



DOSSIER DE PRESSE

22 mars 2023



Cette année encore, l'action du FIPHFP a été soutenue par un réseau territorial dynamique et riche qui lui permet, jour après jour, d'accompagner les employeurs publics en étant au plus près de leurs attentes. Je tiens tout d'abord à remercier les équipes du FIPHFP et de la Caisse des Dépôts, les directrices et directeurs territoriaux Handicap et leurs Handi-Pactes pour leur engagement continu en 2022 en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

L'enjeu de cet engagement doit permettre aux agents, qui sont au cœur de l'action du FIPHFP, de gagner en reconnaissance, autonomie, et accomplissement de soi, autant de facteurs qui contribuent à une meilleure inclusion dans la Fonction publique.

Le FIPHFP joue un rôle central de compensateur et d'accompagnateur qui permet à ces publics d'être des acteurs à part entière de leurs équipes et de la société.

Les employeurs publics ont signé 109 conventions avec le FIPHFP à travers la France en 2022. Qu'elles soient des renouvellements ou des primo- conventions, elles sont le témoignage du volontarisme toujours croissant et de l'engagement des employeurs publics à favoriser l'insertion, la formation et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Merci aux employeurs publics engagés dans cette démarche sociétale de l'inclusion, véritable raison d'être du Fonds.

En parallèle de ce maillage toujours plus riche sur les territoires, chaque année amène de nouveaux défis auxquels il est nécessaire d'apporter une réponse pour rester au plus près des besoins des employeurs publics et des agents en situation de handicap. 2022 a été marquée par une inflation constante, qui peut amener les employeurs publics à faire des choix difficiles dans l'orientation de leurs politiques. Le FIPHFP a ainsi choisi, en juin, de revaloriser certaines de ces aides afin de garantir aux employeurs publics une continuité des actions en faveur du recrutement et du maintien dans l'emploi de leurs travailleurs en situation de handicap, même dans les périodes difficiles.

Le FIPHFP a aussi mis en place au printemps un programme exceptionnel projeté sur plusieurs années pour mieux accompagner les parcours professionnels des personnes handicapées, renforcer l'accessibilité numérique, offrir de nouvelles modalités de travail et mieux connaître les handicaps invisibles.

L'emploi inclusif est un chantier au long cours qui nécessite l'engagement de tous pour atteindre le plein emploi des personnes en situation de handicap. Le FIPHFP tient à remercier tous les acteurs de l'emploi et de l'inclusion en France, publics ou associatifs, qui agissent au quotidien en faveur du progrès social et des personnes en situation de handicap.

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

REGARDS CROISÉS DES VICE-PRÉSIDENTS DU COMITÉ NATIONAL DU FIPHFP

Jacques Zeitoun & Bruno Koubi



Quelle(s) action(s) du FIPHFP en faveur de l'emploi inclusif vous a le plus marqué cette année ?

Jacques Zeitoun : Le début de l'année a vu la tenue des deux dernières étapes du Tour de France de l'apprentissage « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage ». Action importante car l'alternance, tremplin pour l'accès à l'emploi, permet de changer le regard. Malgré les progrès effectués sur la perception du handicap, il existe toujours des idées reçues, notamment la sous-évaluation des capacités et des compétences. L'apprentissage permet de contribuer à bousculer ces idées reçues. Autre temps fort de 2022, la participation au DuoDay a témoigné de cette volonté de rencontre entre les employeurs et les publics en situation de handicap. C'est un véritable succès d'année en année, avec des rencontres et des offres d'emploi toujours en augmentation, tant dans le secteur privé que dans la Fonction publique.

Bruno Koubi : D'abord, le FIPHFP a fait preuve d'agilité en faisant évoluer son catalogue des interventions pour faire face à l'inflation et s'approprier les nouveaux besoins des employeurs publics en matière d'inclusion professionnelle. Le Fonds a également fait évoluer son système d'information pour rendre plus fluide la relation entre les employeurs publics et le FIPHFP. Enfin, le Comité national a voté fin 2022 la création d'une nouvelle structure, le Comité des usagers. Celui-ci permet à nos collègues en situation de handicap de s'exprimer sur les évolutions qu'ils souhaitent pour un FIPHFP renforcé et encore plus efficace.

Ce comité constitue une étape importante dans le rapprochement avec les utilisateurs finaux des services du Fonds que sont les agents.

En tant que vice-président du FIPHFP, quel regard portez-vous sur l'action du Fonds en 2022 ?

JZ : En 2022, la dynamique des conventions du FIPHFP est restée très soutenue au plan national comme au niveau local. Les conventions incitent les employeurs à déployer une politique handicap volontaire, et les encouragent à trouver les réponses aux enjeux d'inclusion leur permettant d'atteindre un taux d'emploi dépassant les 6 %. En plus des conventions avec les employeurs publics, le FIPHFP a conclu ou reconduit en 2022 des partenariats clés pour l'emploi, notamment avec l'Agefiph, CHEOPS et l'ENSEA.

BK : Le FIPHFP a résolument poursuivi ses actions en faveur des personnes en situation de handicap en 2022. Une partie de l'année a une nouvelle fois été marquée par la crise sanitaire, renforçant toujours plus la nécessité de rapprocher le FIPHFP des nouveaux besoins des employeurs publics ainsi que de ses bénéficiaires finaux que sont les agents publics. Le programme exceptionnel du FIPHFP est une réponse à ces besoins, avec des actions dédiées au télétravail et l'accessibilité numérique, par exemple.

Le programme exceptionnel du FIPHFP sera un pan majeur de son action en 2023 pour les années à venir. Quels progrès souhaitez-vous voir dès cette année ?

JZ : Il est urgent de progresser vis-à-vis des handicaps invisibles. Alors que le handicap physique est visible, et donc plus facile à prendre en compte, les handicaps invisibles sont peu connus.

Il est temps de parler de cette zone d'ombre et de permettre un meilleur accompagnement des publics concernés dans la Fonction publique et au-delà. En 2022 déjà, le FIPHFP a publié un guide de l'accompagnement pour le handicap invisible. Je tiens à remercier Michel Doucin de l'UNAFAM qui a conduit le comité de rédaction de ce guide. En 2023, le FIPHFP lance un Tour de France des handicaps invisibles qui va permettre d'aller au plus près des territoires pour sensibiliser les employeurs à cet enjeu.

BK : La crise sanitaire a contraint les organisations à accélérer drastiquement leur transition numérique. Cependant, elle a été si rapide qu'elle s'opère de manière incontrôlée et de ce fait, elle est devenue un facteur de désinsertion professionnelle des personnes en situation de handicap. Le FIPHFP a souhaité doter son programme exceptionnel de moyens importants pour l'accessibilité numérique qui est désormais une urgence impérieuse tant en matière de recrutement que de maintien dans l'emploi. Des actions ont déjà été mises en place, notamment avec la tenue d'un colloque national sur ce thème fin 2022. En 2023, le FIPHFP devra poursuivre ses actions en faveur de l'accessibilité numérique en continuant à sensibiliser les employeurs, les décideurs politiques et plus largement l'ensemble de l'écosystème du milieu professionnel. Il sera nécessaire de fixer des indicateurs de progrès au sein de chaque convention et surtout, de garantir l'accessibilité numérique de tout nouveau système déployé.

2022 EN CHIFFRES



5,45 %

taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique



4,36 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,53 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



6,72 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



260 095

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

90 262

dans la Fonction publique D'ÉTAT

55 376

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE

114 457

dans la Fonction publique TERRITORIALE

LES AIDES PLATEFORME

15,99 M€ versés en 2022

- 8 % par rapport à 2021

0,98 M€ Fonction publique d'État

2,52 M€ Fonction publique hospitalière

12,49 M€ Fonction publique territoriale

LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

36,98 M€ versés en 2022

- 15,69 % par rapport à 2021

11,24 M€ Fonction publique d'État

4,03 M€ Fonction publique hospitalière

21,71 M€ Fonction publique territoriale

LES PARTENARIATS

39,84 M€ versés en 2022

- 5 % par rapport à 2021

2,13 M€ pour les 3 fonctions publiques 0,31 M€ pour les autres actions communes

37,4 M€ pour les actions communes Agefiph et Pôle emploi

LES PACTES TERRITORIAUX

1,51 M€ versés en 2022

ACCESSIBILITÉ

0,31 M€ versés en 2022

34 028

recrutements réalisés

8 243

maintiens dans l'emploi

94,63 millions d'€

d'interventions financées

167,17 millions d'€

de contributions émises

LE PALMARES DES 10 AIDES LES PLUS DEMANDÉES SUR LA PLATE FORME EN 2022

Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	3834	36%
Prothèses auditives	2648	25%
Indemnités d'apprentissage	819	8%
Formation dans le cadre de l'apprentissage	421	4%
Aides aux déplacements en compensation du handicap	402	4%
Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	398	4%
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	238	2%
Bilan de compétence et bilan professionnel	208	2%
Etude de poste	203	2%
Prime à l'insertion durable	174	2%



Autant de réalisations concrètes au service de notre mission première.

En 2023, ma feuille de route sera la mise en place des 4 axes prioritaires définis par le programme exceptionnel. C'est ambitieux, mais à la hauteur des enjeux qui sont les nôtres. La réalisation de ce programme exceptionnel stratégique est la clé pour accroître l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique et je serai pleinement mobilisée cette année aux côtés des équipes pour qu'il devienne une réussite au service de tous (ou une réussite au service de notre objectif de 6 % d'agents publics en situation de handicaps).

Pour mettre en œuvre des actions sur ces 4 axes, je compte d'une part m'inscrire dans la lignée de mes prédécesseurs pour continuer le travail formidable déjà accompli. Surtout je compte aller à la rencontre des acteurs de terrain, ceux qui font au quotidien en faveur de l'inclusion et de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Vous pouvez compter sur moi et sur l'ensemble des équipes du FIPHFP. Ces résultats et ces chiffres sont le reflet de notre engagement et du succès des initiatives prises, au profit de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

Marine Neuville

Directrice du FIPHFP

L'insertion des personnes en situation de handicap dans la fonction publique est un enjeu essentiel dans notre projet commun de construire chaque jour une société plus inclusive et plus égalitaire. Vous pouvez compter sur mon engagement total au service de cette nouvelle mission qui m'a été confiée en février 2023.

En effet, je suis très heureuse d'avoir rejoint le FIPHFP en qualité de directrice afin de mener à bien les projets du Fonds avec tous les collaborateurs, à commencer par le déploiement en 2023 du « programme exceptionnel ». Ce projet guidera notre action à tous pour les prochains mois. Il repose sur 4 axes majeurs : l'accessibilité numérique, l'évolution des carrières, le handicap invisible et le co-working.

En 2022 déjà nous avons mis en place de nouveaux outils permettant d'accélérer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap comme le « baromètre emploi et handicap » qui permet aux entreprises d'afficher et de valoriser leurs actions en matière de politique handicap, ou la création d'un comité des usagers afin de renforcer le dialogue entre les parties prenantes, dans un souci de transparence ou encore l'adoption d'un plan de transformation de plus 1500 ESAT et le prolongement des CDD tremplins, dispositif qui a fait ses preuves...

FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

INFLATION ET AUGMENTATION DES AIDES

Face à l'inflation croissante, les employeurs publics peuvent être amenés à faire des choix difficiles dans l'orientation de leurs politiques. Afin d'apporter une aide financière en adéquation aux objectifs des employeurs publics pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP a décidé, en concertation avec l'Agefiph et l'OETH, d'augmenter le plafond de certaines de ses aides. Ces augmentations, qui ont pris effet à partir du 1^{er} septembre 2022, concernaient l'accessibilité numérique, l'aide au déplacement, ou encore le financement de prothèses auditives.

Elles permettent d'assurer un accompagnement pérenne des employeurs publics, et de garantir à ces derniers la continuité des actions en faveur du maintien dans l'emploi de leurs travailleurs handicapés, même dans les périodes difficiles.

WEBINAIRES 2022

Apparus en 2020, pour pallier la crise du Covid-19, les webinaires se sont révélés être un outil plébiscité par les employeurs publics et autres partenaires du FIPHFP pour faciliter le partage de connaissances et de bonnes pratiques. Ainsi, le FIPHFP a continué à proposer une série de webinaires nationaux sur l'année 2022 :

▸ Les conventions du FIPHFP

avec le CNFPT et l'ANFH

12 janvier 2022



▸ Troubles DYS

24 janvier 2022



▸ Nouveau Catalogue des aides et interventions du FIPHFP

17 mars 2022



▸ L'apprentissage dans la Fonction publique

2 février 2022



▸ Formation/professionnalisation des Cap emploi

7 juin 2022



▸ Sécurisation des parcours professionnels

9 juin 2022



▸ Présentation de la Fonction publique et du FIPHFP

15 septembre 2022



▸ DuoDay

22 septembre 2022



▸ Journée dédiée aux CDG

20 octobre 2022



▸ Lieu unique d'accueil

8 novembre 2022



▸ Les prises de parole et de conviction

Accompagner le référent handicap dans la prise de parole. Construire un discours, parler du handicap avec conviction.

jeudi 9 décembre 2022



▸ Accessibilité numérique (Journées Universitaires de l'Accessibilité Universelle (JUAU))

12 et 13 décembre 2022



UN COMITÉ LOCAL POUR MAYOTTE

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés pour les employeurs publics de Mayotte n'a été effective qu'à compter de 2022. Depuis 2020, le FIPHFP accompagnait déjà les employeurs mahorais afin de préparer cette échéance. Des séances de travail collectives et des séances d'accompagnement individuelles se sont ainsi organisées.

Elles ont débouché sur la création d'un comité local à Mayotte, à l'occasion duquel une convention a été signée entre le FIPHFP et le Centre de gestion de Mayotte.

Ce comité local est le 18^{ème} comité local du FIPHFP à l'échelle nationale et un témoignage de l'importance d'être au plus près des acteurs locaux pour connaître au mieux leurs attentes.

LE COMITÉ DES USAGERS

Le FIPHFP a toujours concentré ses efforts afin que son action soit la plus lisible et la plus accessible possible pour les bénéficiaires et les employeurs publics, sur l'ensemble des territoires. Il souhaite continuer de développer son action au profit des personnes en situation de handicap en décloisonnant et en rendant plus facilement compréhensibles les réponses proposées aux personnes en situation de handicap et aux employeurs. Il s'agit d'améliorer les aides du FIPHFP à partir de l'expression des besoins des agents publics et de l'expertise des différents acteurs du monde du handicap.

C'est pourquoi le Comité national du FIPHFP a décidé de mettre en place un comité des usagers permettant de questionner à intervalles réguliers les attentes et les besoins de ses utilisateurs que sont les personnes en situation de handicap et les référents handicap. Le comité des usagers rassemble des usagers en situation de handicap et des référents handicap de proximité, issus des trois versants de la Fonction publique.

FILM INSTITUTIONNEL

Dans un souci de toujours mieux communiquer sur le Fonds, ses missions et l'écosystème sur lequel il s'appuie, le FIPHFP a conçu en 2022 un film d'animation que collaborateurs, partenaires et employeurs publics sont invités à partager autour d'eux.

En 3 min 30, chacun peut comprendre ce qu'est le Fonds et quelles sont ses actions.



LE PROGRAMME EXCEPTIONNEL DU FIPHFP

4 THÉMATIQUES CLÉS POUR UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE

En 2022, le FIPHFP a identifié quatre thématiques qu'il considère clés pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Qu'il s'agisse de nouveaux chantiers pour faire face à un monde qui change, ou l'élargissement de domaines d'actions déjà existants, ces thématiques font écho aux priorités de l'écosystème du handicap dans la Fonction publique et visent à accélérer la mise en oeuvre de dispositions législatives et réglementaires publiées ces dernières années.

Parmi ces quatre axes, l'accessibilité numérique et l'évolution de carrière constituent des priorités absolues. Elles répondent directement à des freins auxquels les travailleurs en situation de handicap sont confrontés et que le Fonds entend corriger en collaboration avec ses partenaires.

ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Malgré les progrès faits ces dernières années, les agents en situation de handicap rencontrent toujours des difficultés majeures dans leur travail. L'exemple le plus flagrant est celui d'interfaces numériques inaccessibles et donc inutilisables pour leur utilisateur. Pour rattraper ce retard, l'accessibilité numérique va constituer un axe majeur de l'action du Fonds en 2023. Une des causes de ce retard est la pandémie de Covid-19 qui a accéléré la transformation numérique des organisations. Effectuée très rapidement, elle n'a pas profité aux publics en situation de handicap. L'accessibilité numérique adaptée et optimum permet aux personnes en situation de handicap d'acquérir plus d'autonomie et d'intégrer le collectif de travail. L'accessibilité numérique est un gage d'inclusion, et aussi un levier dans les évolutions de carrière.

Les employeurs publics ont un réel besoin d'accompagnement sur cette question, autant pour sensibiliser sur les enjeux de l'accessibilité numérique - c'est un sujet qui n'est pas systématiquement travaillé et développé dans les organisations - que sur les solutions à apporter pour garantir des interfaces numériques inclusives. Elles peuvent être spécifiques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné.

Ces solutions n'existent pas forcément : l'accessibilité numérique reste un sujet encore peu développé, et les solutions à apporter peuvent être uniques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné.

Le FIPHFP a déjà entamé en 2022 une série d'actions en faveur de l'accessibilité numérique. Entre autres :

- ▶ Une réévaluation à la hausse des aides dédiées à l'audit d'accessibilité des interfaces numériques des employeurs, première étape vers la mise en accessibilité de celles-ci.
- ▶ La tenue du colloque national « Agissons aujourd'hui pour l'accessibilité numérique de demain », qui a rassemblé plus de 270 membres des trois versants de la Fonction publique et partenaires du FIPHFP pour un après-midi d'échanges et de partages de connaissances.
- ▶ L'organisation, dans le cadre du PRITH Réunion et en partenariat avec des acteurs tels que l'Agefiph, l'Universités de la Réunion et l'association Valentin Haüy, des Journées universitaires de l'accessibilité universelle. Pendant deux jours sous un format hybride, les participants ont pris part à des ateliers et des conférences avec un accent important mis sur l'accessibilité numérique.
- ▶ La formation des référents handicap de la Fonction publique à l'accessibilité numérique à travers des webinaires.

En plus des aides mobilisables par les employeurs publics pour effectuer l'audit d'accessibilité de leurs interfaces numériques, le FIPHFP sensibilise également ses 420 employeurs publics conventionnés pour les encourager à mettre leurs applicatifs métier et intranet à niveau.

Parce que l'accessibilité numérique est autant l'affaire des employeurs publics que des acteurs du numérique, le FIPHFP engage en 2023 des actions pour les sensibiliser. Ces actions nécessitent la mise en place de partenariats avec la DINUM et les organismes universitaires formant les développeurs. L'ambition du FIPHFP est que tout futur outil numérique soit développé en natif, c'est-à-dire intégrant l'accessibilité numérique dès sa conception.

Colloque « Agissons aujourd'hui pour l'accessibilité numérique de demain »

Ce colloque national, qui s'est tenu le 12 décembre 2022 à l'École militaire de Paris, visait à sensibiliser les représentants RH et référents handicap aux enjeux de l'accessibilité numérique. Après des introductions de Françoise Descamps-Crosnier, présidente du FIPHFP, et de Stanislas Guérini, ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, la journaliste Laëtitia Bernard a animé trois tables-rondes. Lors d'un premier échange, Bruno Koubi, vice-président du FIPHFP, et Bruno Gendron, président de la Fédération des aveugles et amblyopes de France, ont rappelé le cadre réglementaire de l'accessibilité numérique. Ensuite, les conférenciers ont bénéficié des retours d'expériences de deux représentants de la Fonction publique et d'une représentante du service public de l'emploi impliqués dans la mise en accessibilité des interfaces numériques de leur organisation respective :

- ▶ Nathalie Denizet, responsable du département « Expertises Spécifiques et Accessibilité » au sein de Pôle Emploi,
- ▶ Aurélien Michel, référent accessibilité numérique au ministère de
- ▶ l'Intérieur, Christopher Say, responsable de service à la Métropole de Nice Côte d'Azur.

Enfin, Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, et Antoine Cao, directeur du programme Accessibilité Numérique de la DINUM, ont chacun rappelé les aides à disposition des employeurs publics pour les accompagner dans leur démarche d'accessibilité numérique. Quentin Henaff, responsable-adjoint aux ressources humaines de la FHF, a clôturé le colloque en présentant le travail effectué avec le FIPHFP en matière d'accessibilité numérique, notamment celui de sensibilisation auprès du réseau de référents handicap dans la Fonction publique hospitalière, afin de leur faire connaître les aides du FIPHFP mobilisables.



ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Un décret datant du 13 mai 2020 a établi l'obligation faite aux employeurs publics de prendre les mesures appropriées afin de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel exempt de discriminations et d'accéder à des postes de responsabilité.

Pour y parvenir, le FIPHFP, en accord avec la DGAFP, souhaite mettre en place un outil au service de la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Il s'agit de proposer des réponses aux constats portés par le défenseur des droits : alors que la question du handicap est la première cause de saisine, la question la plus prégnante est celle de l'emploi. Parmi les préoccupations liées à l'emploi, le sujet de la progression de carrière est essentiel. Trop souvent, les employeurs ayant recruté un travailleur handicapé n'ont pas le souci de faire évoluer l'agent, ni d'évoquer avec lui son déroulement de carrière. Pour les personnes concernées, il s'agit véritablement d'un plafond de verre.

En 2023, des dispositifs vont être mis en place pour repérer les personnes en situation de handicap promouvables (de B en A, de A en A+). Il s'agira ensuite d'engager les employeurs publics dans un processus d'accompagnement et de préparation à la promotion.

Un programme pourrait être conçu, à l'image de [Talenteuses](#). Dès lors que les employeurs se lancent dans la démarche, ils peuvent être accompagnés financièrement pour déployer un mentorat et un coaching pour permettre aux candidats d'accéder à des fonctions supérieures. Pour soutenir ces mesures, il est important d'aider les écoles du service public dans la formation des managers de la Fonction publique de demain à la définition et la mise en œuvre d'une politique handicap, au recrutement et à la promotion des personnes en situation de handicap numérique dès sa conception.

HANDICAP INVISIBLE

Il est estimé que 80 % des travailleurs possèdent un handicap invisible. Parmi eux, on retrouve les troubles DYS, les troubles du spectre autistique, ou encore les troubles de stress post-traumatique. Loin d'être tous identifiés, les agents concernés manquent d'accompagnements adaptés à leurs besoins particuliers. Pour y remédier, le FIPHFP met en place :

- ▶ Une étude sur l'accompagnement d'agents ayant des troubles de stress post-traumatique (TSPT), afin d'offrir un meilleur soutien aux agents et employeurs publics.
- ▶ Une augmentation de ses ambitions d'emplois accompagnés pour permettre aux personnes atteintes du trouble du spectre autistique (TSA) d'en bénéficier davantage.

Le FIPHFP a également publié, en mai 2022, un ouvrage intitulé « Handicap Invisible - Guide de l'accompagnant » qui s'adresse aux personnes accompagnant ou encadrant des personnes en situation de handicap invisible du fait de maladies chroniques ou de troubles de type psychique, cognitif ou du développement, qui ne sont pas toujours bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Afin de mobiliser les employeurs sur tout le territoire, de sensibiliser et de partager sur cette thématique, le FIPHFP organise un Tour de France dédié qui débutera en 2023, et se tiendra dans tous les territoires jusqu'en 2024.



**CONSULTEZ L'OUVRAGE
HANDICAP INVISIBLE : GUIDE
DE L'ACCOMPAGNANT ICI**



NOUVEAUX MODES ET LIEUX DE TRAVAIL

Suite à la pandémie en 2020, le FIPHFP s'est mobilisé pour accompagner les employeurs publics à s'adapter à la nécessité de travailler de chez soi. Dans un contexte où le télétravail et les espaces de coworking se pérennisent, le Fonds investit notamment dans des plateformes de prêt de matériel pour aider les employeurs publics dans le déploiement du télétravail et des tiers lieux pour les agents en situation de handicap.

Ces plateformes de prêt de matériel constituent un axe clé de la convention signée avec l'Agefiph, et se concentrent sur le prêt de matériel destiné à pallier les handicaps visuels et moteurs. En 2022, 7 plateformes ont été mises en place. En 2023, le FIPHFP entend développer davantage de plateformes de prêt de matériel et vise à inclure les handicaps auditifs et psychiques.



LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS DES EMPLOYEURS PUBLICS

Au quotidien...

RENCONTRER

pour présenter le FIPHFP

EXPLIQUER

le fonctionnement du FIPHFP et son catalogue d'actions

METTRE EN RELATION

tous les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap

ACCOMPAGNER

les employeurs publics dans leur réflexion stratégique, notamment lors des diagnostics, de l'identification des besoins, de la définition des objectifs collectifs

CONSEILLER

pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi, adaptés aux effectifs et aux structures

et d'associations intervenant dans les champs de l'emploi et du handicap ainsi que des personnes qualifiées. Le comité local est chargé de la validation et du suivi des conventions pluriannuelles nouées avec les employeurs publics de la région.

Au-delà de leur action de tous les jours qui visent à aider les EP, suivre leurs demandes, etc., les DTH et les Handi-Pactes développent un réseau à travers leurs régions pour faciliter le partage de bonnes pratiques, mais aussi pour tenir les EP au courant des évolutions législatives et réglementaires liées au handicap et à l'inclusion dans l'emploi.

ZOOM SUR LA NOUVELLE GÉNÉRATION DES HANDI-PACTES

Depuis 2014, le FIPHFP a mis en place des cellules territoriales appelées « Handi-Pacte », chargées de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées et de communiquer sur les bonnes pratiques des employeurs régionaux exemplaires. En 2021, les Handi-Pactes ont été reconduits pour une durée de trois ans.

ANIMER L'ORGANE DÉLIBÉRANT DU FIPHFP EN RÉGION

Les DTH animent les comités locaux, placés sous la présidence des préfets de région. Composé de manière analogue au Comité national, chaque comité local réunit des représentants d'employeurs des trois versants de la Fonction publique, des représentants des personnels

LES PRINCIPAUX PARTENAIRES DU FONDS EN RÉGION



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

▶ LES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS (OPS)

LES VISAGES DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP DU FIPHFP PRÉSENTS AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS RÉGIONAUX



Thierry
Allemand
Provence-Alpes-
Côte d'Azur
Corse



Delphine
Bellegarde-Rieu
Bretagne
Pays de la Loire



Nadine Montbrun
Antilles - Guyane



Isabelle Chavot
Hauts-de-France



Philippe
Crenner
Grand Est



Florence Guery
Nouvelle-
Aquitaine



François-Xavier
Fesnin
Centre-Val
de Loire



Marc
Guerrier de Dumast
Occitanie



Guillaume
Bonneville
Auvergne-
Rhône-Alpes



Mohamed Ayadi
Île-de-France



Fabrice
Geurts
Bourgogne-
Franche-Comté



Jacques de Pesquidoux
Normandie

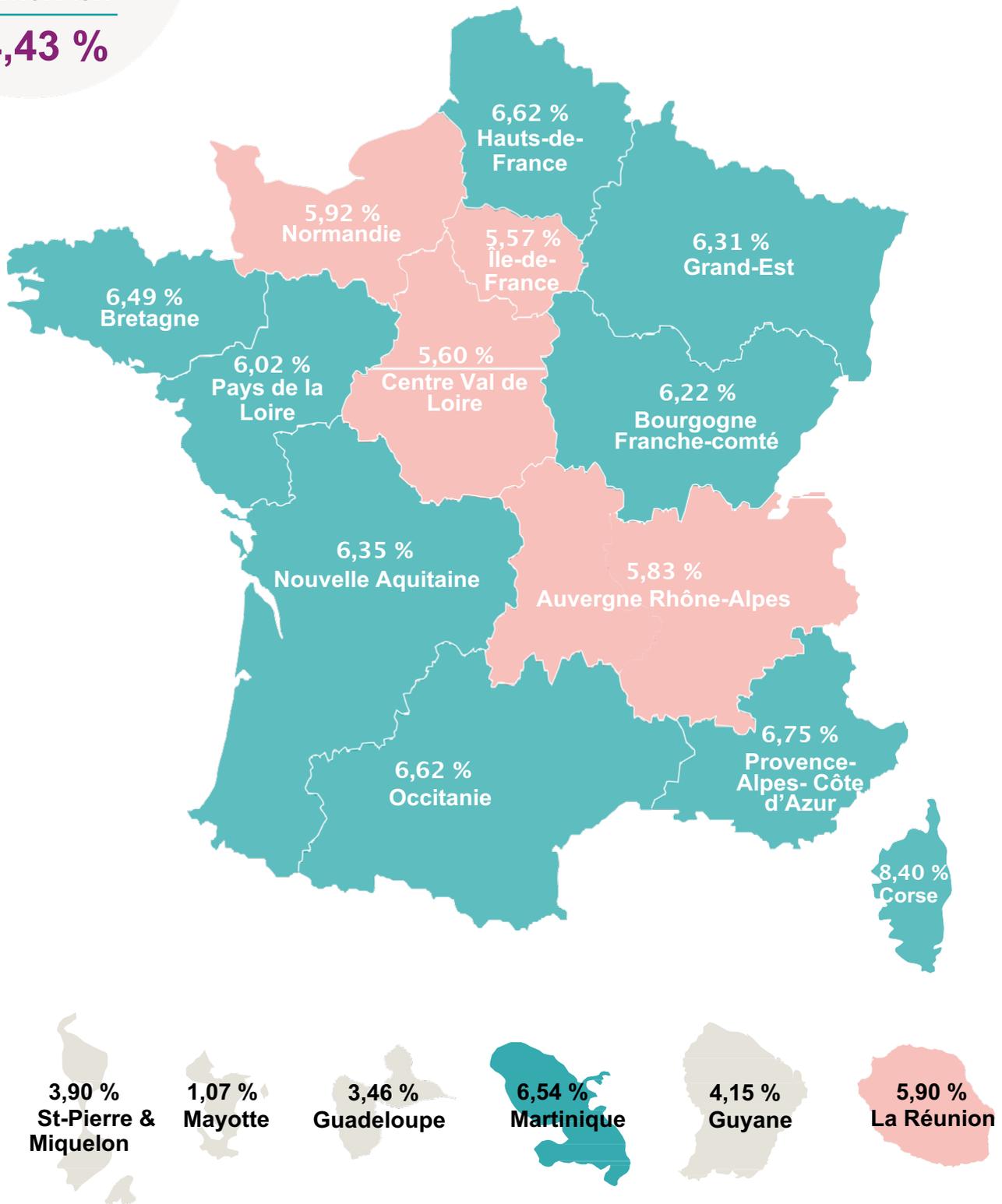


Laure
Ben Moussi
La Réunion
Mayotte

Le taux d'emploi direct en région

EMPLOYEURS
NATIONAUX

4,43 %



LES PARTENARIATS DE L'ANNÉE 2022

ASSOCIATIONS MESSIDOR ET CLUBHOUSE POUR LE HANDICAP INVISIBLE

Dans le cadre de son programme exceptionnel, le FIPHFP a repris les recommandations du groupe de travail (GT) sur les handicaps invisibles de 2021. Parmi celles-ci, le GT préconisait le financement d'expérimentations sous forme de partenariats avec des organismes reconnus pour leurs actions en matière d'emploi accompagné dans deux directions principales :

- ▶ L'identification de procédures pour aider des employeurs publics qui sollicitent un accompagnement pour l'insertion ou le maintien en emploi de personnes en situation de handicaps psychiques, mentaux ou cognitifs non déclarés ;
- ▶ L'appui à des organismes expérimentés pour qu'ils accompagnent des personnes en situation de handicap invisible vers l'emploi dans les trois versants de la Fonction publique.

Au terme d'une mission exploratoire, des partenariats ont été mis en place avec Messidor et Clubhouse.

Association Messidor

L'association Messidor a pour mission de favoriser le rétablissement des personnes en situation de handicap psychique dans le cadre d'un parcours de transition vers et dans l'emploi en milieu ordinaire.

Le FIPHFP a choisi de s'engager dans le projet INCLUSIO. Défini comme une démarche globale d'accompagnement sur le handicap psychique, ce projet est né du constat de la difficulté pour les employeurs d'appréhender l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique. Les thématiques de la santé mentale et du handicap psychique sont malheureusement méconnues et peu abordées dans le monde professionnel.

Le projet INCLUSIO propose de traiter la problématique de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique en préparant d'abord l'employeur. L'objectif est d'accompagner les employeurs vers des pratiques inclusives et bénéfiques à la santé mentale de l'ensemble de leurs collaborateurs et ainsi à l'inclusion de personnes en situation de handicap psychique grâce à des solutions concrètes et impactantes.

L'accompagnement Inclusio repose sur 4 piliers :

- 1 ▶ Un réseau d'experts de la santé mentale, du handicap psychique et de l'emploi en capacité de proposer :
- 2 ▶ Une offre de sensibilisation et de formation pour acquérir des compétences et pratiques inclusives,
- 3 ▶ Un appui au sourcing et à l'intégration de personne.s en situation de handicap psychique,
- 4 ▶ Une offre d'aide d'urgence pour tout agent/salarié en souffrance psychique, pour favoriser leur maintien en emploi ou les accompagner dans le cadre d'un retour à l'emploi.

Clubhouse

Clubhouse France est une association d'accompagnement et de rétablissement des personnes atteintes de troubles psychiques (schizophrénie, bipolarité, dépression sévère, etc.). Sa mission est la réinsertion psychosociale par une approche d'entraide entre personnes concernées.

Le partenariat conclu avec Clubhouse vise à déployer une offre auprès des employeurs publics leur permettant une meilleure compréhension des troubles psychiques. L'enjeu est de proposer un accompagnement davantage encadré pour les équipes et les managers, et d'améliorer les besoins d'adaptation du poste de travail et des postures à adopter.

Cette offre se décline en plusieurs ateliers :

L'accompagnement Inclusio repose sur 4 piliers :

- 1 ▶ Mieux comprendre la fragilité psychique.
- 2 ▶ Accueillir ou ré-accueillir une personne concernée.
- 3 ▶ Maintenir en emploi une personne concernée.
- 4 ▶ Co-développer les bonnes pratiques.

PROJET COOKINUM : UN PARTENARIAT AVEC LA CHAIRE D'ENSEIGNEMENT- RECHERCHE DE L'UPEC DE CRÉTEIL

L'Université Paris-Est Créteil (UPEC) est pleinement investie dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Dans le cadre de sa Chaire d'enseignement-recherche « Handicap, Emploi et Santé au travail », l'université développe des méthodes et des outils d'aides aux personnes en situation de handicap s'appuyant sur des innovations sociales et technologiques. Le FIPHFP fait partie du comité de pilotage de cette chaire et à ce titre, décide avec les autres membres de l'orientation de ses travaux.

C'est dans cette optique que la chaire a lancé le projet « CookiNUM » qui, grâce à une pédagogie inclusive, permet aux personnes en situation de handicap de se former plus facilement aux métiers en tension de la restauration.

Pour ce faire, le projet s'articule autour de trois axes principaux :

- ▶ 1 Un accompagnement à la transformation numérique des pôles de formation aux métiers de la restauration collective, traditionnelle ou rapide.
- ▶ 2 Un accompagnement à la transformation pédagogique des pôles de formation à travers la mise en œuvre d'un réseau collaboratif et coopératif.
- ▶ 3 Un accélérateur d'accès à des certifications professionnelles.

CookiNUM est financé dans le cadre de l'appel à projet DEFFINUM, porté par le Haut-commissariat aux compétences dans le cadre du plan d'investissement dans les compétences. Intégré à France relance, il est la première brique du plan de transformation et de digitalisation de la formation.



CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)

Le CNFPT et le FIPHFP ont souhaité, dès 2007, formaliser leur collaboration en signant une première convention en 2008, renouvelée depuis, tous les 4 ans. Interface majeure entre les grandes politiques publiques nationales et leur mise en œuvre dans les collectivités territoriales, le CNFPT a affirmé sa volonté d'accompagner les politiques publiques et prioritairement celles en faveur de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap.

Dans ce cadre, le FIPHFP et le CNFPT ont convenu d'un programme d'actions répondant aux objectifs suivants :

- ▶ Concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap,
- ▶ Favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap,
- ▶ Favoriser l'accès aux formations du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap, ainsi que des personnels non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, fonctionnaires de l'État ou hospitaliers, etc.).

Le plan d'actions défini pour les atteindre contient quatre axes majeurs :

- 1 ▶ Communiquer, sensibiliser, concevoir, adapter une offre de formation spécifique sur le handicap au travail,
- 2 ▶ Former en cas de reclassement ou de reconversion et mobiliser des prestations de compensation,
- 3 ▶ Mettre en œuvre des formations pour maintenir ou insérer des travailleurs handicapés (agents non territoriaux, demandeurs d'emploi, apprentis) en lien avec les CDG et partenaires de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,
- 4 ▶ Coordination et suivi de la convention.



FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE (FHF)

La Fédération Hospitalière de France réunit plus de 1 000 établissements hospitaliers et autant de structures médico-sociales. Elle remplit une triple fonction de promotion de l'hôpital public et des établissements médico-sociaux, d'information des professionnels et de représentation des établissements. Ce nouveau partenariat fait suite à une première convention signée en 2015. Cette dernière a permis la mise en place d'un référent mutualité FIPHFP - FHF à temps plein dans quatre régions pilotes.

Le partenariat conclu en 2022 réaffirme l'engagement de la FHF et du FIPHFP dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et/ou en restriction d'aptitude dans les établissements de la Fonction publique hospitalière.

Des actions sont prévues aussi bien au niveau national que régional, à destination des établissements comme des agents. Au niveau national, la FHF et le FIPHFP vont poursuivre le travail engagé sur l'accessibilité via la bourse d'emploi de la FHF, mais aussi organiser la capitalisation des bonnes pratiques et la recherche d'expertises au moyen d'un centre ressources internet dédié aux référents handicap de la Fonction publique hospitalière. Au niveau régional, le partenariat doit permettre d'accompagner les établissements dans le déploiement de leur politique handicap par la mutualisation de référents handicap dans cinq régions.



EHESP (ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ PUBLIQUE) POUR LA FORMATION DES RÉFÉRENTS HANDICAP

Le FIPHFP et l'EHESP cultivent un partenariat depuis 2012. Mieux faire reconnaître et encadrer le rôle de référent handicap est un axe majeur depuis 2018.

Après une étude qualitative sur la fonction de référent Handicap en 2021, l'EHESP et le FIPHFP ont construit un partenariat en 2022 avec pour objectif la formation des référents Handicap de la Fonction publique d'État.

La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique reconnaît en effet à tout agent public en situation de handicap le droit de consulter un référent handicap. Cette mesure a été renforcée par l'ajout, en 2022, du statut de référent Handicap dans le référentiel des métiers de la Fonction publique. Pour accompagner la formation de ces référents, qui ne nécessite aucune expertise préalable, la DGAFP, en concertation avec les ministères et le FIPHFP, a souhaité mettre en place un dispositif interministériel de formation, à destination des référents handicap de proximité de la Fonction publique de l'Etat. Après une phase d'expérimentation, ce dispositif sera étendu aux deux autres versants de la Fonction publique.

Le dispositif de formation est constitué de trois composantes :

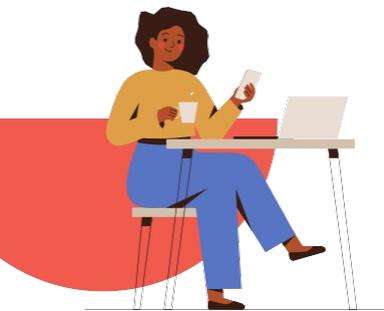
- 1 ▶ Une formation socle obligatoire pour les agents désignés pour exercer les missions de référent Handicap de proximité,
- 2 ▶ Une formation d'approfondissement pour les référents « Handicap », souhaitant aller plus loin dans leur professionnalisation,
- 3 ▶ Une formation de formateurs pour démultiplier les formations socles des référents Handicap.

COMÈTE FRANCE

Depuis sa création en 1991, l'association Comète France déploie des stratégies en faveur de l'inclusion sociétale des personnes en situation de handicap au travail. Cette mission d'intérêt général est co-financée par l'Etat (DGOS - ARS), par l'Agefiph, et depuis 2014 par le FIPHFP.

Grâce à son réseau de plus d'une cinquantaine d'établissements de soins et de réadaptation spécialisés, l'association engage, dès la phase d'hospitalisation, un accompagnement permettant de construire un projet professionnel compatible avec l'état de santé des personnes concernées. La démarche précoce d'insertion développée par Comète France permet à la personne d'être pleinement actrice de son projet de vie et vise à prévenir les risques de désinsertion professionnelle.

Le contexte d'évolution des politiques publiques (santé au travail, prévention de la désinsertion professionnelle et maintien en emploi) et la nécessité d'organiser une synergie et une complémentarité entre les différents acteurs du maintien dans l'emploi d'un territoire ont amené les financeurs nationaux, en collaboration avec la Direction Nationale Comète France, à faire évoluer les modalités de gouvernance et de pilotage des actions Comètes. L'année 2022 a été consacrée à la mise en place à titre expérimental d'un dialogue de gestion entre les financeurs et les équipes Comète.



CHEOPS POUR LE SOCLE CAP EMPLOI

Après une première convention signée en 2018, le Conseil National Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (CHEOPS) et le FIPHFP ont renouvelé leur engagement le 14 décembre 2022, avec l'objectif d'optimiser l'accompagnement par les Cap emploi des employeurs publics pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les Cap emploi, créés en 2000, développent une expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours pour des publics qui nécessitent un accompagnement spécialisé et renforcé compte tenu de leur handicap. Siégeant au Comité national du FIPHFP depuis 2020, CHEOPS représente les Cap emploi auprès des pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux.

Pour une durée de trois ans, la convention s'articulera autour de 4 axes :

- 1 Améliorer l'accompagnement des employeurs publics et des personnes en situation de handicap,
- 2 Améliorer la connaissance réciproque des réseaux et leurs enjeux,
- 3 Articulation des Cap emploi avec les Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale (CDG),
- 4 Le partenariat à l'échelle régionale

Celle-ci vise aussi à professionnaliser les conseillers Cap emploi sur le droit de la Fonction publique.

DIRECTION INTERMINISTÉRIELLE DU NUMÉRIQUE (DINUM)

Le FIPHFP a tenu à faire évoluer son partenariat avec la DINUM en plaçant les agents de la Fonction publique au centre de leurs actions communes.

Cette évolution se manifeste notamment dans le catalogue des interventions du FIPHFP, via le financement d'audits de mise en accessibilité, et par des programmes de formation sur la conception d'outils numériques accessibles en natif, c'est-à-dire dès leur conception.

Depuis 2022, le FIPHFP participe désormais aux réunions que la DINUM organise avec les référents numériques des différents ministères du gouvernement. Une des actions du FIPHFP a été d'intégrer les référents handicap dans ces réunions, en insistant sur la nécessité d'un travail commun, en particulier dans le cadre de la préparation des conventions.



AGEFIPH, PARTENAIRE HISTORIQUE DU FIPHFP

Le FIPHFP collabore avec l'Agefiph en faveur de l'emploi inclusif depuis sa création en 2005. En 2022, les deux organisations ont amplifié leur ambition initiale de coopération dans le cadre d'engagements réciproques, structurés autour de 4 thèmes :

Une stratégie partagée et concertée pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans les secteurs privé et public, au plus haut niveau entre les deux Fonds.

- ▶ Le FIPHFP et l'Agefiph se sont accordés en 2022 sur la nécessité d'un pilotage partagé au travers de la mise en place d'un monitoring trimestriel d'une meilleure connaissance des besoins des prescripteurs et de la mise en oeuvre d'un système de régulation, et ont entamé des ateliers sur les enjeux de la transformation digitale.
- ▶ En 2023 est prévu le lancement d'une évaluation externe de la convention 2020-2022 Agefiph-FIPHFP et une nouvelle convention cadre pour la seule année 2023.

Une offre de services harmonisée et plus lisible au niveau national et sur les territoires.

- ▶ En septembre 2022, le FIPHFP et l'Agefiph ont repris leurs travaux de convergences des aides, définissant les périmètres des aides concernées (aides à l'apprentissage, au parcours, et à l'aménagement de poste) et le calendrier de travail.
- ▶ L'évaluation des PAS et leur nouvelle architecture a été présentée aux instances respectives à l'automne 2022. Une revue de l'offre est en cours pour s'assurer qu'elle correspond bien aux attentes des employeurs publics, avec pour objectif d'aboutir sur une nouvelle offre finalisée au 1^{er} trimestre 2023.

Un engagement commun renforcé pour le développement de l'apprentissage.

- ▶ Le FIPHFP et l'Agefiph ont réalisé en 2021 une évaluation du dispositif de l'alternance. Suite à cette évaluation, les deux partenaires et l'Etat ont défini en 2022 un plan d'actions pour mieux promouvoir ce dispositif en 2023.
- ▶ Les actions envisagées par le FIPHFP incluent l'amélioration du sourcing, une communication renforcée dans les milieux universitaires, et une convergence des aides à l'apprentissage du FIPHFP et de l'Agefiph.

Une contribution active pour une politique de prévention de la désinsertion et de maintien dans l'emploi ambitieuse.

- ▶ Un comité de pilotage a été mis en place réunissant les financeurs nationaux. Le FIPHFP a été fortement mobilisé pour participer aux travaux en 2022 visant à réécrire la convention socle des Cap emploi. La convention socle et ses annexes ont été finalisées et présentées aux instances respectives à l'automne 2022.

RÉTROSPECTIVE 2022

ÉVÉNEMENTS MARQUANTS & GRANDS RENDEZ-VOUS

JANVIER

18/01 : Signature d'une 1^{ère} convention avec la ville de Saint-Denis

20/01 : Signature d'une première convention pour l'emploi et l'inclusion par le groupe hospitalier du Havre

21/01 : Signature d'une quatrième convention avec la ville de Rouen

21/01 : Signature d'une onzième convention avec la Métropole de Rouen Normandie

21/01 : Étape du Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » en Bourgogne-Franche-Comté

27/01 : Lancement de la 3^{ème} édition de l'université du réseau des référents handicap

MARS

11/03 : Le ministère des Armées présente son plan Handicap et Inclusion 2022-2024

14/03 : Signature d'une première convention avec l'EPSM Caen

17/03 : Publication de la circulaire relative à la mise en place référent handicap dans la Fonction publique d'État

22/03 : Étape du Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » en Antilles-Guyane

MAI

04/05 : Premier comité local du FIPHFP à Mayotte

17/05 : Signature d'une première convention avec le CHU de Montpellier

23/05 : Refonte du site internet du FIPHFP et lancement du nouveau site

24/05 : Signature d'une quatrième convention avec la région Normandie

30/05 : Signature d'une deuxième convention avec l'université d'Aix-Marseille

FÉVRIER

03/02 : Comité interministériel du handicap

15/02 : Signature d'une troisième convention avec la ville et le CCAS d'Aurillac

16/02 : Signature d'une quatrième convention avec les Hospices Civiles de Lyon

21/02 : Signature d'une quatrième convention avec la ville du Havre

AVRIL

16/04 : Lancement du baromètre emploi et handicap

25/04 : Palmarès des employeurs lauréats du prix de l'inclusion

JUIN

01/06 : Signature d'une quatrième convention avec la ville d'Antibes-Juan-Les-Pins

03/06 : Inclusiv'Day 2022

07/06 : Parution du guide du FIPHFP « Handicap Invisible, Guide de l'accompagnant »

14/06 : Signature d'une troisième convention avec le conseil départemental de la Sarthe

27 et 28/06 : Ouverture de journées nationales de l'emploi accompagné

29/06 : Dernière étape du Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » en Île-de-France



01/07 : Signature d'une cinquième convention avec le groupe hospitalier Bretagne Sud

04/07 : Signature d'une sixième convention avec la ville de Meaux et la communauté d'agglomération du pays de Meaux

08/07 : Signature d'une quatrième convention avec l'IRD

13/07 : Le FIPHFP signe la convention « Atouts pour tous »

JUILLET

14 au 21/11 26^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

Zoom sur le programme de la SEEPH

10/11 Lancement du jeu digital « handicap psychique, cognitif et mental... mieux se repérer »

14/11 Lancement officiel de la SEEPH

15/11 Événement LinkedIn Live « Favoriser le plein emploi des personnes en situation de handicap grâce à la formation et l'accompagnement »

15/11 À Rouen et à Caen (Normandie), première édition du hackathon Activ'Hack organisé par le FIPHFP, l'Agefiph et LADAPT

17/11 DuoDay 2022

18/11 Participation au festival Regards Croisés à Saint Malo

18/11 Table ronde sur le thème « Le plein emploi par l'inclusion : les externalités positives d'une politique handicap » au conseil régional d'Île-de-France à Paris

21/11 Signature d'une deuxième convention avec le département de la Dordogne

25/11 Signature d'une troisième convention avec la ville de Caen, le CCAS et la communauté urbaine de Caen la Mer

NOVEMBRE

OCTOBRE

03/10 Signature d'une quatrième convention avec le CCAS de Lyon

05/10 Signature d'une quatrième convention avec le centre hospitalier de Valenciennes

05/10 Signature d'une deuxième convention avec l'EPSM Lille-Métropole

06/10 Comité interministériel du handicap

11/10 Conférence de presse de la 26^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

25/10 Signature d'une 4^{ème} convention avec le département de la Haute-Loire

DÉCEMBRE

01/12 Signature d'une deuxième convention avec l'université de Strasbourg

06/12 Création du comité des usagers

08/12 Signature d'une troisième convention avec la région Hauts-de-France

12/12 Colloque « Agissons aujourd'hui pour l'accessibilité numérique de demain »

14/12 Le FIPHFP et CHEOPS renouvellent leur partenariat

SEPTEMBRE

01/09 : Revalorisation des aides en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

30/09 : Signature d'une troisième convention avec le GHT de l'Aube et du Sézannais

30/09 : Signature d'une première convention avec le GHT nord Ardennes

CONTACTS PRESSE

Fanny Auverny
fauvergny@image7.fr
06 07 18 59 42

Charlotte Lebarbier
clebarbier@image7.fr
06 78 37 27 60

