

2019



RAPPORT ANNUEL





Le FIPHFP remercie chaleureusement les travailleurs handicapés de la Ville et de la Métropole de Nice ainsi que ceux de l'Assistance publique - Hôpitaux de Marseille dont les photographies illustrent ce rapport d'activité 2019.



Sommaire

4

Un Comité national renouvelé, une Présidence engagée

5

Édito de Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national du FIPHFP

6

Trois questions à Christophe Roth et Jacques Zeitoun, 1^{er} et 2^{ème} vice-Présidents du Comité national du FIPHFP

8

Les dates clés de l'année

10

2019 en chiffres

11

Édito de Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP

12

Une trajectoire financière sous contrôle et des garanties pour l'avenir

16

Le taux d'emploi dans la Fonction publique poursuit sa progression

20

Soutenir les employeurs publics dans leurs actions en faveur du maintien dans l'emploi

24

Apprentissage : des ambitions renouvelées, un FIPHFP pleinement mobilisé

27

Édito d'Hélène Berenguier, Directrice adjointe du FIPHFP

28

Accessibilité de l'environnement professionnel : une priorité pour le FIPHFP

31

Rencontre avec Jamshid Kohandel, Chargé de mission accessibilité numérique à la DINUM

32

Former et sensibiliser pour une société plus inclusive

35

Trois questions à Philippe Croizon

36 à 74

Un maillage territorial pour une action au plus près des employeurs publics

76

La gouvernance du FIPHFP

77

Composition du Comité national du FIPHFP

78

L'action du Conseil scientifique du FIPHFP

79

Composition Conseil scientifique du FIPHFP

Un Comité national renouvelé, une présidence engagée

Un événement marquant de la vie du FIPHFP sur l'année 2019

Suite à l'arrêté interministériel du 14 mai 2019 portant désignation de ses membres, le Comité national du FIPHFP s'est réuni le mercredi 12 juin 2019 pour élire sa nouvelle Présidente, Françoise Descamps-Crosnier, pour un mandat de 4 ans. Elle succède à Dominique Perriot qui assurait cette fonction depuis novembre 2016. Christophe Roth et Jacques Zeitoun, investis de longue date au sein du Comité national, ont été respectivement élus premier et deuxième vice-Présidents pour succéder à Agnès Duguet et Florian Guzek.

Une Présidente au parcours d'élue et de représentante des employeurs territoriaux

Françoise Descamps-Crosnier est cheffe de cabinet au sein du Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT). Au sein du Comité national du FIPHFP, elle représente le collège des employeurs territoriaux de deux instances de consultation paritaires : le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et le Conseil commun de la fonction publique (CCFP). Maire de la commune yvelinoise de Rosny-sur-Seine

entre 2001 et 2013, la nouvelle Présidente a été conseillère régionale d'Île-de-France de 2004 à 2012 et députée des Yvelines de 2012 à 2017. Au cours de ce dernier mandat, Françoise Descamps-Crosnier a été rapporteur du projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Sous cette mandature, elle a été chargée par le Premier ministre d'une mission sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. L'objectif était d'identifier les discriminations et les écarts de salaires existants dans le système de promotion des agents des trois fonctions publiques.

Les effets de la loi du 6 août 2019 sur le FIPHFP et son Comité national :

- ▶ Ajout dans les missions du FIPHFP conseiller les employeurs publics pour la mise en œuvre de leurs actions en faveur des agents handicapés ;
- ▶ Le FIPHFP publie, dans un standard ouvert, aisément utilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et résultats des conventions conclues avec les employeurs publics ;

- ▶ Outre les employeurs publics, peuvent bénéficier des aides du Fonds les organismes ou associations contribuant à l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction publique et avec lesquels le Fonds a conclu une convention ;
- ▶ Introduction dans la composition du Comité national du FIPHFP de représentants du service public de l'emploi (Pôle emploi et/ou Cap emploi) ;

- ▶ Le Comité national détermine les conditions dans lesquelles les employeurs publics et les personnes en situation de handicap sont associés à la définition et à l'évaluation des aides du Fonds ;
- ▶ Le Comité national établit un rapport annuel, soumis au Conseil commun de la Fonction publique et au Conseil national consultatif des personnes handicapées.



**Françoise
Descamps-
Crosnier**
Présidente du Comité
national du FIPHFP

« 2019 a conforté l'expertise du Fonds et sa mission de service public »

Ce premier semestre de mandat en tant que Présidente du Comité national du FIPHFP a été pour moi l'opportunité de mesurer l'engagement de ceux qui, au quotidien, contribuent à rendre notre société plus ouverte et égalitaire. Leur abnégation m'inspire une admiration immense et je suis fière de prendre part à ce combat contre les discriminations à leurs côtés, pour créer de nouveaux liens de solidarité.

En confirmant la nécessité de repenser notre politique handicap nationale, l'année 2019 a agi comme un révélateur. Elle a conforté l'expertise du Fonds et réaffirmé sa mission de service public. La mise en application de la loi « Avenir professionnel » et la promulgation de la loi de « Transformation de la Fonction publique » ont permis de remettre sur un certain nombre de principes sur l'obligation d'emploi, l'accès à la formation tout au long de la vie,

et le rôle du référent handicap chez les employeurs. Cet attelage législatif solidifié nous conforte dans nos missions historiques et enracine notre présence sur l'ensemble du territoire, au plus près des employeurs publics. Le FIPHFP et son Comité national maintiendront leur cap, axé sur le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'évolution professionnelle, l'accessibilité numérique et la formation des personnes en situation de handicap.

Nous mettrons tout en œuvre pour développer l'apprentissage, c'est l'une de nos priorités. Ce formidable tremplin vers l'emploi doit permettre à chaque apprenti en situation de handicap d'intégrer le monde du travail en lui donnant les moyens de révéler ses compétences et de déployer son potentiel. Nous entendons travailler main dans la main avec le gouvernement sur ce chantier ambitieux et ô combien nécessaire pour rendre notre société plus inclusive.



Vous avez été élus vice-Présidents du Comité national en juin 2019. Quel sens donnez-vous à cet engagement ?

Christophe Roth : Je siége au Comité national du FIPHFP depuis 2013 en tant que représentant des services publics CFE-CGC et de la Confédération CFE-CGC. J'ai toujours souhaité partager mes connaissances sur les questions de santé au travail et de handicap pour les mettre au service des secteurs public et privé. C'est pourquoi je suis également membre du Conseil d'administration de l'Agefiph. Ma motivation première est humaine, puisque j'ai moi-même subi un grave accident de service en 1999 dans le cadre de mes missions au ministère de l'Intérieur alors que j'étais agent de la Fonction publique. Cette expérience m'a donné envie d'offrir des perspectives aux personnes rencontrant des difficultés au cours de leur cheminement professionnel. En tant que 1^{er} vice-Président, je joue le rôle de facilitateur dans l'animation des trois collèges afin d'impulser une dynamique et

3 questions à Christophe Roth et Jacques Zeitoun, vice-Présidents du Comité national du FIPHFP

d'alimenter la politique portée par notre Présidente, Jacques Zeitoun et la Direction de l'établissement public. Le FIPHFP est la colonne vertébrale de la politique handicap dans les trois versants de la Fonction publique. Il doit proposer des solutions réalistes, qui répondent aux évolutions de la société. C'est le sens de notre action.

Jacques Zeitoun : En tant qu'agent de la fonction publique d'État à la retraite, j'ai toujours été très attaché aux valeurs du service public. Je me suis engagé dans la défense et la représentation des personnes en situation de handicap peu après l'accident qui m'a rendu paraplégique en 2001. Ces deux composantes ont forgé un engagement citoyen qui m'a conduit à m'investir sur les thématiques de l'accessibilité, de la formation et de l'emploi au sein de diverses instances, notamment au Comité national et à la commission des interventions du FIPHFP. En tant que 2^{ème} vice-Président, je représente le collège associatif dans un esprit de coopération et de dialogue avec les autres organes représentatifs, la Présidente, le 1^{er} vice-Président, l'équipe de Direction du Fonds et l'ensemble des membres du CN. L'objectif est de porter une voix forte dans le combat pour l'insertion

et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et de contribuer à changer le regard des employeurs. Travailler est un droit prévu dans la Convention internationale des Nations Unies pour les personnes handicapées. Il n'est malheureusement pas encore suffisamment appliqué.

Quels événements marquants reprenez-vous de l'année 2019 ?

C.R : L'année a été marquée par une intense période de concertation doublée d'un calendrier législatif très riche. Il fallait que le FIPHFP réponde présent à l'heure où notre politique handicap nationale faisait l'objet d'une attention inédite. Grâce à son expertise et sa connaissance du terrain, le Fonds a joué un rôle déterminant pour que les réalités rencontrées dans les territoires soient prises en compte dans les réflexions menées avec les pouvoirs publics. Après des mois d'alerte sur la nécessité de réformer la politique handicap et ses leviers de financements, nous ressortons de cette période avec le sentiment d'avoir été entendus. Les spécificités de notre mission aux côtés des employeurs publics ont été comprises et notre expertise reconnue.



J'ajoute que parallèlement aux travaux de concertation, le FIPHFP a lancé en 2019 six groupes de travail sur des sujets déterminants pour l'avenir : notamment le handicap psychique, l'impact du numérique, la convergence des aides entre le FIPHFP et l'Agefiph ou encore la création d'un laboratoire d'idées pour développer de nouvelles innovations.

J.Z : Les nouvelles orientations, fixées en 2019, vont dans le bon sens pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap. L'application de la réforme de l'OETH va notamment favoriser l'emploi direct chez les employeurs publics. Les groupes de travail initiés par le gouvernement dans le cadre de la concertation nationale ont le mérite de mettre sur le devant de la scène des problématiques cruciales, telles que le reclassement professionnel des travailleurs pour lesquels le handicap survient brutalement. Le FIPHFP a joué un rôle actif dans cette réflexion tout comme celle sur l'accès à la formation, un des premiers obstacles rencontrés par les personnes handicapées. Sur ce point, je salue le volontarisme du gouvernement pour développer l'apprentissage. Les décisions prises ont l'assentiment de toutes les associations.

L'alternance permet de créer un premier contact entre un bénéficiaire et un collectif de travail. Il faut provoquer cette rencontre pour déconstruire les représentations et préjugés les plus tenaces.

Quels vont être les principaux défis à relever pour le FIPHFP dans les années à venir selon vous ?

C.R : Le FIPHFP est appelé à jouer un rôle de premier plan pour ne laisser aucun agent en situation de handicap sans accompagnement. La réforme des retraites va nous amener collectivement à travailler plus longtemps, et encourager des carrières longues qui peuvent « fabriquer » du handicap. La loi de « Transformation de la Fonction publique » apportera elle aussi son lot de réformes. C'est une des vocations du Fonds que d'anticiper ces évolutions, non pas comme un organe financeur, mais comme un recours conseil, en capacité d'innover et d'apporter des solutions propres à chaque fonction publique. Ces solutions doivent être réalistes, comprises et relayées par des référents handicap qui joueront un rôle pivot.

Les employeurs publics devront pouvoir compter sur un FIPHFP à la hauteur des défis à relever, comme celui d'accueillir 6 % d'apprentis en situation de handicap à l'horizon 2021.

J.Z : Depuis la loi de 2005, on constate une nette évolution du taux d'emploi dans la Fonction publique et le FIPHFP y est pour beaucoup. Mais force est de constater que le travail de sensibilisation auprès des collectifs de travail doit continuer. Les employeurs ont souvent des préjugés à l'égard des travailleurs handicapés. Ils majorent encore leurs incapacités, minorent leurs compétences et les effets bénéfiques que peut apporter leur recrutement. Appliquer la loi est important, mais être témoin de la solidarité et de la cohésion d'équipe construites par une démarche inclusive l'est encore plus. Le Fonds doit continuer à évoluer, il doit entraîner avec lui tous les acteurs de l'emploi pour faciliter et sécuriser le parcours des personnes en situation de handicap qui font souvent l'objet de discriminations.





Les dates clés de l'année



JANVIER

- 14/01 - Signature d'une première convention avec la Collectivité de Corse
- 31/01 - Première réunion du groupe de travail « Mobilisation nationale sur la formation » (GT3) piloté par le FIPHFP dans le cadre de la concertation nationale sur le handicap

FÉVRIER

- 7-8/02 - Le FIPHFP participe au Colloque européen sur le handicap au travail au ministère de la Justice

MARS

- 14/03 - Signature d'une convention avec la Ville et la Métropole de Tours
- 19/03 - Premier Comité de pilotage entre le FIPHFP et l'Agefiph sur la convergence des aides
- 20/03 - Deuxième édition du colloque du réseau des référents handicap

AVRIL

- 26/04 - Conférence organisée par Sciences Po Paris, le FIPHFP et l'Agefiph sur l'innovation pédagogique en faveur des handicaps cognitifs et psychiques



MAI

- 10/05 - Restitution des premières conclusions du GT3 en présence de Sophie Cluzel
- 16/05 - DuoDay 2019 : 3 700 duos formés chez les employeurs de la Fonction publique
- 28/05 - Signature de la première convention avec la Conférence des présidents d'universités (CPU)

JUIN

- 12/06 - Élection du nouveau Comité national du FIPHFP
- 18/06 - Premier atelier du groupe de travail sur la convergence des aides FIPHFP/Agefiph
- 20/06 - Présentation des résultats 2018 du Fonds

AOÛT

- 6/08 - Publication au Journal Officiel de la loi de « Transformation de la Fonction publique »
- 27/08 - Lancement des travaux sur la Convention d'objectifs et de gestion (COG) 2020-2024

OCTOBRE

- 18/10 - Validation par Muriel Pénicaud et Sophie Cluzel du référentiel accessibilité des CFA et de la fiche « référent handicap » élaborés par le FIPHFP et l'UPEC

NOVEMBRE

- 04/11 - Participation de la Présidente du Comité national à la table-ronde du MEDEF sur la réforme de la politique handicap
- 18/11 - Conférence inaugurale de la SEEPH en présence de Sophie Cluzel
- 21/11 - Dixième anniversaire de la convention entre le FIPHFP, la Ville et la Métropole de Nice à l'occasion de la SEEPH

DÉCEMBRE

- 03 et 09/12 - Les Centres de gestion de la fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle (CDG 54) et de la Lozère (CDG 48) renouvellent leurs conventions avec le FIPHFP





2019 EN CHIFFRES

5,79 %

taux d'emploi légal de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Taux d'emploi direct : 5,52 %

4,87 %

dans la fonction publique D'ÉTAT

6,94 %

dans la fonction publique TERRITORIALE

5,73 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

108,54
millions d'€

de contributions perçues par le FIPHFP

107,08
millions d'€

d'interventions financées par le FIPHFP

258 499

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

31 024

personnes en situation de handicap recrutées

16 231

agents en situation de handicap maintenus dans leur emploi

1 129

apprentis accompagnés par le FIPHFP

89
conventions
employeurs
engagées avec les
employeurs publics



**Marc
Desjardins**
Directeur du FIPHFP

« Le FIPHFP sort renforcé des cycles de réformes »

L'année 2019 a été marquée par l'aboutissement d'une intense période de concertation sur la rénovation de l'offre de services destinée aux personnes en situation de handicap et aux employeurs. Le FIPHFP a pleinement joué son rôle d'expert en contribuant activement à cette réflexion centrée sur le soutien à l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et la formation. Je tiens ici à saluer la mobilisation exceptionnelle de nos équipes qui ont su faire des propositions novatrices pour renforcer notre politique inclusive.

La promulgation de la loi de « Transformation de la Fonction publique » a été l'autre grand temps fort de cette année très riche sur le plan législatif. Le rapport sénatorial de Catherine Di Folco et Didier Marie, qui recensait certaines de nos préconisations, a joué un rôle certain dans la définition des nouvelles dispositions prévues sur l'obligation et le taux d'emploi, la formation et l'apprentissage. Le contenu de cette loi vient récompenser un long travail de conviction et de sensibilisation du FIPHFP en direction des

pouvoirs publics pour garantir la pérennité de ses missions. Nous en sortons renforcés et je tiens tout particulièrement à remercier les secrétaires d'État Sophie Cluzel et Olivier Dussopt pour leur écoute et la prise en compte des spécificités du Fonds.

Parmi les autres avancées déterminantes, un nouveau palier a été franchi sur le front de l'emploi des personnes en situation de handicap. La Fonction publique a recruté plus de 30 000 nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi en 2019, portant ainsi le taux d'emploi à 5,79 %. Derrière ces chiffres, il y a bien sûr la mobilisation des employeurs publics mais aussi l'engagement des treize Directeurs territoriaux au handicap qui les conseillent au quotidien. Ce travail de proximité permet au FIPHFP d'adapter en permanence ses aides et ses services à la réalité du terrain.

Le FIPHFP sort renforcé des cycles de réforme. J'ai le sentiment que les employeurs, et plus largement les citoyens, prennent progressivement conscience du rôle essentiel que nous jouons pour que les personnes les plus vulnérables puissent trouver une place dans notre société.



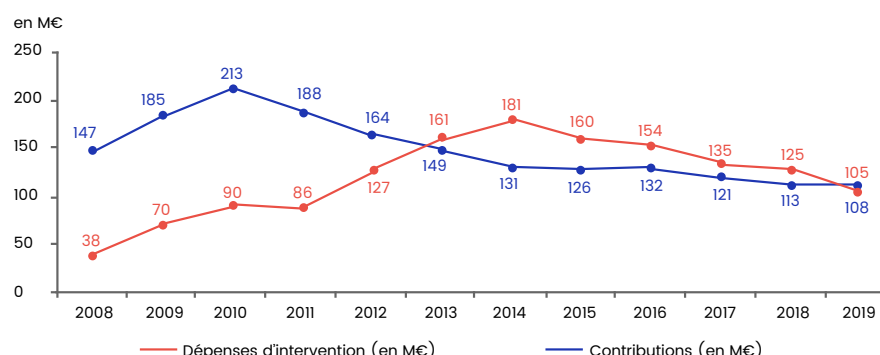
Une trajectoire financière
sous contrôle
et des garanties pour l'avenir

Le budget du FIPHFP porté à 130 millions d'euros par an

Le 4 juin 2019, le Conseil commun de la Fonction publique, présidé par Olivier Dussopt, a examiné quatre projets de décrets pris en application de la loi « Avenir professionnel », visant à améliorer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Le secrétaire d'État a confirmé que le budget du FIPHFP serait porté à 130 millions d'euros par an. Cette disposition entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021.

Des contributions et des interventions à l'équilibre en 2019

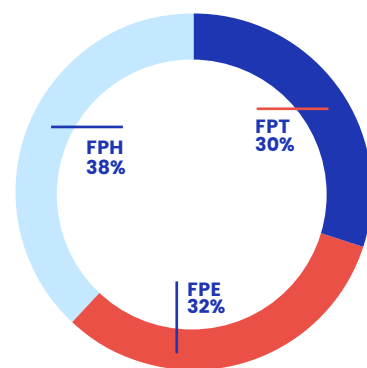
Durant six années consécutives, le montant des contributions des employeurs publics était inférieur aux charges d'intervention du FIPHFP. La tendance s'inverse légèrement en 2019. Cet équilibre budgétaire est le fruit des mesures de rationalisation des aides prises par le Fonds, dans le but de réduire l'effet ciseau induit par la hausse du taux d'emploi au sein des trois fonctions publiques.



4,41 millions d'€
de contributions en moins par rapport à 2018

103,98 millions d'€
de moins depuis 2010 (-49%)

400
contrôles sur les déclarations en 2019



Des contributions employeurs deux fois inférieures à celles de 2010

Traduction de l'augmentation du taux d'emploi dans la Fonction publique, les contributions employeurs, qui constituent l'unique ressource financière du Fonds, continuent de baisser depuis 2010. En 2019, leur montant est presque deux fois inférieur à celui de 2010, année comptabilisant 212 523 106 € de contributions.

108,54 millions d'€
de contributions versées par les employeurs en 2019

34,29 millions d'€
dans la fonction publique D'ÉTAT

33,04 millions d'€
dans la fonction publique TERRITORIALE

41,21 millions d'€
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

Des interventions maîtrisées pour sécuriser un équilibre financier fragile

En 2019, le total des versements attribués aux employeurs publics par le FIPHFP a diminué de 14 % par rapport à celui de 2018. C'est la cinquième baisse consécutive depuis 2014. 42 % des dépenses d'intervention bénéficient à la fonction publique territoriale. Les trois fonctions publiques totalisent 64 % des dépenses directes. Les financements versés dans le cadre des partenariats représentent 35 % des dépenses d'intervention.

AIDES DIRECTES
67,11 M€



AIDES INTERMÉDIÉES
39,97 M€



■ Aides plateforme (-9% vs 2018)
■ Conventions employeurs (-8% vs 2018)
■ Conventions employeurs (-8% vs 2018)
■ Partenariats (-18% vs 2018)
■ Handi-Pacte (+30% vs 2018)

Conventions employeurs : pour une politique handicap globale et ambitieuse

En 2019, 89 conventions ont été approuvées par le Comité d'engagement du FIPHFP (contre 97 en 2018) pour un montant total d'engagement pluriannuel de 40,23 millions d'euros (contre 46,26 millions d'euros en 2018). 17 nouvelles conventions ont été signées et 72 ont fait l'objet d'un renouvellement. Aux travers de ses conventions, le Fonds conforte sa présence en région et renforce son implication aux côtés des employeurs publics.

86 conventions
validées par le Comité national (CN) et les Comités locaux (CL) du FIPHFP en 2019

35,55 millions d'€
montant total de l'engagement pluriannuel des 86 conventions validées en CN/CL en 2019

107,08 millions d'€

montant total des dépenses d'interventions du Fonds pour accompagner les employeurs en 2019. Soit 17,7 millions d'euros de moins qu'en 2018 et 76,06 millions d'euros de moins qu'en 2014.

67,11 millions d'€

d'aides directes (62,67 % des interventions)

39,97 millions d'€

d'aides intermédiaires (37,33 % des interventions)

8 conventions validées dans la FPE (9,9 M€)

9 conventions validées dans la FPH (3,7 M€)

69 conventions validées dans la FPT (22 M€)

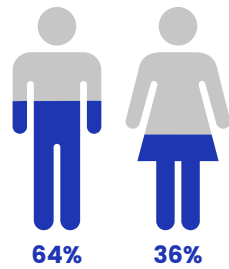
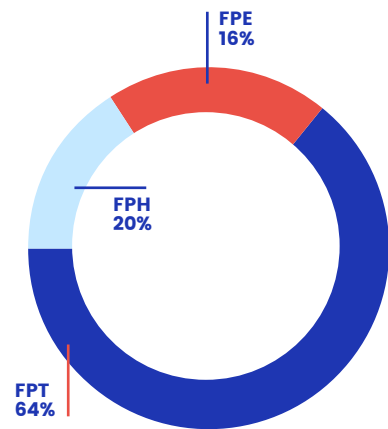


Le taux d'emploi dans
la Fonction publique
poursuit sa progression

Depuis la création du FIPHFP en 2006,

246 170 agents en situation de handicap

ont été recrutés dans la Fonction publique,
soit une progression de 58 %.



Légèrement inférieure à celle
des hommes jusqu'en 2008,
la part de femmes bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (BOE)
s'élève à 64 % en 2019 (164 860).

Les agents de catégorie C majoritaires

En 2019, plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C.
Ils représentent 56 % des BOE employés dans la Fonction publique.
Un nombre en constante diminution. Ils étaient 67 % en 2009.
Ceux de catégories A et B se maintiennent depuis 2014 entre 13 %
et 15 %. Ils étaient respectivement 5 % et 19 % en 2009.
Les non titulaires représentent 13 % en 2019 contre 9 % en 2009.

Les chiffres-clés du recrutement en 2019

31 024
(+2 % vs 2018)

personnes en situation de
handicap ont trouvé le chemin
de l'emploi au sein des trois
fonctions publiques avec
l'aide du FIPHFP en 2019

4 939

dans la fonction
publique D'ÉTAT

19 776

dans la fonction
publique TERRITORIALE

6 309

dans la fonction
publique HOSPITALIÈRE

Ce que prévoit la loi de « Transformation de la Fonction publique »

Alors que la loi du 5 septembre 2018 pour la « Liberté de choisir son avenir professionnel » avait fixé un premier cap en se donnant pour objectif de réformer l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), trois décrets publiés le 27 mai 2019 sont venus confirmer ses intentions pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2020. Pour la Fonction publique, cette réforme s'inscrit dans une démarche :

- ▶ de convergence avec le secteur privé, tout en prenant en compte les caractéristiques et les spécificités du secteur public ;
- ▶ d'équilibre entre la mobilisation des employeurs publics en matière d'emploi direct et les modalités de déduction permettant de réduire les montants des contributions, en veillant à conforter les ESAT, EA et TI ;
- ▶ de consolidation du financement de la politique du handicap dans la Fonction publique.

Handisport Open Paris 2019 : performances sportives et compétences professionnelles sur la même ligne de départ

Engagé aux côtés de la Fédération Française Handisport (FFH) depuis 2016, le FIPHFP a, cette année encore, multiplié les actions pour favoriser le recrutement, le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle des sportifs de haut-niveau en situation de handicap. Partenaire du Handisport Open Paris 2019 les 29 et 30 août, le Fonds s'est associé à la réussite des athlètes sur et en dehors du terrain en organisant un job dating. Destiné à faire se rencontrer employeurs publics et sportifs en situation de handicap, cet événement a été l'occasion pour les sportifs de découvrir de nombreuses opportunités professionnelles.



Rencontre avec Clavel Kayitaré, champion paralympique et agent territorial

Clavel Kayitaré est un athlète aux multiples facettes. Il incarne la possibilité de conjuguer une vie d'athlète de haut niveau avec celle d'agent de la Fonction publique. Vice-champion paralympique sur 100m et 200m en 2004 aux Jeux Paralympiques d'Athènes, champion d'Europe sur 100m en 2003 et 2014, Clavel Kayitaré est également agent public territorial dans la commune de Vinon-sur-Verdon, où il transmet sa passion et les valeurs du sport aux plus jeunes, en tant d'éducateur sportif. Un sportif au parcours hors du commun, toujours en course pour les prochains Jeux Paralympiques.

Le FIPHFP aux côtés de Redouane Hennoui pour préparer les prochains Jeux Paralympiques

23 octobre, le Maire d'Amiens, le Président d'Amiens Métropole et Hélène Berenguier, Directrice adjointe du FIPHFP, ont signé une convention de partenariat triennale pour soutenir la politique de la collectivité en matière d'emploi des personnes handicapées. À cette occasion, le FIPHFP, la Banque des territoires de la Caisse des Dépôts, la Métropole d'Amiens et la Fédération Française Handisport ont officialisé leur soutien à l'athlète amiénois Redouane Hennoui en vue des prochains Jeux Paralympiques, notamment via un soutien financier de 14 000 € pour son projet sportif.





Soutenir les employeurs publics
dans leurs actions
en faveur du maintien
dans l'emploi

Sécuriser l'emploi des travailleurs handicapés : une priorité pour le Fonds

Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la Fonction publique, le FIPHFP intervient pour garantir son maintien dans l'emploi grâce à des aides adaptées. Au regard du vieillissement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), la capacité du Fonds à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches de maintien dans l'emploi est un enjeu essentiel.

La loi du 6 août s'adapte à cette réalité. Elle prévoit que les efforts consentis par un employeur, en faveur des bénéficiaires rencontrant des difficultés particulières pour conserver leur emploi, puissent être pris en compte dans le calcul du taux d'emploi.

31 %

des BOE de la Fonction publique étaient âgés de 56 ans et plus en 2019. Ils étaient seulement 2 % en 2006.

La PPR fait son apparition dans la loi du 6 août 2019

La mise en place d'une période de préparation au reclassement (PPR) faisait partie des dix-neuf mesures proposées par le FIPHFP, dans le cadre de la concertation nationale sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce dispositif est désormais inscrit dans la loi de « Transformation de la Fonction publique » du 6 août 2019. Dorénavant, pendant son congé pour raisons de santé, un agent peut, sur la base du volontariat et avec l'accord de son médecin traitant, suivre une formation qualifiante ou un bilan de compétences. Durant cette période, il peut également être mis à disposition du Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) afin d'exercer une mission de remplacement.

Les chiffres-clés du recrutement en 2019

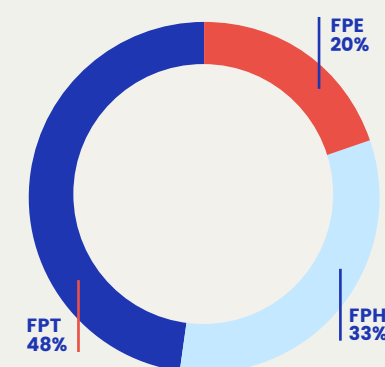
16 231 personnes ont été maintenues dans leur emploi en 2019 grâce à l'appui du FIPHFP (-1 % vs 2018)

3 209 dans la fonction publique D'ÉTAT

7 725 dans la fonction publique TERRITORIALE

5 287 dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

186 064 maintiens réalisés depuis 2006



Poursuivre le développement de l'emploi accompagné

Les handicaps psychiques touchent deux millions de Français. Peu visibles et souvent méconnus, ils sont insuffisamment pris en compte dans le monde du travail malgré l'impact qu'ils peuvent avoir sur la vie sociale et professionnelle. Depuis 2018, la secrétaire d'État Sophie Cluzel a fait de l'emploi accompagné l'une des solutions prioritaires pour aider les travailleurs handicapés dans leur insertion et leur maintien dans l'emploi. Avec le concours d'associations locales, les candidats sont suivis durant la recherche d'emploi et après leur embauche, avec le soutien d'un « job coach » qui les accompagne dans leur intégration au collectif de travail. En 2019, le FIPHFP a contribué à hauteur de 1,1 million d'euros au financement de ce dispositif national qui bénéficie aujourd'hui à 2 000 personnes.

Le CHU de Bordeaux relève les « Défis du maintien dans l'emploi » dans le cadre de sa convention

Avec des conditions de travail parfois génératrices de handicap, la fonction publique hospitalière est particulièrement exposée à la question du maintien dans l'emploi de ses agents. Engagé depuis 2008 dans la structuration de sa politique handicap dans le cadre de plusieurs conventionnements avec le FIPHFP, le CHU de Bordeaux a placé cette problématique, aux côtés du recrutement et de la sensibilisation de ses agents, comme l'un des axes prioritaires de la nouvelle convention signée en 2018 avec le Fonds. Son objectif : maintenir la dynamique promue par la mission handicap ces dernières années, et soutenir les accompagnements de la cellule « maintien dans l'emploi ».

Initiés en 2016, les « Défis du maintien dans l'emploi » font partie des nombreuses actions novatrices du CHU cofinancées par le FIPHFP au titre de sa convention, pour mobiliser l'ensemble de ses équipes sur cette thématique. Chaque année, ces trophées récompensent aussi bien le parcours individuel de l'agent en situation de handicap, que la réflexion menée

par les équipes pour faciliter l'aménagement et l'intégration de son nouveau poste. Les nouveaux trophées ont été remis le 21 novembre par Pascale Limoges, Directrice des ressources humaines, et Hélène Delacourt, référente handicap, à l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH). Organisés en présence de Stéphanie Fazi-Leblanc, Directrice générale adjointe du CHU, et Caroline Dekerle, Directrice territoriale au handicap du FIPHFP en Nouvelle-Aquitaine, l'édition 2019 a récompensé deux services de soin, mettant ainsi en lumière la possibilité d'allier handicap et poste soignant, en dépit des nombreuses idées reçues.

Lauréate l'année précédente, Fatoumata Sanou, aide-soignante repositionnée au sein du service de rééducation, a permis aux kinésithérapeutes de se recentrer sur leur cœur de métier. Durant plusieurs années, cet agent qui vit avec une déficience visuelle a souhaité cacher son handicap par crainte du regard des autres. « Le handicap n'est pas un frein,



c'est une force et un atout. Avec du travail, la collaboration des équipes et un soutien psychologique, on peut arriver à ce que je suis devenue aujourd'hui : une professionnelle épanouie avec des étoiles dans les yeux ! En osant faire part de mon handicap, je suis passée de l'ombre à la lumière », déclare-t-elle. Pour Marie-Lisse Bonnet, qui travaille quotidiennement à ses côtés : « C'est une chance d'avoir Fatou parce qu'elle nous libère de beaucoup de tâches et nous permet de nous concentrer sur nos activités de kiné. Étant aide-soignante, elle prend soin des patients et veille sur leur bien-être. Sa disponibilité et sa bonne humeur l'ont rendue indispensable à l'équipe et même les patients la réclament. Son handicap est totalement invisible dans notre quotidien ». Dans le cadre de la convention avec le FIPHFP, le CHU a pu bénéficier d'une importante prise en charge d'un équipement adapté afin que madame Sanou puisse exercer son métier dans les meilleures conditions.



Apprentissage :
des ambitions renouvelées,
un FIPHFP pleinement mobilisé

Accessibilité des CFA : le FIPHFP joue les premiers rôles

Le 10 mai 2019 se tenait la journée de restitution des travaux de la concertation nationale en présence de la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées. À cette occasion, le FIPHFP a présenté les recommandations du groupe de travail « Mobilisation nationale en faveur de la formation » dont il assurait le pilotage. La mise en accessibilité universelle des Centres de formation des apprentis (CFA) était l'un des principaux chantiers mis sur la table. Deux axes ont été travaillés en priorité : l'accessibilité des lieux d'accueil et du contenu pédagogique des CFA ainsi que le renforcement du rôle des référents handicap, désormais obligatoires dans chaque établissement. Pour la première fois, un référentiel commun d'accessibilité a été rédigé, ainsi qu'une fiche technique précisant les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice du métier de référent handicap. Construits par Gérard Lefranc, Directeur de la mission Insertion chez Thalès et Karine Gros, Maître de conférences à l'Université Paris-Est Créteil, ces deux outils ont été validés dès le mois d'octobre 2019 par les ministres Muriel Pénicaud et Sophie Cluzel.

L'apprentissage réformé en 2019

Dans le sillage des lois « Avenir professionnel » et de « Transformation de la Fonction publique », le gouvernement s'est fixé l'objectif d'atteindre

un taux de 6 % d'apprentis en situation de handicap à l'horizon 2022, contre 1 % actuellement. Plusieurs évolutions législatives viennent soutenir cette ambition :

- L'entrée en apprentissage devient possible tout au long de l'année ;
- La durée minimum du contrat d'apprentissage est désormais de 6 mois contre 1 an auparavant, toujours avec une durée maximale de 3 ans ;
- Un apprenti dont le contrat de travail est rompu en cours d'année peut prolonger de 6 mois sa formation au CFA ;
- À titre expérimental et pour une durée de 5 ans, un apprenti en situation de handicap peut être titularisé à l'issue de son contrat d'apprentissage dans le corps ou cadre d'emplois correspondant à celui qu'il occupait. Cette titularisation est conditionnée à la vérification de l'aptitude professionnelle de l'agent ;
- Les 965 CFA de France ont l'obligation de nommer un référent handicap.

Politique handicap : un comité de suivi pour évaluer la réforme

Le 18 novembre 2019, Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national et Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP, ont assisté au lancement du comité de suivi et d'évaluation de la politique de l'emploi des personnes en situation de handicap. Installé par la ministre du Travail, la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées et le secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des Comptes publics, il permettra de mesurer l'impact de la stratégie interministérielle relative à leur insertion professionnelle. Une attention particulière sera portée sur le recrutement des apprentis, identifié comme un levier prioritaire.

L'indemnité d'apprentissage : premier poste de dépense du FIPHFP en 2019

1 129

apprentis en situation de handicap ont bénéficié des aides du FIPHFP en 2019

3 millions d'€

versements effectués pour l'indemnité d'apprentissage (+5 % vs. 2018)

5,16 millions d'€

financés en faveur de l'apprentissage en 2019

33 %

C'est la part de l'apprentissage dans le montant total des aides financées par le FIPHFP



« Je suis confiante dans les avancées réalisées en faveur de l'accès universel au savoir »

La Fonction publique a toujours été précurseur dans ce domaine. Notre contribution s'imposait.

Les mesures présentées à Sophie Cluzel le 10 mai 2019 se sont focalisées sur trois axes prioritaires. Le premier concerne la mise en accessibilité universelle des Centres de formation des apprentis (CFA). Le travail remarquable réalisé par Gérard Lefranc et Karine Gros a permis de rédiger un référentiel commun d'accessibilité des CFA ainsi qu'une fiche technique définissant précisément le socle de compétences nécessaires à l'exercice du métier de « référent handicap ».

Ces travaux ont également permis de partager les avancées réalisées par la Caisse des Dépôts concernant l'accès simplifié pour les agents et les salariés à la formation via le Compte Personnel de Formation (CPF). La mise en accessibilité numérique de l'application mobile « Mon compte personnel de formation » gérée par la Caisse des Dépôts est apparue essentielle. Elle centralise l'ensemble des formations finançables via le CPF, avec des précisions sur l'accessibilité bâimentaire et pédagogique des organismes de formation.

Le GT3 s'est enfin attaché à répondre à un enjeu national d'importance : créer des passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire de travail. La réflexion menée avec le Directeur d'ESAT Dominique Clément a démontré que l'accompagnement des travailleurs handicapés à l'entrée et à la sortie de l'ESAT était crucial. L'aide à l'orientation professionnelle et un accès renforcé à la formation font notamment partie des actions prioritaires identifiées pour sécuriser cette transition.

Les propositions émises par ce GT3 sont multiples mais avec un ancrage fort sur les réalités quotidiennes des personnes en situation de handicap. Elles sont le fruit d'un travail collectif et je tiens à en saluer les artisans. La formation pour tous et accessible à tous constitue l'un des points d'appui déterminant dans la construction d'une société inclusive. À l'issue de ces travaux, je suis donc confiante dans les avancées réalisées ensemble en faveur de l'accès universel au savoir.

Hélène Berenguier
Directrice adjointe
du FIPHFP



Accessibilité de l'environnement
professionnel : **une priorité**
pour le Fonds

Les chiffres clés du programme accessibilité

En 2019, les financements accordés dans le cadre du programme accessibilité représentent 4 % du total des interventions et 6 % des dépenses directes. La fonction publique territoriale demeure la principale bénéficiaire du programme accessibilité cette année avec 83 % des financements enregistrés. Depuis le 1^{er} janvier 2018, le programme d'accessibilité bâtiminaire 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).



Accessibilité numérique : Retour sur le décret d'application du 24 juillet 2019

Publié le 25 juillet, le décret n°2019-768 relatif à « l'accessibilité aux personnes handicapées des services de communication au public en ligne » détermine les modalités d'accessibilité des sites internet, applications et mobiliers urbains, à mettre en œuvre selon le Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

Destiné aux services publics, aux délégataires d'une mission de service public et aux entreprises dont le chiffre d'affaires atteint au moins 250 millions d'euros, ce décret fixe les obligations à respecter.

Il détaille les contenus exemptés de l'obligation d'accessibilité, les critères d'évaluation de la charge disproportionnée, les délais de mises en conformité, les conditions des contrôles, ainsi que les modalités obligatoires de formation des personnels intervenant sur les services de communication au public en ligne.

Dans le cas du non-respect de ces obligations, le décret détaille également les montants des sanctions applicables, celles-ci pouvant aller jusqu'à 2 000 € pour les administrations publiques, les opérateurs ayant une délégation de service public, les communes et groupements de communes de moins de 5 000 habitants, et jusqu'à 20 000 € pour les entreprises et personnes autres.

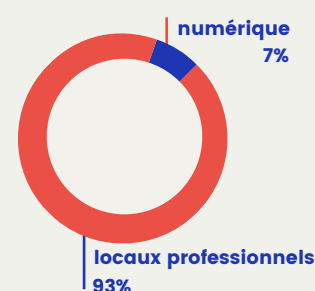
4,23 millions d'€
de financements accordés
par le FIPHFP dans le cadre
du programme accessibilité
en 2019 (-47 % vs 2018)

0,59 million d'€
dans la fonction
publique D'ÉTAT

3,51 millions d'€
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

0,13 million d'€
dans la fonction
publique HOSPITALIÈRE

296 074 €
financés en faveur de
l'accessibilité numérique en
2019



Pouvez-vous nous présenter brièvement les missions de la DINUM ?

La DINUM travaille à l'amélioration de la qualité des services publics numériques proposés par l'État et ses administrations. Elle assure une mission de sensibilisation et de conseil sur la conception des interfaces numériques pour qu'elles soient accessibles à tous les usagers, notamment les personnes en situation de handicap. Non-voyant de naissance, je suis pour ma part Chargé de mission pour l'accessibilité numérique depuis 2018. J'anime un groupe d'utilisateurs qui réalise des tests d'accessibilité et j'appuie la DINUM sur le volet juridique.

Pouvez-vous nous en dire plus sur le rôle de ce groupe d'utilisateurs ?

La DINUM a créé un groupe composé d'une vingtaine de personnes en situation de handicap. Ce sont essentiellement des agents publics en fonction, non-voyants ou malvoyants, à mobilité réduite ou souffrant de troubles cognitifs habitués à utiliser internet. Ils réalisent des tests d'accessibilité pour des organismes publics qui en font la demande puis communiquent leurs résultats de

manière parfaitement confidentielle en précisant les difficultés rencontrées lors de l'utilisation des services en ligne. Plusieurs ministères, le Conseil national du numérique ou encore Pôle emploi ont fait appel à leurs services.

Quelles sont les autres initiatives de la DINUM en faveur de l'accessibilité numérique des services publics ?

Nous avons mis en place un premier dispositif en juin 2019 : l'Observatoire de la qualité des services en ligne pour évaluer les 250 démarches administratives les plus réalisées par les Français sur internet. À travers cet Observatoire nous évaluons chaque trimestre les améliorations apportées par les administrations sur ces services en termes d'expérience usager. L'accessibilité numérique fait partie des critères de qualité retenus. En janvier 2020, nous avons lancé un dispositif complémentaire : les Ateliers d'écoute. Après avoir identifié les événements de la vie les plus complexes (poursuivre ses études supérieures, rechercher un emploi, entrer en situation de handicap), nous allons à la rencontre des usagers, notamment les personnes en situation de handicap souffrant d'illectronisme ou touchés par une grande précarité. Ces usagers sont invités à participer à des ateliers d'écoute

Rencontre avec Jamshid Kohandel Chargé de mission pour l'accessibilité numérique à la Direction interministérielle du numérique (DINUM)

locaux qui leur permettent de faire remonter des problématiques ainsi que des propositions. Des ateliers nationaux sont ensuite organisés pour créer une rencontre entre les usagers et les administrations publiques et prioriser les améliorations à apporter.

Relevez-vous une prise de conscience sur l'importance de l'accessibilité numérique au sein des administrations publiques ?

Le nouveau décret d'application encourage les initiatives en la matière et invite à une prise de conscience. L'attirail légal et réglementaire est désormais plus clair. Il élargit le spectre des obligations pour les acteurs publics et privés avec davantage de services concernés : intranets, extranets, applications mobiles. Plus généralement, nous sommes témoins de nets progrès sur la prise en compte de l'expérience utilisateur pour concevoir des services numériques mieux pensés pour l'humain. J'anime régulièrement des démonstrations de sensibilisation ouvertes aux agents et diffusées sur Twitter pour montrer les obstacles rencontrés par une personne non-voyante naviguant sur internet. Elles rencontrent un franc succès, c'est encourageant pour l'avenir.



Former et sensibiliser
pour une société plus inclusive

DuoDay 2019 : 3 751 duos formés chez les employeurs publics avec le soutien du FIPHFP

L'édition 2019 du DuoDay, organisée le jeudi 16 mai, a permis à 3 751 personnes en situation de handicap de découvrir un métier ou un secteur d'activité au sein d'une administration, d'une collectivité, ou d'un établissement de santé public. Alors que 486 duos s'étaient concrétisés lors de la précédente édition, la mobilisation cette année a été à la hauteur des attentes : 1 091 employeurs publics ont formé plus de 3 700 duos sur les 11 897 comptabilisés à l'échelle du territoire, secteurs public et privé confondus. Grâce à l'investissement des acteurs de terrain, dont celui des Directeurs territoriaux du FIPHFP, cette nouvelle opération a permis aux employeurs de porter un autre regard sur les compétences professionnelles et les qualités humaines que peuvent apporter les travailleurs en situation de handicap à un collectif de travail.

« Être en immersion m'a permis de confirmer mon choix »

Avec 577 duos concrétisés chez 187 employeurs, la Nouvelle-Aquitaine est la région où la mobilisation de la Fonction publique a été la plus élevée. Retour en images sur les témoignages de duos.



SEEPH 2019 : une 23^e édition placée sous le signe de l'apprentissage, des handicaps invisibles et de l'emploi des femmes

La 23^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), qui s'est déroulée du 18 au 24 novembre, a mis en lumière l'emploi des femmes en situation de handicap, les handicaps invisibles et le développement de l'apprentissage. À l'initiative de LADAPT, du FIPHFP et de l'Agefiph, cette semaine a de nouveau permis de faire se rencontrer travailleurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap, employeurs, entreprises et acteurs de la société civile, partenaires de l'emploi via l'organisation d'événements de sensibilisation sur tout le territoire. La conférence inaugurale, présidée par la secrétaire d'État Sophie Cluzel, est un des temps forts de la SEEPH. Elle a été l'occasion pour Françoise Descamps-Crosnier de rappeler l'importance de cette semaine de mobilisation, « un moment étape pour attirer l'attention sur tous les facteurs d'exclusion auxquels sont exposées les personnes en situation de handicap ».



Les chiffres clés sur la formation et la sensibilisation

7 millions d'€
Montant des financements du FIPHFP en faveur de la formation en 2019

1,88 million d'€
Montant des aides directes en faveur de la formation

54 749 €
pour informer et sensibiliser le collectif de travail

35 084 €
pour former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap

4,18 millions €
Montant des aides intermédiées en faveur de la formation

Plan handicap 2019-2021 : le ministère des Armées renouvelle ses ambitions

Lancé le 1^{er} octobre par Geneviève Darrieussecq, secrétaire d'État auprès de la ministre des Armées, le nouveau plan handicap et inclusion 2019-2021 est le sixième plan



3 questions à Philippe Croizon
Activateur (aventurier, auteur, acteur) de Changement (conférencier, chroniqueur)

« Deux mondes qui se regardent et qui ont peur l'un de l'autre »

Depuis de nombreuses années, vous effectuez un travail de sensibilisation auprès du grand public. Quel est pour vous l'objectif principal de cette démarche ?

Ma première ambition est de faire changer les regards et les représentations. Que cela soit en entreprise ou auprès d'un public plus large, j'ai la chance de tenir une conférence tous les trois jours pour mettre en avant des valeurs qui me sont chères. Je note toutefois une réelle différence selon la façon dont mes événements sont annoncés. Il y a en général un mot qui provoque des réticences, c'est celui de « handicap » qui, encore aujourd'hui, fait peur.

triennal engagé par le ministère. Cofinancé par le FIPHFP à hauteur de 5,7 millions d'euros, il marque une nouvelle étape dans la structuration de sa politique handicap. Il complète la convention 2018 destinée à valoriser les compétences particulièrement recherchées des autistes Asperger, pour favoriser leur recrutement. Avec un taux d'emploi légal de 7,14 % en 2018, ce nouveau programme illustre la volonté du ministère des Armées de changer durablement les regards sur le handicap à travers 6 axes clés :

- mobiliser les compétences afin de relever le défi du recrutement
- garantir un aménagement des postes de travail adapté à chaque situation
- soutenir l'efficacité professionnelle en prenant mieux en compte la fatigabilité
- faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap au ministère des Armées
- simplifier la mobilité et les parcours professionnels
- améliorer toutes les dimensions de l'accessibilité

ou l'employeur qui, par manque d'information, va avoir des représentations erronées. Il est encore nécessaire de les accompagner pour les rassurer.

Quels sont les leviers à activer pour changer le regard sur le handicap ?

Ce à quoi j'aspire, c'est que davantage d'employeurs communiquent sur leur vivre-ensemble et leurs réussites. Nous vivons dans une société de performance, et il y a toujours cette crainte de perte de compétitivité en embauchant une personne handicapée. Cette image est tenace et ancrée dans la société, mais les choses bougent. Pendant plusieurs années, j'ai eu la chance de tenir une chronique à la télévision où j'ai pu montrer comment des employeurs et des collectivités avaient réussi leur pari. Avec cette démarche, l'idée est de mettre en avant des exemples pour en faire des symboles et que d'autres se disent : « Nous aussi, nous pouvons y arriver ! ».

C'est pourquoi je propose souvent d'insister davantage sur des axes forts qui sont le dépassement de soi, la résilience et l'optimisme. Lorsqu'on n'utilise pas directement ce terme, on voit très vite que les salles se remplissent plus facilement.

Que retenir-vous des échanges avec les publics que vous rencontrez ?

J'ai eu l'occasion de rencontrer de nombreux référents à la tête de missions handicap qui mettent une énergie incroyable dans leur travail. Malgré tout, faire évoluer les mentalités est un vrai défi. Il faut imaginer deux mondes qui se regardent et qui ont peur l'un de l'autre, que cela soit le travailleur qui se questionne sur la perception de son handicap dans l'entreprise,



Un maillage territorial
pour une action au plus près
des employeurs publics

Les Directeurs territoriaux au handicap : ambassadeurs du FIPHFP en région

Décliner la politique nationale du Fonds dans les territoires

Le FIPHFP s'appuie sur des représentants en région pour la mise en œuvre de son action sur le terrain : les Directeurs territoriaux au handicap (DTH). Ils accompagnent les employeurs publics locaux au quotidien dans la définition de leur démarche handicap et sont les interlocuteurs des partenaires du FIPHFP dans les régions.

Animer l'organe délibérant du FIPHFP en région

Les DTH animent les Comités locaux, placés sous la présidence des Préfets de région et chargés de décliner la politique du Comité national du FIPHFP. Composé de manière analogue au Comité national, le Comité local comprend des représentants d'employeurs des trois fonctions publiques et d'associations intervenant dans le champ du handicap ainsi que des personnes qualifiées. Il valide et assure notamment le suivi des conventions pluriannuelles des employeurs publics de la région.

LES PRINCIPAUX PARTENAIRES DU FONDS EN RÉGION



► LES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE (CDG)

► LES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS (OPS)

CHIFFRES CLÉS

13
Directeurs territoriaux
au handicap déclinent
la politique du FIPHFP

17
C'est le nombre de
régions dans lesquelles le
FIPHFP accompagne les
employeurs publics

Renforcer le réseau d'employeurs publics locaux

Dans chaque région, les DTH s'appuient sur un Handi-Pacte territorial. Cet outil d'animation local facilite la diffusion d'informations et le partage de bonnes pratiques entre les employeurs des trois fonctions publiques.

L'ACTION DU FONDS EN AUVERGNE RHÔNE-ALPES



Les chiffres de l'emploi en 2019

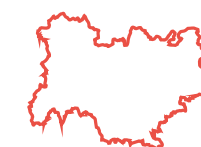
5,84 %
Taux d'emploi légal
dans les trois fonctions
publiques au niveau local
(5,79 % au niveau
national)

18 307
bénéficiaires de
l'obligation d'emploi
(BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

7 780 576 €

Montant total des interventions directes
du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

2 604 062 €
financés via la plateforme

CONVENTIONS :

4 583 645 €
financés au travers des
conventions employeurs.
9 conventions engagées
en 2019

ACCESSIBILITÉ :

592 869 €
financés au travers du programme accessibilité

6,64 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

4,32 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5,07 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

Votre contact en région

Guillaume Bonneville
Directeur territorial
au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Un FIPHFP mobilisé pour la reconversion des agents territoriaux

Le 6 juin 2019, seize agents territoriaux du Rhône étaient réunis dans les locaux lyonnais du CNFPT en présence de Damien Combet, vice-Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Rhône (CDG 69), de Sophie Dagorn, Directrice adjointe chargée de la formation de la Délégation de Lyon du CNFPT et de Joël Grostin, Directeur territorial au handicap (DTH) du FIPHFP. Accompagnés de leurs tuteurs et de leurs employeurs, ils se sont vus remettre un « Passeport formation » qui sanctionne une formation de cinq mois en alternance pour engager leur reconversion professionnelle. Pour la 5^{ème} année consécutive, ce dispositif d'appui à la reconversion pour raison de santé vers des métiers administratifs a été mis en place dans le cadre d'un travail partenarial fructueux entre le CDG 69, le CNFPT et le FIPHFP. Financée par le Fonds, cette formation mêlant cours théoriques et stages permet aux agents de découvrir différentes facettes des métiers administratifs et de développer des compétences reconnues par les employeurs publics.

Le chiffre

307 C'est le nombre de duos constitués par les 109 employeurs publics mobilisés pour le DuoDay 2019 en Auvergne-Rhône-Alpes.

Politique handicap : préparer les effets de la mutualisation avec les employeurs publics

Le FIPHFP et le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes ont organisé, vendredi 15 février à Lyon, une journée de réflexion sur les conséquences de la modernisation, de la mutualisation et de la transformation de l'action publique sur les politiques handicap. Plus de soixante-dix employeurs étaient présents pour cet événement, introduit par une conférence sur l'impact des réformes en cours sur la gestion des ressources humaines, notamment sur les volets « handicap » et « santé au travail ». L'après-midi était consacré à trois ateliers pratiques, organisés par versant de la Fonction publique :

- La mutualisation : une réponse à une meilleure prise en compte du handicap et du maintien dans l'emploi des agents ?
- La mutualisation de la politique handicap et le maintien dans l'emploi : qui, quoi, comment ?
- Points de vigilance et retours des expériences menées sur le territoire.

La PPR au cœur d'un atelier d'échanges de pratiques

Jeudi 28 novembre à Bron, une journée d'échanges de pratiques sur la mise en œuvre de la Période de préparation au reclassement (PPR) était proposée par le FIPHFP et le Handi-Pacte. Une cinquantaine d'acteurs ressource au sein de collectivités, d'établissements et d'administrations de la Fonction publique étaient réunis autour de tables rondes et d'ateliers visant à mieux s'approprier ce dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle pour raisons de santé. Cette journée, introduite par Joël Grostin, DTH du FIPHFP, a permis de leur donner des clés pour mieux comprendre l'articulation de la PPR avec les autres parcours de reconversion déjà existants. Le Comité local accompagne également les employeurs sur l'appropriation de ce dispositif.



L'ACTION DU FONDS EN BOURGOGNE-FRANCHE COMTÉ

Les chiffres de l'emploi en 2019

6,21 %
Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

6 925
bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

2 557 934 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

595 989 €
financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 500 204 €
financés au travers des conventions employeurs.
4 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

461 741 €
financés au travers du programme accessibilité

7 %
dans la fonction publique TERRITORIALE



3,72 %
dans la fonction publique D'ÉTAT



5,78 %
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Fabrice Geurts
Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

Former les correspondants handicap : une mission essentielle pour le FIPHFP

Mardi 14 janvier, le FIPHFP et son Handi-Pacte Bourgogne-Franche Comté, ont organisé un module de formation à destination des nouveaux correspondants handicap, au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Côte d'Or (CDG 21). Acteurs pivots de la politique handicap déployée par les employeurs publics, les « référents handicap » sont chargés d'informer, de conseiller et d'accompagner les travailleurs handicapés. Leur désignation a été rendue obligatoire au sein de tous les établissements publics par la loi de Transformation de la Fonction publique du 6 août 2019. Également ouverte à leurs homologues de la Région Grand-Est, cette journée de formation a permis aux 19 correspondants handicap présents de cerner le cadre de leurs missions, de se familiariser avec les outils et les aides du FIPHFP ainsi qu'avec le cadre légal de l'obligation d'emploi.

Handicaps invisibles : le Handi-Pacte sensibilise les employeurs aux troubles DYS

Dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, dyscalculie, les « troubles DYS » concernent 6 à 8 % de la population française et environ 80 000 enfants de plus chaque année. Ces troubles cognitifs reconnus comme tels par la loi du 11 février 2005, ont fait l'objet d'une journée de conférences et d'ateliers organisée par le Handi-Pacte régional, le 28 mars, au siège de la Direccte. Cinquante-cinq participants ont été sensibilisés à ces handicaps qui, invisibles et souvent méconnus, impactent pourtant la carrière professionnelle. Une présentation de la prestation d'appuis spécifiques (PAS) était également à l'ordre du jour. Cette nouvelle aide, proposée par le FIPHFP et l'Agefiph, peut être mobilisée par les médecins du travail ou les employeurs afin d'identifier les possibilités de compensation techniques, humaines ou organisationnelles.

Des bonnes pratiques pour éviter le sur-accompagnement des travailleurs handicapés

Le 8 octobre, Fabrice Geurts, Directeur territorial au handicap (DTH) du FIPHFP en région Bourgogne-Franche Comté, introduisait une matinée de conférences sur l'accompagnement des agents en situation de handicap et ses limites. Quelle posture adopter ? Quelles techniques utiliser lors d'un entretien d'embauche ? Comment éviter le piège du sur-accompagnement ? Autant de problématiques rencontrées par les soixante-dix employeurs réunis dans les locaux de Dijon Métropole. Les ateliers de partage de bonnes pratiques organisés l'après-midi sont venus apporter une dimension opérationnelle à cette journée thématique diffusée pour la première fois en direct via un webinaire accessible aux employeurs publics de la région.

Le chiffre

11 C'est le nombre de webinaires thématiques mis à disposition des employeurs publics par le Handi-Pacte Bourgogne-Franche Comté sur l'apprentissage, la PPR, les handicaps psychiques ou la réforme de la politique handicap.

L'ACTION DU FONDS EN BRETAGNE



Les chiffres de l'emploi en 2019

6,86 %
Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

9 298
bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

3 238 655 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

1 066 693 €
financés via la plateforme

CONVENTIONS :

2 074 936 €
financés au travers des conventions employeurs. 3 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

97 026 €
financés au travers du programme accessibilité

7,52 %
dans la fonction publique TERRITORIALE



7,24 %
dans la fonction publique D'ÉTAT

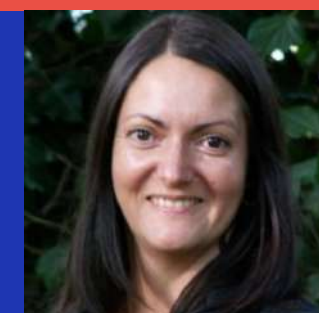


5,80 %
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Delphine Bellegarde-Rieu
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

Fonction publique hospitalière : une journée de sensibilisation au handicap à l'EHESP de Rennes

Le 25 octobre, Caroline Mauvignier, chargée de mission pour la recherche et l'innovation du FIPHFP et Delphine Bellegarde-Rieu, Directrice territoriale au handicap, étaient à l'EHESP de Rennes pour présenter les aides et dispositifs d'accompagnement du Fonds aux étudiants qui se destinent à des postes de direction au sein des hôpitaux. Ce rendez-vous a permis de les sensibiliser à la question de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique hospitalière. La présentation s'est poursuivie par un échange avec les élèves sur leur retour d'expériences, les difficultés rencontrées et les leviers possibles.

Le chiffre

172

C'est le nombre de binômes constitués lors du DuoDay 2019 en Bretagne

(72 dans la fonction publique d'État, 72 dans la fonction publique territoriale, 28 dans la fonction publique hospitalière).

A Vannes, un atelier d'échanges sur le reclassement des agents

L'Hôtel de Département de Vannes a accueilli, vendredi 24 mai, un atelier d'échanges de bonnes pratiques pour identifier les signaux d'alerte précurseurs d'un reclassement et les éventuelles actions à mener pour l'éviter. Le reclassement demeure assez souvent le résultat d'une démarche mal ou peu anticipée, au cours de laquelle s'accumulent incompréhensions et crispations. Organisée par le FIPHFP et le Handi-Pacte Bretagne, cette manifestation a mobilisé six employeurs publics du Morbihan, convaincus de la nécessité de prendre le recul nécessaire pour identifier collectivement les réponses à apporter aux situations individuelles rencontrées.

Deux journées pour faciliter l'intégration des correspondants handicap bretons et ligériens

Jeudi 28 et vendredi 29 novembre 2019, le FIPHFP organisait, via ses dispositifs Handi-Pacte territoriaux, deux journées de rencontres à destination des correspondants handicap en présence de Delphine Bellegarde-Rieu, Directrice territoriale au handicap en régions Bretagne et Pays de la Loire. Organisés à Rennes et Angers en présence d'employeurs publics locaux, ces deux manifestations s'adressaient plus spécifiquement aux correspondants handicap récemment nommés. Soixante-cinq d'entre eux avaient répondu présents afin d'avoir une vision plus exhaustive sur leurs prochaines missions et les partenaires sur lesquels ils peuvent s'appuyer. Participaient également les référents handicap des Centres de formation d'apprentis (CFA) qui ont eu l'occasion de valoriser le rôle de l'apprentissage auprès des employeurs publics.

L'ACTION DU FONDS EN CENTRE-VAL DE LOIRE



Les chiffres de l'emploi en 2019

5,78 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

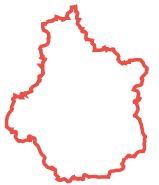
5 866

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 817 002 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

652 883 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 029 682 €

financés au travers des conventions employeurs. 7 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

134 437 €

financés au travers du programme accessibilité

6,44 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



4,04 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



5,25 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Salwa Philibert

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



« L'apport des partenaires dans les processus de recrutement » : de nombreux employeurs mobilisés pour une journée d'échanges au CH de Blois

Une cinquantaine d'employeurs publics étaient réunis au Centre hospitalier (CH) de Blois, le 5 mars, afin d'échanger sur l'importance des partenariats entre employeurs publics et acteurs « ressources » pour appréhender au mieux les voies de recrutement et de formation pour les personnes en situation de handicap. Présents à cette occasion, François-Xavier Baude, Directeur des ressources humaines du CH, et Salwa Philibert, Directrice territoriale au handicap du FIPHFP, ont rappelé la mobilisation de leurs institutions respectives, quelques jours avant la signature d'une nouvelle convention liant le Centre hospitalier et le Fonds jusqu'en 2021.

Réflexion autour des troubles cognitifs au CHU de Tours

Les correspondants handicap des employeurs publics de la région Centre-Val de Loire se sont réunis le 19 juin, au CHU de Tours, pour une journée d'échanges autour des troubles cognitifs. Les vingt-sept participants ont ainsi pu approfondir leurs connaissances sur ce que recouvrent les troubles cognitifs et les mécanismes d'intégration qui se jouent. Cette journée a également été l'occasion de partager témoignages et bonnes pratiques, et les faire entrer en résonance avec leurs besoins quotidiens.

Mobilité et co-développement, deux thématiques au cœur d'une journée de travail à Orléans

Lundi 27 mai, le FIPHFP, via le Handi-Pacte Centre-Val de Loire, organisait à Orléans deux ateliers thématiques à destination des employeurs publics de la région. Le premier atelier a permis de s'interroger sur les conditions d'une mobilité réussie et les processus d'accompagnement des parcours professionnels pour répondre efficacement aux besoins des employeurs et des agents. Le second a quant à lui été l'occasion d'échanger sur l'accompagnement d'un agent en situation de handicap physique, notamment dans le cadre d'un projet de mobilité.

Le chiffre

156

C'est le nombre de binômes constitués lors du DuoDay 2019 par les employeurs publics de la région Centre-Val de Loire (37 dans la fonction publique d'État, 107 dans la fonction publique territoriale et 12 dans la fonction publique hospitalière).

L'ACTION DU FONDS EN CORSE



Les chiffres de l'emploi en 2019

8,24 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

1 358

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

248 502 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

118 112 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

86 946 €

financés au travers des conventions employeurs. 1 convention engagée en 2019

ACCESSIBILITÉ :

43 444 €

financés au travers du programme accessibilité

9,11 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



4,30 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



7,66 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Thierry Allemand

Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

Les employeurs corses réunis à Bastia pour échanger sur l'autisme et les troubles DYS

Quinze participants se sont retrouvés pour mieux appréhender l'autisme, les troubles DYS et leur prise en compte dans l'environnement professionnel le 31 janvier à l'Institut régional d'administration (IRA) de Bastia. Ils ont assisté à une présentation du nouveau service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés, et spécialisé dans les troubles autistiques. Une présentation de la Prestation d'appui spécifique (PAS) sur les troubles cognitifs, qui permet l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés et dont l'objectif est de s'adapter à la situation de chacun selon le diagnostic établi, complétait le programme de la rencontre.

Les employeurs publics sous convention avec le FIPHFP réunis à la Direction régionale de la Caisse des Dépôts

Le mercredi 17 avril, les mairies de Bastia et d'Ajaccio, la Collectivité de Corse, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Haute-Corse (CDG 2B) et le Centre hospitalier de Castelluccio étaient réunis au siège de la Direction régionale de la Caisse des Dépôts (CDC), pour une séance de questions/réponses autour du déploiement de la politique handicap, en présence du Directeur territorial du FIPHFP. Durant une demi-journée, de nombreux échanges ont permis d'aborder les problématiques de communication et de comitologie (pilotage stratégique ou opérationnel) rencontrées par les employeurs conventionnés, l'offre des interventions du Fonds, la teneur des procédures financières et l'avancement des campagnes en cours.

Le chiffre

46 C'est le nombre de binômes constitués lors du DuoDay 2019 en Corse par les 15 employeurs mobilisés.

L'accessibilité numérique dans la Fonction publique débattue au siège de la Direction régionale des finances publiques d'Ajaccio

Le FIPHFP et le Handi-Pacte Corse ont organisé, jeudi 23 mai, une réunion d'information à destination des employeurs publics sur le thème de l'accessibilité numérique. Antoine Cao, Directeur du programme accessibilité numérique à la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC), coordinateur national du portail numérique unique, apportait son expertise. Les participants, employeurs publics, membres de la MDPH ou de l'ADAPEI ont pu parfaire leurs connaissances sur la réglementation et les obligations en matière d'accessibilité numérique, réfléchir à la façon de l'améliorer au sein des services publics, tout en évoquant les ressources et outils déjà disponibles.

L'ACTION DU FONDS EN GRAND EST



Les chiffres de l'emploi en 2019

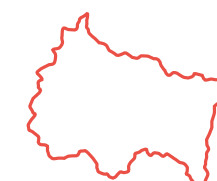
6,43 %
Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

13 466
bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

4 958 098 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

1 146 101 €
financés via la plateforme

CONVENTIONS :

3 371 326 €
financés au travers des conventions employeurs.
7 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

440 671 €
financés au travers du programme accessibilité

6,94 %
dans la fonction publique TERRITORIALE



4,29 %
dans la fonction publique D'ÉTAT



6,37 %
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Monica Gouzy
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Le maintien dans l'emploi mis à l'honneur à L'ENA

Le FIPHFP organisait, mardi 10 décembre à Strasbourg, une journée d'information et d'échanges de pratiques sur le maintien dans l'emploi. Ouverte aux employeurs publics de Grand Est et de Bourgogne-Franche Comté, cette manifestation, qui se déroulait dans les locaux de l'ENA, a réuni plus de soixante-dix participants. La Directrice territoriale au handicap (DTH) Monica Gouzy a présenté les dernières évolutions réglementaires et leurs impacts sur le catalogue des interventions du Fonds. Riche en échanges et en témoignages d'acteurs de terrain, la journée s'est articulée autour de trois thématiques : les aides en matière d'aménagement du poste de travail, l'accompagnement pluridisciplinaire dans le cadre de situations complexes et l'évolution professionnelle des travailleurs handicapés. Organisé en présentiel, l'événement était également accessible via un webinaire en direct.

Les PAS, un nouveau levier pour maintenir les agents dans l'emploi

L'apparition d'un handicap chez un agent ou l'évolution de son état de santé nécessite la mise en place d'un accompagnement spécifique pour le maintenir en poste ou dans l'emploi. Pour guider les employeurs publics dans leur réflexion, le FIPHFP met à leur disposition des prestataires experts du handicap qui peuvent les soutenir dans leur démarche d'accompagnement. Autrefois appelée Prestation ponctuelle spécifique (PPS), cette aide a évolué en 2019 pour laisser place aux Prestations d'appuis spécifiques (PAS). Une journée d'information était organisée le 19 mars par le Handi-Pacte pour les employeurs publics de la région Grand-Est. Les grandes évolutions de l'offre de service et des modalités de mobilisation des PAS ont été présentées. Diverses interventions de prestataires de la région sur le handicap moteur, auditif, visuel, cognitif et psychique ont complété le programme de cette rencontre.

11 C'est le nombre de webinaires thématiques proposés aux employeurs publics du Grand Est sur les thèmes de l'apprentissage, la PPR, la collaboration avec les ESAT, les handicaps psychiques, la réforme de la politique handicap.

230

C'est le nombre de duos constitués par les 92 employeurs publics pour le DuoDay 2019 en région Grand Est (117 dans la fonction publique d'État, 92 dans la fonction publique territoriale et 71 dans la fonction publique hospitalière).

L'ACTION DU FONDS ANTILLES - GUYANE



LES CHIFFRES DE L'EMPLOI EN 2019

	Guadeloupe	Guyane	Martinique
Nombre de BOE dans les trois fonctions publiques	716	540	1 247
Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques	3,52 %	4,9 %	5,57 %
Fonction publique d'État	1,87 %	3,1 %	1,36 %
Fonction publique hospitalière	3,33 %	6,52 %	6 %
Fonction publique territoriale	3,79 %	4,45 %	5,49 %

LES AIDES DU FIPHFP

	Guadeloupe	Guyane	Martinique
Montant total des interventions	29 500 €	32 121 €	27 174 €
Aides ponctuelles	1 000 €	-	4 764 €
Conventions employeurs	28 500 €	32 121 €	-
Programme accessibilité	-	-	22 410 €

Votre contact en région

Nadine Montbrun
Directrice territoriale
au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

Politique inclusive : les employeurs publics de Guadeloupe se distinguent

Jeudi 27 juin 2019, le Comité des employeurs publics de Guadeloupe était réuni sous la présidence de Claire Jean-Charles, Déléguée générale adjointe des Ressources humaines de la Préfecture. La Directrice territoriale au handicap (DTH) Nadine Monbrun a développé l'actualité du FIPHFP, et le Handi-Pacte Guadeloupe a présenté le bilan de ses actions. La remise de trophées aux employeurs publics qui se sont illustrés par leur politique inclusive constituait le point d'orgue de cette journée. Dix lauréats ont été récompensés parmi lesquels la Ville du Gosier, l'Agence régionale de santé (ARS), le Centre hospitalier universitaire (CHU) de Guadeloupe. Tous ont nommé un référent handicap, mis en place des actions de prévention des risques, d'information et de formation, ainsi qu'une organisation et des moyens adaptés pour l'accueil de travailleurs handicapés. En 2019, la mention d'excellence a été attribuée à La Ville des Abymes pour son exemplarité qui lui avait déjà valu cette distinction en 2018.

Le handicap fait salon au Palais de la Culture des Abymes

À l'occasion de la Journée mondiale des personnes handicapées du 3 décembre 2019, l'esplanade du Palais de la Culture des Abymes a accueilli le 1er Salon de l'inclusion de la personne en situation de handicap. Organisée par le FIPHFP via son Handi-Pacte et en partenariat avec la Ville des Abymes, cette manifestation a été pensée comme un espace de découverte et d'échanges, regroupant les acteurs intervenant dans le champ du handicap, dès le plus jeune âge de la personne et jusqu'à son entrée en formation puis dans l'emploi. Cette rencontre a permis de rappeler les ressources

mobilisables sur le territoire en matière d'accès aux droits, d'accompagnement médico-social, de formation, d'insertion, de maintien dans l'emploi et de compensation du handicap. Des associations de sports et de loisirs adaptés étaient également au rendez-vous pour présenter leurs activités. Au total, pas moins de soixante-dix intervenants et deux cent visiteurs et élèves de la Ville des Abymes ont contribué à la réussite de cet événement.

Une matinée d'information sur la GPEEC organisée par le FIPHFP

Le 15 octobre, s'est déroulée à Baie-Mahault en Guadeloupe, une matinée d'information à destination des employeurs publics autour de la Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC). Cette manifestation, organisée par le FIPHFP via son Handi-Pacte territorial, a réuni une vingtaine d'employeurs issus des trois fonctions publiques. Directeurs d'établissements publics, directeurs des ressources humaines ou encore référents handicap ont bénéficié d'un rappel du cadre réglementaire de la GPEEC et de son articulation dans la mise en œuvre d'une politique handicap.

Le chiffre

66

C'est le nombre de duos constitués par les 29 employeurs publics pour le DuoDay 2019 en Guadeloupe, en Guyane et en Martinique.

L'ACTION DU FONDS EN HAUTS-DE-FRANCE



Les chiffres de l'emploi en 2019

6,82 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

16 648

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

6 176 134 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

2 163 269 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

3 849 234 €

financés au travers des conventions employeurs. 9 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

163 631 €

financés au travers du programme accessibilité

7,80 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



5,37 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



5,75 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Isabelle Chavot

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

Les employeurs amiénois expérimentent la mobilité inter-fonctions publiques

Le 13 septembre s'est déroulé, au sein de l'Établissement public social et médico-social (EPSoMS) local d'Amiens, un après-midi de travail et d'échanges sur la mobilité inter-fonctions publiques, expérimentation territoriale. Cette réunion, organisée par le FIPHFP en collaboration avec la Plate-forme régionale d'appui ministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), a réuni une dizaine d'employeurs publics du bassin amiénois. Cette rencontre s'inscrit dans le cadre de l'expérimentation menée sur le territoire depuis juin 2019 et a permis aux participants, après une phase d'information, d'entrer dans le vif du sujet. Les employeurs amiénois ont pu se familiariser avec les métiers en tensions qui rencontrent des difficultés de reclassement et les services où il existe des possibilités de recrutement. Cette expérimentation fait suite à celle menée avec succès sur le bassin valenciennois, qui a permis aux employeurs d'échanger autour de leurs problématiques de reclassement, et aux agents en reconversion de découvrir, à l'occasion d'un stage, un nouveau métier.

Une rencontre inédite entre les médecins de prévention de la région sur le thème du maintien dans l'emploi

Ayant constaté que les médecins de prévention et du travail de la Fonction publique avaient peu de contacts avec leurs homologues, y compris ceux d'une même fonction publique, le FIPHFP a souhaité créer les conditions d'une rencontre et faciliter le partage des connaissances.

Pour la première fois dans les Hauts-de-France, une trentaine de médecins a été réunie le 24 septembre dans les locaux de la Caisse des Dépôts de Lille et d'Amiens. Cette matinée d'échanges a été l'occasion pour le Directeur territorial au handicap du FIPHFP, de présenter les aides et outils du Fonds, et d'aborder les difficultés communes rencontrées dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Le chiffre

228

C'est le nombre de duos constitués à l'occasion de l'édition 2019 du DuoDay

(98 dans la fonction publique d'État, 116 dans la fonction publique territoriale, 14 dans la fonction publique hospitalière). 58 employeurs publics des Hauts-de-France se sont mobilisés pour aider à changer le regard sur le handicap.

L'ACTION DU FONDS EN ÎLE-DE-FRANCE



Les chiffres de l'emploi en 2019

5,70 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

30 266

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

7 146 732 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

730 490 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

6 322 605 €

financés au travers des conventions employeurs. 7 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

93 637 €

financés au travers du programme accessibilité

6,33 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



3,32 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



5,29 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Mohamed Ayadi

Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Des employeurs publics franciliens mobilisés pour le recrutement des personnes en situation de handicap

Organisée par le FIPHFP, via le Handi-Pacte Île-de-France, et en partenariat avec Pôle emploi, Cap emploi et l'Association régionale des Missions locales, une journée d'échanges sur le recrutement et l'insertion des personnes en situation de handicap s'est tenue le 19 février à Paris. Avec une trentaine de participants issus des fonctions publiques territoriale (Villes de Paris, de Suresnes), hospitalière (centres hospitaliers de Créteil, Villeneuve Saint-Georges, Montreuil) et d'État (ministères des Armées, de l'Éducation nationale, de l'Intérieur, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche), cet événement a reçu un accueil particulièrement chaleureux des participants. Articulée autour de conférences et d'ateliers thématiques, cette journée avait pour objet de mobiliser les employeurs publics en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. En introduction, Christophe Defer, Directeur territorial au handicap du FIPHFP, a rappelé les difficultés d'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap du fait des obstacles rencontrés dans leurs parcours de formation. Il a présenté l'ensemble des aides du FIPHFP en faveur de l'apprentissage, qui est un dispositif assurant accès à l'emploi et qualification professionnelle. Les participants ont jugé l'événement pertinent et sont repartis avec une meilleure visibilité des réseaux dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap et de leurs modes de fonctionnement.

Les employeurs s'allient pour relever le défi du handicap

Co-animée par le Handi-Pacte et le PRITH Île-de-France, une journée de travail autour de la thématique « Secteur public, secteur marchand : quelles pratiques transférables en matière de handicap au travail » s'est tenue le mercredi 26 juin dans les locaux de la Direccte Île-de-France. La matinée a été l'occasion de présenter les dispositifs existants en matière d'emploi des personnes handicapées employeurs publics et privés, de partager les expériences et favoriser les synergies. Cet événement a été placé sous le signe de l'intelligence collective. Des équipes mixtes public/privé ont été invitées à réfléchir autour de thématiques telles que le rayonnement de la mission handicap, à relever un défi régional incitant les employeurs à recruter en apprentissage ou à imaginer un dispositif facilitant les passerelles entre les secteurs public et privé.

Le comité des employeurs publics d'Île-de-France se réunit pour une fonction publique plus inclusive

Le comité des employeurs publics d'Île-de-France s'est retrouvé, le 25 septembre à Paris, en présence de Julien Charles, Secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) auprès du Préfet de Paris, d'Hélène Berenguier, Directrice adjointe du FIPHFP, et de Laurence Dehan, Directrice régionale adjointe de la Caisse des Dépôts. Après qu'Hélène Berenguier ait rappelé que l'expertise du FIPHFP permet d'apporter des réponses adaptées aux besoins des usagers, une table ronde a rassemblé élus, DRH et représentants de l'État pour échanger sur les leviers permettant de favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés. Une remise de prix qui concluait la matinée est venue saluer les initiatives menées par des employeurs franciliens en matière de politique handicap. Les Universités de Paris 3 et Paris 8 ont été récompensées aux côtés de la Direccte et du Conseil départemental du 93.

Le chiffre

850

C'est le nombre record de duos constitués lors de l'édition 2019 du DuoDay en Île-de-France grâce à la mobilisation de 156 employeurs publics franciliens.

L'ACTION DU FONDS À LA RÉUNION



LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 132 487 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

103 980 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

962 192 €

financés au travers des conventions employeurs. 3 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

66 315 €

financés au travers du programme accessibilité

Les chiffres de l'emploi en 2019

5,65 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

2 231

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

6,03 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



2,97 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



5,13 %

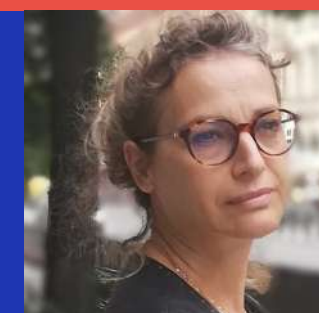
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Laure Ben Moussi

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Les employeurs publics réunionnais se mobilisent pour une Fonction publique plus inclusive

Le 19 février, le Comité des employeurs publics réunissait quarante d'entre eux dans le cadre de la mission Handi-Pacte. En présence d'Isabelle Rebattu, sous-préfète chargée de mission à la Cohésion sociale et à la Jeunesse, et de Laure Ben Moussi, Directrice territoriale du FIPHFP, cette mobilisation a permis de mener une réflexion approfondie sur leurs besoins d'accompagnement et de dégager les actions prioritaires à développer. Dans son discours introductif, Isabelle Rebattu, tout en saluant le dynamisme local en faveur de la prise en compte du handicap dans les organisations de travail, a fait le vœu d'une Fonction publique plus inclusive : « Notre objectif aujourd'hui est de dresser un plan d'actions pour une politique territoriale plus ambitieuse et de changer le regard ». Des propos appuyés par Laure Ben Moussi, pour qui il est nécessaire de « définir une stratégie commune pour l'avenir et sensibiliser davantage ». Cet événement a été l'occasion de présenter l'exposition interactive « Mon talent en plus : handicap et compétences », dont l'objectif de sensibilisation met en scène 9 binômes de collègues, l'un en situation de handicap, l'autre non.

« Hospi Kapab » : à Saint-Paul, une journée dédiée à l'encadrement et au handicap au sein de la fonction publique hospitalière

Une journée sur la thématique de l'encadrement et du handicap au sein de la fonction publique hospitalière s'est tenue le 8 avril à Saint-Paul. Baptisée « Hospi Kapab », cette manifestation était organisée par la Fédération hospitalière de France (FHF) Océan Indien, l'Agence régionale de santé (ARS) et l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH). Plusieurs tables-rondes et animations se sont succédées afin d'évoquer le maintien dans l'emploi au quotidien, les aménagements responsables et les moyens pour lutter contre les discriminations. Des saynètes construites à partir des vécus d'agents en situation de handicap, de cadres ou encore de DRH ont été jouées par des acteurs, en introduction d'ateliers ou de séquences afin d'inciter les managers à devenir plus handiaccueillants.

La MDPH de Saint-Denis ouvre ses portes au Rez'Ho des référents handicap de la Réunion

Dans le cadre de la rentrée du réseau des référents handicap des trois fonctions publiques de la Réunion (Rez'Ho), une quarantaine de référents a été accueillie lors de deux matinées, les 3 et 10 septembre, à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de Saint-Denis. L'enjeu principal de cette rencontre était de faciliter la démarche de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) qui est souvent effectuée par le référent handicap à la demande de l'agent. Elle leur a permis d'échanger avec les équipes de la MDPH, pour qu'ils puissent mieux s'approprier les outils à leur disposition et développer des synergies avec les autres acteurs du handicap.

Le chiffre

40

C'est le nombre de duos constitués lors de l'édition 2019 du DuoDay à la Réunion (11 dans la fonction publique d'État, 23 dans la fonction publique territoriale, 6 dans la fonction publique hospitalière).

L'ACTION DU FONDS EN NORMANDIE



Les chiffres de l'emploi en 2019

6,18 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

8 726

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

2 066 085 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

641 797 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 280 663 €

financés au travers des conventions employeurs. 3 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

143 625 €

financés au travers du programme accessibilité

6,8 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



3,94 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



5,74 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Jacques de Pesquidoux

Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Comprendre les handicaps psychiques et cognitifs pour repenser les méthodes d'apprentissage

Mardi 5 novembre, le Centre de congrès de Caen a accueilli un colloque traitant de l'incidence des handicaps cognitifs et psychiques sur les capacités d'apprentissage. La relative « invisibilité » qui caractérise ces handicaps complique leur prise en charge dans le système éducatif actuel. Les neurosciences démontrent que le fonctionnement cérébral diffère d'un individu à un autre. Ces différences ont un impact significatif sur les processus d'apprentissage (attention, mémoire, lecture, écriture) et n'engagent en rien le niveau d'intelligence. Mais avec l'usage de méthodes pédagogiques standardisées, les personnes qui ont des profils neuro-atypiques se retrouvent dans une position inégalitaire qui induit la situation de handicap. Les conséquences sont connues : décrochages, absentéisme, impact sur les performances scolaires et mal-être psychologique. Élaborée sur la base des travaux menés par Sciences Po Paris et ses partenaires universitaires, cette journée était organisée par l'Agefiph en partenariat avec le FIPHFP, la Direccte Normandie, la Région Normandie et Pôle emploi. Elle a permis de transmettre à quelques deux cent participants des clés de lecture pour formuler des réponses pédagogiques adaptées aux apprenants en situation de handicap cognitif ou psychique.

Seine-Maritime : huit demandeurs d'emploi en situation de handicap formés au métier de secrétaire de mairie

Une journée sur la thématique de l'encadrement Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) de Normandie organisait, le 4 février, la remise des attestations de réussite à la formation de secrétaire de mairie en Seine-Maritime ouverte aux demandeurs d'emploi en situation de handicap. Parmi les huit lauréats, une personne a d'ores et déjà été recrutée par un employeur public local. La réussite de cette formation, qui est une première dans le département, vient couronner le partenariat entre le CNFPT, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) de Seine-Maritime, Cap emploi Rouen-Dieppe et le FIPHFP qui est le financeur et l'instigateur de la démarche. Le CDG de l'Eure et la Ville de Fécamp ont également contribué à ce dispositif multipartite.

Les chiffres

102 C'est le nombre de participants à la 1ère édition de la course d'orientation Handicity organisée par le FIPHFP et l'Agefiph. L'objectif : sensibiliser les employeurs publics et les entreprises au handicap au travers d'énigmes et de quizz permettant de se familiariser à la question du handicap au travail et de s'orienter dans les rues de la ville de Caen.

282 C'est le nombre de duos constitués par les 79 employeurs publics mobilisés pour le DuoDay 2019 en Normandie.

L'ACTION DU FONDS EN NOUVELLE-AQUITAINE



Les chiffres de l'emploi en 2019

6,53 % Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

16 950 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

7 508 212 € Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES : **2 209 424 €** financés via la plateforme

CONVENTIONS : **4 948 030 €** financés au travers des conventions employeurs. 13 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ : **350 758 €** financés au travers du programme accessibilité

7,11 % dans la fonction publique TERRITORIALE



4,78 % dans la fonction publique D'ÉTAT



6,02 % dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Caroline Dekerle
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive

L'apprentissage mis à l'honneur en Corrèze

Le mercredi 10 avril, s'est tenue à Sainte-Fortunade, en Corrèze, une réunion d'information ayant pour thème : « L'apprentissage des travailleurs handicapés : une opportunité pour les employeurs publics ». Co-organisé par le CFA inclusif (CFAI) local et le FIPHFP, cet événement a réuni une cinquantaine de personnes : élus, employeurs et acteurs de l'écosystème du handicap. Il a permis d'illustrer la dynamique partenariale mise en place en Corrèze. Deux maires corréziens, dont les collectivités partagent les compétences d'un même apprenti, ont témoigné des bénéfices de l'apprentissage, de la transmission du savoir-faire et de l'accompagnement financier du FIPHFP avec la prise en charge de 80 % du salaire chargé de l'apprenant. Caroline Dekerle, Directrice territoriale au handicap FIPHFP en Nouvelle-Aquitaine, a présenté les actions et l'accompagnement du Fonds auprès des employeurs publics. Pour conclure cette journée, plusieurs apprentis ont souligné la nécessité pour les CFA d'être accessibles à tous les types de handicap. Au CFA Inclusif de Corrèze l'approche individualisée répond pleinement aux besoins des apprentis en situation de handicap psychique ou atteints de troubles de l'autisme.

Les employeurs publics mobilisés autour du handicap psychique

Comment éviter ou dépasser les situations de blocage dans un environnement de travail ? Quel doit être le rôle du manager ? Quelles solutions ou dispositifs internes et externes peuvent être mobilisés ? Comment associer les équipes ? Pour répondre à ces questions, le Comité des employeurs publics s'est réuni, vendredi 17 mai, à Angoulême, afin d'échanger sur les clés pour comprendre et manager une personne en situation de handicap psychique. Cette séance de travail, qui a réuni quatre-vingt participants, a été introduite par Dominique Deviers, adjoint au Secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) de Nouvelle-Aquitaine, Caroline Derkele, Directrice territoriale du FIPHFP, et Laurence Tartour, Directrice de la plateforme RH du SGAR.

Les interventions d'experts, illustrées de témoignages d'employeurs publics et d'agents en situation de handicap psychique ont permis aux managers présents de comprendre que l'important n'était pas d'identifier précisément la pathologie de l'agent mais de s'attacher à ses effets sur le quotidien de travail pour mieux l'accompagner lui ainsi que ses collègues.

Une mobilisation importante des employeurs publics de Nouvelle-Aquitaine au DuoDay 2019

C'est à l'occasion d'un déplacement dans le Lot-et-Garonne le vendredi 15 mars, département pionnier dans l'opération du DuoDay, que la secrétaire d'État au handicap a donné le coup d'envoi de la nouvelle édition de cette manifestation. Ce lancement, organisé par l'ALGEEI et l'ESAT Agnelis, gestionnaires de la plateforme nationale DuoDay, s'est articulé autour de plusieurs tables rondes permettant un retour d'expériences. Caroline Dekerle, Directrice territoriale au handicap du FIPHFP, a rappelé l'importance de cette journée nationale d'immersion qui permet aux employeurs de démystifier le handicap au sein de leurs collectifs, mais aussi de détecter des talents. Le Centre hospitalier de Pau et la délégation charentaise de l'ARS Nouvelle-Aquitaine sont intervenus pour témoigner des recrutements opérés après le DuoDay 2018 et des travailleurs handicapés ont pu exprimer leur satisfaction. C'est le cas de Lénaïg, recrutée en contrat d'apprentissage par l'ARS.

Le 14 mai 2019, 187 employeurs publics ont constitué 577 duos faisant de la Nouvelle Aquitaine la région la plus mobilisée dans le secteur public.

Le chiffre

800 C'est le nombre de participants réunis à Mérignac, pour la 2^{ème} édition du Forum inter-fonctions publiques « Mobilité et parcours professionnels ». Caroline Dekerle est intervenue sur le thème : « la mobilité : une solution pour le maintien dans l'emploi ».

L'ACTION DU FONDS EN OCCITANIE



Les chiffres de l'emploi en 2019

7 %
Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

17 327
bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

4 736 956 €
Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :
1 735 511 €
financés via la plateforme

CONVENTIONS :
2 236 452 €
financés au travers des conventions employeurs.
10 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :
764 993 €
financés au travers du programme accessibilité

7,52 %
dans la fonction publique TERRITORIALE

4,89 %
dans la fonction publique D'ÉTAT

6,6 %
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

Votre contact en région

Marc Guerrier de Dumast
Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Le FIPHFP et le CDG de Lozère prolongent leur action commune en faveur des travailleurs handicapés

Vendredi 6 décembre, Laurent Suau, Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Lozère (CDG 48) et Marc Guerrier de Dumast, Directeur territorial au handicap du FIPHFP en région Occitanie, ont signé une nouvelle convention de partenariat triennale. Ce renouvellement rappelle leur engagement commun en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein des collectivités locales. Maillé par un solide tissu médico-social, le département de la Lozère enregistre le meilleur taux d'emploi légal (8,42 %) de la région Occitanie, toutes fonctions publiques confondues. Grâce à un financement du Fonds à hauteur de 200 000 €, le CDG franchit un nouveau palier dans la structuration et la mise en œuvre de la politique inclusive de ses établissements affiliés. Il prévoit notamment le recrutement de trente nouveaux agents et de dix apprentis en situation de handicap dans la fonction publique territoriale.

La GPRH, un outil efficace pour une démarche de maintien dans l'emploi

Le 2 juillet 2019, Marc Desjardins, Directeur de l'établissement public du FIPHFP, et Philippe Roesch, Secrétaire général aux affaires régionales (SGAR), ont présidé le Comité des employeurs publics d'Occitanie, dans les locaux de l'Institut National Polytechnique de Toulouse. La Gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) était la thématique fil rouge de cette journée rythmée par des tables rondes et des ateliers. André Montané, ancien Président du Comité national du FIPHFP, faisait partie de la centaine de participants venus échanger sur les particularités d'une politique de gestion des personnels en situation de handicap ou d'inaptitude. Anticipation des reclassements, accompagnement des agents en reconversion, prévention de l'usure professionnelle et des inaptitudes, autant de problématiques qui ont permis de nourrir la réflexion saluée de tous.

Le chiffre

235

C'est le nombre de duos constitués par les 94 employeurs publics pour le DuoDay 2019 en Occitanie (84 dans la fonction publique d'État, 131 dans la fonction publique territoriale, 20 dans la fonction publique hospitalière).

L'ACTION DU FONDS EN PAYS DE LA LOIRE



Les chiffres de l'emploi en 2019

6,29 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

8 885

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

2 328 672 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

911 011 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 404 546 €

financés au travers des conventions employeurs. 1 convention engagée en 2019

ACCESSIBILITÉ :

13 115 €

financés au travers du programme accessibilité

7,22 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



3,65 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



5,39 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Delphine Bellegarde-Rieu

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Hélène Berenguier a conclu cette matinée par un point d'actualité particulièrement riche sur la publication en août 2019 de la loi de « Transformation de la Fonction publique ». La Directrice territoriale au handicap Delphine Bellegarde-Rieu, également présente lors de cet événement, est allée à la rencontre des acteurs du territoire et a échangé avec eux lors du cocktail déjeunatoire.

« La fragilité peut-elle faire évoluer le management ? » : les référents handicap s'interrogent à l'Université de médecine de Nantes

Mardi 1^{er} octobre, Hélène Berenguier, Directrice adjointe de l'établissement public du FIPHFP, et Ghislain Dériano, adjoint au Secrétaire général pour les affaires régionales (SGAR) de la Préfecture des Pays de la Loire, participaient au Comité des employeurs publics régional à l'Université de médecine de Nantes. En guise de fil rouge pour nourrir les échanges de la journée, une question inhabituelle : « La fragilité peut-elle faire évoluer le management ? ». Françoise Le Fichant, vice-Présidente de l'Université, qui assurait l'ouverture de cette rencontre, s'est dite interpellée par ce thème tant les démarches d'inclusion des personnes en situation de handicap peuvent sembler paradoxales avec la compétitivité à laquelle est soumis chaque employeur public. Après la diffusion d'une vidéo-témoignage des habitants de maisons partagées, Laurent de Cherisey, co-auteur de Passeurs d'espoir et fondateur de la Fédération des toits partagés Simon de Cyrène, a expliqué en quoi la fragilité nous renvoie à notre humanité. Des propos inspirants à partir desquels ont ensuite travaillé, en ateliers, la trentaine de référents handicap présents, afin de réfléchir aux conditions d'accueil de cette fragilité dans les établissements et services publics pour qu'elle devienne une opportunité.

Une journée de sensibilisation pour mieux appréhender le handicap psychique en milieu professionnel

Le FIPHFP, via son dispositif Handi-Pacte Pays de la Loire, a réuni, jeudi 6 juin, vingt-quatre correspondants handicap issus des trois fonctions publiques de la région au sein de l'Université du Mans. Cette journée de travail était organisée sur la thématique « Comprendre et accompagner l'intégration d'une personne en situation de handicap psychique ». Son objectif : proposer des clés de lecture pour créer les conditions favorables à l'intégration de la personne au sein du collectif de travail et éviter les situations de blocage.

Les ateliers participatifs et les témoignages d'un agent en situation de handicap psychique, d'un employeur et d'un médecin de prévention ont apporté une dimension concrète à cet événement. Elodie André, chargée de mission auprès des étudiants en situation de handicap à l'Université du Mans est quant à elle intervenue sur l'accompagnement des étudiants. La journée a été riche d'apprentissages et appréciée des participants qui ont échangé leurs coordonnées pour poursuivre les échanges de bonnes pratiques tout au long de l'année.

Le chiffre

133

C'est le nombre de duos constitués par les 38 employeurs publics pour le DuoDay 2019 en Pays de la Loire.

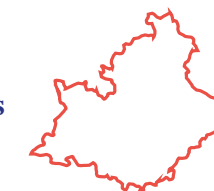
L'ACTION DU FONDS EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

2 945 398 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2019 dans la région



Les chiffres de l'emploi en 2019

6,76 %

Taux d'emploi légal dans les trois fonctions publiques au niveau local (5,79 % au niveau national)

15 361

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

AIDES PONCTUELLES :

912 025 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 699 752 €

financés au travers des conventions employeurs. 4 conventions engagées en 2019

ACCESSIBILITÉ :

333 621 €

financés au travers du programme accessibilité

7,37 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



3,98 %

dans la fonction publique D'ÉTAT



6,11 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Thierry Allemand

Directeur territorial au handicap du FIPHFP



Des initiatives locales en faveur d'une société plus inclusive



Une journée d'échanges inter-régionaux sur l'apprentissage entre les CDG de PACA et d'Auvergne Rhône-Alpes

Initiée par le FIPHFP, une journée d'échanges réunissant les référents handicap des Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG) de la région était organisée mardi 14 mars. Organisée à la Direction régionale PACA de la Caisse des Dépôts (CDC) en présence des Directeurs territoriaux du FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes et en Provence-Alpes-Côtes d'Azur, cette journée a permis de développer les échanges inter-régionaux. Ce fut également l'occasion de mettre en lumière le rôle et la plus-value des centres de gestion pour l'emploi des personnes en situation de handicap avec, comme témoignages, le dispositif de formation des demandeurs d'emploi porté par le Centre de gestion du Rhône, ou encore la politique d'apprentissage du CDG de la Loire.

Handicap et apprentissage en collectivité : une voie prometteuse à Morière-Les-Avignon

Le Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Vaucluse (CDG 84), Cap emploi 84 et le FIPHFP ont organisé, jeudi 21 mars, à Morière-Les-Avignon, une matinée d'échanges sur l'appréhension du handicap et de l'apprentissage au sein des collectivités, réunissant employeurs publics et acteurs du service public de l'emploi, cette rencontre s'est déroulée en deux temps forts. Une première séquence a permis de présenter le dispositif d'apprentissage

dans la fonction publique territoriale au travers de témoignages, dont celui d'Hélène Berenguier, directrice adjointe de l'établissement public FIPHFP. Elle a notamment rappelé l'importance de l'apprentissage comme facilitateur pour intégrer le monde professionnel, et salué le travail et l'implication des acteurs de terrain. La seconde partie de la matinée proposait des rencontres et échanges autour de stands organisés par métiers (collectivités, demandeurs d'emploi BOETH, acteurs de l'emploi et centres de formation).

600 participants réunis à Nice lors de la SEEPH 2019

À l'occasion de la SEEPH 2019 et du 10^{ème} anniversaire de leur conventionnement avec le FIPHFP, la Ville et la Métropole de Nice proposaient, du 21 au 23 novembre, l'événement « Ensemble, partageons un autre regard sur le handicap », co-organisé avec l'Agefiph, et les partenaires de l'emploi des Alpes-Maritimes. Deux journées de conférences se sont tenues en présence de personnalités faisant référence telles que le philosophe Josef Schovanec et le conférencier Philippe Croizon. Tous deux sont venus apporter leur vision singulière sur la nécessité de faire changer les regards sur le handicap. Hélène Berenguier, Directrice adjointe de l'établissement public FIPHFP, s'est réjouie de cet événement partenarial. Devant plus de six cent personnes, elle a rappelé les spécificités de la réforme de l'OETH dans la Fonction publique, et mis en exergue les travaux de concertation ayant abouti à la parution du référentiel handicap pour les Centres de formation d'apprentis (CFA).

Le chiffre

199

C'est le nombre de duos constitués lors de l'édition 2019 du DuoDay en PACA (112 dans la fonction publique d'État, 81 dans la fonction publique territoriale, 6 dans la fonction publique hospitalière).



LA GOUVERNANCE DU FIPHFP

Le Fonds est constitué en établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget.

LE COMITÉ NATIONAL

est l'organe délibérant du FIPHFP. Il est composé de 3 collèges représentant les employeurs publics, les personnels et les associations ou organismes de personnes handicapées. Il définit les orientations stratégiques, vote le budget et approuve les conventions nationales.

Présidente

Françoise Descamps-Crosnier

Vice-Présidents

Christophe Roth

Jacques Zeitoun

L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

prépare et met en œuvre 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

Nelly Bellanger

LES COMITÉS LOCAUX

sont présidés par les Préfets de régions. Ils valident les conventions avec les employeurs régionaux et favorisent une approche territoriale de la mise en œuvre de la politique handicap.

LE DIRECTEUR TERRITORIAL AU HANDICAP (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 œuvre, aux côtés des services de l'État, la politique handicap en région.

LA 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 (arrêté du 14 mai 2019)

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

Titulaires

Anne Brosseau

Jean-Charles Cottez

Isabelle Palud-Gouesclou

Servane Gilliers-Van Reysel

Suppléants

Stéphanie Renaud

Isabelle Gadrey

Hugues De la Giraudière

Catherine De Groof

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique territoriale :

Titulaires

Françoise Descamps-Crosnier

Pierre Coilbault

Michel Hiriart

Suppléants

Robert Allognet

Maryse Lemmet

Yves Aumon

Au titre des représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière

Titulaires

Marie Houssel

Dominique Perriot

Suppléants

Jean-François Dutheil

Hélène Malterre

Au titre des représentants des personnels

Titulaires

Bruno Picard

Annick Praderes

Laure Beyret

Bruno Koubi

Agnès Duguet

Dominique Capitaine

André Guénec

Christophe Roth

Bruno Besançon

Suppléants

Patricia Platz

Muriel Scappini

Jean-Philippe Boye

Christine Laplace

Daniel Le Cam

Asma Gara-Feliu

Marie-Agnès Despres

Hugues Thibault

Véronique Dhalluin

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

Titulaires

Jacques Zeitoun

Bruno Gendron

Florian Guzdek

Marie-Hélène Bouzat

Sophie Le Moal

Suppléants

Michel Doucin

Mamady Kaba Cheick

Luc Gateau

Nathalie Mahinc

Danièle Langloys

Au titre des personnes compétentes dans le domaine du handicap

Titulaires

Philippe Nicolle

Gérard Lefranc

Brigitte Bricout

L'ACTION DU CONSEIL SCIENTIFIQUE



Métacognition, innovations pédagogiques et neurodiversité : des leviers pour une société plus inclusive

Mercredi 24 avril, Sciences Po Paris, des membres du Conseil scientifique du FIPHFP, les directions du FIPHFP et de l'Agefiph participaient, à l'École de Paris des Métiers de la Table, à une conférence sur les travaux de recherche menés sur l'innovation pédagogique adaptés aux handicaps cognitifs et psychiques. Cette journée de débats, qui s'inscrit dans le prolongement de la convention de partenariat (2018-2019) signée entre l'école de

la rue Saint-Guillaume et les deux Fonds, a permis de revenir sur les premiers résultats relatifs à la métacognition, la gestion du stress et l'évaluation des compétences comme facteurs d'influence sur l'insertion professionnelle. Devant près de 200 participants, parmi lesquels la secrétaire d'Etat chargée des Personnes handicapées Sophie Cluzel, Marc Desjardins, Didier Eyssartier et Frédéric Mion, respectivement Directeurs du FIPHFP, de l'Agefiph et de Sciences Po, ont rappelé le contenu du partenariat et les enjeux qui lient les trois structures sur cette innovation.



L'ouvrage sur les politiques handicap en Europe, traduit en anglais

À la demande de la secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées, le troisième ouvrage du Conseil scientifique intitulé « L'emploi des personnes en situation de handicap en Europe.

Qui fait quoi ? Et comment ? » a été traduit en anglais « An overview of disability employment resources in Europe ». Dans sa version française, cette étude collaborative s'est vendue à plus de 2 500 exemplaires.

COMPOSITION DU CONSEIL SCIENTIFIQUE

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 de l'Établissement public 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,
Présidente de la CNSA,
Ancienne Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées

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 de l'Établissement public FIPHFP

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

Une gestion

