



Partenaire de
l'engagement des
employeurs publics
pour une société
inclusive

RAPPORT D'ACTIVITÉ ET DE GESTION 2022





SOMMAIRE

Partie 1 : Regards portés sur l'année 2022	5
Partie 2 : En direct de nos régions	31
Partie 3 : Bilan objectifs employeurs publics	103
Partie 4 : Le FIPHFP en chiffres	109
Annexes	149



REGARDS PORTÉS sur l'année 2022

- ▶ L'édito de la présidente
- ▶ Regards croisés des vice-présidents
- ▶ Le mot du directeur
- ▶ Chiffres clés de 2022
- ▶ Faits marquants de l'année
- ▶ Le programme exceptionnel
- ▶ Lancement du nouveau site web
- ▶ Interview de Séverine Baudouin, nouvelle directrice adjointe du FIPHFP
- ▶ SEEPH 2022
- ▶ Les partenariats de l'année
- ▶ Rétrospective 2022



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.



Marc Desjardins a conclu son mandat de Directeur du FIPHFP le 31 décembre 2022. À la suite de son départ, Marine Neuville, jusqu'à présent Directrice du développement de la Direction des politiques sociales à la Caisse des dépôts, a été nommée Directrice du Fonds le 1^{er} février 2023.

2022 a été une année remplie d'étapes importantes pour le FIPHFP.

Soucieux de rendre le plus simple possible l'accès à ses ressources par les employeurs publics, le FIPHFP a refondu son site web en mai 2022. Cette nouvelle interface est le fruit de 18 mois de concertation et de co-construction avec les employeurs publics et autres partenaires, que le FIPHFP tient encore une fois à remercier pour leur collaboration ainsi que les équipes du Fonds et de la Caisse des Dépôts.

Le Tour de France de l'apprentissage, lancé en 2020, s'est achevé en juin 2022. Après 9 étapes en France métropolitaine et en Outre-Mer, le FIPHFP a dressé un bilan positif du dispositif, avec une forte mobilisation des employeurs publics et autres partenaires en faveur de l'apprentissage. Ce dispositif s'est révélé un outil plébiscité pour le partage de connaissances et de bonnes pratiques à travers les trois versants de la Fonction publique et les territoires, autant de rencontres et d'échanges sur un sujet largement soutenu par le FIPHFP.

Fort de ces retours et de son expérience, le Fonds a décidé de lancer, en 2023, un Tour de France des handicaps invisibles à partir des travaux réalisés par le Comité national. Ce focus sur le handicap invisible rentre dans le cadre d'un programme exceptionnel voté par le FIPHFP en 2022. Celui-ci rassemble 4 thématiques identifiées comme étant primordiales pour accélérer l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. En plus du handicap invisible, les autres thématiques sont l'accessibilité numérique, l'évolution de carrière des travailleurs handicapés, ainsi que les nouvelles méthodes et lieux de travail.

Au moment de quitter mes fonctions de directeur du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique, après plus de sept ans en responsabilité, je voudrais saluer tous ceux qui contribuent à cette politique de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique. Grâce à eux et en concertation avec chacun, nous avons avancé sur nombre de chantiers clés pour les personnes en situation de handicap. Je souhaite un plein succès à Marine Neuville qui va désormais piloter cet établissement si important pour la Fonction publique.



L'action du FIPHFP a permis une hausse du taux d'emploi des personnes en situation de handicap, suite à une légère décroissance en 2021. Une remontée qui atteste du succès de la politique du FIPHFP et de ses collaborateurs en faveur de l'inclusion.

Marc Desjardins
directeur du FIPHFP

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



FAITS MARQUANTS DE L'ANNÉE

CIH DU 3 FÉVRIER 2022

Le Comité Interministériel du Handicap est une instance présidée par la Première ministre. Il se réunit deux fois par an pour construire la politique handicap du gouvernement en consultation avec les ministères et les associations concernés par le handicap.

Le CIH du 3 février 2022 s'est appuyé sur la consolidation des axes de travail définis en 2021, à savoir :

- ▶ Investir dans les jeunes générations,
- ▶ Simplifier le quotidien et renforcer le pouvoir d'agir des personnes en situation de handicap,
- ▶ Accompagner sur tous les lieux de vie,
- ▶ Transformer la société.

Les actions impactant l'emploi actées pour 2022 ont inclus le plan de transformation des ESAT, la prolongation jusqu'en décembre 2023 de l'expérimentation des CDD « tremplin », l'implantation des premières entreprises adaptées dans le milieu pénitentiaire et la délivrance automatique de la reconnaissance RQTH pour les jeunes de plus de 16 ans déjà accompagnés par une MDPH.

Parmi les autres annonces du CIH, le gouvernement a exprimé la volonté d'accélérer la mise en accessibilité de tous ses sites internet pour le public, notamment avec le lancement d'un avatar LSF dès janvier 2022 sur le site gouvernement.fr, et le développement d'un outil d'aide à la lecture sur les pages gouvernementales les plus consultées.

BAROMÈTRE EMPLOI & HANDICAP

Le 10 mars 2022 a été lancé le baromètre national Emploi & Handicap par Elisabeth Borne, alors Ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, et Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat auprès du Premier ministre chargée des Personnes handicapées. Cet outil, à disposition des employeurs et des personnes en situation de handicap, a l'ambition d'être une référence au niveau national. Les employeurs peuvent, via ce baromètre, afficher et valoriser les actions de leur politique handicap. Les personnes en situation de handicap peuvent consulter ces informations dans le cadre d'une recherche d'emploi et mieux appréhender la dynamique inclusive de l'employeur.

ÉLECTIONS PRÉSIDENTIELLES

Les élections présidentielle et législatives de 2022 ont vu le handicap devenir une question centrale des campagnes. LADAPT, en partenariat avec Radio France, a organisé un Handébat le 23 mars 2022, permettant à 8 candidats ou leurs représentants de venir partager leurs programmes pour le handicap. L'événement était aussi l'opportunité d'échanger avec des citoyens handicapés et représentants d'associations du handicap sur leurs attentes et leurs besoins. La déconjugalisation de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) s'est trouvée au cœur des débats. Une disposition, votée dans la loi du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat rendra la déconjugalisation effective au 1er octobre 2023.

Cette période électorale s'est terminée sur la constitution d'un Ministère dédié aux Personnes en situation de handicap, délégué au Ministère des Solidarités, de l'Autonomie, et des Personnes handicapées. La création de ce ministère, qui remplace un Secrétariat d'État, montre la volonté du gouvernement de faire du handicap une question prioritaire en France.

LES « CDD TREMPLIN » ET LES EATT PROLONGÉS

Le projet de loi de finances pour 2023 a été adopté par l'Assemblée nationale le 17 décembre 2022. Il acte, entre autres, le prolongement jusqu'en décembre 2023 de deux expérimentations en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap : les CDD « tremplins » et les entreprises adaptées de travail temporaire. Créés en 2019, ces deux dispositifs devaient initialement prendre fin le 31 décembre 2022. La crise sanitaire qui a débuté en 2020 et la reprise des demandes d'habilitations en 2021 ont conduit le gouvernement à financer l'extension de ces expérimentations pour leur permettre de faire leurs preuves.



PLAN DE TRANSFORMATION DES ESAT

Il existe 1 500 établissements et services d'accompagnement par le travail en France. Ces structures médico-sociales permettent d'inclure dans l'emploi près de 120 000 personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de l'adoption en mai 2022 de la loi relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale, 31 mesures viennent réformer les ESAT pour :

- ▶ Renforcer les droits et le pouvoir d'agir des travailleurs en ESAT,
- ▶ Favoriser le développement de compétences et l'employabilité des travailleurs,
- ▶ Soutenir l'évolution de parcours des travailleurs autant au sein des ESAT que dans le cadre d'une évolution vers le milieu ordinaire,
- ▶ Accompagner le développement de ces structures.

CIH DU 6 OCTOBRE 2022.

Le CIH s'est présenté comme une opportunité de préparer la Conférence nationale du handicap qui aura lieu au printemps 2023. Les axes de travail définis s'annoncent être des axes forts de la future politique handicap du gouvernement. L'accessibilité universelle, l'école inclusive, l'amélioration de l'accès à l'emploi et, plus largement, la simplification du quotidien des publics en situation de handicap sont certains des caps définis.

Dans le cadre de la vie professionnelle, le gouvernement a annoncé vouloir renforcer la qualification, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En articulation avec le déploiement de France Travail, le gouvernement a décidé de :

- ▶ Élaborer une nouvelle feuille de route pour l'emploi des personnes en situation de handicap, en co-construction avec les acteurs de l'emploi, les personnes en situation de handicap et les employeurs,
- ▶ Améliorer le diagnostic de la capacité de travail et l'orientation des personnes,



- ▶ Favoriser l'accès à la formation de droit commun,
- ▶ Poursuivre la transformation des établissements et services d'aide par le travail (Esat) et le développement des entreprises adaptées,
- ▶ Mieux accompagner les employeurs en :
 - Valoriser l'engagement inclusif des organisations publiques comme privées,
 - Permettant aux employeurs d'identifier plus facilement de nouveaux talents,
 - Proposant une offre d'accompagnement simple, lisible et en proximité,
 - Sécurisant les recrutements et favorisant le maintien en emploi.

Tenu le 6 octobre, lors de la journée nationale des aidants, l'événement a permis de rappeler que ceux-ci sont un maillon indispensable de la solidarité.

Le gouvernement a pris la décision de mettre en conformité d'accessibilité tous les sites et applications numériques de l'État – pour les citoyens et les agents publics. En décembre 2023, les démarches en ligne et sites de communication les plus utilisés devront atteindre une conformité d'au moins 75 % des critères d'accessibilité numérique. En 2027, le taux de conformité devra être de 100 %. Une démarche qui inscrit l'action du FIPHP dans celle du gouvernement via son programme exceptionnel, voté en 2022.

PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Le 18 mai 2022, le dernier décret mettant en application la période de préparation au reclassement (PPR) dans la Fonction publique hospitalière a été publié. Il a fait suite à la publication de ce même décret pour les Fonctions publiques d'État (2018) puis territoriale (2019). La publication de ce dernier décret a permis au FIPHFP de lancer, en 2022, un programme de sensibilisation et de formation des acteurs publics à ce nouveau dispositif.

Il permet aux fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de bénéficier d'une PPR d'une durée d'un an maximum, avec traitement, période assimilée à une période de service effectif. Cette année de PPR permet à l'agent de suivre des formations, de découvrir de nouveaux métiers en effectuant des stages dans d'autres services ou au sein d'autres employeurs et donc de préparer sa nouvelle vie professionnelle.

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

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.

▶ 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	

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'acquiescer 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 Laëticia 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 **Talentueuses**. 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.

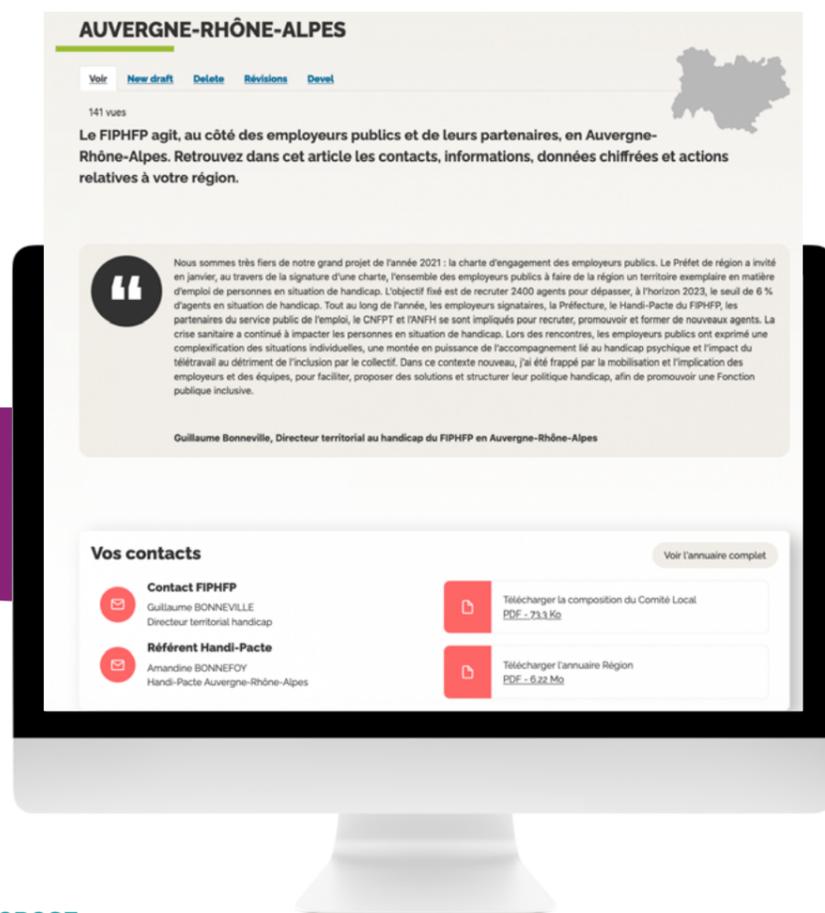
Ces plateformes de prêt de matériel constituent un axe clé de la convention signée avec l'Agefiph, et se concentrent sur le prêt de matériel destiné à pallier les handicaps visuels et moteurs. En 2022, 7 plateformes ont été mises en place. En 2023, le FIPHFP entend développer davantage de plateformes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



Suite à la fin du mandat de Marc Desjardins en tant que directeur du FIPHFP le 31 décembre 2022, Marine Neuville a été nommée directrice du Fonds. Elle a rejoint le FIPHFP le 1^{er} février 2023. Ses expériences à la ville de Paris durant une quinzaine d'années, comme chef de la mission emploi des travailleurs handicapés au sein de la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP) du Ministère du Travail et enfin comme directrice du développement de la Direction des politiques sociales à la Caisse des dépôts seront une force pour conduire les projets à venir du FIPHFP au sein d'une société en pleine mutation, riche et respectueuse de toutes ses différences. « Je suis très heureuse d'avoir rejoint le FIPHFP comme directrice et de travailler, avec ses équipes et ses partenaires, au service des agents publics en situation de handicap et de leurs employeurs ».

UN SITE WEB REFONDU ET ACCESSIBLE TOUS LES CONTENUS DU FIPHFP EN UN SEUL HUB

Le 23 mai 2022, le nouveau site internet du FIPHFP a été mis en ligne. Fruit d'une concertation de 18 mois avec les partenaires, il répond à leurs besoins. Il regroupe désormais tous les contenus du FIPHFP en un seul endroit, permettant à chacun de trouver les informations recherchées rapidement. Ce site est en perpétuelle évolution pour répondre aux attentes d'accessibilité des employeurs que nous accompagnons.



CE NOUVEAU SITE PROPOSE :

- ▶ Un parcours usager simplifié, avec un moteur de recherche plus performant,
- ▶ Un catalogue des interventions repensé et enrichi de contenus additionnels donnant des informations complémentaires et utiles à l'employeur public,
- ▶ Un centre de ressources optimisé qui contient tous les éléments développés par le FIPHFP et les Handi-Pactes (vidéos, fiches pratiques, etc.),
- ▶ Des pages régionales enrichies avec les contacts de chaque DTH, pour permettre aux employeurs publics de contacter leurs interlocuteurs locaux en un clin d'oeil,
- ▶ La possibilité de s'inscrire à tous les événements du FIPHFP national ou en région.

INTERVIEW



Séverine Baudouin a pris ses fonctions le 10 octobre 2022. Elle nous explique son engagement en faveur des personnes en situation de handicap et ses priorités pour le FIPHFP.



Comment votre expérience professionnelle vous a-t-elle donné envie de vous engager en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

J'ai commencé ma carrière au ministère du travail, où j'étais chargée des conditions de travail et du maintien dans l'emploi. Je me suis rapidement sentie très impliquée dans le fait d'aider les publics qui ont le plus besoin d'être accompagnés. Plus tard, j'ai rejoint la DREETS en Bretagne, où j'étais chargée de la formation professionnelle et de l'accompagnement des publics les plus éloignés de l'emploi : les jeunes, les femmes, les bénéficiaires de contrats aidés, etc. Convaincue depuis lors qu'améliorer les conditions de travail de ces publics est un levier pour améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés ou des agents d'une organisation, je fais en sorte d'articuler au mieux l'aide à ces publics pour que cela bénéficie à l'ensemble de la société.

Revenue à Paris, d'abord au ministère de l'emploi en tant qu'adjointe au chef de la mission emploi des personnes en situation de handicap, j'ai réalisé que l'écosystème du handicap et de l'emploi est très dense et dynamique.

Pour assurer que tous les travailleurs et demandeurs d'emploi en situation de handicap profitent d'une aide optimale, il est

essentiel de coordonner l'ensemble de ces acteurs. C'est un vrai enjeu d'égalité pour les personnes, où qu'elles soient, et quelle que soit leur situation. Avec le temps, je m'investis de plus en plus en faveur de l'inclusion. Dans le cadre de mon poste suivant au Conseil d'État, j'ai ainsi décidé de devenir référente égalité et diversité de l'organisation, qui comprenait la mission de référente handicap. Aujourd'hui, je suis ravie d'avoir rejoint le FIPHFP. Il a un rôle essentiel dans le service public pour faire connaître les dispositifs disponibles aux employeurs publics et comment les activer au profit des personnes en situation de handicap.

Quels chantiers du FIPHFP sont vos priorités ?

Le FIPHFP a voté en 2022 un programme exceptionnel qui vise à accélérer l'inclusion des personnes handicapées dans la Fonction publique. Il comprend quatre axes que sont l'amélioration de l'accessibilité numérique et l'évolution de carrière des travailleurs handicapés, une meilleure connaissance et gestion des handicaps invisibles, et l'importance de rendre les tiers lieux de travail accessibles à tous.

Grâce au travail effectué par les équipes du FIPHFP avant mon arrivée, des objectifs clairs ont été définis pour chacun de ces

axes de travail. L'un des défis de l'année 2023 va être la mise en œuvre opérationnelle. Il s'agit de mobiliser les ressources du FIPHFP et ses partenaires pour sensibiliser un maximum d'employeurs dans les trois versants de la Fonction publique ainsi que les autres parties prenantes à ces quatre axes du programme exceptionnel.

Celui-ci s'inscrit d'ailleurs dans les priorités nationales délivrées par le Comité interministériel du handicap qui s'est tenu le 6 octobre 2022. Lors de ce temps fort dédié à la politique du handicap, il a été réitéré, notamment, le souhait d'améliorer l'accessibilité de la communication du gouvernement ou encore de promouvoir l'évolution de carrière des publics en situation de handicap : deux points sur lesquels l'action du FIPHFP et la politique du gouvernement sont particulièrement impliqués.

Séverine Baudouin
Nouvelle Directrice adjointe du FIPHFP

SEEPH 2022

À QUAND LE PLEIN EMPLOI POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

La 26^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) s'est déroulée du lundi 14 au dimanche 20 novembre 2022. Organisée en partenariat avec l'Agefiph et LADAPT, elle a réuni les professionnels de l'emploi, employeurs, travailleurs et demandeurs d'emploi handicapés pour une série de conférences, ateliers et autres événements autour du thème : « À quand le plein emploi pour les personnes en situation de handicap ? ».

Près de 700 événements ont eu lieu à travers toute la France métropolitaine et d'outre-mer pour sensibiliser sur l'inclusion et le plein emploi des personnes en situation de handicap. Plusieurs temps forts ont eu lieu, portés par les 3 organisateurs de la SEEPH, entre autres :

► **Lundi 14 novembre**, l'ouverture officielle de la SEEPH s'est faite par une visite d'un restaurant de la marque « Prêt à Manger », en présence d'Olivia Grégoire, Ministre déléguée chargée des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme, et de Geneviève Darrieussecq, Ministre déléguée chargée des Personnes handicapées. L'après-midi, Stanislas Guerini, Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques et Geneviève Darrieussecq se sont retrouvés au GHU Paris Psychiatrie & neurosciences - site Sainte-Anne. Ces rendez-vous d'ouverture ont permis d'échanger avec des employeurs et travailleurs handicapés sur leurs attentes en matière d'accompagnement dans l'emploi.

► **Mardi 15 novembre**, la première édition du hackathon Activ'Hack a eu lieu en simultané dans deux villes de Normandie : Rouen et Caen. Entreprises, employeurs publics et personnes handicapées ont été invités à participer à un atelier pour travailler de manière collaborative sur la thématique du plein emploi autour des territoires, des jeunes et des femmes.

► **Mercredi 16 novembre**, le FIPHFP a organisé, pour la première fois, un live LinkedIn. L'événement en ligne, auquel plus de 165 personnes ont réagi, avait pour sujet la formation : une solution-clé pour le plein emploi des personnes en situation de handicap. Marc Desjardins et Séverine Baudouin ont échangé avec Marie-Sophie Zambeaux, responsable Recrutement et leader d'opinion RH, et Antoine Durand, ingénieur génie civil, coach et créateur de contenu B2B.

Ce fut l'occasion de traiter différents sujets et thématiques :

- Le contexte et la situation actuelle d'embauche dans la Fonction publique
- Les différentes modalités d'intégration des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique
- Les pratiques de la Fonction publique pour favoriser le plein emploi
- Les objectifs de la Fonction publique pour le plein emploi des personnes en situation de handicap

► Une nouvelle édition du DuoDay s'est tenue le jeudi 17 novembre : un rendez-vous majeur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pendant une journée, employeurs et demandeurs d'emploi ont pu se rencontrer lors de job datings à travers toute la France. Trois personnes en situation de handicap sont venues passer cette journée du DuoDay au sein des équipes du FIPHFP.

LE DUODAY EN CHIFFRES : En France

11 506

employeurs se sont inscrits

dont près de **1 700** dans la Fonction publique.

39 211

offres ont été proposées

dont près de **7 000** dans la Fonction publique.

20 766

duos ont été réalisés

dont plus de **4 500** dans la Fonction publique.

► **Vendredi 18 novembre**, le FIPHFP et l'Agefiph ont organisé une conférence Regards croisés 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.



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 personnes 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)

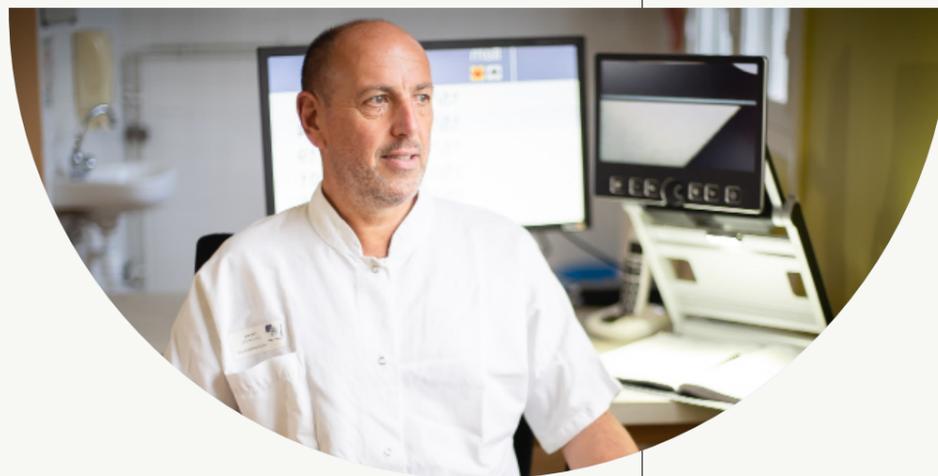
Le CNFPT et le FIPHFP ont souhaité, dès 2007, formaliser leur collaboration en signant une première convention en 2008, renouvelée depuis, tous les 4 ans. Interface majeure entre les grandes politiques publiques nationales et leur mise en œuvre dans les collectivités territoriales, le CNFPT a affirmé 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 hôpitaux et près de 3 800 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 deux conventions signées en 2015 et en 2018. Celui-ci a permis la mise en place d'un référent mutualité FIPHFP - FHF à temps plein dans six 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 huit régions.

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.

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

Le FIPHFP et l'EHEP 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'EHEP et le FIPHFP ont construit un partenariat en 2022 avec pour objectif la formation des référents Handicap de la Fonction publique d'Etat

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.



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

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



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

AVRIL

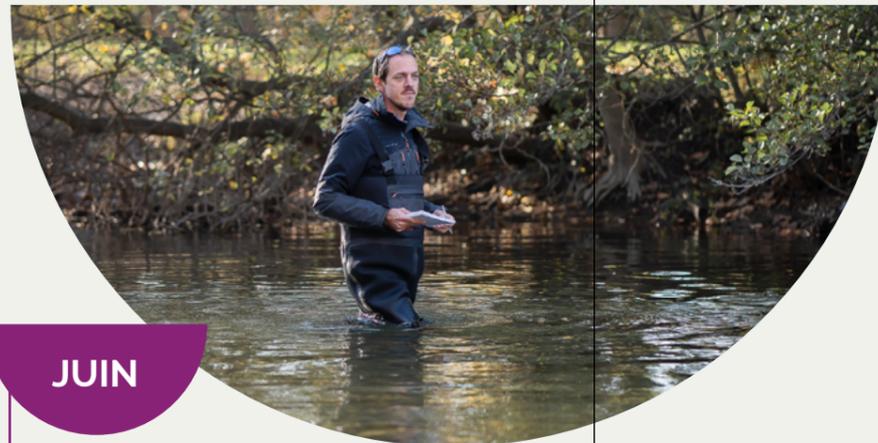
- 16/04 : Lancement du baromètre emploi et handicap
- 25/04 : Palmarès des employeurs lauréats du prix de l'inclusion

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

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



JUILLET

- 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 »

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

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

NOVEMBRE

- 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

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





EN DIRECT de nos régions

- ▶ Auvergne-Rhône-Alpes
- ▶ Bourgogne-Franche-Comté
- ▶ Bretagne
- ▶ Centre-Val de Loire
- ▶ Grand Est
- ▶ Guadeloupe
- ▶ Guyane
- ▶ Martinique
- ▶ Hauts-de-France
- ▶ Île-de-France
- ▶ La Réunion - Mayotte
- ▶ Normandie
- ▶ Nouvelle-Aquitaine
- ▶ Occitanie
- ▶ Pays de la Loire
- ▶ Provence-Alpes-Côte d'Azur
- ▶ Corse
- ▶ Saint-Pierre-et-Miquelon



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

des personnels 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

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



Laure Ben Moussi
La Réunion
Mayotte



Jacques de Pesquidoux
Normandie

LES CHIFFRES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES EN 2022

5,83 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,36 %
dans la Fonction
publique D'état

5,03 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,64 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

19 682
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

1 534
dans la Fonction
publique D'état

6 050
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

12 098
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

6 357 579 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

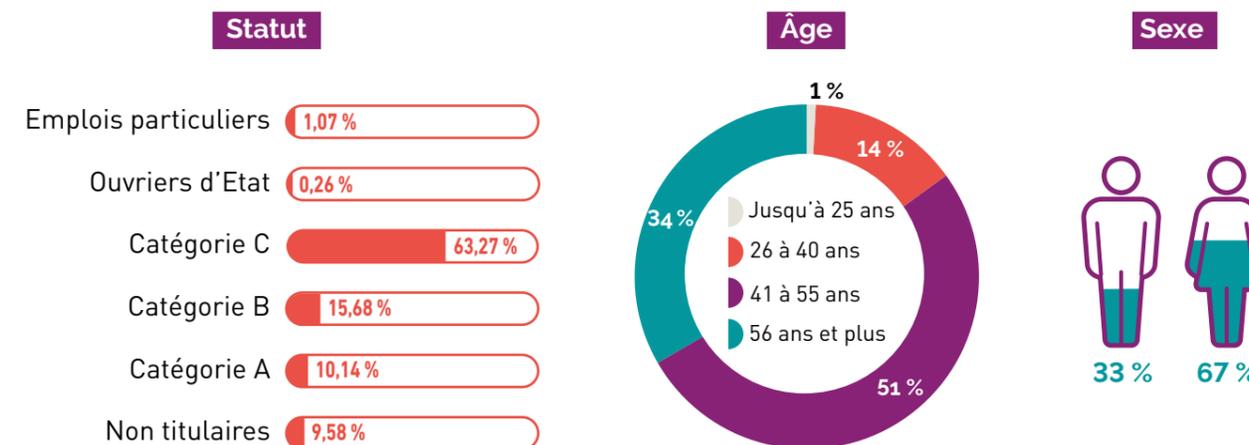
4 269 753 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

**AIDES
PONCTUELLES :**
2 087 826 €
financés via la
plateforme
des aides

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ain	16 088	863	5,36 %
Allier	15 525	986	6,35 %
Ardèche	11 796	695	5,89 %
Cantal	6 723	401	5,96 %
Drôme	18 229	1 082	5,94 %
Isère	56 435	3 135	5,56 %
Loire	31 926	1 847	5,79 %
Haute-Loire	7 922	558	7,04 %
Puy-de-Dôme	31 422	1 735	5,52 %
Rhône	92 455	5 678	6,14 %
Savoie	21 171	1 152	5,44 %
Haute-Savoie	28 121	1 550	5,51 %
Total auvergne-Rhône-Alpes	337 813	19 682	5,83 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Guillaume Bonneville,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Une instance d'échange de pratiques sur le dispositif d'emploi accompagné

L'emploi accompagné, qui permet aux personnes en situation de handicap de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel, est un dispositif important en faveur de l'inclusion, à disposition des employeurs publics et des travailleurs handicapés. Le FIPHFP a donc organisé une instance d'échanges qui a permis de présenter en détail ce dispositif aux employeurs publics d'Auvergne-Rhône-Alpes ainsi que le contexte de mise en place à l'échelle régionale.

Rencontre du Club des employeurs conventionnés

Le Club des employeurs conventionnés du FIPHFP apporte un service de proximité et d'appui aux employeurs conventionnés qui ont souhaité prendre des engagements forts en matière de mise en œuvre de politique RH inclusive en signant une convention avec le FIPHFP. Le Club des employeurs conventionnés vise avant tout à favoriser les échanges entre pairs (DRH et référents handicap) et capitaliser sur leurs bonnes pratiques. Cette rencontre a été l'occasion pour les participants de partager leurs conseils sur la présentation des résultats de leurs politiques, autant aux dirigeants et aux élus qu'aux agents.

Atteindre ensemble l'objectif régional préfectoral

En janvier 2021, Pascal Mailhos, Préfet de la région Auvergne-Rhône-Alpes, a proposé aux employeurs des trois versants de la Fonction publique une ambition nouvelle : atteindre collectivement un taux d'emploi direct supérieur à 6 % d'ici à 2023. Un webinaire a été organisé en mars 2022 pour faire le point sur les mesures engagées, mais aussi présenter le plan d'actions spécifique proposé aux

employeurs publics afin de les aider à atteindre cet objectif collectif.

Parmi ces actions, des « Portes ouvertes » ont été organisées au mois de juin 2022 afin de permettre aux employeurs publics de mieux faire connaître leur structure, leur fonctionnement et la réalité de leur environnement de travail au public en situation de handicap accompagné par le Service Public de l'Emploi du territoire.

Réunion de travail sur les besoins de recrutements en 2022

Après un webinaire flash visant à faire un point d'étape sur l'objectif régional préfectoral en Auvergne-Rhône-Alpes, le FIPHFP a organisé une réunion de travail avec des employeurs publics et des représentants des trois opérateurs du Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi et les Missions locales) et les partenaires de la formation. La réunion a permis de restituer les résultats du recensement des besoins en recrutement 2022 des employeurs publics et d'engager une réflexion collective sur les réponses à apporter.

La commission mobilité inter-Fonction publique réunie à propos des impacts de la mobilité pour les agents

La commission mobilité inter-Fonction publique s'est réunie à l'Université de Clermont-Ferrand en juin 2022. Il a été proposé aux participants (des représentants des structures des 3 versants de la Fonction publique), de travailler sur leurs besoins en termes d'accompagnement des agents concernés. Il est ressorti des ateliers, un besoin de disposer de deux outils : un référentiel des compétences de base des postes administratifs dans la Fonction publique (de sorte à faciliter l'orientation des agents inaptes vers des formations) et un support de communication sur la commission mobilité inter-Fonction publique.

Un webinaire dédié au dispositif de l'apprentissage

Pour continuer la dynamique enclenchée lors du Tour de France de l'apprentissage, le FIPHFP a organisé un webinaire de sensibilisation sur ce dispositif à l'attention des employeurs publics d'Auvergne-Rhône-Alpes. La rencontre a été l'opportunité de rappeler les modalités de l'apprentissage dans la Fonction publique et de présenter l'ensemble des étapes liées au processus de recrutement d'un apprenti en situation de handicap : de l'intégration jusqu'à la sécurisation dans l'emploi.

Des ateliers pour mieux collaborer entre territoires et acteurs publics de l'emploi

Des ateliers ont été co-organisés par le FIPHFP et Cap emploi pour permettre aux employeurs publics et acteurs territoriaux de l'emploi de mieux se connaître et collaborer. D'un territoire à l'autre, il est parfois difficile d'engager ou de maintenir dans la durée, une dynamique de réseau entre employeurs publics et partenaires de l'insertion. Plusieurs éditions de cet atelier ont eu lieu : un pour les départements de la Drôme et de l'Ardèche, et un autre pour les départements de la Savoie et la Haute-Savoie. Ils ont été l'occasion de renforcer la dynamique existante entre les territoires. Un atelier similaire, cette fois à destination des employeurs publics et acteurs du Service Public de l'Emploi en Isère, a également eu lieu.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Les employeurs publics en 2022 ont été désireux de retrouver de la proximité par des échanges en présentiel, notamment au niveau départemental et régional. Le FIPHFP en Auvergne-Rhône-Alpes a ainsi organisé et participé à de nombreux événements, dont le forum de l'emploi à Saint-Étienne et les journées portes ouvertes de la ville de Lyon. Ces rencontres ont permis de communiquer sur l'action du FIPHFP mais aussi sur les métiers de la Fonction publique, l'adaptation aux nouveaux modes de recrutement, le développement du partenariat avec le service public de l'emploi ou des échanges avec les organismes de formation.

Collectivement, les employeurs publics et partenaires de la région Auvergne-Rhône-Alpes se sont mobilisés en 2022 pour faire bouger les lignes en faveur de l'inclusion des agents en situation de handicap. Le préfet de région en a donné l'impulsion en 2021 par l'objectif d'atteindre 6 % de taux d'emploi des personnes en situation de handicap d'ici à 2023. Le FIPHFP a continué à se mobiliser cette année, avec des actions sur le terrain (forums, journées portes ouvertes, etc.) et des initiatives de soutien aux employeurs publics, afin d'atteindre cet objectif.



Guillaume Bonneville
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES

BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ EN 2022

6,22 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,56 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5,88 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,85 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



7 664
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

508
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



3 139
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



4 017
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



1 476 863 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

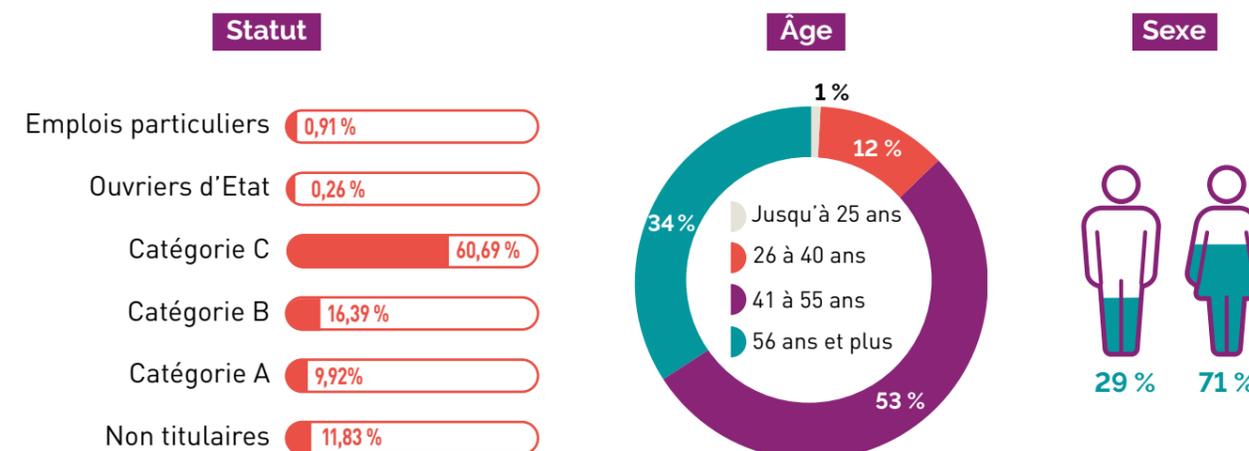
**AIDES
PONCTUELLES :**
697 827 €
financés via la
plateforme
des aides

779 036 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Côte-d'Or	26 179	1 575	6,02 %
Doubs	27 171	1 820	6,70 %
Jura	10 276	647	6,30 %
Nièvre	9 483	590	6,22 %
Haute-Saône	5 963	463	7,76 %
Saône-et-Loire	23 672	1 422	6,01 %
Yonne	12 991	747	5,75 %
Territoire de Belfort	7 414	400	5,40 %
Total Bourgogne-Franche-Comté	123 149	7 664	6,22 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Fabrice Geurts,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Zoom sur les troubles musculo-squelettiques

Les TMS constituent la première cause de maladie professionnelle reconnue en France (88 %). Dans la Fonction publique, la prédominance de TMS dans les maladies professionnelles des agents est de 94 % pour la Fonction publique territoriale et 95 % pour la Fonction publique hospitalière. S'engager dans une démarche adaptée de prévention est donc indispensable pour réduire durablement leur apparition et améliorer la qualité de vie au travail des agents. Le FIPHFP a organisé une session de sensibilisation sur les TMS pour permettre aux employeurs publics d'identifier les risques pouvant en provoquer : comment les prévenir ? et le cas échéant, comment accompagner un agent qui en souffre ?

Une mobilisation renforcée autour de l'apprentissage

La première étape du Tour de France de l'apprentissage en 2022 s'est effectué en Bourgogne-Franche-Comté, en format distanciel. Le webinaire a permis de présenter les aides dédiées à l'apprentissage et rappeler que le développement de ce dispositif est une des priorités du FIPHFP et de l'État : des efforts conséquents sont mis en œuvre pour renforcer la visibilité des offres en apprentissage et améliorer la prise en charge financière.

Utilisant le parcours de l'apprenti comme fil rouge, le webinaire a ensuite été rythmé par les témoignages d'employeurs publics, de Cap emploi, de CFA, et de l'Agefiph sur :

- ▶ L'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'apprentissage,
- ▶ La prise en compte des situations de handicap par le CFA,

- ▶ L'appui du Référent Handicap Formation,
- ▶ L'accueil de l'apprenti en situation de handicap par l'employeur.

Deux groupes de travail se sont réunis plus tard dans l'année, l'un regroupant les services publics de l'emploi et le second les centres de gestion. Ils avaient pour objectif de trouver des modalités opérationnelles pour augmenter le nombre de personnes en situation de handicap pouvant bénéficier de l'apprentissage dans la Fonction publique, et notamment dans la Fonction publique territoriale. Ces groupes de travail ont permis de définir une méthode de travail commune, avec un service public de l'emploi qui informe et accompagne des demandeurs d'emploi en situation de handicap vers l'apprentissage, et des centres de gestion qui, à partir des candidats proposés par le service public de l'emploi, proposent de manière ciblée les candidatures aux employeurs publics.

Rencontre du club des correspondants handicap

En 2022, le club des correspondants handicap s'est réuni à deux reprises dans la région Bourgogne-Franche-Comté. Une première édition en février a permis à Fabrice Geurts, directeur territorial du handicap, de présenter aux référents handicap et partenaires présents le nouveau catalogue des interventions du FIPHFP, actualisé au 1^{er} janvier 2022.

Le club s'est réuni de nouveau en mai pour échanger sur diverses problématiques :

- ▶ La possibilité pour les fonctionnaires de réaliser des bilans de compétences et des formations durant les arrêts de travail, ainsi que des meilleurs processus permettant leur implémentation,
- ▶ Le rôle et la mise en œuvre de la période de préparation au reclassement.

Développer les partenariats avec les EA et les ESAT

En mai 2022, une circulaire est venue modifier le plan de transformation des ESAT, engagé en 2021. L'objectif majeur est d'améliorer la fluidité et la diversité des parcours des bénéficiaires. Cette circulaire a été l'opportunité d'organiser un temps d'échange avec les employeurs publics de Bourgogne-Franche-Comté pour mieux faire connaître les EA et les ESAT, et examiner comment mettre en place des partenariats avec eux.

Une journée pour accueillir les nouveaux référents handicap

Tous les ans, le FIPHFP anime une journée d'accueil pour les nouveaux référents handicap des trois versants de la Fonction publique de la région. Organisée le 5 juillet 2022, elle a permis aux participants d'échanger sur leurs nouvelles missions avec le directeur territorial du handicap et de :

- ▶ Comprendre la notion de handicap au travail,
- ▶ Connaître les principaux aspects de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction Publique,
- ▶ Découvrir les aides et les dispositifs permettant de favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des agents handicapés.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



La région Bourgogne Franche-Comté a une pyramide d'âge plus élevée que la moyenne nationale, et une mobilité moins importante. Le contexte de la baisse d'attractivité des métiers de la Fonction publique a renforcé les enjeux liés aux maintiens et aux recrutements, notamment pour les filières techniques où la pénibilité conduit à des départs en retraite anticipés. Le défi à relever est donc important et je suis fier de dire que le FIPHFP soutient et encourage toutes les initiatives et démarches permettant d'anticiper les situations d'inaptitude, ainsi que le développement du sourcing permettant de recruter des compétences parmi des candidats en situation de handicap.

En 2022, nous avons identifié une attente toujours croissante pour des réponses personnalisées aux employeurs publics : des réponses adaptées à leur organisation comme à la situation de l'agent concerné. Le FIPHFP en Bourgogne-Franche-Comté est toujours à leur écoute, notamment via une amélioration du traitement des réclamations pour renforcer collectivement le service rendu.



Fabrice Geurts
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES BRETAGNE EN 2022

6,49 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

6,37 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5,74 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,01 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



9 817
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

1 000
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



3 128
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



5 689
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



2 727 109 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

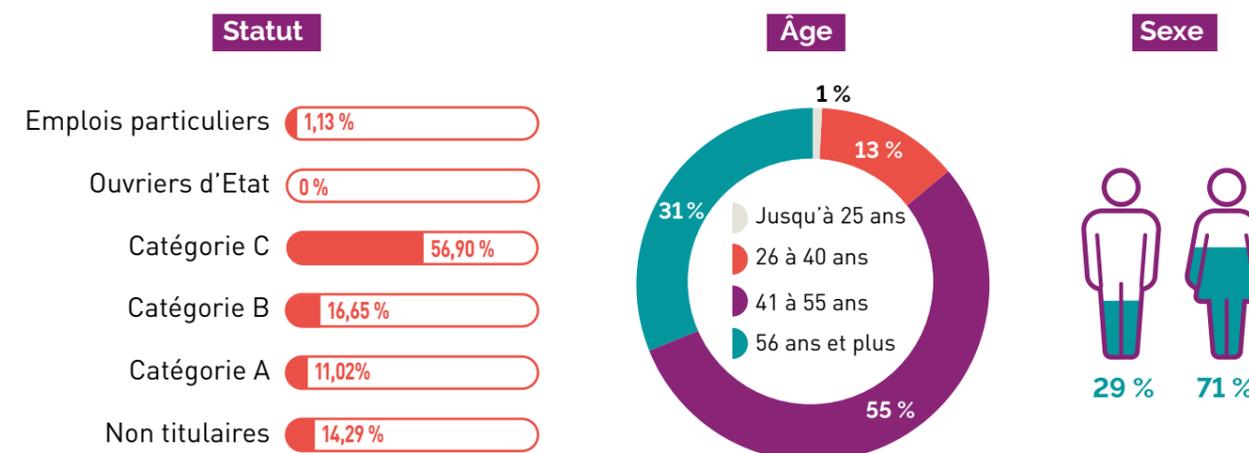
**AIDES
PONCTUELLES :**
1 332 404 €
financés via la
plateforme
des aides

1 394 706 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Côtes-d'Armor	25 172	1 565	6,22 %
Finistère	40 207	2 905	7,23 %
Ille-et-Vilaine	53 350	3 406	6,38 %
Morbihan	32 626	1 941	5,95 %
Total Bretagne	151 355	9 817	6,49 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Delphine Bellegarde Rieu,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

(Re)découvrir la fonction de correspondant handicap

Depuis la loi de 2005, les employeurs publics se dotent progressivement de correspondants handicap pour coordonner les actions menées en direction des agents en situation de handicap. À l'heure où les questions de qualité de vie au travail et de prise en compte des risques psychosociaux sont omniprésentes, cette mission prend une dimension d'autant plus stratégique. Afin d'accompagner les correspondants handicap dans leur rôle, le FIPHFP a organisé plusieurs rencontres en distanciel au cours de l'année. Elles ont permis aux participants de se constituer un réseau de professionnels, de mieux cerner leurs missions, d'échanger leurs pratiques et d'assister à des témoignages inspirants.

Sensibilisation sur la construction de partenariats avec les CFA

Bon nombre d'employeurs publics peinent à recruter des apprentis. Malgré leur volonté de s'inscrire dans cette démarche, beaucoup ne savent pas pour autant par où commencer pour lancer et mener à bien le recrutement. Le FIPHFP a ainsi organisé un webinaire le 21 janvier 2022 à l'attention des employeurs publics pour faire un point sur les aides du FIPHFP en matière d'apprentissage, témoigner des bonnes pratiques et notamment des partenariats instaurés avec des CFA pour recruter plus facilement des apprentis.

Ce webinaire a également permis d'éclaircir les interrogations des participants. Une représentante du Centre hospitalier Guillaume Régnier de Rennes est ainsi intervenue pour témoigner des bonnes pratiques et notamment des partenariats instaurés avec des CFA pour recruter plus facilement des apprentis.

Journée internationale de l'épilepsie

À l'occasion de la Journée internationale de l'épilepsie qui s'est déroulée le 14 février 2022, l'association EPI Bretagne et ses partenaires, dont le FIPHFP, ont organisé un programme d'événements dans le cadre d'une Semaine de l'Épilepsie en Bretagne. Maladie touchant 1 % de la population, souvent méconnue des employeurs, l'épilepsie nécessite parfois de mettre en place des solutions dédiées facilitant l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi. Les actions menées durant la Semaine de l'Épilepsie ont permis de sensibiliser autant les acteurs de l'emploi et de l'insertion que le grand public aux interactions entre cette maladie et le collectif de travail, afin de favoriser les échanges et l'inclusion.

Mieux intégrer les agents en situation de handicap psychique

Les handicaps psychiques sont peu connus des employeurs et peu de ressources ou de formations existent pour apprendre aux managers à accompagner un agent concerné par un tel handicap. Pour remédier à cela, le FIPHFP a tenu une classe virtuelle sur le thème « intégrer un agent en situation de handicap psychique » à destination des correspondants handicap de la Fonction publique. Cette classe virtuelle a été l'opportunité de partager des bonnes pratiques sur le sujet en déconstruisant les idées reçues sur les handicaps psychiques et en identifiant des solutions pour mieux accompagner les agents.

Accompagner les employeurs dans le suivi de leur convention avec le Fonds

La signature d'une convention avec le FIPHFP engage un employeur public pour plusieurs années sur une série d'actions pensées en amont. L'employeur conventionné doit adresser chaque année un bilan d'activité permettant de justifier des actions mises en œuvre, des dépenses engagées et des résultats en termes de recrutement et de maintien dans l'emploi. Pour accompagner les employeurs dans ces démarches, le club des employeurs conventionnés de Bretagne et des Pays de la Loire s'est réuni pour un temps d'échange dédié, durant lequel les employeurs ont pu poser différentes questions sur le suivi de leur convention avec le FIPHFP.

Un webinaire dédié à l'emploi accompagné

Le 23 juin 2022, l'Agefiph Bretagne a organisé un webinaire intitulé « l'emploi accompagné : un outil au service de l'insertion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap » en partenariat avec le FIPHFP, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, l'Agence régionale de la santé, LADAPT, Cap emploi et Pôle Emploi. Construit sur la base de témoignages d'employeurs publics et d'agents, il a été l'occasion pour les participants d'échanger autour de questions et problématiques liées au quotidien professionnel des employeurs.

LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE

La Bretagne est un territoire de partenariats et de solidarité. L'accompagnement des publics fragiles est naturellement dans l'ADN des acteurs bretons. Cette année 2022 a été marquée par la volonté de se retrouver, de construire ensemble et d'aller plus loin dans la mise en œuvre et le développement des politiques RH inclusives chez les employeurs publics bretons. Les employeurs sous convention ont tous souhaité poursuivre leur convention avec le FIPHFP et de nombreux autres m'ont sollicitée pour une primo-convention. La volonté est là et j'ai plaisir à l'accompagner.

Les actions du Handi-Pacte ont toujours un franc succès et la diversité des formats et des thèmes proposés permettent de répondre aux besoins des acteurs publics du handicap. Je tiens à remercier les partenaires, les employeurs publics, les prestataires pour leur engagement à favoriser la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Le FIPHFP a élargi les publics bénéficiaires de ses interventions aux personnes d'ESAT mises à disposition chez un employeur public. Cet élargissement permet des passerelles du milieu protégé vers le milieu ordinaire et les employeurs bretons sont parties prenantes. Bravo et belle continuation à toutes et tous !



Delphine Bellegarde-Rieu
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES

CENTRE VAL DE LOIRE EN 2022

5,60 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,57 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

4,74 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,42 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

6 076
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

350
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

2 137
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

3 589
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

1 487 977 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

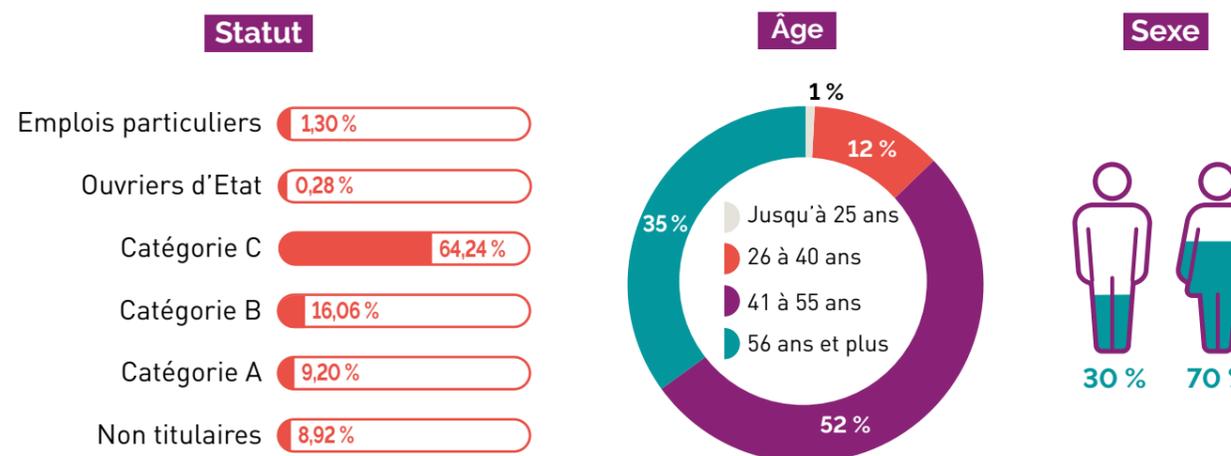
**AIDES
PONCTUELLES :**
501 146 €
financés via la
plateforme
des aides

986 831 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Cher	12 471	784	6,29 %
Eure-et-Loir	15 070	727	4,82 %
Indre	8 761	480	5,48 %
Indre-et-Loire	27 085	1 421	5,25 %
Loir-et-Cher	12 585	932	7,41 %
Loiret	32 595	1 732	5,31 %
Total Centre-Val de Loire	108 567	6 076	5,60 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Salwa Philibert,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Des échanges continus à travers de nombreuses pauses réseau

Suite au succès rencontré par le dispositif des pauses réseau, lancé en 2021 dans la région Centre-Val de Loire, celui-ci a été reconduit en 2022 avec trois rendez-vous organisés pendant l'année. Le concept se veut simple et accessible : il s'agit d'une heure d'échanges entre professionnels pour discuter, partager, inspirer et s'inspirer des autres.

Un premier rendez-vous a eu lieu en février 2022, avec pour thème « Comment intégrer la Fonction publique ? ». Les employeurs publics réunis ont échangé sur les différents modes de recrutement disponibles (par concours, service civique, apprentissage, etc.), les possibilités en matière de titularisation d'apprentis, les stages, les périodes d'immersion et sur les divers outils qui permettent d'identifier des candidats. En effet, l'une des principales problématiques rencontrées par les employeurs est de trouver des voies de sourcing sur des métiers en tension ou sur des zones géographiques particulières.

Un second rendez-vous a permis au nouveau directeur territorial au handicap, François-Xavier Fesnin, de se présenter auprès des employeurs publics partenaires du FIPHFP. Cette rencontre a aussi permis aux participants de partager leurs bonnes pratiques sur des difficultés rencontrées au quotidien, telles que :

- Quels sont les postes qui peuvent être envisagés dans le maintien en emploi d'un agent déclaré inapte, pour lequel le médecin du travail a lancé une alerte sur l'état de santé ?
- Comment maintenir à son poste un agent d'entretien ayant un problème de santé psychique et dont la fatigue physique ne cesse d'augmenter en raison de son âge ?

La troisième pause réseau était dédiée à l'entretien de recrutement. Étape cruciale de l'insertion, l'entretien de recrutement constitue un temps particulier dans l'inclusion d'une personne en situation de handicap. Les participants ont échangé sur la valeur ajoutée qu'ils peuvent apporter lors d'un entretien, ou encore comment repérer et déjouer les représentations trop hâtives qui peuvent entraver l'objectivité de l'analyse d'un candidat.

Une journée dédiée à l'intégration des agents en situation de handicap psychique

Le 27 septembre 2022, le FIPHFP a organisé une journée sur la thématique de l'intégration des agents ayant des handicaps psychiques. Cette rencontre, organisée à Chartres, a réuni une vingtaine de référents handicap d'employeurs publics du territoire et de partenaires. Cette journée a été l'occasion pour les participants de mieux comprendre le concept de handicap psychique et les mécanismes d'intégration disponibles, et d'échanger collectivement autour de témoignages et de cas pratiques pour éviter les situations de blocage. Comment dépasser ses propres représentations ? Comment créer des conditions qui facilitent la communication, la mobilisation des équipes et l'intégration de la personne ? Telles sont les questions qui ont été posées lors de la rencontre. La journée s'est terminée par la présentation de l'offre de service des Cap emploi et des Prestations d'Appui Spécifique (PAS) mobilisables par les employeurs publics.

Une convention pour l'insertion des étudiants en situation de handicap

Le FIPHFP a co-signé, en juillet 2022, la convention « Atouts pour tous » en région Centre-Val de Loire. Les autres signataires sont notamment l'Académie d'Orléans-Tours, l'Université d'Orléans, l'Université de Tours, le CNAM en région Centre-Val de Loire, ou encore l'INSA Centre-Val de Loire.

L'objectif de cette convention : favoriser l'insertion professionnelle des étudiants en situation de handicap. En 2020-2021, ils étaient 1 002 à être recensés dans l'Enseignement Supérieur public en région Centre-Val de Loire, soit environ 1,9 % de l'ensemble des étudiants dans la région. Mobilisés pour l'insertion des étudiants et des apprenants de l'Enseignement Supérieur en situation de handicap, les partenaires s'engagent à conduire des actions dans une logique d'accompagnement global et coordonné. Ces actions sont fondées sur la mobilisation de moyens matériels, humains et techniques. Elles sont pilotées et les moyens coordonnés par un Comité de Pilotage régional.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



J'ai pris mes fonctions de Directeur territorial du handicap dans le courant de l'année 2022. Dès mon arrivée, j'ai été heureux de voir le travail effectué par le Handi-Pacte pour créer un réseau de partage entre le FIPHFP et les employeurs publics. J'ai d'ailleurs profité d'un de ces rendez-vous pour avoir un moment d'échange avec les employeurs publics et me présenter à eux. La rencontre m'a permis de rencontrer les personnes avec qui les équipes du FIPHFP sont en contact quotidien, de mieux comprendre leurs attentes, leurs difficultés et comment je peux les aider dans ma nouvelle fonction de DTH.

Parmi les actions phares du FIPHFP en Centre-Val de Loire en 2022, je pense qu'il faut souligner tout le travail effectué autour des handicaps invisibles en 2022. Je suis tout particulièrement fier d'un outil interactif développé par le Handi-Pacte pour mieux sensibiliser à ce sujet. Il s'agit d'un jeu digital lancé à l'occasion de la SEEPH, intitulé "Handicap mental, psychique, cognitif... mieux s'y repérer", qui permet aux managers et professionnels RH de mieux comprendre ce que la notion de handicap invisible veut dire et comment mieux accompagner les agents.



François-Xavier Fesnin
Directeur territorial au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES GRAND EST EN 2022

6,31 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,94 %

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



6,40 %

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,75 %

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



14 240

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

933

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5 929

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7 378

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



3 791 703 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

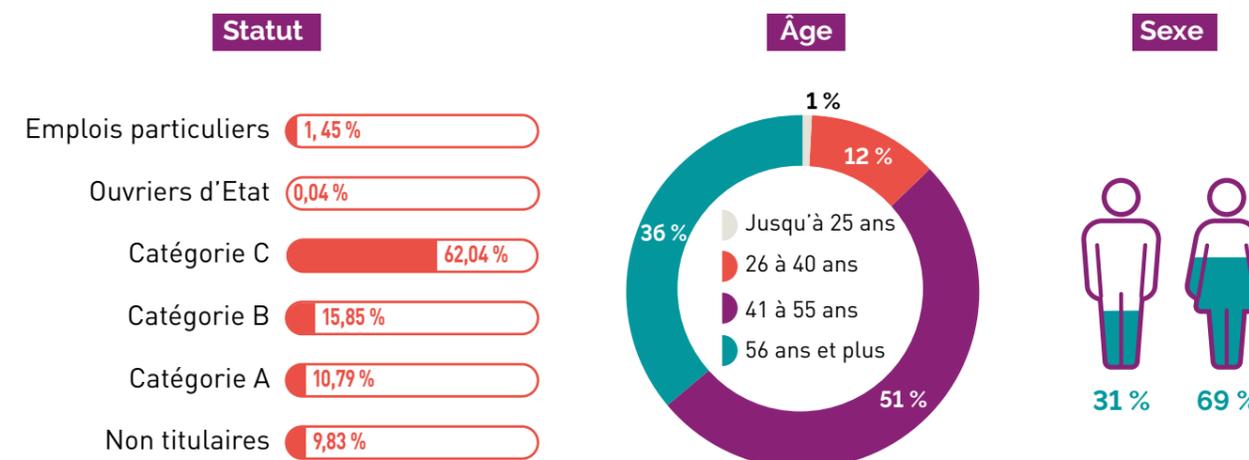
**AIDES
PONCTUELLES :**
1 461 928 €
financés via la
plateforme
des aides

2 329 775 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ardennes	10 091	673	6,67 %
Aube	11 150	748	6,71 %
Marne	24 551	1 500	6,11 %
Haute-Marne	6 932	534	7,70 %
Meurthe-et-Moselle	36 299	2 160	5,95 %
Meuse	8 126	476	5,86 %
Moselle	31 009	2 017	6,50 %
Bas-Rhin	56 747	3 443	6,07 %
Haut-Rhin	24 943	1 618	6,49 %
Vosges	15 841	1 071	6,76 %
Total Grand Est	225 689	14 240	6,31 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Philippe Crenner,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

Rencontre du club des correspondants handicap

Le FIPHFP a organisé deux clubs des correspondants handicap en région Grand Est en 2022. Un premier rendez-vous en janvier a permis à la directrice territoriale du handicap de présenter le nouveau catalogue des interventions du FIPHFP suivi d'une mise à jour du document. À la suite de cette présentation, les participants ont partagé leurs expériences sur divers sujets, dont l'inclusion d'un agent ayant des troubles DYS, ou encore sur les outils à disposition pour améliorer l'accessibilité numérique.

Le club des correspondants handicap d'avril s'est penché sur les questions d'actualités, afin de tenir les employeurs publics informés des évolutions liées au handicap et à l'inclusion :

- ▶ Une circulaire du 17 mars 2022 a introduit la mise en place de référents handicap dans la Fonction publique d'État,
- ▶ Cinq plateformes de prêts de matériel co-financées par le FIPHFP ont été présentées et le déploiement, sur le plan national, s'est effectué sur toute l'année 2022.

Présentation des aides et d'une nouvelle plateforme d'aides aux employeurs publics

En plus d'une nouvelle version de son catalogue d'interventions, le FIPHFP a également lancé, en janvier 2022, une [nouvelle plateforme de demandes d'aides](#). Son but : simplifier les processus de demandes d'aides des employeurs publics et leur permettre de suivre leur traitement en temps réel. Le FIPHFP a profité de ces évolutions pour organiser un webinar le 24 février 2022, où ont été présentés le nouveau catalogue et la nouvelle plateforme du FIPHFP. Ce moment a permis de répondre aux questionnements et problématiques des employeurs utilisateurs de la plateforme, et de faciliter sa prise en main.

Colloque régional du FIPHFP sur le thème de l'inclusion

Chaque année, le FIPHFP organise en région Grand Est un colloque régional en partenariat avec la Banque des Territoires. Ayant pour thème l'inclusion, la journée a eu trois temps forts. Le premier sujet portait sur les « pratiques RH inclusives ». Un représentant du Conseil départemental de la Moselle a présenté les réflexions engagées en ce sens. Il a également insisté sur les actions mises en œuvre visant à rendre l'environnement professionnel inclusif pour les agents en situation de handicap, permettant ainsi de favoriser leur intégration et leur maintien dans l'emploi.

Un second focus a ensuite été porté sur les missions et la formation du référent handicap. Ne nécessitant aucune expertise de départ, la fonction de référent handicap requiert toutefois une formation. Ainsi, le diplôme universitaire « Référent handicap secteur privé, fonctions publiques, secteur associatif », dispensé par l'UPEC - Faculté de Santé de Paris-Est-Créteil, a été présenté aux employeurs afin de leur proposer des opportunités de formation.

Enfin, les employeurs publics ont eu l'occasion de participer à un événement musical organisé par le Centre Pompidou-Metz. Intitulé « silence, on danse ! », il a été conçu en collaboration avec l'Institut National des Jeunes Sourds de Metz (INJS) : grâce à des gilets vibrants, les personnes sourdes et malentendantes ont pu ressentir les ondes émises par la musique du DJ.

Formation des nouveaux référents handicaps, essentielle à la mise en œuvre d'une politique handicap

Six nouveaux référents handicap d'employeurs publics du Grand Est ont été formés sur leur mission de référent, avec la participation de Philippe Crenner, directeur territorial au handicap FIPHFP en Grand Est, le 22 novembre 2022. La journée de formation avait pour objectif de comprendre les notions de handicap et de compensation, d'avoir une vision globale des services du FIPHFP mis à la disposition des employeurs publics, de connaître les financements mobilisables, et enfin, d'intégrer des repères réglementaires sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Un troisième webinar dédié au management

Via son Handi-Pacte territorial en Grand Est, le 1^{er} décembre 2022, le FIPHFP a organisé un troisième webinar sur le thème du management. L'événement portait autour du thème : « Comment gérer le retour d'un agent en temps partiel thérapeutique ? », en présence de plus d'une cinquantaine de managers et référents handicap. L'importance de l'encadrement autour des agents en situation de handicap a été mise en avant. Céline De Mélo, du Handi-Pacte Grand Est, et Elodie Le Tual, spécialiste RH, ont pu répondre aux questions des participants, tout en partageant des outils pratiques directement utilisables par les managers.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Chaque année, nous organisons un colloque en partenariat avec la Banque des territoires qui rencontre un franc succès. Cette année, près d'une centaine de personnes se sont retrouvées au Centre Pompidou de Metz pour une journée consacrée aux bonnes pratiques de l'inclusion, avec, en fin de journée, un événement musical participatif organisé par l'Institut National des Jeunes Sourds de Metz. Je suis ravi de voir, chaque année, toujours plus d'acteurs se mobiliser en faveur de l'inclusion et prendre part à des opérations de sensibilisation, comme le concert organisé par l'INJS.

Le FIPHFP, dans la région Grand Est, a mis un accent particulier sur l'apprentissage au cours de l'année 2022. L'étape du "Tour de France de l'apprentissage, Cap sur les Compétences, Cap sur l'apprentissage", qui s'est tenue dans cette région en 2021, a suscité l'intérêt des employeurs publics. Ils ont demandé plus d'accompagnement sur cette aide au recrutement, devenue la première dépense d'intervention du FIPHFP. Nous avons continué nos actions de sensibilisation sur l'apprentissage en 2022, avec la volonté d'avoir un dialogue permanent avec les acteurs clés de l'apprentissage : les CFA, les employeurs publics, Cap emploi, Pôle emploi et les missions locales.



Philippe Crenner
directeur territorial au handicap du FIPHFP depuis le 1^{er} septembre

LES CHIFFRES GUADELOUPE EN 2022

3,46 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

2,35 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

3,66 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

3,52 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

729
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

38
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

197
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

494
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

466 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

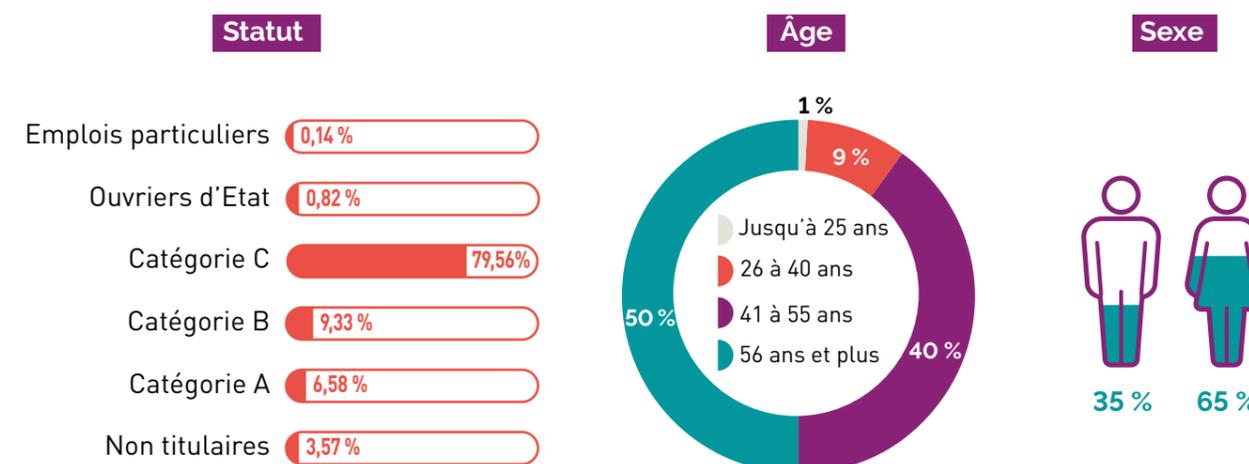
AIDES
PONCTUELLES :
466 €
financés via la
plateforme
des aides

0 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Guadeloupe	20 544	724	3,52 %
St-Barthélemy	244	2	0,82 %
St-Martin	266	3	1,13 %
Total Guadeloupe	21 054	729	3,46 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Nadine Montbrun,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES GUYANE EN 2022

4,15 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

2,28 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

5,17 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

3,80 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

453
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

16
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

185
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

252
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

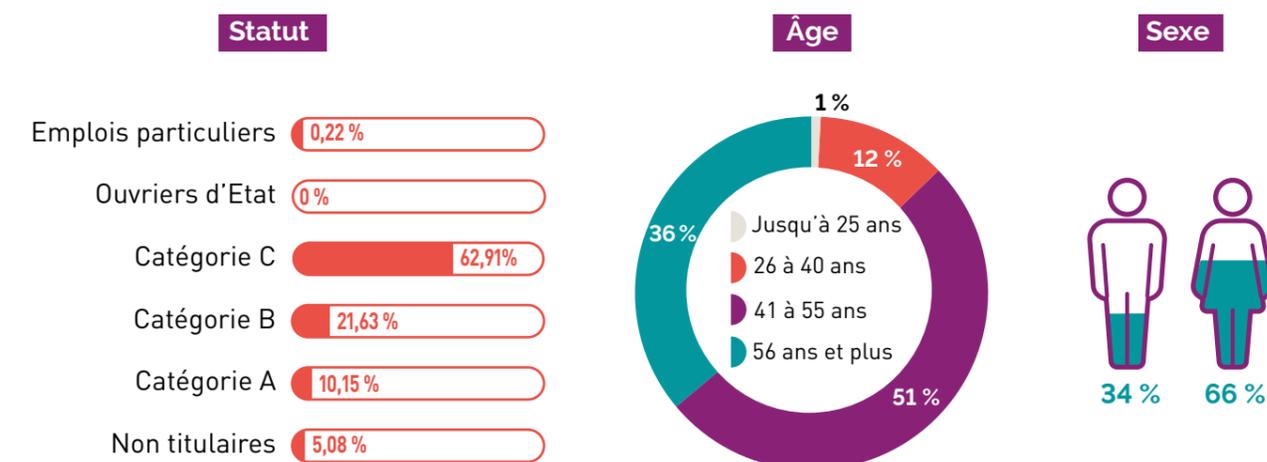
0 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

0 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Guyane	10 907	453	4,15 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Nadine Montbrun,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES MARTINIQUE EN 2022

6,54 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,08 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

7,24 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,28 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

1 519
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

13
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

558
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

948
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

232 097 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

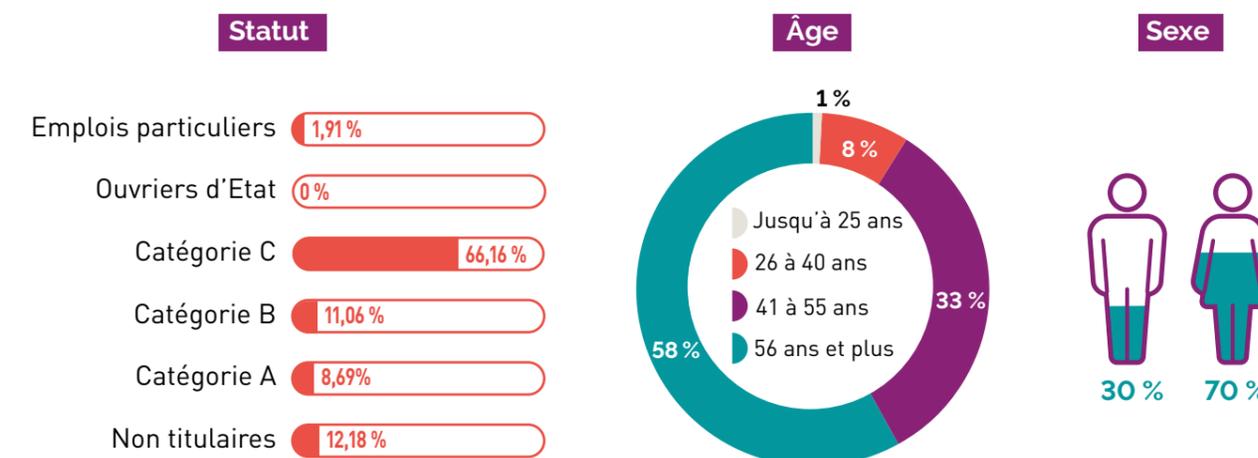
**AIDES
PONCTUELLES :**
29 184 €
financés via la
plateforme
des aides

202 914 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Martinique	23 229	1 519	6,54 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Nadine Montbrun,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

Deux temps d'échanges privilégiés avec les employeurs publics conventionnés d'Antilles-Guyane

Le Club des employeurs publics conventionnés s'est réuni à deux reprises en Antilles-Guyane. Un premier rendez-vous, le 22 janvier 2022, a réuni une trentaine de participants en visio-conférence autour de Nadine Montbrun, directrice territoriale au handicap du FIPHFP. Après une présentation par la DTH des évolutions du catalogue des interventions du FIPHFP au 1^{er} janvier 2022, les participants ont pu échanger sur divers sujets. Parmi eux, l'accessibilité des interfaces numériques des employeurs publics et l'encadrement des agents handicapés en période de crise ont été les deux sujets ayant suscité le plus d'échanges avec la DTH et le Handi-Pacte.

Un deuxième club des employeurs publics conventionnés s'est tenu le 23 juin 2022. Nadine Montbrun a d'abord présenté les actualités du FIPHFP : le lancement du nouveau site web du FIPHFP, ainsi que le thème de la SEEPH et le DuoDay. Ensuite, les participants ont eu l'opportunité de partager leurs bonnes pratiques sur des thèmes divers :

- ▶ La mise en œuvre du décret 2020-530 sur l'expérimentation de la titularisation après apprentissage,
- ▶ L'accompagnement des employeurs pour préparer l'accueil d'un apprenti,
- ▶ Les actions de communication facilitant la déclaration des agents en situation de handicap,
- ▶ La pérennisation des salariés en contrat, notamment via le contrat d'apprentissage.

Une première convention signée avec le Conseil régional de Guadeloupe

Le 6 avril 2022, le Conseil régional de Guadeloupe s'est engagé dans une démarche d'inclusion à travers la signature de sa première convention avec le FIPHFP. Ce projet marque la concrétisation d'une démarche concertée et construite entre le Fonds, les acteurs et les partenaires régionaux de

l'emploi et l'employeur. Le projet est d'envergure : le financement de la convention s'élève à 1 294 324 € dont 399 516 € apportés par le FIPHFP pour un établissement regroupant plus de 1 300 agents. Grâce à cette convention, le Conseil régional de Guadeloupe vise à :

- ▶ Améliorer le recensement des BOE au sein de la collectivité,
- ▶ Diversifier le recrutement des personnes en situation de handicap et permettre leur accession à des postes de catégories A et B au sein de la collectivité,
- ▶ Permettre une bonne information de l'ouverture des postes à tous les partenaires et faciliter les recrutements externes,
- ▶ Faciliter le recours aux facultés, aux écoles supérieures, aux ESAT et à l'enseignement spécialisé,
- ▶ Permettre un accueil qualitatif des apprentis et stagiaires dans les services de la région Guadeloupe.

Zoom sur la période de préparation au reclassement en Martinique

Le FIPHFP en Antilles-Guyane a déployé un dispositif d'accompagnement à la mise en œuvre de la PPR tout au long de l'année 2022. Ce dispositif a été retenu dans le cadre d'un appel à projets du Fonds d'innovation RH 2022 de la DGAFP et soutenu financièrement par le FIPHFP et son Conseil scientifique. L'objectif du dispositif vise à préparer les agents concernés pendant la période préparatoire qui dure un an, les assister dans la construction de nouveaux projets professionnels, et à accompagner les employeurs des trois versants de la Fonction publique de Martinique pour la mise en œuvre de la PPR dans leurs établissements.

Après une rencontre avec les conseillers mobilité carrière, le 21 mars 2022, visant à leur présenter les différents acteurs du handicap, un séminaire de lancement s'est tenu le 24 mars 2022. L'idée étant de proposer une démarche avec un processus de coordination et de co-construction mobilisant tous les acteurs autour du projet de l'agent concerné :

- ▶ Les acteurs RH mobilisés pour l'accompagnement de la reconversion professionnelle pour raison de santé,
- ▶ Les fonctionnaires mobilisés sur le champ de compétences pour permettre à l'agent d'occuper un nouveau poste,
- ▶ Les autres acteurs du dispositif du handicap : FIPHFP, Cap emploi et le Dispositif de l'emploi accompagné.

Enfin, le 27 octobre 2022, s'est tenu un séminaire sur la thématique de la prévention de la désinsertion professionnelle dans le cadre de l'inaptitude pour raison de santé. Cette matinée a rassemblé une centaine de participants (DRH, managers, référents handicap) et a été rythmée par des témoignages.

Un e-atelier dédié au développement des partenariats avec les EA et les ESAT

Une vingtaine d'employeurs se sont réunis le 15 décembre 2022 dans la dynamique « De la transformation d'une société vers une société inclusive », après un assouplissement de la réglementation qui permet aux personnes accueillies en ESAT ou en EA de travailler pour des employeurs du milieu ordinaire, ceux-ci pouvant désormais travailler directement avec les EA et les ESAT via la prestation de services diverses. Repérés lors de la réalisation de prestations, ces travailleurs peuvent être mis à disposition par convention, puis être recrutés directement par l'employeur public le cas échéant. En fin d'atelier, Joseph Blombo, directeur de l'AGIPSAH, Alfred Aricat, directeur de l'Adapei de Martinique, et Bernard Vaty, directeur de l'association KAHMA, ont invité les employeurs publics curieux des collaborations envisageables à prendre contact avec eux.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Les Antilles-Guyane ont pour caractéristiques communes l'insularité, l'éloignement géographique de la Métropole et les déplacements inter-îles par voie aérienne. Ces particularités ont un impact non négligeable sur la situation économique : part importante du secteur tertiaire, et taux de chômage nettement supérieur à celui de la Métropole.

Avec une population vieillissante dans deux des trois départements concernés, l'inclusion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap est un défi constant. Le FIPHFP joue un rôle prépondérant auprès des différents acteurs et employeurs grâce à son offre d'intervention, son Handi-Pacte, et ses partenariats.

Cette année nous sommes heureux d'avoir conclu des conventions avec des employeurs publics emblématiques tels que le Conseil régional Guadeloupe et le CHUR Guadeloupe. La présence renforcée de référents au sein des établissements et la relation de proximité avec nos partenaires permettent de faire de l'intervention du FIPHFP un levier essentiel de la politique handicap au sein de la Fonction publique.



Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES HAUTS-DE-FRANCE EN 2022

6,62 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,90 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

5,73 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

7,53 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

17 455
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

1 163
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

5 627
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

10 665
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

4 923 531 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

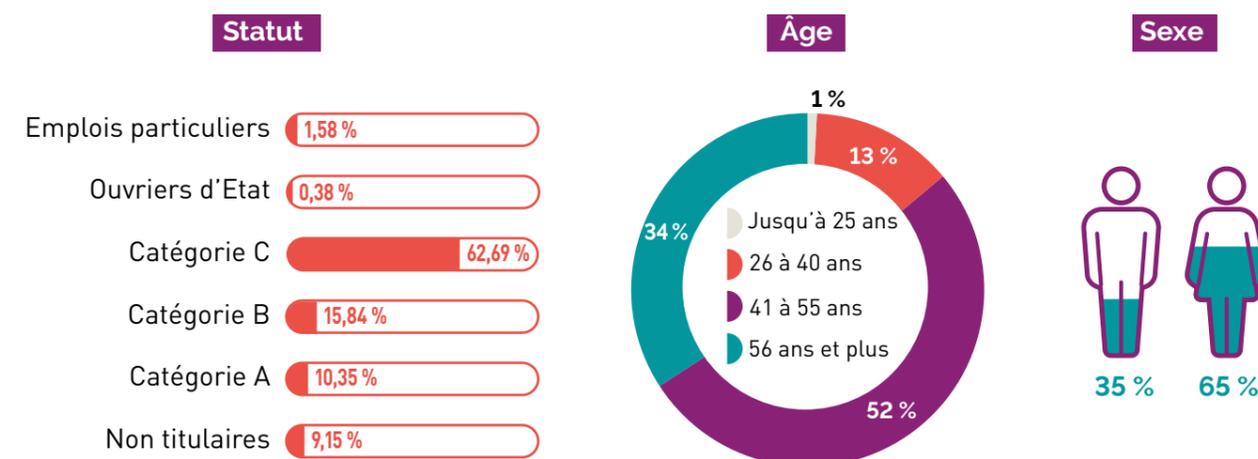
2 521 482 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

**AIDES
PONCTUELLES :**
2 402 049 €
financés via la
plateforme
des aides

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Aisne	20 457	1 124	5,49 %
Nord	132 230	9 270	7,01 %
Oise	25 701	1 419	5,52 %
Pas-de-Calais	57 089	4 059	7,11 %
Somme	28 095	1 583	5,63 %
Total Hauts-de-France	263 572	17 455	6,62 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Isabelle Chavot,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Le FIPHFP mobilisé pour les Troubles du spectre autistique (TSA)

Le 24 février 2022, le FIPHFP a organisé un webinaire sur la thématique de l'emploi des agents présentant un trouble du spectre de l'autisme. L'ambition de ce webinaire : apporter des clés concrètes aux employeurs publics pour les aider à favoriser l'insertion professionnelle des personnes porteuses d'un TSA. Cette rencontre a été l'occasion pour les 150 participants de revenir sur les notions fondamentales de ce trouble neurodéveloppemental. Il a également permis aux différents acteurs invités de témoigner sur le sujet à travers leurs expériences d'accompagnement. Le FIPHFP a également participé au salon Aspide Days, le 5 mars 2022 à Arras. Cet événement était organisé par l'association Ass des AS, association de parents située dans les Hauts-de-France et créée en 2007 pour faciliter la vie des personnes Asperger. Le FIPHFP est intervenu sur le salon à l'occasion d'une table ronde intitulée « Accompagner vers l'emploi : qui peut faire quoi ? ». Les aides du FIPHFP ont été présentées afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes souffrant de troubles du spectre de l'autisme.

Intervention auprès des étudiants de l'IPAG

Le FIPHFP est intervenu, le 9 mars 2022, lors de la conférence « Enjeux et actualité de la Fonction publique » à l'Institut de Préparation à l'Administration Générale (IPAG) d'Amiens. Soucieux de sensibiliser les futures générations de fonctionnaires aux sujets du handicap et de l'inclusion, le FIPHFP y a présenté les politiques publiques visant à promouvoir l'accès à l'emploi

public, la formation et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés aux étudiants de Prépa Concours et Prépa Talents IRA, et de Science Politique et de Droit.

Zoom sur la période de préparation au reclassement

Le 9 juin 2022, le FIPHFP a organisé un webinaire consacré à la PPR. Beaucoup d'employeurs publics se sont mobilisés pour découvrir ce nouveau dispositif rendu accessible à l'ensemble de la Fonction publique suite à une circulaire publiée en 2022. Les participants ont pu obtenir des informations sur le contenu de la PPR, son cadre juridique et les agents éligibles. Par la suite, un responsable et une consultante pour le maintien dans l'emploi du pôle Santé au travail d'Amiens Métropole ont expliqué de quelle manière a été déployé le dispositif PPR au sein de leur collectivité depuis 2018. Ce cas pratique a permis de revenir sur les conditions de réussite pour la mise en place du dispositif, et aux employeurs de poser leurs questions.

Rencontre des correspondants handicap des Hauts-de-France

Le FIPHFP a réuni, via son dispositif territorial Handi-Pacte dans les Hauts-de-France, le Club des employeurs conventionnés de la région en visio-conférence le 9 juin 2022. Le Fonds y a présenté ses actualités : un nouveau site internet et des ressources plus facilement accessibles en ligne, le programme des webinaires à venir ou encore les événements et actions prévus dans les Hauts de France lors de la SEEPH 2022.



Une 1^{ère} matinale départementale dédiée au DEA

Le 27 septembre 2022 s'est déroulée la 1^{ère} matinale départementale du Dispositif Emploi Accompagné à Arras, dans le Pas-de-Calais. Isabelle Chavot, directrice territoriale au handicap dans les Hauts-de-France, est intervenue à l'occasion d'une table ronde intitulée « En quoi l'emploi accompagné peut répondre aux besoins des employeurs ? ».

Organisateur de l'événement, l'UDAPEI 62 participe au pilotage du Dispositif Emploi Accompagné 62, dispositif qui accompagne depuis 2020 les personnes en situation de handicap vers et dans l'entreprise : entrée et maintien dans l'emploi ordinaire. Ce dispositif, qui a été lancé en 2020 pendant la crise du Covid-19, a permis jusqu'à aujourd'hui l'accompagnement de plus de 140 personnes et la formation 9 référents.

LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



La région Hauts-de-France représente un nombre important d'employeurs publics (930 répartis sur 5 départements) dont 75 % sont des collectivités territoriales. Le taux direct d'emploi des personnes en situation de handicap de l'année 2022 est de 6,62 %, supérieur à la moyenne nationale, ce qui tend à démontrer le succès de l'action du FIPHFP en matière d'insertion.

En Hauts-de-France, le travail de partenariat des acteurs du handicap et les passerelles mobilisées (milieu protégé-milieu ordinaire, mobilité inter-Fonction publique,...) sont des enjeux forts dans un contexte de tensions sur le marché du travail. Les plus concernés sont les plus gros employeurs ou les employeurs basés sur l'aire métropolitaine de Lille. Une des causes de cette tension est les départs en retraite massifs. Un travail sur l'attractivité de la Fonction publique est initié à cet effet par le Préfet de région. Le sujet de l'insertion des personnes en situation de handicap y est particulièrement traité.



Isabelle Chavot
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES ÎLE-DE-FRANCE EN 2022

5,57 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,40 %

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



4,66 %

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,14 %

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



30 340

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

2 444

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



6 673

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



21 223

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



4 572 422 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

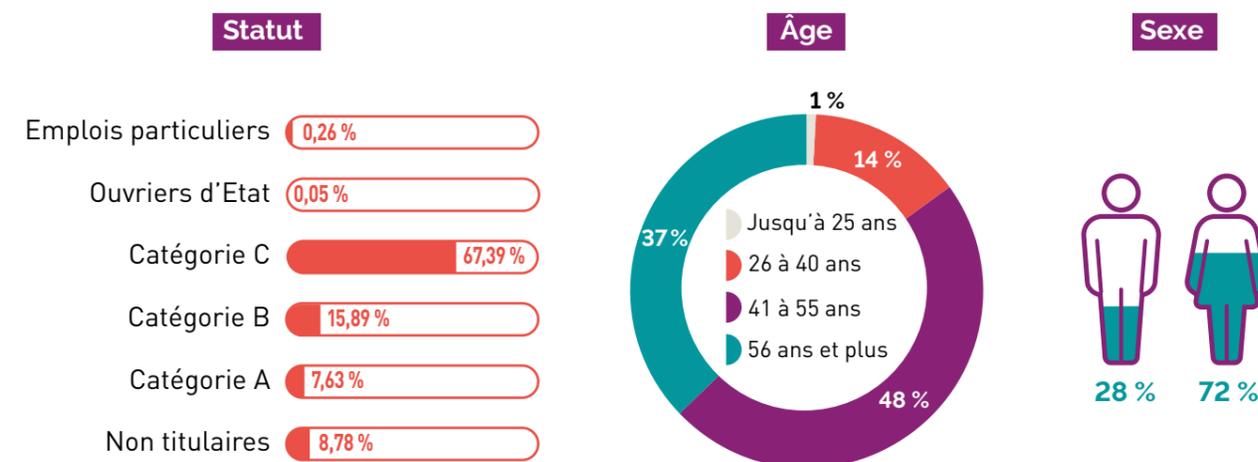
**AIDES
PONCTUELLES :**
620 199 €
financés via la
plateforme
des aides

3 952 222 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ville de Paris	173 318	8 792	5,07 %
Seine-et-Marne	45 696	2 459	5,38 %
Yvelines	47 461	2 308	4,86 %
Essonne	50 545	2 564	5,07 %
Hauts-de-Seine	52 166	3 813	7,31 %
Seine-St-Denis	75 335	4 542	6,03 %
Val-de-Marne	56 090	3 652	6,51 %
Val-d'Oise	43 684	2 210	5,06 %
Total Île-de-France	544 295	30 340	5,57 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Mohamed Ayadi,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Accompagner le maintien dans l'emploi des agents souffrant de maladies chroniques invalidantes

Le FIPHFP en Île-de-France a organisé le 15 mars 2022 une rencontre pour mettre en lumière les particularités liées aux maladies chroniques. Elle a permis de détailler les conditions préalables à l'accompagnement des agents et de donner les clés pour favoriser un retour à l'emploi dans des conditions optimales. La première partie de la rencontre a été consacrée à la présentation de la définition légale d'une maladie chronique invalidante, avec un focus sur le cancer. Anne-Sophie Tuszynski, fondatrice de Cancer@Work, a ensuite témoigné de son expérience. Ayant elle-même connu la maladie, elle a partagé les leviers de la réussite de son retour dans l'emploi ainsi que les compétences et les qualités qu'elle a développées en réaction à sa situation.

Un webinaire dédié au handicap visuel dans l'emploi

Après une attention portée aux maladies chroniques invalidantes, le FIPHFP a proposé aux employeurs publics d'Île-de-France, le 12 avril 2022, un webinaire consacré au handicap visuel et aux modalités de gestion dans l'emploi de cette typologie de handicap particulière. Les participants ont ainsi pu profiter du retour d'expérience d'une représentante de Pôle emploi, venue présenter la manière dont l'employeur public accompagne en interne ses agents souffrant d'un handicap visuel. Les participants ont découvert le processus d'aménagement mis en place, l'équipe dédiée, les outils et partenariats mobilisés.

Le FIPHFP décerne son prix de l'Inclusion

Le 21 avril 2022 s'est déroulée la cérémonie de remise du Prix de l'inclusion aux employeurs publics d'Île-de-France. Il récompense les actions concrètes mises en place par des employeurs publics en matière d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le Pôle interministériel Transition écologique / Cohésion des territoires / Mer a été récompensé pour deux projets :

- Dans la catégorie communication et sensibilisation : « Les Uns Visibles », qui vise à favoriser l'inclusion des agents en situation de handicap en constituant une communauté professionnelle inclusive de pairs pour révéler les ambitions professionnelles.

- Dans la catégorie maintien dans l'emploi et parcours professionnel : « La promotion des BOE ». Cette action a mobilisé des services du pôle ministériel pour qu'ils proposent des postes réservés à la mise en œuvre de l'expérimentation de promotions des fonctionnaires BOETH dans un corps de catégorie supérieure.

Le second lauréat, le ministère des armées, a été récompensé dans la catégorie Recrutement et insertion pour le projet « Recrutement d'autistes Asperger ». Il vise à dynamiser les recrutements du ministère en intégrant des personnes autistes Asperger dans des emplois où leurs compétences sont reconnues.

Améliorer la notoriété de la pair-aidance, méthode d'accompagnement peu connue

La pair-aidance constitue un système d'entraide et de pratiques de soutien à travers lequel une personne s'appuie sur sa propre expérience pour aider d'autres personnes ayant des parcours similaires ou situations comparables. Pour améliorer la notoriété de ce dispositif, le FIPHFP a organisé une rencontre le 17 mai 2022. Les participants ont partagé conseils et bonnes pratiques sur le sujet, puis insisté sur les points de vigilance lors du déploiement d'une démarche de pair-aidance, avant d'illustrer les bénéfices pour les employeurs et pour les agents à travers les témoignages sur deux cas concrets.

Le Tour de France de l'Apprentissage s'est clôturé en Île-de-France

La 14^{ème} et dernière étape du Tour de France de l'Apprentissage « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » s'est déroulée à la préfecture de région d'Île-de-France. La journée a commencé avec des prises de paroles de Frédéric Antiphon, adjoint au Secrétaire général aux moyens mutualisés de la région Île-de-France. Il a rappelé l'engagement fort de l'État sur la question de l'apprentissage des personnes en situation de handicap avec la Loi de Transformation de la Fonction publique, la mise en ligne de la plateforme PASS permettant d'accroître la transparence et la visibilité des offres d'apprentissage dans la Fonction publique, et la volonté d'accueillir 15 000 apprentis dans la Fonction publique d'État dont au moins 6 % en situation de handicap.

Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, a ensuite souligné l'engagement du Fonds en matière d'apprentissage, devenu la première dépense d'intervention avec environ 1 200 apprentis aidés chaque année. Le Fonds est également activement impliqué dans les groupes de travail mis en place par le gouvernement pour développer l'emploi, la formation et l'apprentissage des personnes en situation de handicap, et l'accessibilité universelle des CFA. Il a enfin rappelé l'importance pour cette étape francilienne de permettre la rencontre entre tous les acteurs présents et de construire des passerelles entre ces mondes qui ne se connaissent pas assez :

- les référents handicap d'employeurs publics,
- les CFA,
- les Cap emploi et l'Agefiph,
- les apprentis en situation de handicap.

Suite aux prises de parole du FIPHFP et de la préfecture d'Île-de-France, la journée s'est rythmée par des ateliers et des conférences permettant à chacun de mieux se connaître et de mieux connaître le dispositif de l'apprentissage.

Le FIPHFP aide les employeurs publics à préparer leur SEEPH

Temps fort pour l'écosystème du handicap en France, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap donne l'opportunité à tous les employeurs de mettre en place de nouvelles actions pour l'insertion professionnelle de ces personnes ou de sensibiliser sur celles déjà existantes.

Pour les accompagner au mieux dans cette démarche, le FIPHFP a organisé le 20 septembre 2022 un webinaire dédié. Après une présentation du thème de la SEEPH 2022 et du DuoDay, les participants ont pu bénéficier du retour d'expérience et des conseils de la référente inclusion du Conseil régional d'Île-de-France, qui met en place chaque année un programme quotidien d'actions pour sensibiliser et mobiliser les agents.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Plus que les aides financières du FIPHFP, les employeurs publics d'Île-de-France attendent de plus en plus de l'établissement un accompagnement dans la définition de leur politique emploi et handicap, mais également dans la mise en œuvre de leur plan d'actions co-financé par le FIPHFP.

C'est pourquoi le FIPHFP en Île-de-France a développé, notamment avec l'appui de son Handi-Pacte, différentes actions et animations dont l'objectif principal est de donner aux employeurs des outils opérationnels utiles dans leur quotidien. Le club des employeurs conventionnés, notamment, illustre la nouvelle ambition du FIPHFP d'assurer une mission de conseil et d'appui des employeurs publics. Il s'agit de moins en moins d'une relation de « financeur-financé », mais plutôt d'une démarche de « partenaire-partenaire » partageant un même objectif d'une société inclusive où chacun doit pouvoir avoir sa place.



Mohamed Ayadi
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES RÉUNION EN 2022

5,90 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,29 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

5,49 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,23 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

2 516
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

86
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

490
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 940
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

1 178 363 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

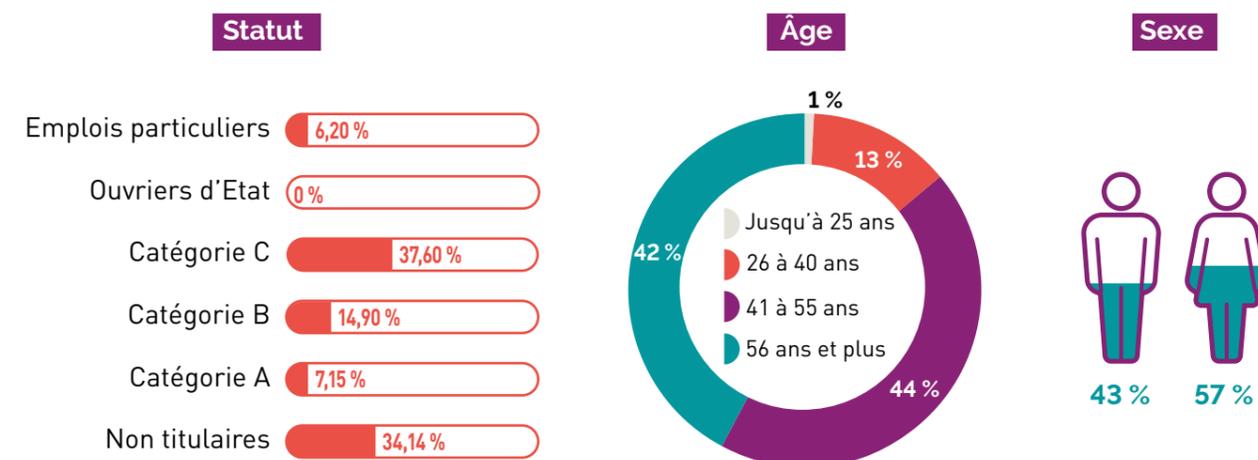
**AIDES
PONCTUELLES :**
12 770 €
financés via la
plateforme
des aides

1 157 826 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
La Réunion	42 674	2 516	5,90 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Laure Ben Moussi,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES MAYOTTE EN 2022

1,07 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

0,45 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

2,52 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

0,63 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

105
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

1
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

58
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

46
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

89 790 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

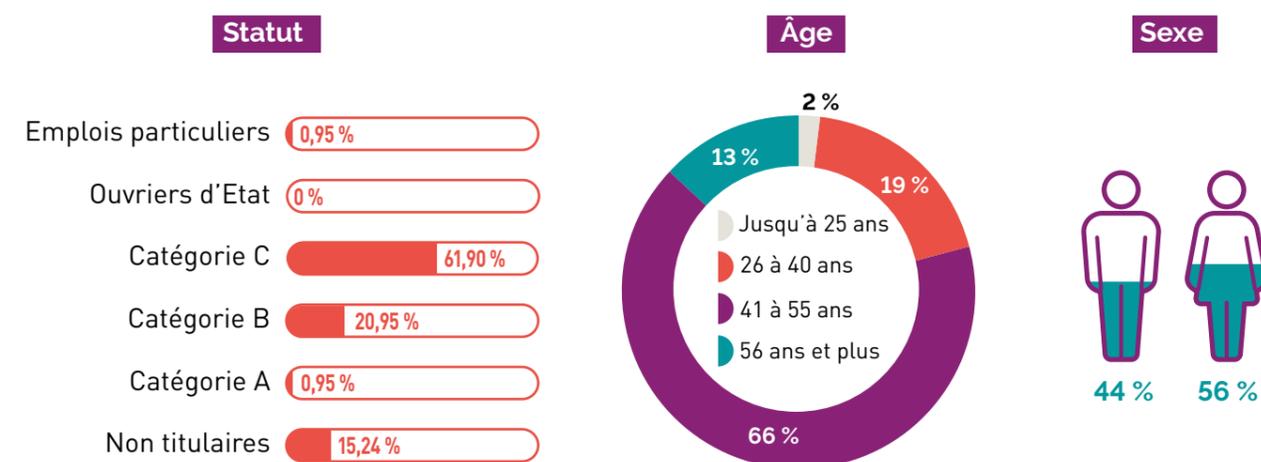
**AIDES
PONCTUELLES :**
0 €
financés via la
plateforme
des aides

89 790 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Mayotte	9 810	105	1,07 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Laure Ben Moussi,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

Le FIPHFP a tenu son 1er comité local à Mayotte

Le 15 mars 2022, le préfet de La Réunion a officiellement lancé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction publique sur le territoire de Mayotte. Le contexte à Mayotte est spécifique : il persiste sur l'île des croyances qui considèrent certaines maladies, notamment mentales, et de manière générale les handicaps, comme l'expression d'un mauvais sort ou d'un châtement divin. Si l'OETH a débuté à Mayotte dans le secteur privé en 2008, des raisons réglementaires l'ont retardée pour la Fonction publique. Initialement prévue en 2021, la crise sanitaire a encore une fois repoussé les échéances.

Le FIPHFP accompagnait déjà, depuis 2020, les employeurs mahorais grâce à des séances de travail collectives et des séances d'accompagnement individuelles. Suite à l'entrée en vigueur de l'OETH, le FIPHFP a tenu son premier comité local à Mayotte dès le mois de mai. À cette occasion, le premier projet de convention entre le FIPHFP et le centre de gestion du territoire a été présenté et adopté à l'unanimité.

Un guide interactif pour sécuriser le parcours de l'apprenti

Le FIPHFP à La Réunion et l'Agefiph ont développé ensemble [un document interactif](#) pour apprendre aux employeurs comment sécuriser le parcours d'un apprenti en situation de handicap. Ce document fait suite aux différents confinements, pendant lesquels des situations difficiles pour les apprentis ont été mises en exergue : ne pouvant plus suivre la formation dispensée à distance, beaucoup allaient se retrouver en échec. Les situations étaient variées, avec différents besoins techniques (ordinateur, téléphone), humains (aides) ou pédagogiques (adaptation des supports), sans oublier l'environnement social ou familial qui pouvait isoler l'apprenti. Ce guide vise à accompagner l'apprenti

en situation de handicap jusqu'à la réussite de son diplôme et de son insertion professionnelle, et à faire évaluer les pratiques professionnelles des acteurs de terrain.

Un webinaire international dédié au FALC

Le « Facile à Lire et À Comprendre » est-il un outil magique ? C'est la question à laquelle des experts ont tenté de répondre le 7 mars 2022, lors d'[un webinaire](#) organisé par le PRITH Réunion qui a rassemblé plus de 100 personnes de plusieurs pays francophones. Après une introduction de la coordonnatrice du PRITH Réunion, des experts du FALC sont intervenus pendant deux heures pour partager leurs expériences et les bonnes pratiques sur le processus de construction d'un document FALC.

Signature d'une charte régionale du maintien dans l'emploi dans le cadre du PRITH

Le 28 avril 2022 étaient organisés les comités stratégique et opérationnel du PRITH de La Réunion, piloté et financé par l'Etat, l'Agefiph et le FIPHFP. Ces comités ont vu la signature d'une charte régionale de coopération du maintien dans l'emploi à La Réunion par les acteurs institutionnels et opérationnels de l'emploi et du handicap, ainsi que par les partenaires sociaux. Cette charte a pour objectif de sécuriser les parcours en matière de maintien en emploi des salariés et agents en situation de handicap, et de construire une approche globale et complémentaire des acteurs. Cela permet notamment de mieux répondre à la fois aux besoins des personnes dont l'état de santé ou le handicap les expose à un risque de perte d'emploi, et aux besoins des employeurs privés et publics.

Lancement du PRITH à Mayotte

Le 6 juillet 2022, le PRITH a réuni l'ensemble des acteurs institutionnels, socio-économiques et associatifs investis sur l'insertion professionnelle et le maintien des personnes en situation de handicap, dont le FIPHFP. La réunion de travail a été structurée autour de quatre axes de travail : la préparation et l'entrée dans la vie active, la recherche d'emploi, le développement des compétences et l'accès à l'emploi, et enfin le maintien dans l'emploi. Cette réunion a abouti sur un nouveau plan régional 2022-2025 ayant pour volonté de répondre à la fois aux orientations nationales (emploi accompagné, entreprises adaptées, apprentissage) et aux problématiques et priorités locales.

Les premières Journées universitaires de l'accessibilité universelle

Première nationale, les journées universitaires d'accessibilité universelle se sont déroulées les 12 et 13 décembre 2022 à Saint-Denis, à la Réunion, en partenariat avec le PRITH, l'association Valentin Haüy et l'Université de La Réunion grâce au groupe de travail « Accessibilité Universelle et Égalité », l'Agefiph et la DEETS. Au total, 250 personnes ont assisté à cet événement dédié à la pédagogie inclusive.

Des conférences, ateliers et tables-rondes ont rappelé l'importance de l'accessibilité universelle des enseignements et des formations. Centrés sur l'accessibilité numérique, des conseils et des outils étaient mis à disposition afin de former un référent Accessibilité Numérique chargé du pilotage et du suivi, et de tester l'accessibilité de son site web. Lors de ce temps d'échange, plusieurs thématiques ont été abordées telles que le diplôme inter-universitaire de référent accessibilité numérique, le parcours semé d'embûches de l'apprenant, la mise en place d'une accessibilité universelle dans les centres de formation, ou encore la conception et la co-construction des textes en Facile à Lire et à Comprendre (FALC).

LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



Si l'action du FIPHFP à La Réunion en 2022 devait être synthétisée en quelques mots, ce serait : « 2022, l'année de tous les possibles ». En effet, la dynamique des employeurs publics est toujours aussi efficace : 77 % des employeurs publics de plus de 500 agents ont une convention avec le Fonds, et ils seront plus de 80 % en 2023. Ils sont toujours nombreux à répondre présents aux actions proposées par le Handi-Pacte, dont l'animation est aussi dynamique qu'innovante. Nous devons aussi saluer l'effort partenarial de notre territoire par le biais de conventions uniques : le FIPHFP est engagé auprès de l'Agefiph, de Pôle emploi, des missions locales, du Carif-Oref et, depuis cette année, de l'ARACT.

2022 a aussi été l'année où l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) a été mise en place à Mayotte. À cette occasion, le FIPHFP a établi une cartographie des employeurs publics de plus de 20 agents et les a accompagnés dans leur première déclaration. La première convention avec le Centre de gestion de Mayotte a été signée dès mai, et le Comité local du FIPHFP a ainsi été installé.



Laure Ben Moussi
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES NORMANDIE EN 2022

5,92 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,61 %

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5,32 %

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,53 %

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



8 793

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

481

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



3 133

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



5 179

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



2 297 698 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

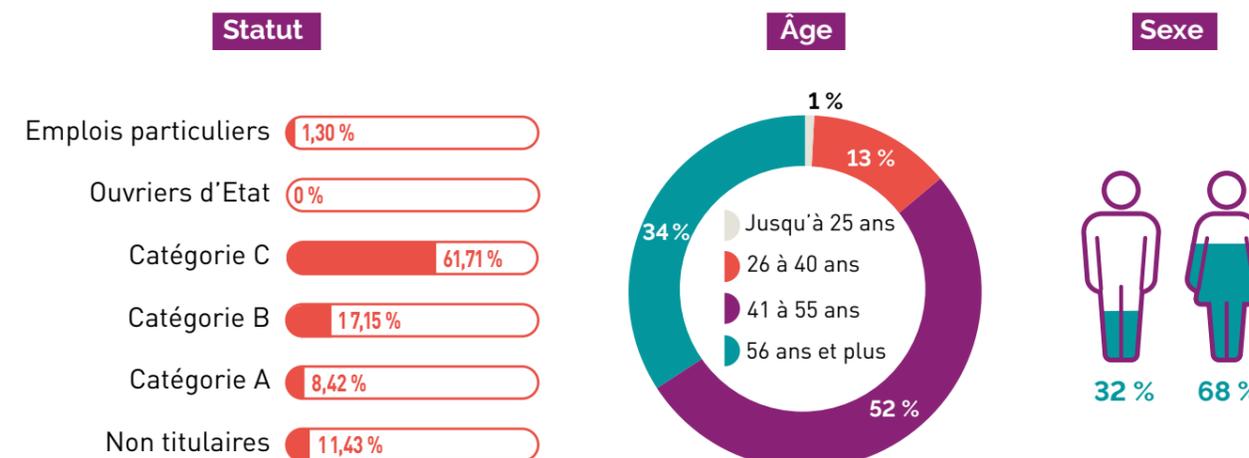
**AIDES
PONCTUELLES :**
636 851 €
financés via la
plateforme
des aides

1 660 847 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Calvados	37 286	1 999	5,36 %
Eure	19 303	1 211	6,27 %
Manche	20 203	1 301	6,44 %
Orne	11 610	667	5,75 %
Seine-Maritime	60 248	3 615	6,00 %
Total Normandie	148 650	8 793	5,92 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Jacques de Pesquidoux,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Deux journées de formation dédiées à la professionnalisation des référents handicap

Le FIPHFP organise tous les ans des journées de formations pour les référents handicap. Elles permettent soit de former de nouveaux référents à leurs rôles et missions, soit d'approfondir des sujets plus complexes. Le FIPHFP en Normandie a organisé deux rendez-vous en 2022. Le premier a eu lieu dans les locaux du Conseil départemental du Calvados à Caen, où les référents ont pu découvrir les spécificités de leur rôle et les différentes missions du FIPHFP. La deuxième journée de formation a eu lieu dans les locaux de Caen-La-Mer. Après un temps d'échange sur le maintien dans l'emploi et le recrutement avec un zoom sur l'apprentissage, le chef du service Qualité Environnement au Travail a présenté l'organisation interne de la politique handicap et emploi de Caen-La-Mer.

60 minutes chrono pour évoquer les problématiques de maintien dans l'emploi

Le FIPHFP et l'Agefiph se sont associés afin de programmer un point mensuel réservé aux employeurs publics de Normandie autour des problématiques de maintien dans l'emploi. Les deux organisations se sont engagées depuis plusieurs années dans la construction d'une offre en constante évolution, comprenant des aides, des services et des prestations à destination des personnes en situation de handicap et des employeurs publics et privés. Ce rendez-vous mensuel fait suite aux différents séminaires départementaux du PRITH et PRST 3 qui ont rythmé ces deux dernières années.

Focus sur le Tribunal de l'Alternance

Jacques de Pesquidoux a participé le 25 mars 2021 à Saint-Lô au « Tribunal de l'Alternance ». Organisé

par les partenaires du Service public de l'emploi, cet événement avait pour but de mettre en lumière les parcours réalisables en alternance pour les personnes en situation de handicap, dans le public et dans le privé. Cet événement au format original avait pour thématique « Alternance et Handicap, une chance pour tous, un avenir pour chacun ». S'inspirant de la méthodologie d'orientation « Activation du Développement Vocationnel & Personnel » (A.D.V.P), ce temps fort était construit sous forme de « simulation » dans un tribunal, en présence d'une partie civile (stagiaires en parcours d'orientation), de la défense (employeurs privés et publics), de témoins (responsables de CFA, alternants, etc.) et d'un jury.

Une série de webinaires de sensibilisation à la gestion du handicap

Le FIPHFP en Normandie et son Handi-Pacte ont animé tout au long de l'année une série de webinaires pour sensibiliser divers publics impliqués dans la gestion du handicap au sein de leur structure, mais aussi pour communiquer sur les actualités liées au sujet :

- ▶ Le 26 avril 2022, un webinaire a été consacré aux fondamentaux du handicap et à l'emploi pour les Conseillers en Évolution Professionnelle (CEP) et les Conseillers Mobilité Carrière (CMC),
- ▶ Le 19 mai 2022, le FIPHFP a effectué un focus sur l'apprentissage et présenté aux employeurs publics les partenaires pour le recrutement et les aides du Fonds qui visent à faciliter le recrutement d'apprentis,
- ▶ Le 24 juin 2022, un webinaire était consacré aux modalités d'organisation du nouveau conseil médical, qui remplace le comité médical et la commission de réforme,
- ▶ Le 21 juillet 2022, une présentation du dispositif Handicap et Emploi a été faite aux services RH d'employeurs publics de la région.

Garder le lien avec les agents en arrêt de travail

Dans le cadre de la loi du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction publique et de son article 40, un agent en arrêt de travail pour raison de santé peut suivre une formation ou un bilan de compétences. L'initiative doit être volontaire de la part de l'agent et prise avec l'accord de son médecin traitant.

Avec l'appui de son Handi-Pacte territorial en Normandie, le FIPHFP a organisé un webinaire dédié à cette question pour aborder le cadre juridique et les outils mobilisables par les employeurs. Les participants ont pu échanger avec des représentants du Conseil Départemental de la Manche et du CHU de Caen sur la base de témoignages d'employeurs publics.

Focus sur le maintien dans l'emploi lors du forum : Prévention en mouvement

Ce forum, co-organisé par le FIPHFP, a rassemblé les acteurs du maintien dans l'emploi du territoire de la Pointe de Caux le 6 octobre 2022, à la CCI Seine Estuaire au Havre. Cet après-midi d'échanges et de réflexion a vu se succéder des conférences, des ateliers et des stands pour promouvoir les modalités d'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle. Une conférence était notamment dédiée à la santé au travail dans le secteur public, avec des témoignages de représentants du Centre de gestion de Seine-Maritime et du groupe hospitalier du Havre. Ce dernier est conventionné par le FIPHFP.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



La Normandie est une région diversifiée avec des pôles d'activités autour de Rouen, Caen et Le Havre, des secteurs où la politique Handicap est plus aisée à promouvoir. Dans les secteurs plus ruraux, les agents peuvent rencontrer des difficultés d'accès et de déplacement, ainsi que d'isolement. Dans la période post-confinement, les employeurs attendaient qu'on les accompagne sur les nouveaux modes de travail et sur une relance de leur politique handicap : la Fonction publique hospitalière, notamment, gère encore les urgences de recrutement de soignants.

Le FIPHFP en Normandie a organisé de nombreux événements en 2022. Je tiens particulièrement à remercier les partenaires du FIPHFP : Pôle Emploi, Cap emploi et les Missions locales, avec qui nous avons organisé cinq rencontres qui ont permis de présenter les emplois dans les trois versants de la Fonction publique directement auprès de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les événements ont permis de mieux faire connaître les métiers et les voies d'accès dans la Fonction publique, particulièrement dans la période qui s'ouvre de baisse du taux de chômage, et donc de difficultés de recrutement pour nombre d'employeurs.



Jacques de Pesquidoux
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES NOUVELLE-AQUITAINE EN 2022

6,35 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,96 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

5,74 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,96 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

17 844
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

1 253
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

5 709
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

10 882
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

6 651 355 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

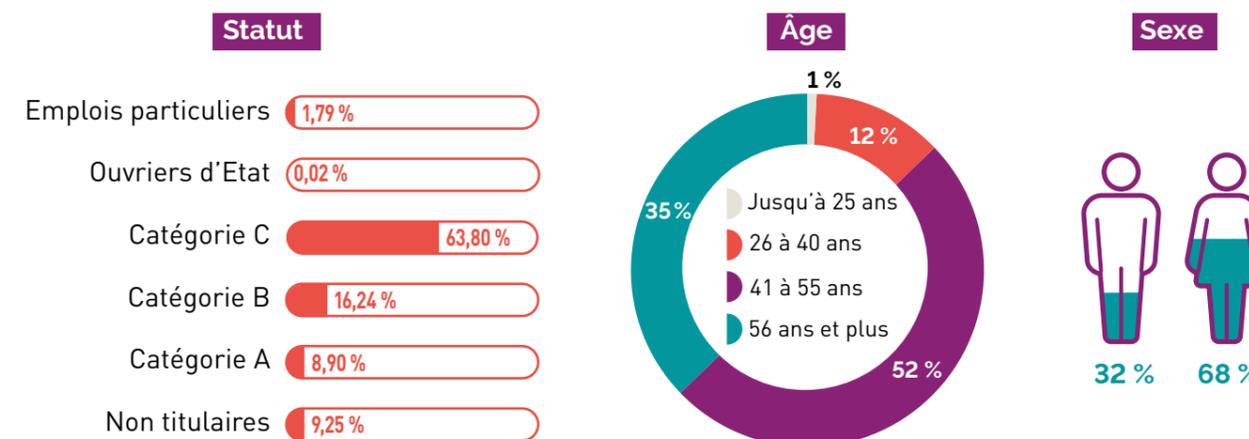
4 052 336 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

**AIDES
PONCTUELLES :**
2 599 019 €
financés via la
plateforme
des aides

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Charente	14 520	1 225	8,44 %
Charente-Maritime	26 136	1 638	6,27 %
Corrèze	11 446	630	5,50 %
Creuse	5 875	285	4,85 %
Dordogne	18 490	1 158	6,26 %
Gironde	83 229	5 233	6,29 %
Landes	19 279	1 274	6,61 %
Lot-et-Garonne	12 680	743	5,86 %
Pyrénées-Atlantique	26 988	1 941	7,19 %
Deux-Sèvres	16 494	989	6,00 %
Vienne	22 158	1 235	5,57 %
Haute-Vienne	23 834	1 493	6,26 %
Total Nouvelle-Aquitaine	281 129	17 844	6,35 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Florence Guéry,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Focus sur l'efficacité des équipes pluridisciplinaires

Le 3 février 2022, un webinaire a été organisé pour les employeurs de Nouvelle-Aquitaine autour de la thématique : « Comment rendre plus efficace son équipe pluridisciplinaire ? ». Une équipe pluridisciplinaire est un espace incontournable pour fluidifier les relations et faciliter le succès des parcours de chacun. Or, il arrive parfois que ces équipes rencontrent des dysfonctionnements qui freinent le correspondant handicap dans son action quotidienne. Les employeurs publics présents (correspondants handicaps ainsi que des conseillers prévention, médecins, assistants sociaux, ergonomes ou psychologues) ont ainsi échangé et partagé leurs expériences.

Un club des employeurs conventionnés dédié à la mobilité inter-Fonction publiques

Le club des employeurs conventionnés s'est réuni le 10 février 2022 pour une séance consacrée à la mobilité inter-fonctions publiques, à destination des employeurs du secteur public. Face aux difficultés que rencontrent les établissements à reclasser en interne les agents devenus inaptes à leur poste, la mobilité inter-fonctions publiques apparaît comme un moyen intéressant d'élargir les opportunités des agents et d'encourager les reconversions professionnelles. Cette rencontre virtuelle avait pour vocation de répondre à certaines interrogations liées à la question des conditions d'une mobilité réussie dans la Fonction publique :

- Quels acteurs et dispositifs peuvent être mobilisés pour réussir un parcours de mobilité ?
- Quels processus mettre en œuvre entre les acteurs pour faciliter la mobilité inter-Fonction publiques ?

Découvertes de droits, aides et démarches des agents de la Fonction publique

Le FIPHFP a exceptionnellement organisé le 26 avril 2022 un webinaire à destination des travailleurs handicapés travaillant dans la Fonction publique pour les informer sur leurs droits, les aides qui leur sont dédiées et les démarches à faire pour en bénéficier. Cet événement se voulait être une ressource-clé pour les agents en situation de handicap, ainsi qu'un outil d'information pour les correspondants handicap des employeurs publics. Le webinaire a ainsi permis de présenter les possibilités de financement et les soutiens mobilisables afin de faciliter le parcours professionnel des agents concernés dans la Fonction publique. Il s'est articulé autour de cinq parties thématiques animées par Florence Guéry, directrice territoriale au handicap du FIPHFP en Nouvelle-Aquitaine, et par l'équipe du Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine.

Un webinaire dédié à la PPR

Suite à la généralisation du dispositif de PPR à travers les trois versants de la Fonction publique, le FIPHFP a organisé, en Nouvelle Aquitaine, une classe virtuelle pour sensibiliser les employeurs publics à ce sujet. L'équipe du Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine y a d'abord évoqué le cadre réglementaire de la PPR, avant de répondre aux nombreuses questions des participants. Pour clôturer l'événement, une séance de questions-réponses a eu lieu avec une agente de la mairie de la Montagne, qui a fait part des difficultés qu'elle a rencontrées durant son reclassement ainsi que des solutions qui ont été mises en place pour l'aider.



Réunion du réseau Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine pour une journée sur les handicaps invisibles

Le 14 juin 2022, le réseau Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine s'est réuni pour une journée dédiée aux handicaps invisibles. Elle visait à enrichir les connaissances des participants sur le large spectre des handicaps invisibles, réfléchir aux modalités d'accompagnement possible et partager les bonnes pratiques de chacun. Dans cette optique, la journée a débuté par une intervention de la référente handicap et du secrétaire général de l'École Nationale de la Magistrature. Elle s'est ensuite orchestrée autour d'ateliers participatifs :

- Un atelier immersif tournant « Vis ma vie » pour découvrir ou approfondir ses connaissances des handicaps,
- Un atelier d'intelligence collective pour identifier les bonnes pratiques d'accompagnement par typologie de difficultés rencontrées,
- Des exercices d'écoute active et d'amélioration des techniques de communication.

Un atelier pour présenter les ESPO, ESRP et UEROS

Anciennement nommés centres de pré-orientation et centres de réadaptation professionnelle, les ESPO et ESRP, tout comme les UEROS, mobilisent des professionnels du secteur médico-social pour aider à définir une orientation professionnelle ou accompagner un projet d'insertion et de reconversion. Une centaine d'employeurs publics et de partenaires se sont réunis pour un webinaire de présentation de ces nouvelles structures le 10 octobre 2022. Sont intervenues lors de cette rencontre : Florence Guéry, directrice territoriale au handicap en Nouvelle-Aquitaine, Géraldine Dubreuil, déléguée de la FAGERH Sud Ouest, et Hafida Guellati, Directrice de l'ESPO - ESRP - UEROS Tour de Gassies. Les participants ont pu y découvrir à qui s'adressent ces établissements et quelles sont les aides du FIPHFP adaptées.

LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE

L'année dernière, nous avons noté le besoin de développer davantage la mise en réseau entre professionnels du handicap pour le partage d'expériences. Le retour aux événements en présentiel nous a permis d'organiser plusieurs rencontres hybrides en 2022, sur des thèmes qui reflètent les attentes des employeurs publics en Nouvelle Aquitaine : la mobilité inter-Fonction publiques, la PPR ou encore le handicap invisible.

2022 a aussi vu la signature de nouvelles conventions ambitieuses, comme c'est le cas avec la Communauté d'Agglomération et la Mairie de la Rochelle ou l'Université de Bordeaux. Cette dernière vise par exemple à faciliter le recrutement de stagiaires et d'apprentis. Elle est aussi pensée pour l'ensemble des collectifs, contribuant à lancer de nouvelles actions d'information et de sensibilisation autour des enjeux du handicap. Au-delà des conventions, les employeurs sont de plus en plus demandeurs de ressources et de conseils sur des thématiques données. L'action du FIPHFP en 2022 est un témoignage de cette évolution appelée à s'étendre dans le futur. Nous serons là en 2023, aux côtés des employeurs publics et des agents, pour continuer ce travail capital d'accompagnement.



Florence Guery
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES OCCITANIE EN 2022

6,62 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,88 %

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



6,19 %

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,10 %

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



17 664
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

1 202

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5 006

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



11 456

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



3 447 947 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

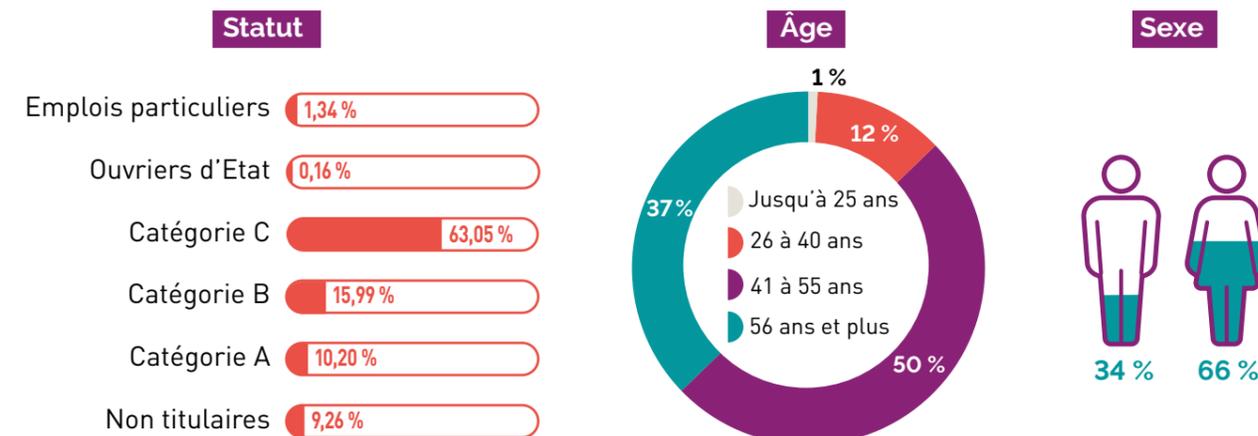
**AIDES
PONCTUELLES :**
1 755 004 €
financés via la
plateforme
des aides

1 692 943 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ariège	7 254	433	5,97 %
Aude	15 788	1 193	7,56 %
Aveyron	10 371	514	4,96 %
Gard	28 063	2 064	7,35 %
Haute-Garonne	76 409	5 137	6,72 %
Gers	9 228	635	6,88 %
Hérault	55 087	3 508	6,37 %
Lot	7 068	426	6,03 %
Lozère	3 620	253	6,99 %
Hautes-Pyrénées	11 404	860	7,54 %
Pyrénées-Orientales	20 032	1 160	5,79 %
Tarn	13 580	902	6,64 %
Tarn-et-Garonne	9 063	579	6,39 %
Total Occitanie	266 967	17 664	6,62 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Marc Guerrier De Dumast,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

L'ACTION DES TERRITOIRES

pour une Fonction publique inclusive

Mobiliser l'intelligence collective au service de l'inclusion

Le FIPHFP et l'Agefiph ont proposé, le 17 février 2022, un séminaire consacré aux « outils d'intelligence collective au service de l'inclusion » à destination des employeurs d'Occitanie. Ce séminaire avait pour objectif de valoriser la force du collectif en faveur de l'inclusion. Il s'est organisé autour de plusieurs interventions d'experts permettant de présenter ce qu'est l'intelligence collective et comment s'appuyer sur celle-ci à travers des exemples concrets. Après une matinée d'apports théoriques autour de cas pratiques, le séminaire s'est conclu avec un travail en ateliers pour apprendre à utiliser ces connaissances pour traiter les thématiques quotidiennes de gestion de l'inclusion et du handicap au travail.

Le Handi-Pacte d'Occitanie élargit son public

Le Handi-Pacte d'Occitanie a lancé en 2021 un podcast mensuel intitulé « Les grands témoins d'Occitanie ». Il vise à partager les expériences et témoignages inspirants des acteurs de l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique de cette région. Suite au succès de celui-ci et à la sortie du 10^{ème} épisode en mars 2022, le Handi-Pacte a annoncé la mise à disposition du podcast sur plusieurs plateformes d'écoute (Spotify, iTunes, Google Podcasts et YouTube) afin de permettre à un plus grand nombre de l'écouter.

Un guide clé en main dédié à la PPR

L'enjeu du maintien dans l'emploi est très prégnant dans la Fonction publique, où le nombre d'agents rencontrant des problématiques de santé nécessitant un aménagement de poste, une mobilité pour raisons de santé ou un reclassement professionnel est en augmentation depuis plusieurs années. Le FIPHFP a ainsi réalisé, via son Handi-Pacte territorial

en Occitanie, un guide intitulé « Accompagner le reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction publique ». Pensé comme un outil pratique, ce dernier apporte une réponse aux besoins et questionnements repérés dans le cadre des réunions conduites auprès du réseau Handi-Pacte des employeurs publics occitans.

Zoom sur le fonctionnement des cellules de maintien dans l'emploi

Le 5 juillet 2022, le FIPHFP a réuni les médecins et infirmières de prévention d'Occitanie pour une réunion dédiée au fonctionnement des cellules de maintien en emploi. L'objectif de cette rencontre était de comprendre le rôle des médecins du travail et de prévention au sein de ces cellules et leur articulation avec les autres acteurs internes (infirmiers, référent handicap, etc.), ainsi que de repérer les outils de suivi mobilisables. Après un temps d'introduction, les participants à la réunion se sont intéressés à la façon de structurer les méthodes d'accompagnement, notamment à travers le cas pratique du centre hospitalier de Valence.

Introduction du dispositif Inclu'Pro Formation aux correspondants handicap

Le club des correspondants handicap de la Fonction publique d'Occitanie s'est réuni le 5 octobre 2022 afin de présenter le dispositif Inclu'Pro Formation. Celui-ci a remplacé la Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) et permet aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de se maintenir dans l'emploi au travers de modules d'accompagnement dédiés. Cette réunion a permis de présenter aux participants le dispositif et les différences avec la PSOP, ainsi que de détailler les publics éligibles, les prescripteurs, les étapes de mise en œuvre et les coûts associés.

Des rendez-vous en distanciel tout au long de l'année

Le FIPHFP en Occitanie a tenu une série de webinaires tout au long de l'année pour informer sur les évolutions liées au handicap et à l'emploi :

- Le 1^{er} février 2022, les employeurs publics d'Occitanie se sont retrouvés pour un webinaire consacré au maintien et au retour dans l'emploi des agents en arrêt longue maladie, lors duquel le FIPHFP a présenté la réforme de la santé au travail et ses implications pour les référents handicap,
- Le 12 avril 2022 s'est déroulée une réunion des correspondants handicap sur la thématique de la prévention et de la gestion des handicaps moteurs au sein des organisations, et notamment des Troubles Musculo-Squelettiques (TMS),
- Le 10 mai 2022, le FIPHFP a rassemblé les opérateurs du service public de l'emploi pour leur présenter son catalogue des interventions et identifier les dispositifs d'aides mobilisables pour les employeurs de la Fonction publique,
- Le 3 mai 2022, le club des DRH s'est retrouvé pour échanger sur le thème « Politique handicap et gouvernance : comment organiser le portage politique et institutionnel de la politique handicap ? »,
- Le 23 juin 2022, plus de 100 employeurs publics ont participé à un webinaire dédié à la mobilisation de la PPR,
- Le 6 octobre 2022, le FIPHFP a organisé un webinaire dédié à la reconversion professionnelle, où les employeurs publics se sont vus présenter le compte personnel de formation (CPF).

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



En 2022, nous avons voulu, à travers, de nombreuses animations, actions de sensibilisation et de formation, maintenir un lien avec les employeurs publics d'Occitanie. Les employeurs expriment une forte demande de partage d'expériences et de bonnes pratiques, que le Handi-Pacte a intégré dans ses plans d'actions. Cette année a vu la poursuite des prises de paroles à travers une série de podcast intitulée « les grands témoins d'Occitanie », riche désormais d'une vingtaine de témoignages. Pour la 26^{ème} édition de la SEEPH, nous avons mis à disposition des employeurs un « Kit SEEPH 2022 » pour diversifier et renforcer leur communication durant cet événement, avec différents outils de sensibilisation et de communication (vidéos, interview, jeu, quizz, plaquettes, affiches, etc.).

Dans le contexte actuel, les employeurs doivent faire face à la pénurie grandissante des médecins du travail, source de difficultés. Pour les aider dans leurs missions, nous avons créé une série de réunions à destination des médecins et infirmiers du travail pour favoriser les échanges entre eux et promouvoir les dispositifs de compensation. Enfin, comme chaque année, une dizaine de conventions ont été présentées au comité local dont je tiens à remercier les membres pour leur engagement.



Marc Guerrier de Dumast
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES PAYS DE LA LOIRE EN 2022

6,02 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,88 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5,48 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,66 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



9 516
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

485
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



3 117
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



5 914
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



1 136 240 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

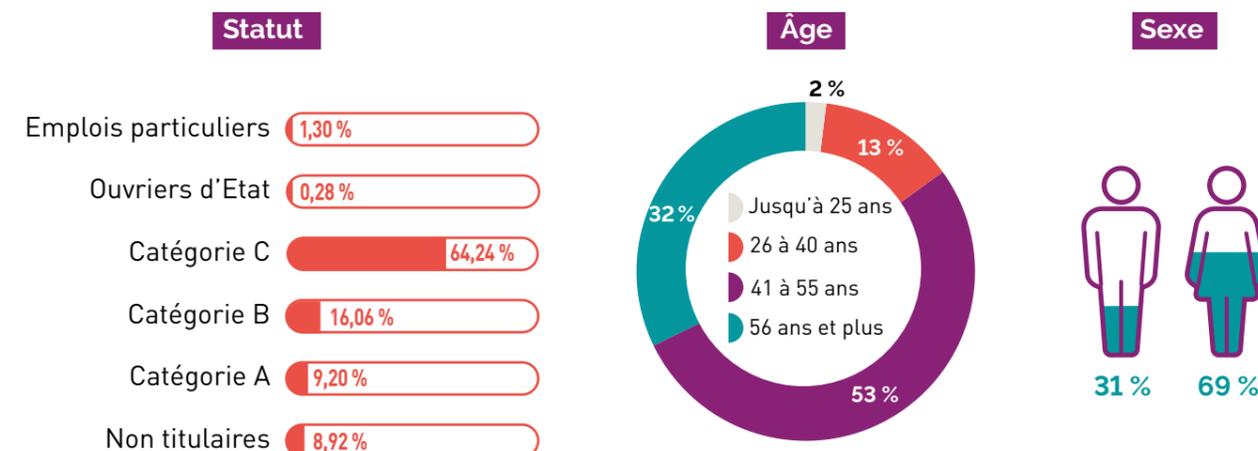
**AIDES
PONCTUELLES :**
779 893 €
financés via la
plateforme
des aides

356 348 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Loire-Atlantique	63 778	3 899	6,11 %
Maine-et-Loire	33 707	1 814	5,38 %
Mayenne	12 485	692	5,54 %
Sarthe	21 653	1 429	6,60 %
Vendée	26 533	1 682	6,34 %
Total Pays-de-la-Loire	158 156	9 516	6,02 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Delphine Bellegarde-Rieu,
Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

Le club des employeurs conventionnés : un moment d'échanges privilégiés avec le FIPHFP

Le club des employeurs conventionnés est un espace de discussion avec le FIPHFP réservé aux employeurs publics et aux CDG conventionnés (ou en cours de conventionnement). Pensé sur un format court, il réunit régulièrement les conventionnés pour partager leurs avancées, questionnements et éventuelles difficultés spécifiques pour trouver des solutions via des retours d'expériences et partage de connaissances. En 2022, le FIPHFP et son Handi-Pacte en Pays de la Loire ont organisé trois rendez-vous :

- Un premier rendez-vous s'est articulé autour des CFA et du recrutement d'apprentis. En effet, nombreux sont les employeurs publics qui souhaitent recruter des apprentis en situation de handicap, sans pour autant savoir par où commencer pour lancer et mener à bien le recrutement. Cet échange leur a permis de comprendre comment trouver le bon profil et le rôle que jouent les CFA dans la démarche de recrutement d'un apprenti.
- Un second rendez-vous a réuni le FIPHFP, son Handi-Pacte en Pays de la Loire et les employeurs publics de la région. Ceux-ci ont pu poser des questions sur diverses problématiques rencontrées dans le cadre de leur action à la suite d'une présentation du nouveau catalogue des interventions du FIPHFP, mis à jour au 1er janvier 2022.
- Enfin, une rencontre virtuelle a été mise en place entre un chargé de suivi de convention du FIPHFP et des employeurs publics. Organisée sous forme de questions-réponses, elle a permis aux participants de répondre à toutes les interrogations qu'ils pouvaient avoir sur leur mission de suivi de convention avec le FIPHFP.

Un séminaire pour mieux connaître et accompagner les handicaps invisibles

Un des quatre piliers du programme exceptionnel du FIPHFP pour les années à venir, le handicap invisible, a fait l'objet d'une journée dédiée le 13 mai 2022, à l'École Centrale de Nantes. Les profils très variés des participants (médecins du travail, assistantes sociales, correspondants handicap, conseillers prévention, etc.) ont permis des échanges pluridisciplinaires très enrichissants, et de se questionner sur leurs postures d'accompagnement.

Après des ateliers mettant en scène différentes situations de handicap invisible, la fin de la rencontre a été consacrée au partage de bonnes pratiques d'accompagnement sur ces différentes typologies de handicap. Les intervenants du FIPHFP ont également rappelé que l'accompagnement doit toujours être sur-mesure selon la situation de la personne et de son environnement de travail.

Un webinaire dédié à l'intégration d'un agent possédant un handicap psychique

Après un séminaire dédié aux handicaps invisibles dont les typologies sont très nombreuses (troubles DYS, sclérose en plaques, etc.), le FIPHFP a organisé un focus sur les handicaps psychiques lors d'un webinaire le 11 octobre 2022. Après une partie théorique, une psychologue et neuropsychologue a détaillé auprès des employeurs publics présents les prestations d'appui spécifique cognitives et psychiques. Cette visioconférence a permis de mieux comprendre les différentes facettes du handicap psychique et les mécanismes d'intégration, d'avoir une meilleure connaissance des symptômes, des effets et des réponses adéquates dans un cadre de travail.

Un retour d'expérience sur la PPR pour le club des employeurs conventionnés

Lors d'une visioconférence organisée le 21 octobre 2022, les employeurs conventionnés des Pays de la Loire et de Bretagne se sont réunis pour un retour d'expérience sur leurs PPR. Celle-ci correspond au temps de préparation accordé en attendant son reclassement. Elle permet en effet d'assurer le maintien à l'emploi et instaure un dispositif qui facilite les transitions. Lors de cette période, l'agent a la possibilité de réfléchir à une nouvelle perspective de carrière. 11 personnes ont pu partager leur expérience, échanger et prendre du recul sur leurs pratiques.

Rencontres autour des rôles et missions du correspondant handicap

Une rencontre au Centre Hospitalier de Nantes s'est tenue entre le FIPHFP et les employeurs publics du Pays de la Loire, le jeudi 1er décembre 2022. Une demi-journée a été consacrée aux rôles et aux missions du correspondant handicap. Les participants ont pu échanger sur la notion de handicap, des différentes missions du correspondant handicap ainsi que ses appuis internes et externes. Cet événement s'est voulu comme un lancement de la construction d'un réseau des correspondants handicap de la région.

LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



Les Pays de la Loire sont des territoires à valeur sociale prégnante et tous les acteurs ont à cœur d'œuvrer pour une société inclusive. Malgré les contraintes fortes imposées par les mesures sanitaires dans le secteur médico-social et la charge de travail importante, les employeurs publics se sont mobilisés pour insérer et maintenir dans l'emploi des personnels en situation de handicap. Je souhaite saluer tous les employeurs conventionnés mais également tous les employeurs de petite ou moyenne taille qui m'ont contactée, en nombre significatif, pour mobiliser pour la première fois les aides du FIPHFP.

Le Handi-Pacte ligérien propose des actions diversifiées afin de répondre au mieux aux besoins des acteurs publics du handicap, notamment ceux des référents handicap et fonction RH. Des actions communes entre les deux régions sur lesquelles j'interviens permettent de croiser les regards et de partager les pratiques, je pense notamment au club des employeurs conventionnés ou encore à l'action pendant la SEEPH « si l'inclusion m'était contée ».

Je tiens à remercier les partenaires, les employeurs publics, les prestataires pour leur engagement pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Bravo pour votre implication au quotidien, continuez !



Delphine Bellegarde-Rieu
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN 2022

6,75 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,56 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



5,96 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,36 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



16 157
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

909
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



3 872
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



11 376
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



2 338 645 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

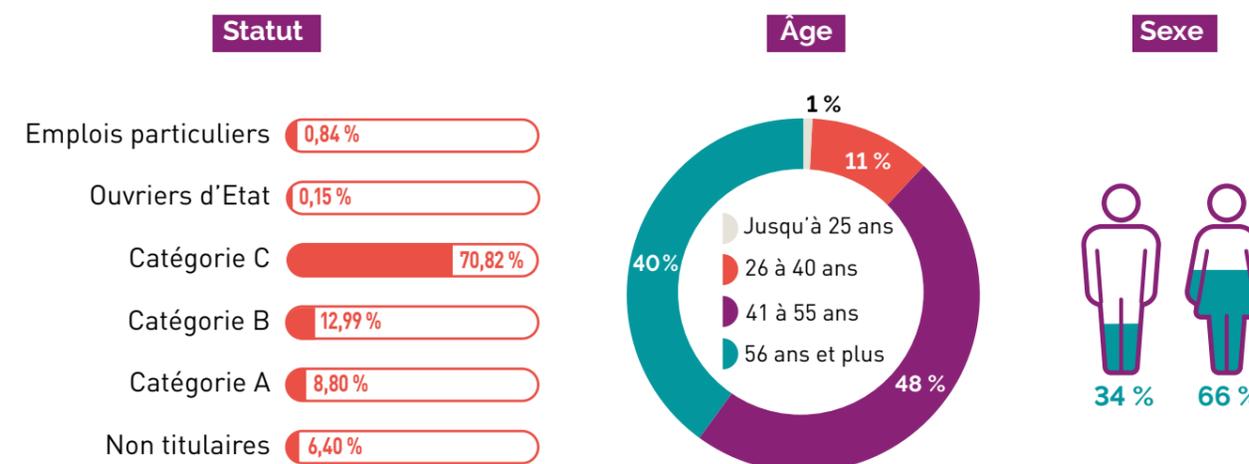
**AIDES
PONCTUELLES :**
712 210 €
financés via la
plateforme
des aides

1 625 654 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Alpes-de-Haute-Provence	7 415	517	6,97 %
Hautes-Alpes	7 355	441	6,00 %
Alpes-Maritimes	54 774	3 366	6,15 %
Bouches-du-Rhône	101 562	7 021	6,91 %
Var	42 473	3 140	7,39 %
Vaucluse	25 884	1 672	6,46 %
Total PACA	239 463	16 157	6,75%

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Thierry Allemand,
Directeur territorial au handicap du FIPHP

LES CHIFFRES CORSE EN 2022

8,40 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,42 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

7,18 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

9,55 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

1 516
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

78
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

359
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 079
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

254 095 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

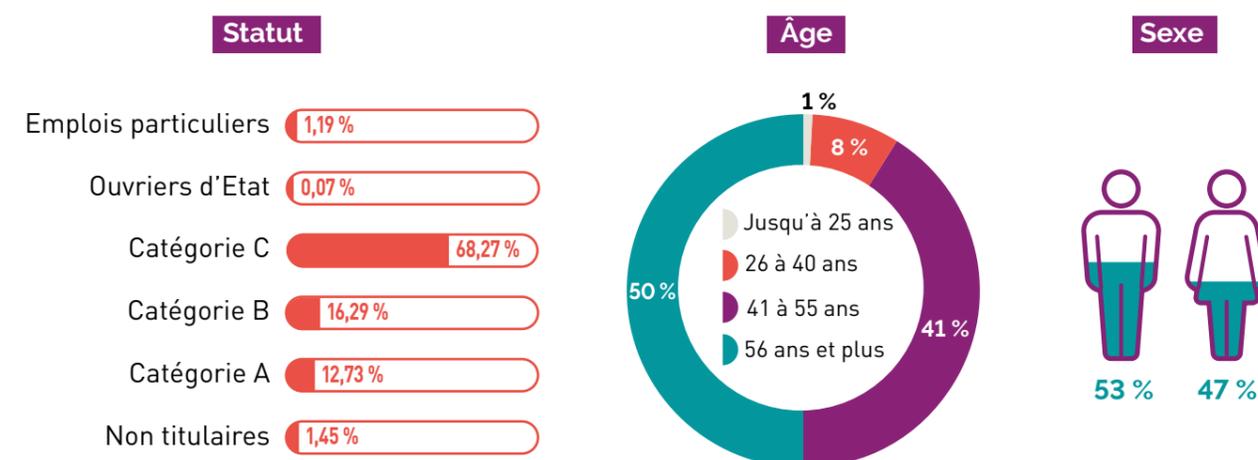
203 507 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

**AIDES
PONCTUELLES :**
50 588 €
financés via la
plateforme
des aides

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Corse-du-Sud	11 077	1 087	9,81 %
Haute-Corse	6 980	429	6,15 %
Total Corse	18 057	1 516	8,40 %

LES BOE EN 2022



VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Thierry Allemand,
Directeur territorial au handicap du FIPHFP

LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

Deux webinaires pour former les référents handicap, intermédiaires clés entre le FIPHFP et l'employeur public

Les 25 janvier et 3 février 2022, deux ateliers de sensibilisation ont eu lieu en distanciel. Consacrés au rôle et aux missions du référent handicap, ils ont rassemblé les référents des employeurs publics de Corse et de région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Ces deux sessions ont été organisées en petit comité pour plus de convivialité. Ce format a encouragé le partage, l'écoute active et les retours d'expériences sur le rôle et fonctions du référent handicap. Apprécié des participants, ce format a permis des ateliers sur plusieurs thèmes :

- Bien cerner le rôle de référent handicap et les missions associées,
- Mieux appréhender le contexte légal et ses évolutions,
- Connaître les ressources et outils à disposition, et les interlocuteurs vers qui se tourner.

Mieux accompagner les agents souffrant de maladies chroniques évolutives (MCE)

Les maladies chroniques évolutives recouvrent des pathologies très diverses : cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, ou encore VIH. Elles touchent environ 20 % de la population et se caractérisent par des épisodes à durée et évolutions variables. Un groupe de travail consacré aux MCE s'est réuni à l'EREA d'Ajaccio le 10 mars 2022. L'objectif : aider les employeurs publics à comprendre ce que sont les MCE, apprendre les techniques d'accompagnement, et échanger avec des experts. Parmi eux, les participants ont notamment pu rencontrer le docteur Els Driesens du Service interentreprises de santé au travail de Corse-du-Sud et Anne-Laure Bresson, Directrice des ESAT de l'Adapei de Corse du Sud.

Une session de sensibilisation dédiée aux PAS et EPAAST

Au cœur des dispositifs d'accès et de maintien dans l'emploi, les PAS et EPAAST sont fortement mobilisés depuis ces dernières années. Pour permettre aux employeurs publics de mieux les comprendre et comment les saisir, l'ensemble des prestataires PAS et EPAAST de Corse se sont réunis pour répondre à leurs questions. Après une séance de questions-réponses, le directeur du CNFPT de Corse, M. Vecchini, a témoigné de son expérience quant à la mobilisation conjointe des PAS et de l'EPAAST pour la restructuration d'un service entier de l'institution.

Une audience record pour le webinaire Handicap et Emploi

Près de 588 personnes se sont inscrites à ce webinaire, tenu en région Provence-Alpes-Côte d'Azur, le jeudi 15 septembre 2022 par le FIPHFP et son Handi-pacte territorial. L'événement a été organisé dans le cadre plus vaste d'une série de webinaires nationaux « Handicap et Emploi ». Lors du webinaire, quatre intervenants ont présenté les spécificités de chacun des versants de la Fonction Publique, les obligations des employeurs publics en termes d'emploi des personnes en situation de handicap, et les aides du FIPHFP disponibles pour les accompagner dans ce cadre.

Un webinaire consacré à la retraite des agents handicapés

Les employeurs publics de la région PACA ont pu assister à un nouveau webinaire le jeudi 8 décembre. Les définitions et distinctions autour du handicap, de l'inaptitude, de l'invalidité et de l'incapacité ont pu être rappelées en introduction. Différents intervenants ont également partagé des informations de base sur la retraite. Par la suite, le sujet des spécificités des retraites pour les personnes en situation de handicap a été abordé, ainsi que les carrières des fonctionnaires handicapés et la retraite anticipée. Au total, 41 personnes étaient présentes pour poser leurs questions et échanger avec les intervenants.

LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



2022 a été l'occasion de renforcer la place du FIPHFP au sein des instances partenariales régionales avec notamment, pour la première fois, la participation aux instances de pilotage du PRITH, l'intégration de la charte maintien dans l'emploi ou encore la présence au CREFOP. Nous avons accompagné le déploiement régional de la convention quinquipartite (Etat, AGEFIPH, FIPHFP, CHEOPS, Pôle emploi) notamment sur le volet formation des conseillers du service public de l'emploi.

Malgré le contexte sanitaire encore présent qui a conduit à des prorogations de conventions, le FIPHFP a assuré sa présence en Corse aux côtés des employeurs publics à travers la mutualisation de webinaires avec la région PACA, la diffusion de webinaires nationaux et la tenue en présentiel pendant la SEEPH d'un groupe de travail sur l'emploi accompagné, ou encore la participation au FORUM Emploi organisé avec l'ensemble des acteurs du territoire à Ajaccio.



Thierry Allemand
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES CHIFFRES SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON EN 2022

3,90 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

0 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

2,76 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

4,92 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

27
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

0
dans la Fonction
publique D'ÉTAT

9
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

18
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

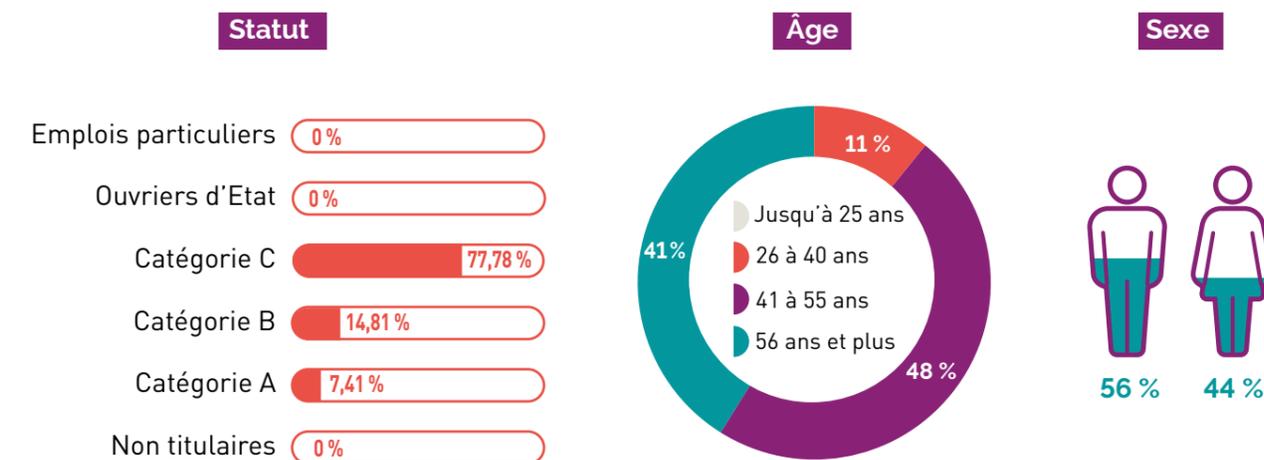
0 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2022

0 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
St-Pierre-et-Miquelon	692	27	3,90 %

LES BOE EN 2022



LES CHIFFRES

EMPLOYEURS NATIONAUX EN 2022

4,33 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,33 %
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



0 %
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



10,09 %
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



77 982
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

77 768
dans la Fonction
publique D'ÉTAT



0
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



214
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



10 315 063 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN

**AIDES
PONCTUELLES :**
313 436 € financés
via la plateforme
des aides

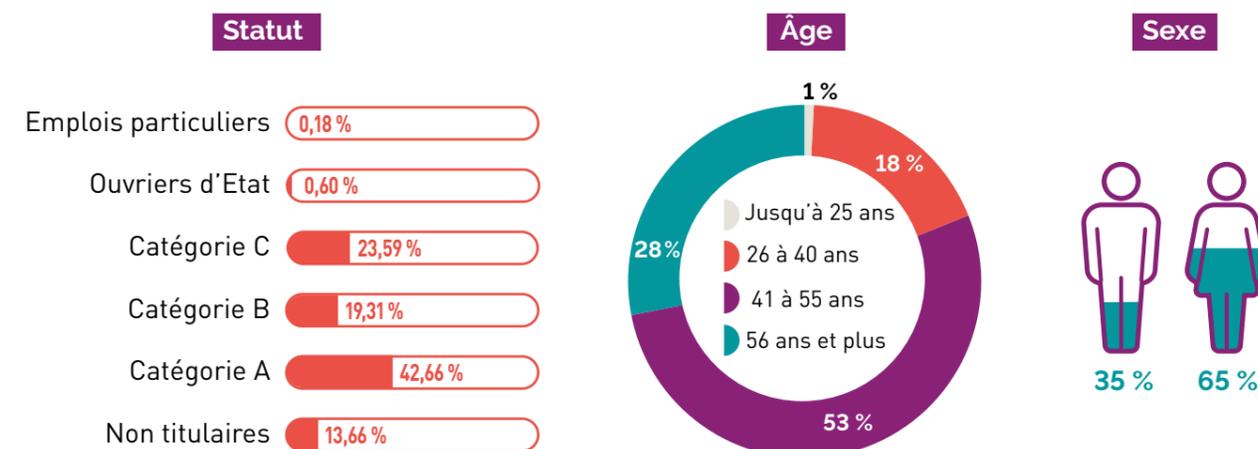
300 000 € financés
dans le cadre de
l'accessibilité

9 701 628 €
FINANCÉS AU TRAVERS
DES CONVENTIONS
EMPLOYEURS

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Employeurs nationaux	1 799 409	77 982	4,33 %

LES BOE EN 2022





BILAN OBJECTIFS EMPLOYEURS PUBLICS

► Les résultats des conventions employeurs

LES RÉSULTATS DES CONVENTIONS EMPLOYEURS

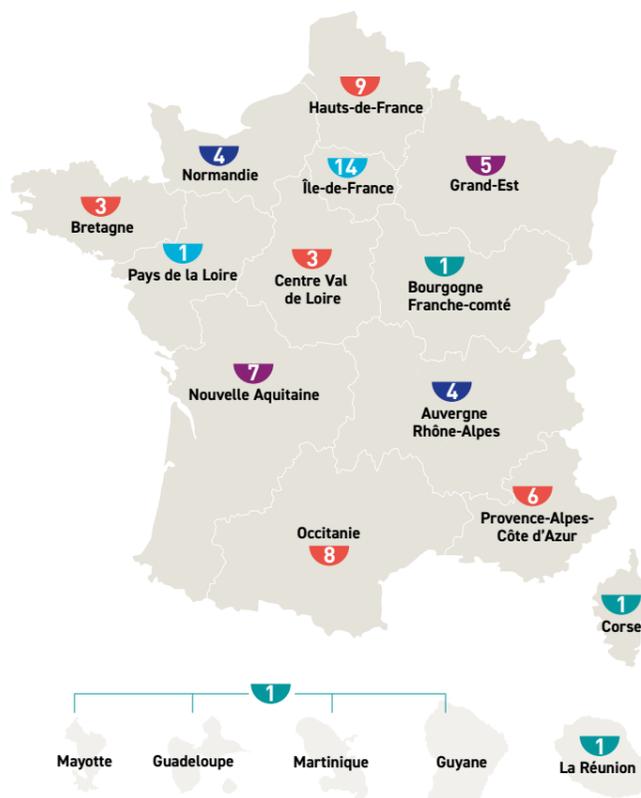
Lors de la Convention d'objectifs et de gestion 2014-2018, différents dispositifs d'évaluation ont été introduits afin de mesurer l'impact des interventions du FIPHFP auprès des employeurs publics. La publication de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 et plus particulièrement l'article 36 du statut général des fonctionnaires issu de cette loi prévoit une publication « dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable par un système de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs publics ». Le FIPHFP va ainsi enrichir les données de ces nouveaux éléments.

Ce nouveau dispositif a fait l'objet dès début 2020 d'un groupe de travail dédié dans le cadre du Comité national. Il en résulte un plan d'actions détaillé dont la mesure principale consiste en la production d'une synthèse des différents bilans annuels des employeurs publics conventionnés.

Périmètre de l'étude

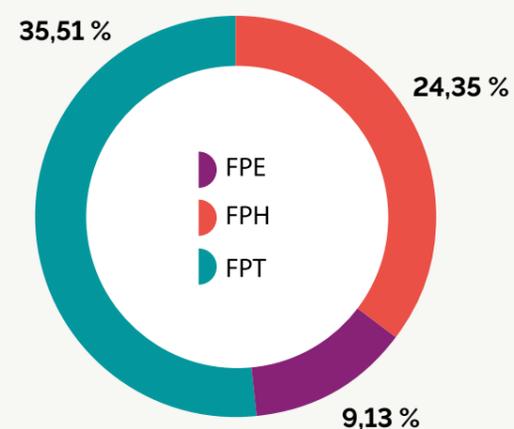
Cette nouvelle synthèse concerne les conventions des employeurs publics arrivant à échéance en 2021-2022 et dont les bilans finaux ont été transmis au FIPHFP en 2022. En effet, la mesure de l'atteinte des objectifs et l'analyse des résultats ne peuvent être effectués à partir de bilans intermédiaires. Ainsi, 68 bilans de conventions avec des employeurs publics ont été analysés afin d'effectuer une synthèse sur l'atteinte des objectifs fixés par l'employeur dans le cadre de son plan d'actions.

6 employeurs nationaux



Il est à noter que la répartition des conventions terminées par région (cf. graphe ci-dessous) est comparable en termes de répartition entre fonctions publiques à la répartition des conventions en gestion. Par ailleurs, il est pertinent de considérer que cet échantillon (68) est significatif par rapport au nombre de conventions en gestion (426 environ).

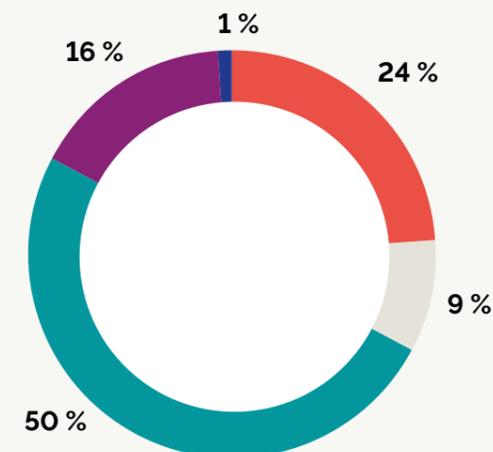
Répartition des conventions terminées par Fonction publique



Globalement sur ce panel, 25 employeurs terminaient leur première convention, 26 leur seconde, 11 leur troisième convention, au moins 6 leur 4^{ème} voire 5^{ème} convention. La politique de conventionnement avec le FIPHFP s'inscrit donc dans la durée pour 62,68 % des conventions.

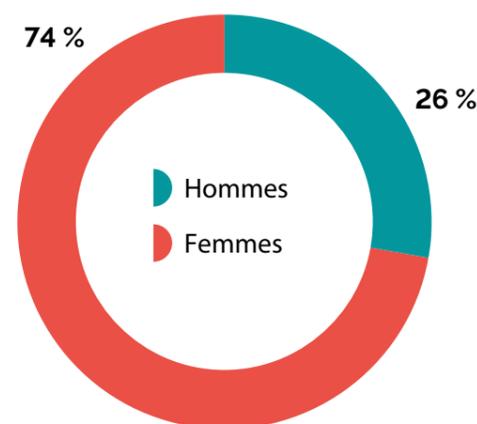
Seuls 17 conventions se sont déroulées sur 3 ans ; la plupart des conventions ont été prolongées.

Répartition des effectifs de BOE selon la catégorie

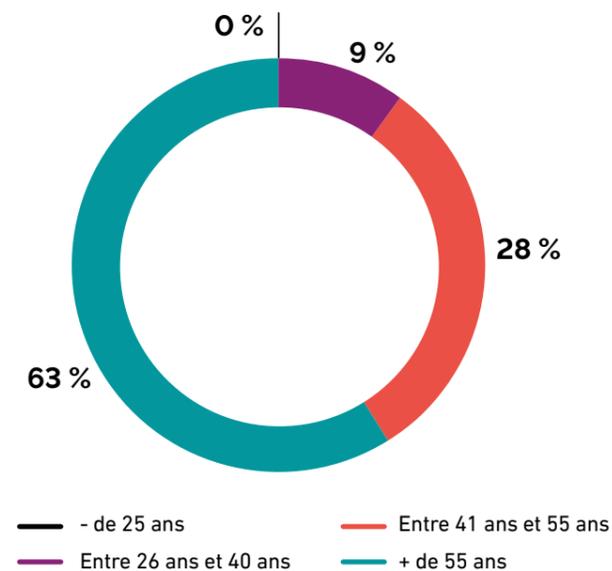


Toutes fonctions publiques confondues, les agents BOE de Catégorie A de l'échantillon représentent 50 % contre 9 % des effectifs au niveau national (Source Déclaration)

Répartition des effectifs de BOE selon le genre



Répartition des effectifs de BOE selon l'âge



Près d'un tiers des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'échantillon sont âgés de plus de 55 ans.

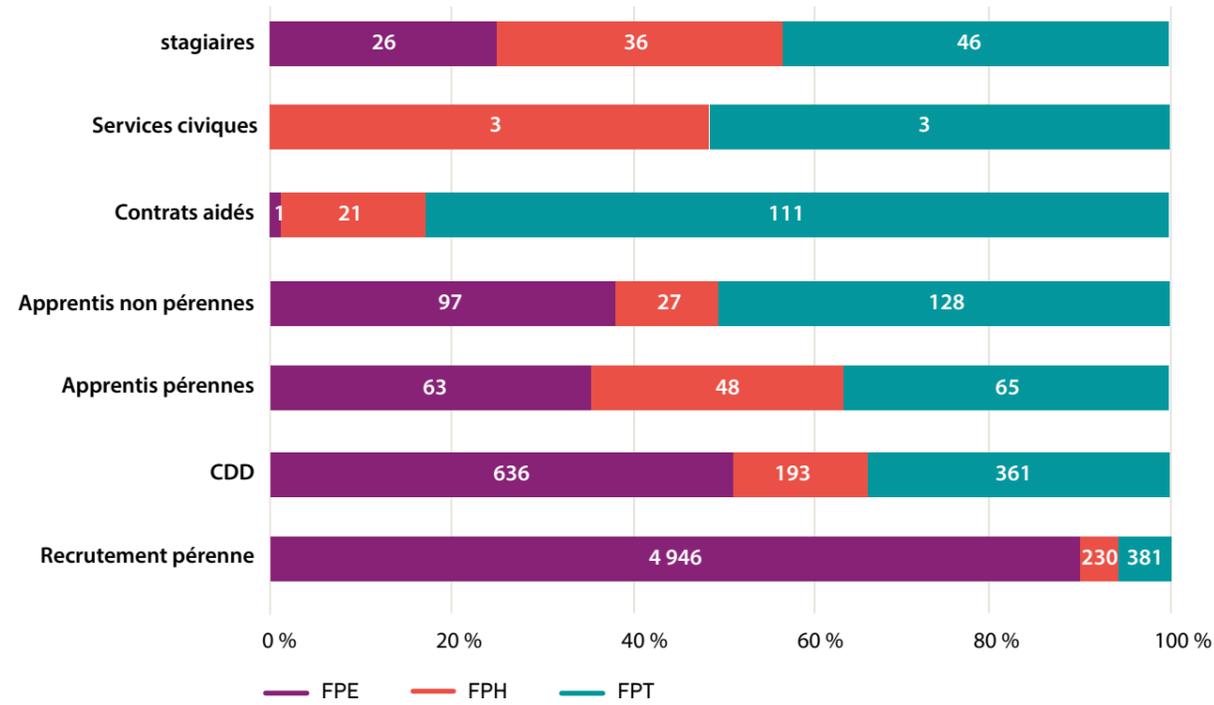
a. Rappel des objectifs du plan d'actions dans le cadre des conventions avec le FIPHFP

Les différents objectifs chiffrables retenus dans le cadre d'un conventionnement avec le FIPHFP sont les suivants :

- Nombre de recrutements (contrats pérennes, contrats d'apprentissage, contrats PEC, CDD, services civiques et stagiaires) ;
- Nombre de maintiens dans l'emploi ;
- Évolution du taux d'emploi.

Les graphiques ci-dessous donnent une vision chiffrée des objectifs très ambitieux assignés aux employeurs publics dans le cadre des conventions avec le FIPHFP et notamment la diversité des profils de recrutements.

Objectifs de recrutements par Fonction publique



Le maintien dans l'emploi représente un enjeu dans une Fonction publique de carrière avec une population moyenne vieillissante et l'allongement de la durée de carrière.

Objectifs de maintien par Fonction publique



In fine, le conventionnement avec les employeurs publics a pour objectif d'augmenter le taux d'emploi par une politique dynamique d'insertion et de maintien.

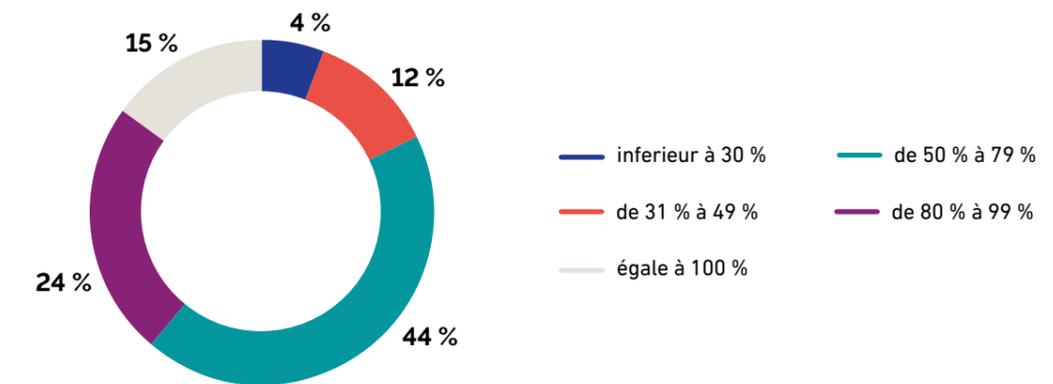
b. Synthèse des résultats obtenus

Hors employeurs nationaux, le taux d'emploi des employeurs conventionnés de l'échantillon est passé de 7,28 % à 7,38 %.

Répartition des conventions selon leur taux d'exécution financière

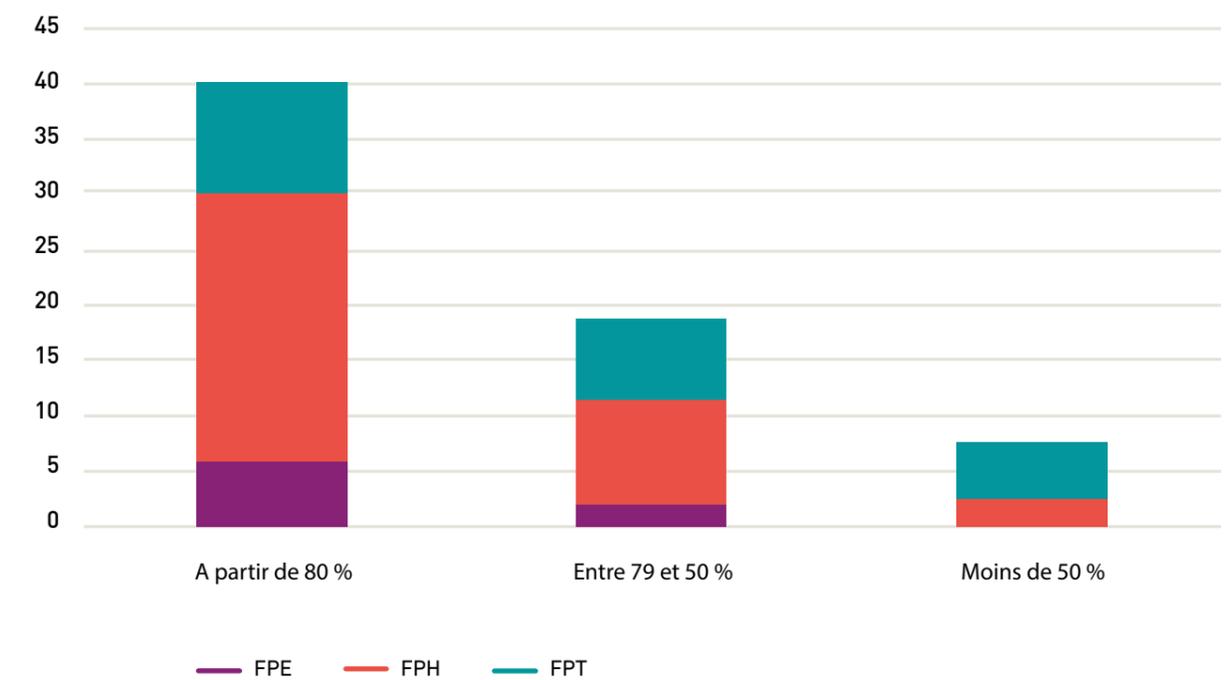
La faible part de conventions – 19 % – dont le taux d'exécution financière est inférieur à 50 % indique que le conventionnement entre le FIPHFP et les employeurs génère un très bon niveau d'actions mises en œuvre et d'aides sollicitées au bénéfice des agents.

Répartition des conventions selon leur taux d'exécution financière



Les résultats par Fonction publique de l'atteinte des objectifs de recrutement

Taux de réalisation de l'objectif total de recrutement



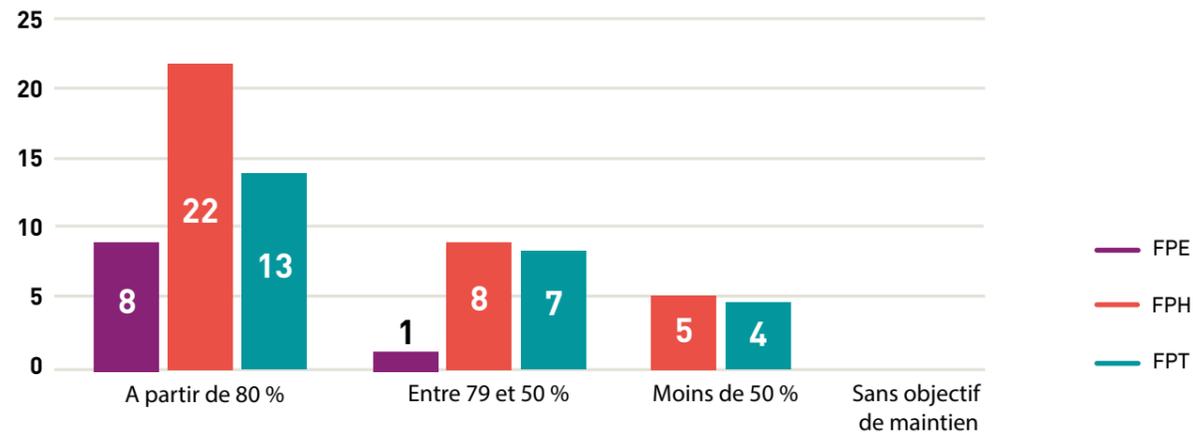
Sur l'ensemble des conventions terminées, beaucoup ont atteint voire même dépassé leurs objectifs.

En revanche, ce résultat est contrasté selon la Fonction publique concernée, la Fonction publique hospitalière apparaissant comme celle ayant le plus de difficultés à tenir ses objectifs, là où la Fonction publique territoriale et la Fonction publique d'Etat apparaissent au contraire tout à fait performantes.

► Répartition par Fonction publique de l'atteinte des objectifs de maintien

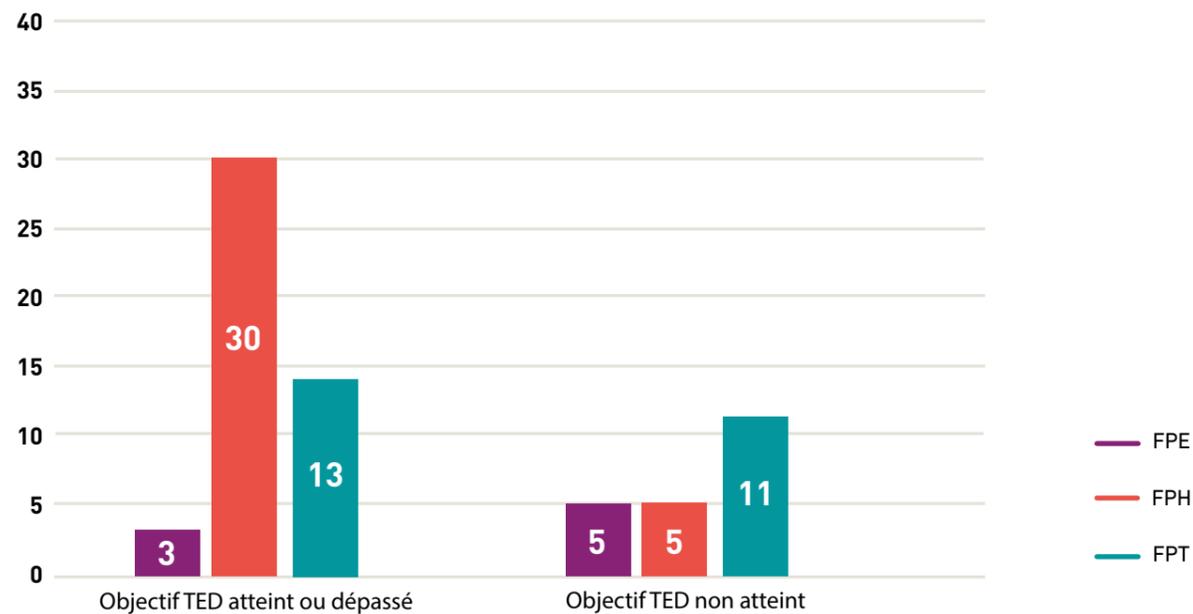
L'ensemble des fonctions publiques affichent globalement des taux de réalisation très élevés, pouvant aller au-delà de 100 % de réalisation.

► Taux de réalisation de l'objectif total de maintien



► Répartition par Fonction publique de l'atteinte des objectifs d'évolution du taux d'emploi

► Nombre d'employeurs ayant atteint le taux d'emploi direct prévu



FOCUS SUR LES 3 EMPLOYEURS PUBLICS NATIONAUX :

Ministère des affaires étrangères
Pôle emploi
Ministère de la défense

SUR L'EXÉCUTION DES CRÉDITS :

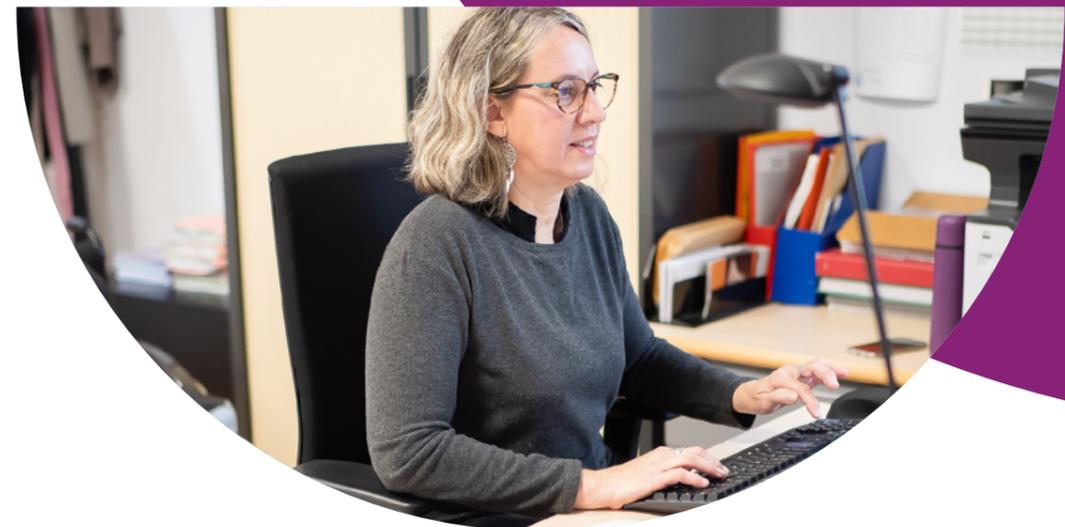
- Sur les 3 conventions, une seule convention a consommé 100 % des crédits.
- Les 2 autres conventions ont consommé entre 94 et 97 % de leur financement.

SUR LE RECRUTEMENT :

- 1 convention a atteint ou dépassé les objectifs de recrutements, une autre convention a atteint plus de 74 % de ses objectifs et la dernière convention a atteint 50,49 % de ses objectifs.

SUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI :

- Les 3 conventions ont atteint ou dépassé leurs objectifs de maintien dans l'emploi.





Le FIPHFP en chiffres

1 LES RECETTES

La déclaration
Les contributions

2 LES INTERVENTIONS DU FIPHFP

Les aides plateforme
L'apprentissage
Les conventions employeurs
Les partenariats

3 LES RÉSULTATS DU FIPHFP

Le taux d'emploi
Les BOE
Les recrutements
Le maintien dans l'emploi
L'exécution budgétaire

Les recettes

LA DÉCLARATION :

Rappel des dispositions de la DOETH entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2020

- La réforme de l'OETH donne la priorité à l'emploi direct des personnes en situation de handicap.
 - Le taux de l'obligation d'emploi est maintenu à 6 % mais pourra être révisé tous les 5 ans en tenant compte de la part des bénéficiaires de l'OETH dans la population active et de leur situation au regard du marché du travail.
 - Les données recensées (effectifs, BOE) se font désormais au 31 décembre de l'année N-1.
 - Les employeurs nouvellement créés et qui emploient au moins 20 ETP ou qui voient leurs effectifs passer le seuil de 20 ETP disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité à l'obligation d'emploi.
- Pour la campagne de déclaration 2022, 311 employeurs ont bénéficié de ce dispositif.**
- Le bénéficiaire d'obligation d'emploi (BOE) recruté postérieurement à son 50^{ème} anniversaire est comptabilisé pour 1,5 unité l'année du recrutement ou l'année de la reconnaissance de sa qualité de BOE. **Pour la campagne de déclaration 2022 : 4 539 agents recrutés en 2021 reconnus BOE** sont âgés de 50 ans et plus et **8 988 agents devenus BOE** en 2021 ont 50 ans et plus.

La campagne de déclaration annuelle au FIPHFP s'est déroulée du 1^{er} février au 30 juin 2022.

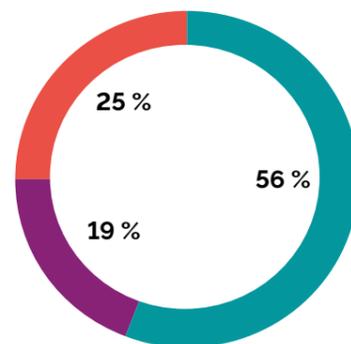
12 530
employeurs
appelés à déclarer

Pour accompagner les employeurs publics dans la saisie de leur déclaration, le FIPHFP a organisé 20 sessions de formation entre le 21 février et le 7 avril 2022, dont 2 sessions spécifiques dédiées au département de Mayotte. Ainsi, les employeurs mahorais, appelés à déclarer pour la première fois en 2022, ont été formés et accompagnés lors de leur saisie.

LES CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2022

Les contributions émises en 2022 s'établissent globalement à 167,17 M€ (167,06 M€ hors produits à recevoir) contre 170,96 M€ en 2021 (138,19 M€ hors produits à recevoir), soit une diminution de 3,79 M€ (- 2,22 %) :

- 153,03 M€ déclarations initiales
- 2,55 M€ de contributions forfaitaires
- 11,59 M€ suite à redressements (contrôles/recours)



■ FPH ■ FPE ■ FPT

Répartition des contributions par Fonction publique

Fonction publique
D'ÉTAT



93 225 032 €

- 3,23 M€ par rapport à 2021
(- 3,35 %)

Fonction publique
HOSPITALIÈRE



42 383 965 €

+ 1,43 M€ par rapport à 2021
(+ 3,48 %)

Fonction publique
TERRITORIALE

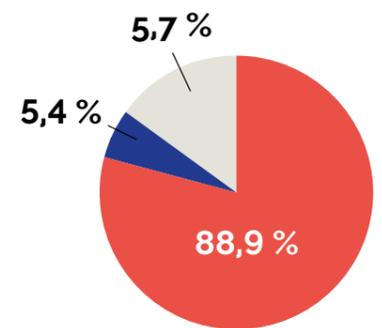
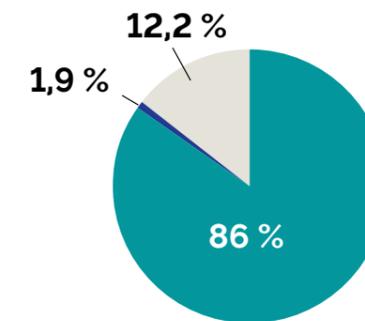
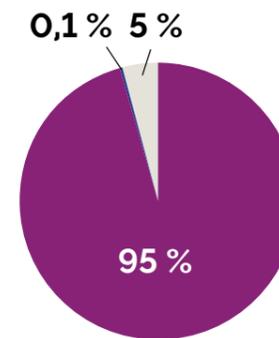


31 563 755 €

- 1,98 M€ par rapport à 2021
(- 5,91 %)

Détail des contributions par Fonction publique

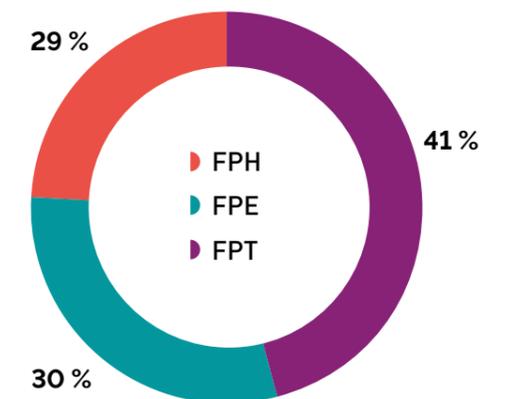
Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
93,23 M€ dont	42,38 M€ dont	31,56 M€ dont
88,55 M€ contributions reçues	36,43 M€ contributions reçues	28,05 M€ contributions reçues
0,05 M€ contributions forfaitaires	0,79 M€ contributions forfaitaires	1,71 M€ contributions forfaitaires
4,63 M€ Redressements	5,16 M€ Redressements	1,80 M€ Redressements



CONTRÔLES DES DÉCLARATIONS 2021

(Source : Service Recouvrement-CDC) :

- 360 employeurs ciblés dont 1 dossier toujours en cours
- 37 employeurs « en aléatoire »



Type d'échantillon	Nombre de contrôles	Conformes		Non conformes Redressements			Non conformes Remboursements à l'employeur			Non conformes Sans incidence financières	
		Nombre	%	Nombre	%	Montant (M€)	Nombre	%	Montant (M€)	Nombre	%
Aléatoire	37	4	11 %	19	51 %	1 844 056	6	16 %	36 544	8	22 %
Ciblé	360	56	16 %	167	46 %	6 421 343	49	14 %	765 287	88	24 %
Total	397	60	15 %	186	47 %	8 265 399	55	14 %	801 831	96	24 %

Les interventions en 2022

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC

En 2022, les dépenses d'intervention s'élèvent à

94,63 M€

soit 10,59 M€ de moins qu'en 2021 (-10 %) ↓

Elles se décomposent comme suit :

► DÉPENSES DIRECTES :

Aides plateforme
Conventions employeurs
Accessibilité

53,28 M€

en diminution de - 8,26 M€ (-13%) ↓ par rapport à 2021

Elles représentent 56 % des dépenses d'intervention

► DÉPENSES INTERMÉDIÉES :

Partenariats
Handi-Pactes

41,35 M€

en diminution de - 2,34 M€ (-5%) ↓ par rapport à 2021

Elles représentent 44 % des dépenses d'intervention

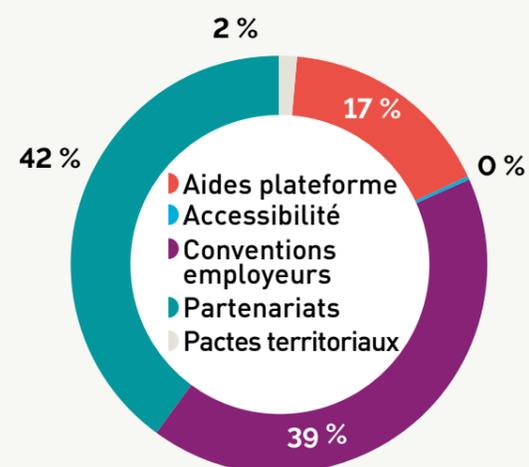
►

	2021	2022	Écart	
Aides plateforme	17 319 154 €	15 992 799 €	-1 326 355 €	-8%
Programme accessibilité	354 699 €	308 547 €	-46 152 €	-13%
Conventions employeurs	43 860 941 €	36 977 598 €	-6 883 343 €	-16%
Total dépenses directes	61 534 794 €	53 278 943 €	-8 255 851 €	-13%
Partenariats	41 993 848 €	39 843 245 €	-2 150 603 €	-5%
Pactes	1 692 576 €	1 506 881 €	-185 695 €	-11%
Total dépenses intermédiiées	43 686 424 €	41 350 126 €	-2 336 298 €	-5%
Total interventions	105 221 218 €	94 629 070 €	-10 592 148 €	-10%

À noter que les financements versés dans le cadre de l'accessibilité concernent principalement la FPE :

- Le solde de la convention passée avec la DINUM = 300 000 €
- 7 767 € pour l'organisation dans le cadre du PRITH La Réunion des « Journées Universitaires de l'Accessibilité Universelle » (JUAU)

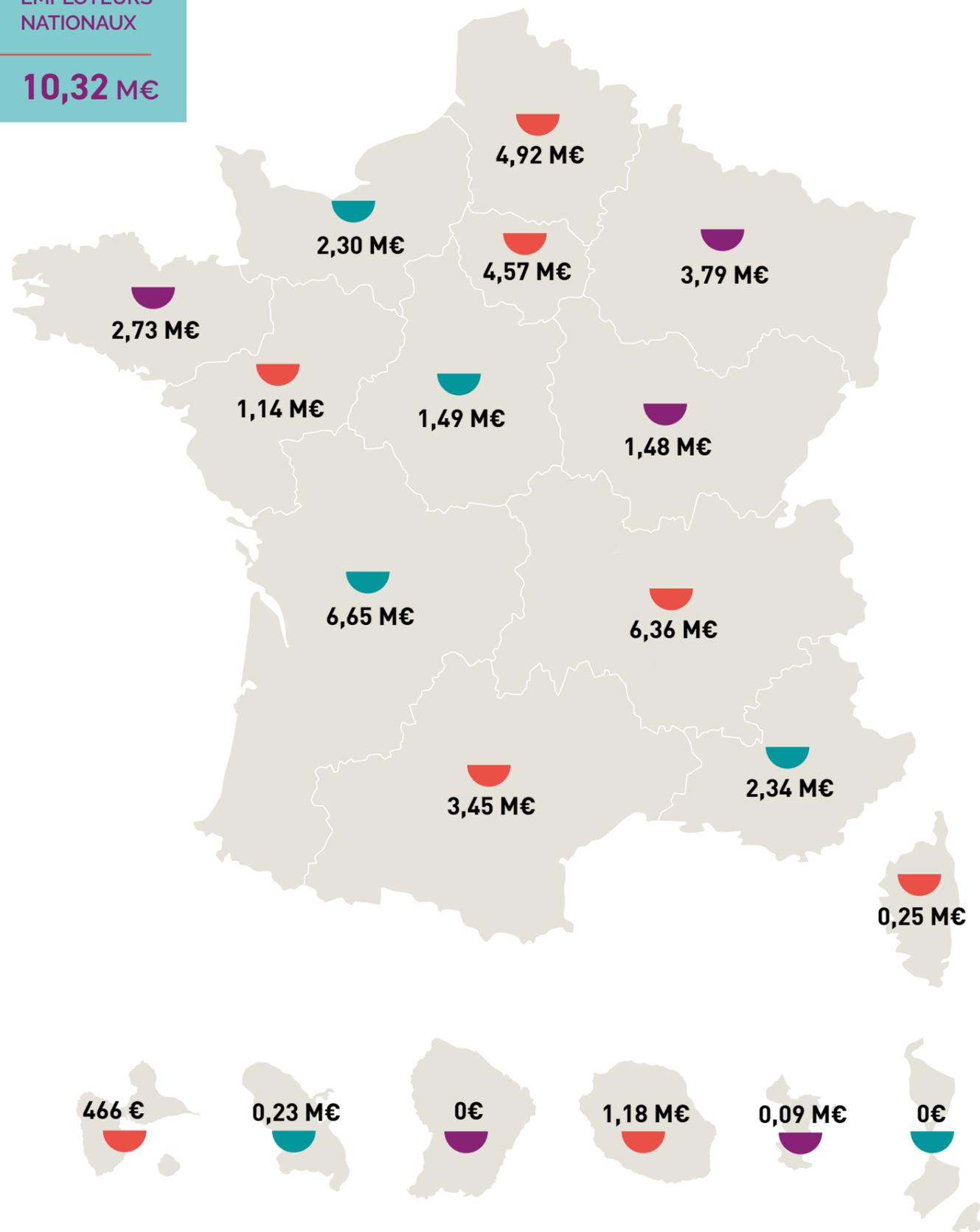
► Répartition des dépenses d'intervention 2022 par nature



Répartition des dépenses directes par région

EMPLOYEURS NATIONAUX

10,32 M€



LES AIDES PLATEFORME EN 2022

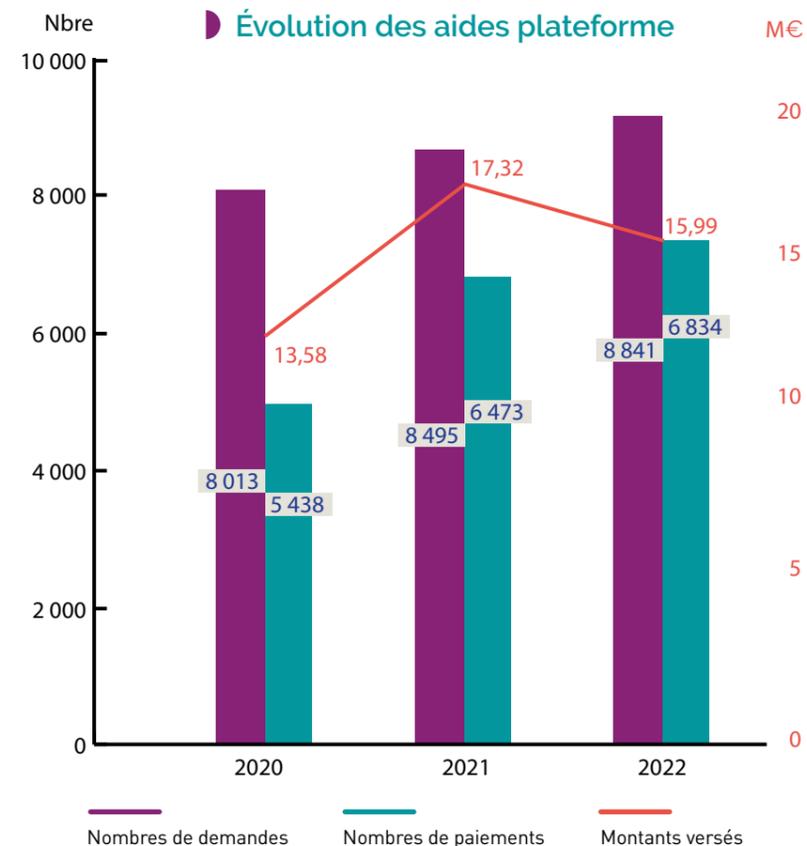
Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC

8 841 demandes déposées sur la plateforme
+ 346 par rapport à 2021 (+ 4 %) ↗

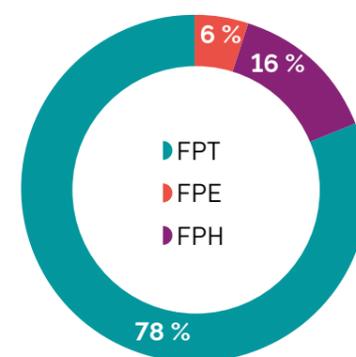
6 665 paiements effectués
+ 192 par rapport à 2021 (+ 3 %) ↗

15 992 799 € financés
- 1 326 355 € qu'en 2021 (- 8 %) ↘

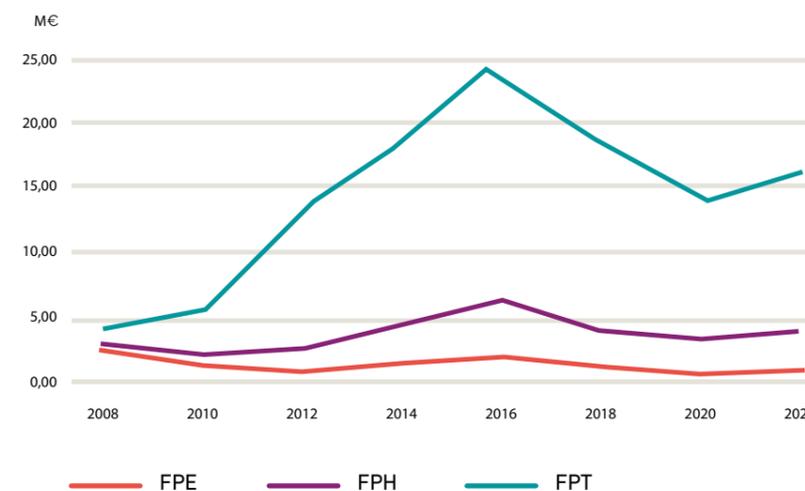
En 2022, le montant moyen d'une aide s'élève à **2 400 €**, contre 2 676 € en 2021.



Part des aides versées en 2022 par Fonction publique



Évolution des financements des aides par Fonction publique



En 2022, les financements relatifs aux aides plateforme représentent 17 % du montant total des interventions et 30 % des dépenses directes. Ils se répartissent comme suit :

► Répartition des aides versées par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	dans la Fonction publique TERRITORIALE
0,98 M€ ↗ + 9 % par rapport à 2021	2,52 M€ ↗ + 5 % par rapport à 2021	12,49 M€ ↘ -11 % par rapport à 2021
6 % du total des aides	16 % du total des aides	78 % du total des aides

Lors de sa séance du 4 décembre 2021, le Comité national du FIPHFP a décidé la prolongation de la mesure exceptionnelle de prise en charge des masques inclusifs jusqu'au 31 juillet 2022.

Depuis le 22 avril 2021, les pièces justificatives peuvent être directement téléchargées lors de la saisie de la demande d'aide.

PRINCIPALES CATÉGORIES D'AIDES FINANCIÉES

La catégorie « Recruter un collaborateur en situation de handicap » conserve la première place dans la mobilisation des financements et représente plus de 30 % du total des aides versées.

La catégorie « Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap » arrive en seconde position avec 20,27 % du total des aides versées.

À elles deux, elles représentent plus de la moitié du total des aides versées.

PRINCIPAUX POSTES DE DÉPENSES FINANCIÉS

► **L'indemnité d'apprentissage représente le premier poste de dépenses** des aides du FIPHFP, confirmant l'intérêt des employeurs pour cette politique d'emploi et de formation des personnes en situation de handicap.

En effet, **les versements effectués sur ce poste s'élèvent à 4,25 M€.**

Il représente 27 % du total des aides versées.

► **L'aménagement de l'environnement de travail** conserve **la deuxième position** avec **3,11 M€.**
Il représente près de 20 % du total des aides versées.

► **Le financement des prothèses auditives** représente toujours **le troisième poste de dépenses** en 2022 avec **2,44 M€.**
Il représente plus de 15 % du total des aides versées.

► **Les frais de formation des apprentis** s'élèvent à **1,34 M€.**
Ils représentent un peu plus de 8 % du total des aides versées.

► **Le poste de dépenses transport adapté (domicile/travail)** demeure à la 5^{ème} place avec un total de financement de **0,83 M€.**
Il représente 5,21 % du total des aides versées.

► Part des principaux financements par rapport au montant total des aides versées

par thème :

1/ recruter un collaborateur en situation de handicap	4,88 M€	(30,50 %)
2/ aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	3,24 M€	(20,27 %)
3/ favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH	2,75 M€	(17,18 %)
4/ former les personnes en situation de handicap	2,23 M€	(13,94 %)
5/ accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	1,78 M€	(11,14 %)

par aide :

1/ indemnité d'apprentissage	4,25 M€	(26,55 %)
2/ aménagement de l'environnement de travail	3,11 M€	(19,45 %)
3/ prothèse auditive	2,44 M€	(15,24 %)
4/ frais de formation des apprentis	1,34 M€	(8,36 %)
5/ transport adapté (domicile/travail)	0,83 M€	(5,21 %)



	ETAT	HOSPITALIERE	TERRITORIALE	TOTAL
	montant	montant	montant	montant
Recruter un collaborateur en situation de handicap	183 398,90 €	246 448,45 €	4 447 674,75 €	4 877 522,10 €
Indemnité d'apprentissage	172 428,10 €	213 951,45 €	3 860 479,93 €	4 246 859,48 €
Prime d'insertion d'un apprenti			7 925,00 €	7 925,00 €
Aide financière pour l'apprenti	1 525,00 €	7 625,00 €	114 577,52 €	123 727,52 €
Accompagnement socio-pédagogique (apprenti, pacte, CUI-CAE)		4 872,00 €	133 092,30 €	137 964,30 €
Prime à la signature d'un CDD (apprenti, pacte, CUI-CAE)		4 000,00 €	24 000,00 €	28 000,00 €
Prime à la titularisation (apprenti, pacte, CUI-CAE)		4 000,00 €	78 000,00 €	82 000,00 €
Indemnité de stage (stagiaire école)	9 445,80 €			9 445,80 €
Prime à l'insertion durable		12 000,00 €	229 600,00 €	241 600,00 €
Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	73 806,03 €	243 936,93 €	1 464 545,70 €	1 782 288,66 €
Interprète en langue des signes	13 803,50 €	36 072,01 €	75 974,78 €	125 850,29 €
Codeur et transcripateur		17 118,00 €	7 296,00 €	24 414,00 €
Accompagnement vie professionnelle	31 242,50 €	155 651,95 €	460 851,04 €	647 745,49 €
Accompagnement vie personnelle	16 536,63 €	15 694,46 €	40 911,03 €	73 142,12 €
Tutorat	6 163,40 €	15 479,01 €	749 718,96 €	771 361,37 €
Evaluation des capacités professionnelles	3 360,00 €	1 944,00 €	10 949,76 €	16 253,76 €
Soutien médico-psychologique			13 730,40 €	13 730,40 €
Accompagnement externe sur le lieu de travail	2 700,00 €	1 017,50 €	66 338,13 €	70 055,63 €
Codeurs en langue parlée complétée (LPC)			6 910,00 €	6 910,00 €
Visio-interprétation en LSF		960,00 €	31 865,60 €	32 825,60 €
Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	317 274,28 €	724 359,76 €	2 199 586,34 €	3 241 220,38 €
Etudes relatives aux aménagements de postes	2 646,00 €	24 277,20 €	103 849,60 €	130 772,80 €
Aménagement de l'environnement de travail	314 628,28 €	700 082,56 €	2 095 736,74 €	3 110 447,58 €
Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap	213 864,34 €	800 462,79 €	1 733 664,15 €	2 747 991,28 €
Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)		3 240,00 €	11 998,15 €	15 238,15 €
Autre Prothèse et orthèse	8 580,00 €	22 463,56 €	28 130,82 €	59 174,38 €
Fauteuil roulant	13 555,85 €	11 614,34 €	86 923,68 €	112 093,87 €
Prothèse auditive	191 728,49 €	756 294,89 €	1 489 376,50 €	2 437 399,88 €
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées		6 850,00 €	117 235,00 €	124 085,00 €
Former les personnes en situation de handicap	69 725,78 €	196 641,92 €	1 962 975,89 €	2 229 343,59 €
Bilan de compétence et d'orientation	2 000,00 €	3 958,00 €	199 573,92 €	205 531,92 €
Formation de reconversion professionnelle	5 578,93 €	28 727,12 €	172 881,70 €	207 187,75 €
Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération		1 824,58 €	42 128,41 €	43 952,99 €
Formation destinée à compenser le handicap		3 448,44 €	19 148,30 €	22 596,74 €
Compensation du handicap : remboursement de la rémunération	3 293,74 €	1 937,60 €	11 548,13 €	16 779,47 €
Surcoût des actions de formation continue	8 180,38 €	1 066,88 €	97 694,50 €	106 941,76 €
Frais de formation des apprentis	41 375,13 €	96 992,46 €	1 198 516,21 €	1 336 883,80 €
Formation période préparation au reclassement	9 297,60 €	41 941,75 €	208 329,72 €	259 569,07 €
Formation reconversion raison de santé		5 563,40 €	13 155,00 €	18 718,40 €
Remboursement de la rémunération (Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive)	11 181,69 €		11 181,69 €	
Améliorer les conditions de transport	86 567,85 €	290 392,69 €	555 109,31 €	932 069,85 €
Transport adapté (domicile/travail)	86 567,85 €	276 900,83 €	470 016,15 €	833 484,83 €
Transport adapté (activités professionnelles)			1 998,40 €	1 998,40 €
Aménagement du véhicule personnel		13 491,86 €	83 094,76 €	96 586,62 €
MESURES EXCEPTIONNELLES COVID	- €	- €	750,00 €	750,00 €
Masques inclusifs			750,00 €	750,00 €
Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap	14 000,00 €	1 224,14 €	6 900,34 €	22 124,48 €
Abonnement plateforme milieu protégé	14 000,00 €	1 224,14 €	6 900,34 €	22 124,48 €
Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs	14 333,20 €	6 514,70 €	58 451,65 €	79 299,55 €
Communication/Information/Sensibilisation plateforme	14 333,20 €	6 514,70 €	58 451,65 €	79 299,55 €
Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap	9 606,00 €	8 743,00 €	61 839,91 €	80 188,91 €
Formation des personnels susceptibles d'être en relation avec les agents en situation de handicap	9 606,00 €	8 743,00 €	61 039,91 €	79 388,91 €
Formation des tuteurs			800,00 €	800,00 €
TOTAL AIDES PLATEFORME FINANCEES EN 2021	982 576,38 €	2 518 724,38 €	12 491 498,04 €	15 992 798,80 €

LES FINANCEMENTS DU FIPHFP POUR L'APPRENTISSAGE EN 2022

6 780 125 €

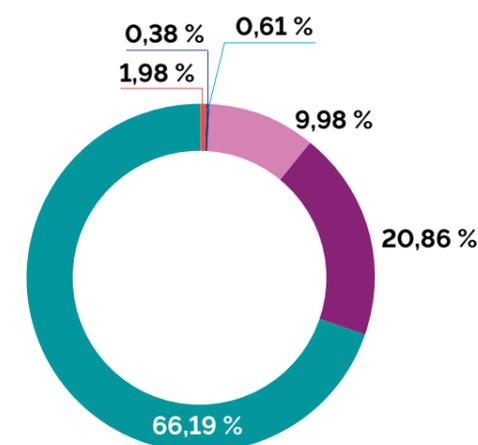
versés en 2022 en faveur de l'apprentissage dans le cadre des aides plateforme, contre 8 096 626 € en 2021, soit soit une diminution de 16 % (-1,32 M€) ↘

Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 42 % du montant total de aides financées.

Répartition des versements relatifs à l'apprentissage par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
232 175 € 3,42 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage - 46 536 € par rapport à 2021 ↘ -16 %	347 576 € 5,13 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage - 5 607 € par rapport à 2021 ↘ -2 %	6 200 375 € 91,45 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage - 1 264 357 € par rapport à 2021 ↘ -17 %

Détail des versements relatifs à l'apprentissage par types d'aides



- ▶ Recruter un collaborateur en situation de handicap
- ▶ Former les personnes en situation de handicap
- ▶ Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
- ▶ Améliorer les conditions de transport
- ▶ Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
- ▶ Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap

► L'apprentissage en région en 2022

ZOOM APPRENTI - MONTANT CP 2022 PAR TERRITOIRE	État	Hospitalière	Territoriale	TOTAL
Auvergne - Rhône Alpes	46 198 €	110 423 €	772 374 €	928 995 €
Bourgogne - Franche Comté	1 525 €		259 877 €	261 402 €
Bretagne		16 697 €	460 202 €	476 899 €
Centre Val de Loire	6 163 €	8 198 €	123 811 €	138 172 €
Corse			15 326 €	15 326 €
Grand Est	17 448 €	30 033 €	547 697 €	595 179 €
Guadeloupe				- €
Guyane				- €
Hauts-de-France	25 101 €	69 115 €	1 631 751 €	1 725 968 €
Ile de France	1 755 €		51 477 €	53 232 €
Réunion				- €
Martinique			3 685 €	3 685 €
Mayotte				- €
Normandie	12 488 €		187 563 €	200 051 €
Nouvelle Aquitaine		32 174 €	1 143 519 €	1 175 693 €
Occitanie	17 631 €	63 359 €	619 051 €	700 041 €
Pays de Loire	5 964 €	7 576 €	158 159 €	171 698 €
Provence Alpes Côte d'Azur	25 756 €	10 000 €	225 883 €	261 640 €
Saint Pierre et Miquelon				- €
EMPLOYEURS NATIONAUX	72 145 €			72 145 €



LE CONVENTIONNEMENT, UN OUTIL AU SERVICE DE LA POLITIQUE HANDICAP DES EMPLOYEURS PUBLICS

► Ventilation par region et Fonction publique des conventions employeurs validees en CE donnees a fin dec 2022

REGION	Type de contrat	FPE		FPH		FPT		Total Quantité	Total Montant
		Quantité	Montant	Quantité	Montant	Quantité	Montant		
Alsace Champagne Ardenne Lorraine	Initial			1	562 208,00 €			1	562 208,00 €
Alsace Champagne Ardenne Lorraine	Renouvellement	2	391 682,80 €	3	1 263 873,00 €	4	1 551 304,00 €	9	3 206 859,80 €
Aquitaine Limousin Poitou Charentes	Initial					1	499 159,04 €	1	499 159,04 €
Aquitaine Limousin Poitou Charentes	Renouvellement	2	349 463,00 €	2	592 999,00 €	6	2 224 640,02 €	10	3 167 102,02 €
Auvergne Rhône Alpes	Initial			1	409 056,00 €			1	409 056,00 €
Auvergne Rhône Alpes	Renouvellement	1	189 786,45 €	1	417 416,00 €	9	3 137 227,80 €	11	3 744 430,25 €
Bourgogne Franche Comté	Renouvellement			1	291 853,00 €	3	1 122 239,80 €	4	1 414 092,80 €
Bretagne	Initial			1	448 502,00 €	1	724 640,00 €	2	1 173 142,00 €
Bretagne	Renouvellement			3	1 355 557,00 €	3	1 544 105,00 €	6	2 899 662,00 €
Centre Val de Loire	Renouvellement					2	315 900,00 €	2	315 900,00 €
Corse	Initial					1	314 192,00 €	1	314 192,00 €
Guadeloupe	Initial					1	99 516,75 €	1	399 516,75 €
Guyane	Initial			1	70 000,00 €			1	70 000,00 €

REGION	Type de contrat	FPE		FPH		FPT		Total Quantité	Total Montant
		Quantité	Montant	Quantité	Montant	Quantité	Montant		
Ile de France	Initial	1	60 000,00 €	1	60 000,00 €			2	120 000,00 €
Ile de France	Renouvellement	2	480 162,58 €	2	435 681,00 €	2	977 954,56 €	6	1 893 798,14 €
Languedoc Roussillon Midi Pyrénées	Initial			1	1 100 200,00 €	1	683 170,00 €	2	1 783 370,00 €
Languedoc Roussillon Midi Pyrénées	Renouvellement					6	1 269 175,00 €	6	1 269 175,00 €
Martinique	Renouvellement					1	124 000,00 €	1	124 000,00 €
Mayotte	Initial					1	299 300,00 €	1	299 300,00 €
National	Initial	1	152 942,00 €					1	152 942,00 €
National	Renouvellement	7	18 594 456,00 €					7	18 594 456,00 €
Normandie	Initial					1	151 200,00 €	1	151 200,00 €
Normandie	Renouvellement					4	1 774 020,30 €	4	1 774 020,30 €
Pays de Loire	Renouvellement					3	1 850 797,00 €	3	1 850 797,00 €
Picardie Nord Pas de Calais	Initial	1	160 000,00 €					1	160 000,00 €
Picardie Nord Pas de Calais	Renouvellement			1	190 500,00 €	7	2 862 124,00 €	8	3 052 624,00 €
Provence Alpes Côte d'Azur	Initial					1	848 983,40 €	1	848 983,40 €
Provence Alpes Côte d'Azur	Renouvellement	1	365 450,00 €			2	526 650,00 €	3	892 100,00 €
Réunion	Initial					4	877 370,00 €	4	877 370,00 €
Réunion	Renouvellement					2	1 044 624,00 €	2	1 044 624,00 €
Total général		18	20 725 331,56	19	7 197 845,00	66	25 140 903,94	103	53 064 080,50

dont report
saisie AE 2022

CE NAT- CNRS 3 000 000,00 €
NAT - POLE EMPLOI 2 702 486,00 €

IDF - DEPT 78 399 314,56 €
IDF - VILLE VILLIERS / MARNE 190 700,00 €
BFC - REGION BOURGOGNE 334 050,00 €

GE - REGION GRAND EST 757 904,00 €
NOR - REGION NORMANDIE 699 905,30 €

OCC- CHU MONTPELLIER 846 885,00 €

TOTAL REPORT 8 931 244,86 €

Ventilation par région et Fonction publique des conventions employeurs validées en CL/CN

REGION	Type de contrat	FPE		FPH		FPT		Total Quantité	Total Montant
		Quantité	Montant	Quantité	Montant	Quantité	Montant		
Alsace Champagne Ardenne Lorraine	Initial			1	562 208,00 €			1	562 208,00 €
Alsace Champagne Ardenne Lorraine	Renouvellement	2	391 682,80 €	3	1 263 873,00 €	4	793 400,00 €	9	2 448 955,80 €
Aquitaine Limousin Poitou Charentes	Initial					1	499 159,04 €	1	499 159,04 €
Aquitaine Limousin Poitou Charentes	Renouvellement	2	349 463,00 €	1	314 750,00 €	6	2 122 912,73 €	9	2 787 125,73 €
Auvergne Rhône Alpes	Initial					1	209 394,00 €	1	209 394,00 €
Auvergne Rhône Alpes	Renouvellement	1	189 786,45 €			8	2 937 120,00 €	9	3 126 906,45 €
Bourgogne Franche Comté	Renouvellement			1	291 853,00 €	2	646 145,80 €	3	937 998,80 €
Bretagne	Initial			1	448 502,00 €	1	724 640,00 €	2	1 173 142,00 €
Bretagne	Renouvellement			3	1 355 557,00 €	4	1 894 142,50 €	7	3 249 699,50 €
Corse	Initial					1	314 192,00 €	1	314 192,00 €
Guadeloupe	Initial			1	116 350,00 €	1	399 516,75 €	2	515 866,75 €
Guyane	Renouvellement					1	66 600,00 €	1	66 600,00 €
Ile de France	Initial	1	60 000,00 €	2	305 875,00 €	1	201 775,00 €	4	567 650,00 €
Ile de France	Renouvellement	2	480 162,58 €	3	835 528,75 €	6	2 037 222,56 €	11	3 352 913,89 €
Languedoc Roussillon Midi Pyrénées	Initial			1	253 315,00 €	1	683 170,00 €	2	936 485,00 €
Languedoc Roussillon Midi Pyrénées	Renouvellement					6	1 269 175,00 €	6	1 269 175,00 €

REGION	Type de contrat	FPE		FPH		FPT		Total Quantité	Total Montant
		Quantité	Montant	Quantité	Montant	Quantité	Montant		
Martinique	Renouvellement					1	124 000,00 €	1	124 000,00 €
Mayotte	Initial					1	299 300,00 €	1	299 300,00 €
National	Initial	1	152 942,00 €					1	152 942,00 €
National	Renouvellement	9	18 594 456,00 €					9	18 594 456,00 €
Normandie	Initial					1	151 200,00 €	1	151 200,00 €
Normandie	Renouvellement					4	1 074 115,00 €	4	1 074 115,00 €
Pays de Loire	Renouvellement					2	1 167 404,00 €	2	1 167 404,00 €
Picardie - Nord Pas de Calais	Initial	1	160 000,00 €					1	160 000,00 €
Picardie - Nord Pas de Calais	Renouvellement			1	190 500,00 €	7	2 862 124,00 €	8	3 052 624,00 €
Provence Alpes Côte d'Azur	Initial					1	848 983,40 €	1	848 983,40 €
Provence Alpes Côte d'Azur	Renouvellement	1	365 450,00 €			2	526 650,00 €	3	892 100,00 €
Réunion	Initial					5	1 058 035,00 €	5	1 058 035,00 €
Réunion	Renouvellement					2	1 044 624,00 €	2	1 044 624,00 €
Total général		20	20 743 942,83 €	18	5 938 311,75 €	70	23 955 000,78 €	108	50 637 255,36 €

LES FINANCEMENTS VERSÉS EN 2022

En 2022, le total des financements versés dans le cadre des conventions passées avec des employeurs publics s'élève à 36 977 598 €, contre 43 860 941 € en 2021, soit une diminution de 6,88 M€ (- 15,69 %).

Les versements effectués en 2022 dans le cadre des conventions représentent 39 % du montant total des interventions et 69 % des dépenses directes.

dans la Fonction publique
D'ÉTAT

11 239 755 €

versés en 2022 (13 355 563 € en 2021)
baisse de 16 %

dans la Fonction publique
HOSPITALIÈRE

4 030 256 €

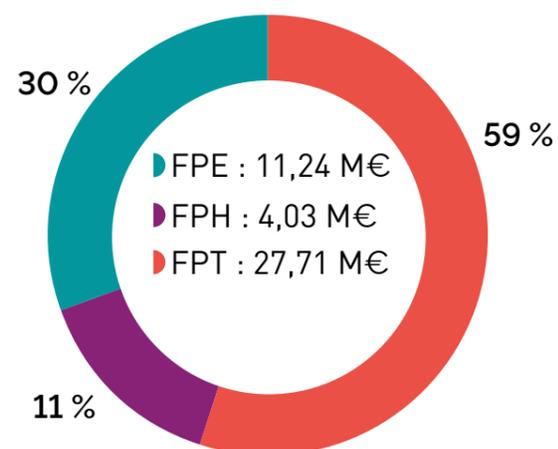
versés en 2022 (6 321 772 € en 2021)
baisse de 36 %

dans la Fonction publique
TERRITORIALE

21 707 587 €

versés en 2022 (24 183 606 € en 2021)
baisse de 10 %

Répartition des financements
versés en 2021 par Fonction
publique



LES PARTENARIATS : ENGAGEMENTS ET FINANCEMENTS

Le FIPHFP noue des partenariats avec d'autres acteurs du handicap afin de créer des synergies, de partager les compétences et de démultiplier les actions du Fonds en faveur des personnes en situation de handicap.

48,20 M€
engagés

39,84 M€

versés = 96 % des dépenses intermédiées et
42 % du total des dépenses d'interventions

LES VERSEMENTS EFFECTUÉS

En 2022, le montant des financements versés diminue de 2,15 M€ (- 5 %) par rapport à 2021 et s'élève à 39 843 245 €, dont :

5 % pour des partenariats noués avec les fonctions publiques : 2 133 950 €

dans la Fonction publique
HOSPITALIÈRE

1 383 950 €

- ANFH : 1 000 000 €
- FHF : 383 950 €

dans la Fonction publique
TERRITORIALE

750 000 €

- CNFPT : 750 000 €

95 % dans le cadre des autres partenariats : 37 709 295 €, dont :

- AGEFIPH/PÔLE EMPLOI : 37 387 720 € (94 %)
 - AGEFIPH : 19 566 637 €
 - PÔLE EMPLOI : 17 821 083 €
- PRITH : 142 381 €
- MESSIDOR : 30 000 €
- UPEC : 10 000 €
- ANSA : 5 000 €
- EHESP : 134 194 €

LES PARTENARIATS

ANIMER ET DÉVELOPPER LES ACTIONS EN RÉGION AVEC LES HANDI-PACTES



Créé en 2014, le dispositif Handi-Pacte traduit la volonté du FIPHFP de doter chaque territoire d'un outil d'animation, de formation et d'échanges au service des employeurs publics et de leurs référents handicap. Portée conjointement par la Préfecture de région et le FIPHFP, cette démarche s'appuie sur un collectif régional d'employeurs publics et de partenaires qui interviennent sur la thématique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi. Ce dispositif permet de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique régionale en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Début 2021, la troisième génération de Handi-Pactes a été lancée pour les 3 années suivantes, pour un engagement annuel de 1,4 M€

En 2022, les versements effectués dans le cadre des Handi-Pactes s'élèvent à 1 506 881 €. Ils représentent 4 % des dépenses intermédiaires et 2 % du total des interventions.

Lot 1	142 858,20 €
Lot 2	163 687,50 €
Lot 3	152 468,65 €
Lot 4	95 414,40 €
Lot 5	126 548,86 €
Lot 6	92 340,00 €
Lot 7	102 060,00 €
Lot 8	90 000,00 €
Lot 9	75 000,00 €
Lot 10	15 300,00 €
Lot 11	211 090,54 €
Lot 12	76 500,00 €
Lot 13	77 760,00 €
Lot 14	17 801,31 €
Lot 15	17 496,00 €
Lot 17	50 555,58 €



LES RÉSULTATS

LE TAUX D'EMPLOI

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC (Base DOETH 2022):

L'emploi direct : une priorité inscrite dans la loi 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

Taux d'emploi direct en 2022

5,45 %

Ainsi depuis 2006, le taux d'emploi direct a progressé de :

- ▶ 3,25 points dans la FPT
- ▶ 1,96 point dans la FPH
- ▶ 0,77 point dans la FPE

En 2022, les 3 fonctions publiques affichent un taux d'emploi direct de :

Fonction publique D'ÉTAT

4,36 %

contre 4,40 % en 2021, soit une baisse de 0,04 point ▼

Fonction publique HOSPITALIÈRE

5,53 %

contre 5,48 % en 2021, soit une hausse de 0,05 point ↗

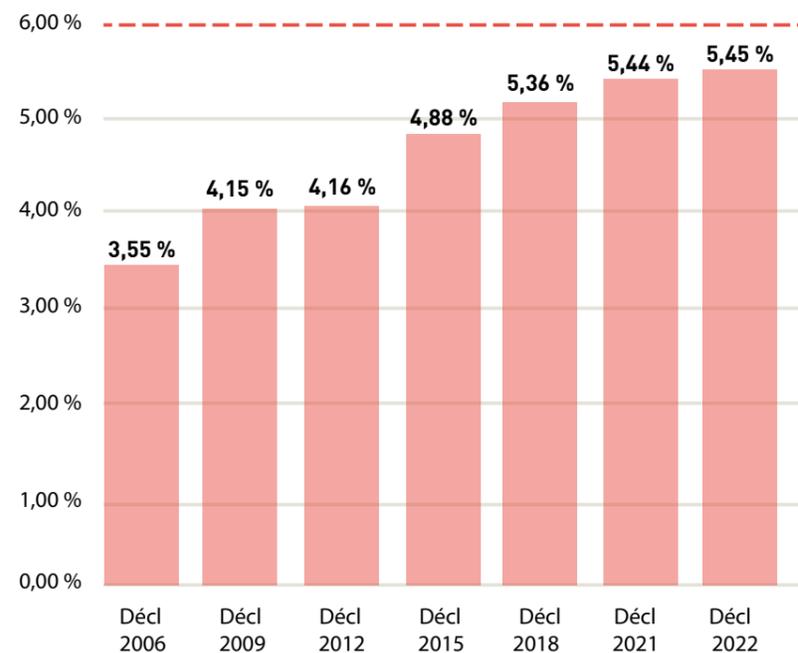
Fonction publique TERRITORIALE

6,72 %

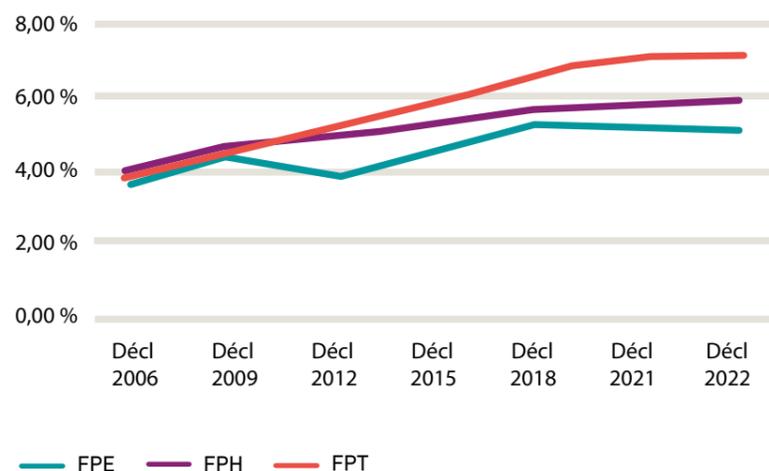
contre 6,67 % en 2021, soit une hausse de 0,05 point ↗

▶ En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,45 % en 2022 dans la Fonction publique, soit + 1,9 point.

▶ **Évolution du taux d'emploi direct (TED) dans la Fonction publique**



▶ **Évolution du taux d'emploi direct par Fonction publique**



EFFECTIFS, BOE ET TAUX D'EMPLOI DIRECT PAR CATÉGORIE D'EMPLOYEURS

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC (Base DOETH 2022)

Employeurs assujétis avec et sans contribution (hors contributions forfaitaires)	Déclaration 2021			Déclaration 2022		
	ETR	BOE	TED	ETR	BOE	TED
Fonction publique d'État	2 025 130	89 031	4,40 %	2 070 012	90 262	4,36 %
Ministères	1 585 434	66 808	4,21 %	1 618 169	66 050	4,08 %
Grands EPA nationaux	109 612	8 156	7,44 %	113 213	8 683	7,67 %
Universités EPA nationaux	264 748	11 281	4,26 %	273 984	12 644	4,62 %
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	65 336	2 786	4,26 %	64 646	2 865	4,43 %
Fonction publique Hospitalière	996 370	54 602	5,48 %	1 001 549	55 346	5,53 %
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	272 643	14 659	5,38 %	274 595	14 545	5,30 %
Centres hospitaliers généraux	402 907	22 475	5,58 %	407 198	23 170	5,69 %
Hôpitaux locaux	112 139	6 246	5,57 %	110 647	6 186	5,59 %
Centres hospitaliers spécialisés	63 777	3 620	5,68 %	64 009	3 649	5,70 %
Hôpitaux autres	19 556	1 012	5,17 %	19 505	1 054	5,40 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	84 036	4 362	5,19 %	84 208	4 481	5,32 %
Autres établissements de soins	41 312	2 228	5,39 %	41 387	2 291	5,54 %
Fonction publique Territoriale	1 683 471	112 226	6,67 %	1 703 076	114 457	6,72 %
Communes	851 603	57 703	6,78 %	856 921	58 162	6,79 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	417 357	24 600	5,89 %	423 634	25 570	6,04 %
Départements	259 979	19 450	7,48 %	262 104	19 897	7,59 %
EP locaux départementaux	8 672	472	5,44 %	8 997	505	5,61 %
SDIS	49 766	2 455	4,93 %	50 320	2 374	4,72 %
Régions	87 979	7 085	8,05 %	92 160	7 411	8,04 %
EP locaux régionaux	194	3	1,55 %	198	3	1,52 %
Autres établissements territoriaux	5 608	258	4,60 %	6 621	321	4,85 %
CNFTP	2 313	200	8,65 %	2 121	214	10,09 %
Total Fonction publique	4 704 971	255 859	5,44 %	4 774 637	260 095	5,45 %

En 2022, on constate pour les 3 versants de la Fonction publique, une hausse du nombre d'ETR et de BOE par rapport à 2021, respectivement de 1,48 % (+ 69 666 ETR) et 1,66 % (+ 4 236 BOE), répartis comme suit :

- ▶ FPE + 2,22 % d'ETR (+44 882) et + 1,38 % de BOE (+1 231)
- ▶ FPH + 0,52 % d'ETR (+5 179) et + 1,42 % de BOE (+774)
- ▶ FPT + 1,16 % d'ETR (+19 605) et + 1,99 % de BOE (+2 231)

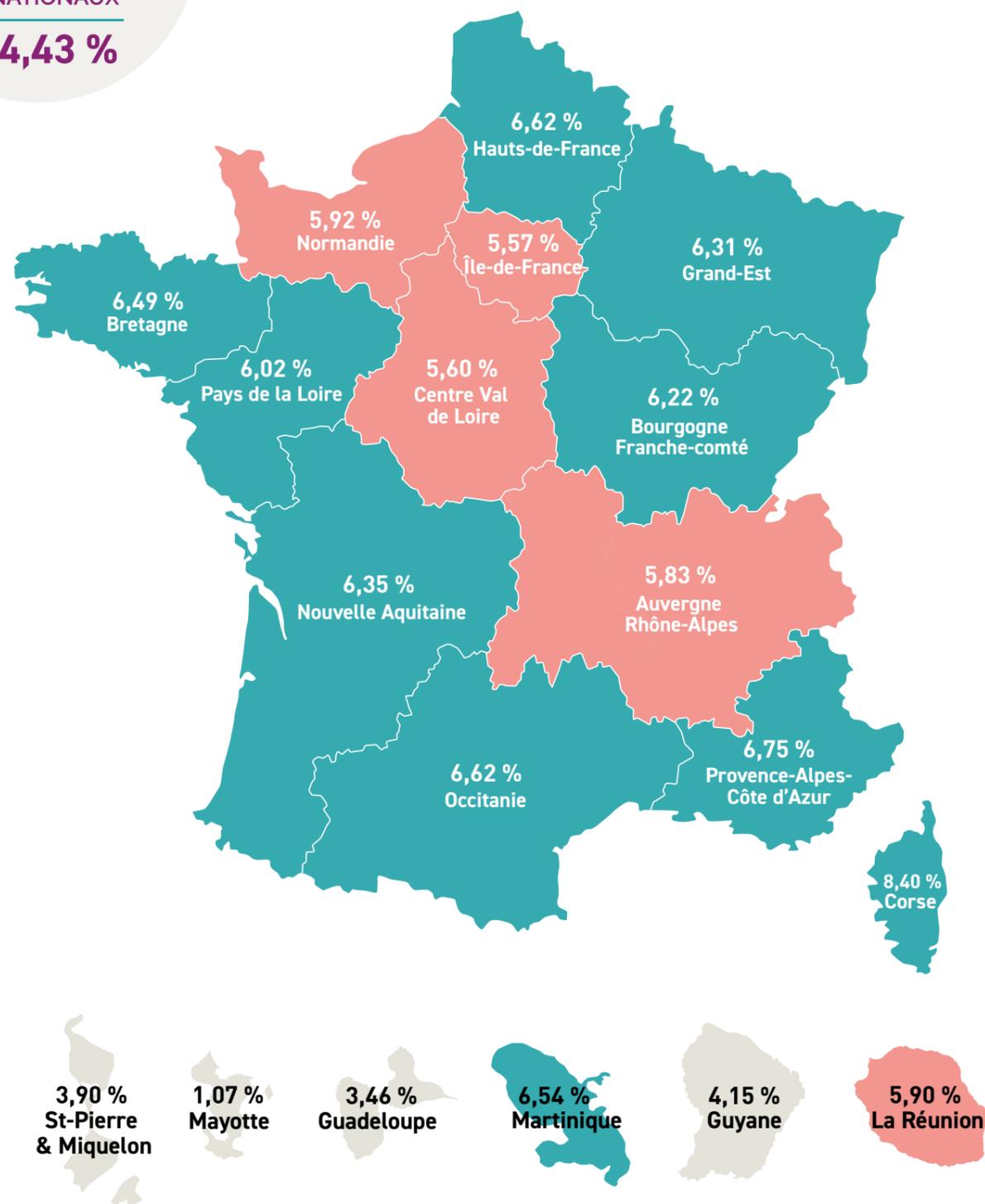
▶ **Données EMPLOYEURS NATIONAUX** (employeurs assujettis avec et sans contribution - hors contributions forfaitaires) Déclaration Année 2022 - Effectifs au 31/12/2021

Fonction publique d'État	Nombre ETR	1 797 288
	Nombre de bénéficiaires	77 768
	Taux d'Emploi Direct	4,33 %
Fonction publique Hospitalière	Nombre ETR	
	Nombre de bénéficiaires	
	Taux d'Emploi Direct	
Fonction publique Territoriale	Nombre ETR	2 121
	Nombre de bénéficiaires	214
	Taux d'Emploi Direct	10,09 %
Total Fonction publique	Nombre ETR	1 799 409
	Nombre de bénéficiaires	77 982
	Taux d'Emploi Direct	4,33 %

EMPLOYEURS
NATIONAUX

4,43 %

Le taux d'emploi direct en région



Nombre d'unités manquantes par région et FP (employeurs assujettis)

	Situation au 30/12/2021 - déclaration 2022			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	608	1 168	801	2 577
Bourgogne-Franche-Comté	185	358	298	841
Bretagne	162	260	332	754
Centre-Val-de-Loire	98	626	302	1 025
Corse	31	16	36	83
Grand-Est	482	288	443	1 213
Guadeloupe	54	114	338	506
Guyane	23	57	139	219
Hauts-de-France	299	652	384	1 334
Île-de-France	1 515	1 686	1 791	4 992
La Réunion	71	32	70	172
Martinique	10	20	81	111
Mayotte	11	74	379	464
Normandie	167	531	376	1 074
Nouvelle-Aquitaine	304	532	500	1 335
Occitanie	296	234	408	937
Pays-de-la-Loire	240	369	437	1 045
Provence-Alpes-Côte d'Azur	287	357	349	992
Saint Pierre et Miquelon	0	10	3	13
Employeurs Nationaux	34 247	0	0	34 247
TOTAL	39 086	7 381	7 461	53 927

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC / Recueil statistiques 2022 (employeurs assujettis)

LES BOE EN 2022

260 095

bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

+ 4 236 BOE par rapport à 2021 (+ 1,66 %)
+ 96 419 BOE par rapport à 2006 (+ 58,91 %)

FPE = 90 262 BOE en 2022

(34,70 % du total des BOE) dont 86 % au sein des employeurs nationaux

+ 1 231 BOE par rapport à 2021 (+ 1,38 %)
+ 1 865 BOE par rapport à 2006 (+ 2,11 %)

FPH = 55 376 BOE en 2022

(21,29 % du total des BOE)

+ 774 BOE par rapport à 2021 (+1,42 %)
+ 24 026 BOE par rapport à 2006 (+76,64 %)

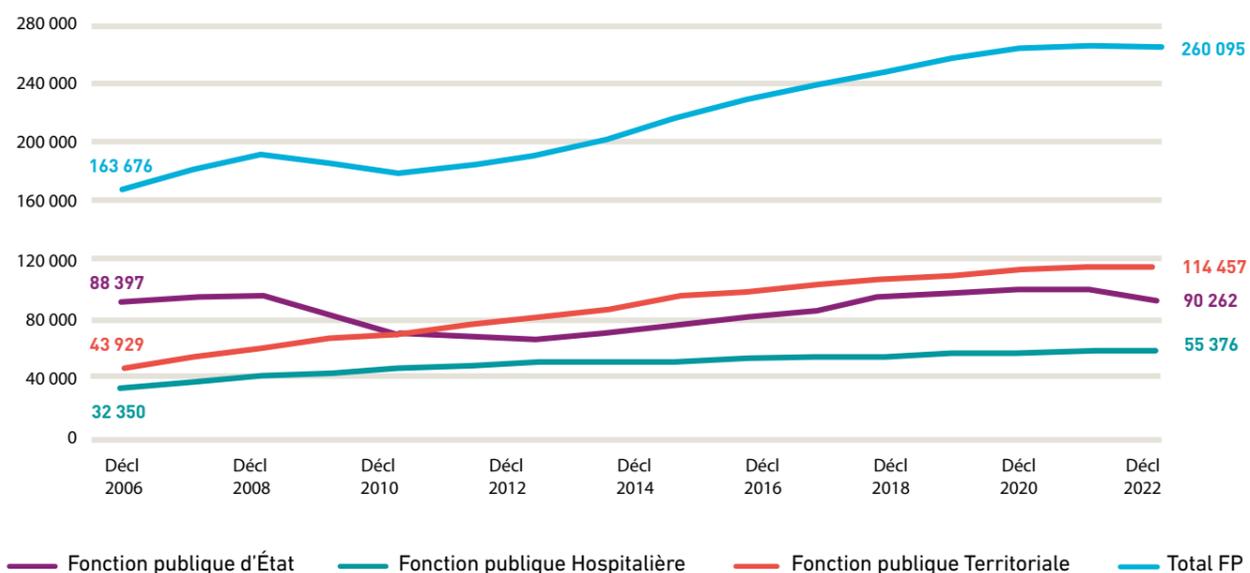
FPT = 114 457 BOE en 2022

(44,01 % du total des BOE)

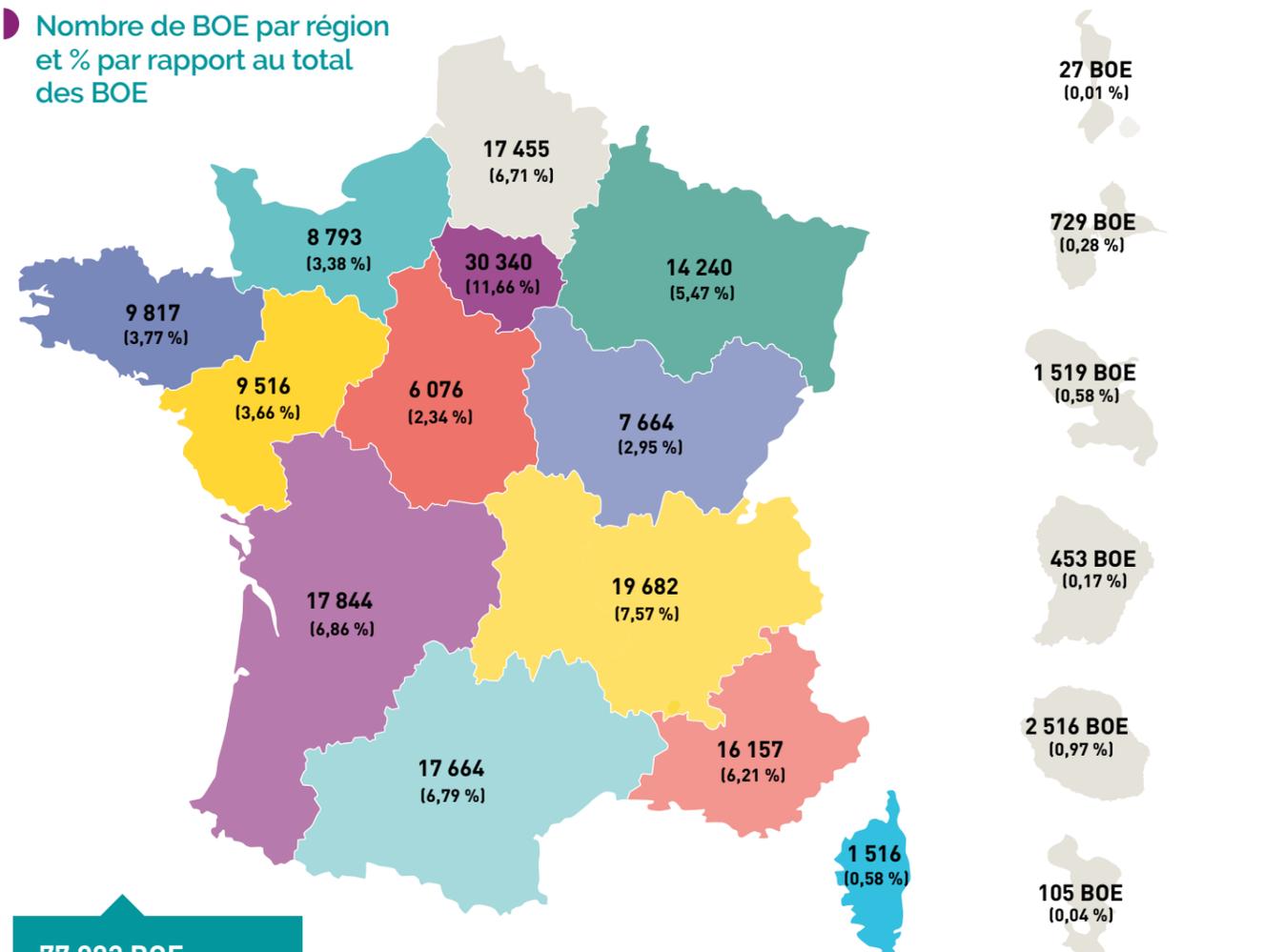
+ 2 231 BOE par rapport à 2021 (+ 1,99 %)
+ 70 528 BOE par rapport à 2006 (+ 160,55 %)



Évolution du nombre de BOE par Fonction publique et total



Nombre de BOE par région et % par rapport au total des BOE



77 982 BOE
(29,98 %)

EMPL. NATIONAUX

FPE 77 768 BOE
FPH
FPT 214 BOE

NOUV AQUITAINE

FPE 1 253 BOE
FPH 5 709 BOE
FPT 10 882 BOE

BOURG-FICHE CTE

FPE 508 BOE
FPH 3 139 BOE
FPT 4 017 BOE

MARTINIQUE

FPE 13 BOE
FPH 558 BOE
FPT 948 BOE

NORMANDIE

FPE 481 BOE
FPH 3 133 BOE
FPT 5 179 BOE

OCCITANIE

FPE 1 202 BOE
FPH 5 006 BOE
FPT 11 456 BOE

AUVERGNE-RA

FPE 1 534 BOE
FPH 6 050 BOE
FPT 12 098 BOE

GUYANE

FPE 16 BOE
FPH 185 BOE
FPT 252 BOE

BRETAGNE

FPE 1 000 BOE
FPH 3 128 BOE
FPT 5 689 BOE

ILE DE FRANCE

FPE 2 444 BOE
FPH 6 673 BOE
FPT 21 223 BOE

PACA

FPE 909 BOE
FPH 3 872 BOE
FPT 11 376 BOE

LA REUNION

FPE 86 BOE
FPH 490 BOE
FPT 1 940 BOE

PAYS DE LA LOIRE

FPE 485 BOE
FPH 3 117 BOE
FPT 5 914 BOE

HAUTS-DE-FRANCE

FPE 1 163 BOE
FPH 5 627 BOE
FPT 10 665 BOE

CORSE

FPE 78 BOE
FPH 359 BOE
FPT 1 079 BOE

ST PIERRE/MIQUELON

FPE
FPH 9 BOE
FPT 18 BOE

CENTRE-VDL

FPE 350 BOE
FPH 2 137 BOE
FPT 3 589 BOE

GRAND EST

FPE 933 BOE
FPH 5 929 BOE
FPT 7 378 BOE

GADELOUPE

FPE 38 BOE
FPH 197 BOE
FPT 494 BOE

MAYOTTE

FPE 1 BOE
FPH 58 BOE
FPT 46 BOE



Fonction publique D'ÉTAT

15 régions affichent une hausse des BOE, soit un total de 1 316 BOE supplémentaires, dont 63 % concentrés sur 2 régions : Bourgogne-Franche Comté et Île-de-France.



Fonction publique HOSPITALIÈRE

12 régions affichent une hausse de BOE, soit un total de 1 235 BOE supplémentaires, dont 42 % concentrés dans 2 régions : Auvergne-Rhône Alpes et Hauts-de-France et 74 % en ajoutant les régions Nouvelle-Aquitaine, Occitanie et Pays de la Loire.



Fonction publique TERRITORIALE

15 régions affichent une hausse de BOE, soit un total de 2 418 BOE supplémentaires. Près de 64 % concentrés sur 5 régions : Auvergne-Rhône Alpes, Grand-Est, Hauts-de-France, Occitanie et Provence-Alpes-Côte d'Azur.

CARACTÉRISTIQUES DES BOE

LE GENRE

Les femmes BOE

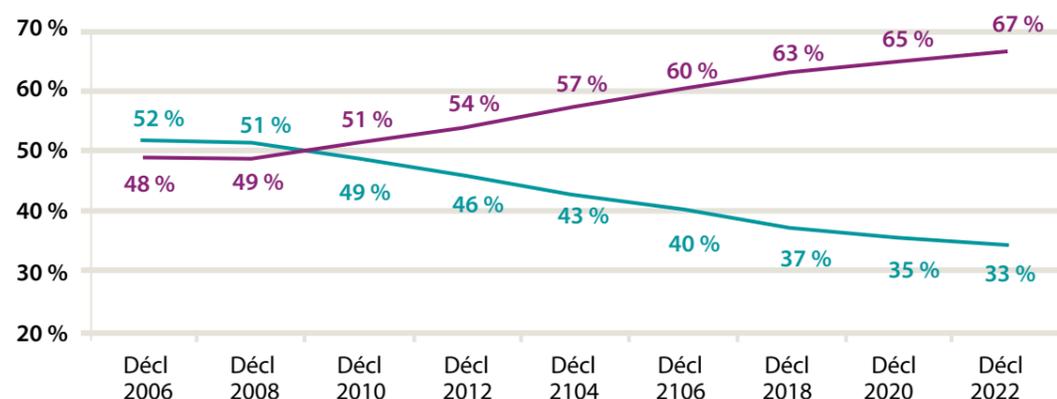
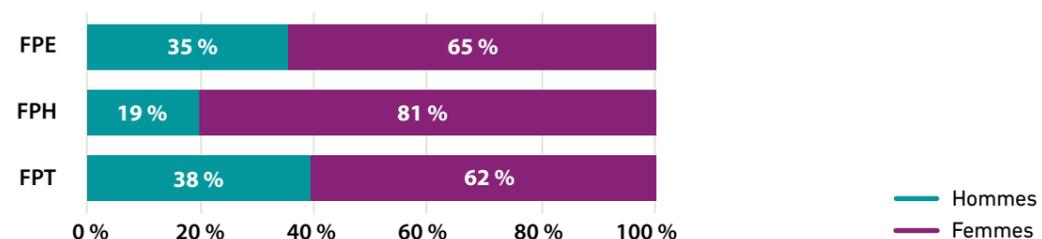
Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE n'a cessé d'augmenter depuis. En 2022, on dénombre 174 553 femmes BOE, soit 6 461 de plus qu'en 2021 (+ 4 %). Au total, elles représentent 67 % des BOE, soit plus des 2/3 (contre 66 % en 2021).

Les hommes BOE

À l'inverse, la part des hommes BOE diminue chaque année par rapport au total de BOE. En 2022, on compte 85 542 hommes BOE, soit 2 255 de moins qu'en 2021 (- 3 %). Au total, ils représentent 33 % du total des BOE (contre 34 % en 2021).

L'écart hommes/femmes demeure beaucoup plus important dans la Fonction publique hospitalière qui compte 81 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Évolution des BOE dans la Fonction publique - par genre



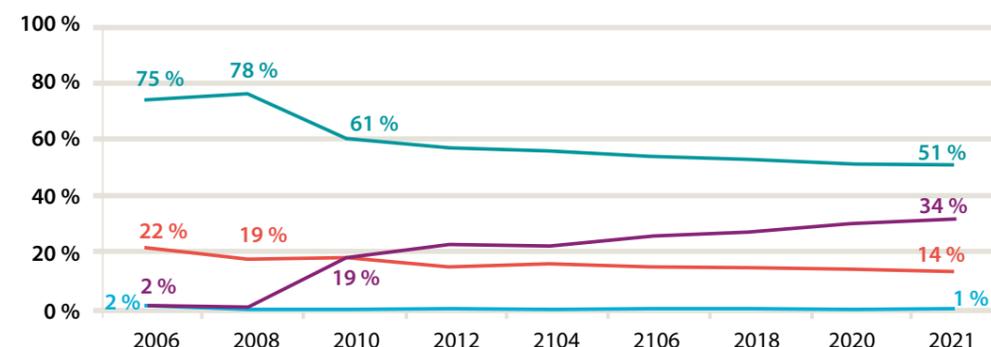
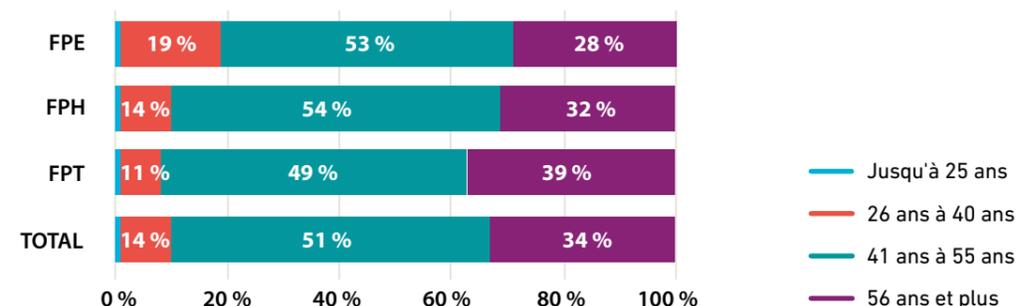
L'ÂGE DES BOE

85 % des BOE ont plus de 40 ans en 2022. Plus de la moitié des BOE a entre 41 et 55 ans et un tiers est âgée de 56 ans et plus.

- ▶ Le nombre de BOE âgés de 25 ans et moins n'a pas évolué depuis 2007. Ils représentent 1 % des BOE employés dans la Fonction publique ; ils étaient 2 % en 2006.
- ▶ En 2022, 14 % des BOE sont âgés de 26 à 40 ans, comme en 2021. Ils représentaient 22 % des BOE en 2006.
- ▶ La lente mais régulière baisse des BOE âgés de 41 à 55 ans se poursuit en 2022. Ils représentent 51 % du total des BOE. Ils étaient 52 % en 2021 et 78 % en 2008.

Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans augmente chaque année depuis 2009, affichant 34 % en 2022 (contre 33 % en 2021). Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.

Évolution des BOE dans la Fonction publique - par âge



RÉPARTITION PAR CATÉGORIE HIERARCHIQUE ET PAR STATUT DES BOE

▶ En 2022 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C, en baisse de près de 9 % par rapport à 2021. Ils représentent 52 % des BOE employés dans la Fonction publique, contre 58 % en 2021.

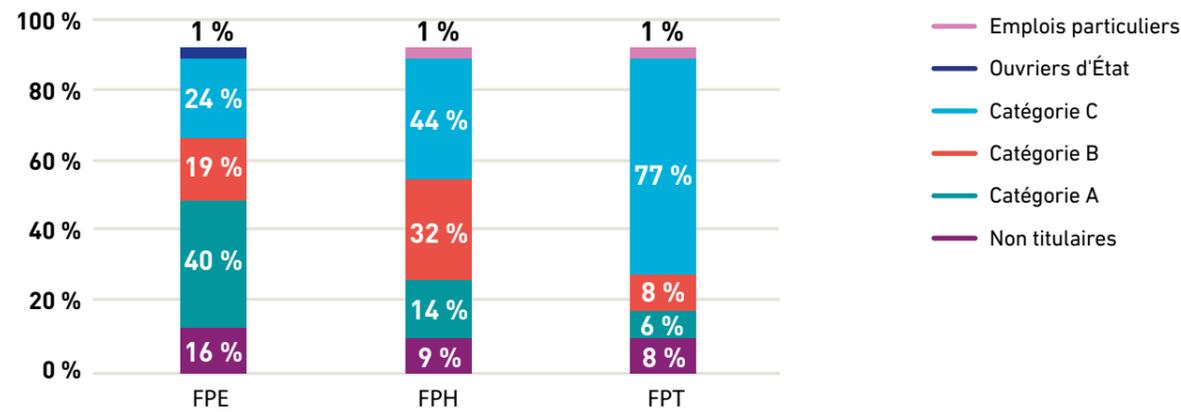
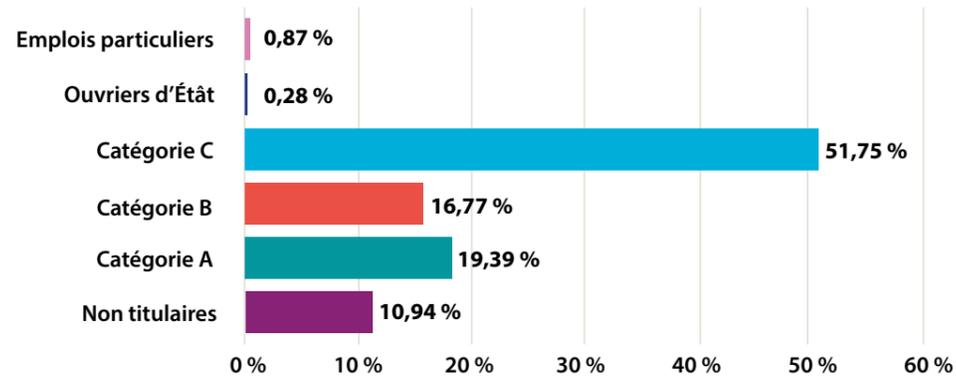
Les BOE de catégorie C représentent 77 % des BOE présents dans la Fonction publique territoriale et 44 % des BOE de la Fonction publique hospitalière.

▶ Les BOE de catégorie B représentent 17 % du total des BOE, contre 13 % en 2021, soit une augmentation de près de 33 % (+ 10 755).

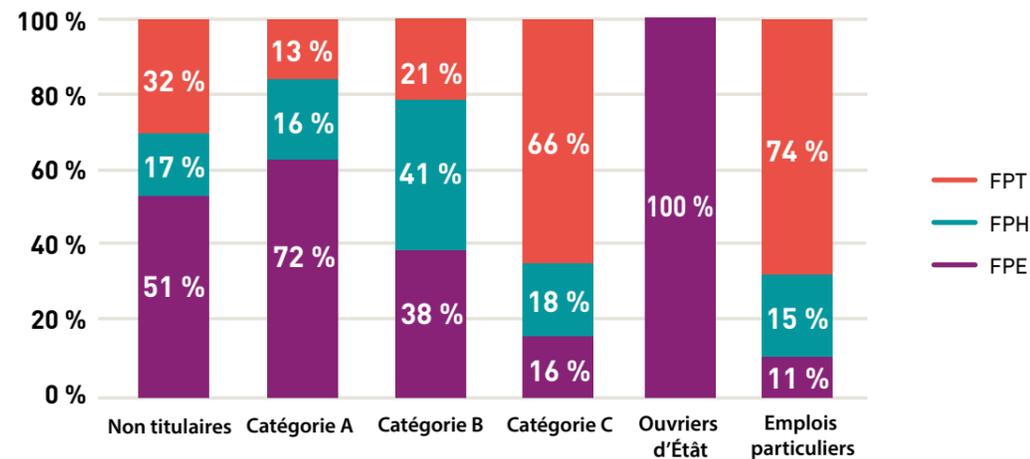
▶ Le nombre de BOE de catégorie A se maintient par rapport à 2021 et atteint 19 %. Les BOE de catégorie A représentent 40 % des BOE de la Fonction publique d'État.

En 2022, les non titulaires représentent 11 % des BOE employés dans la Fonction publique (contre 10 % en 2021). Les Ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,28 % et 0,87 % des BOE en 2022.

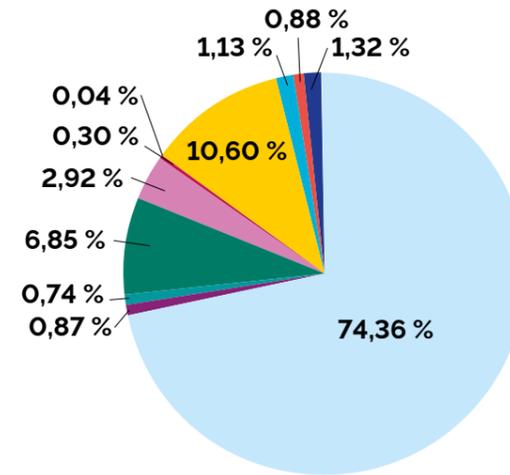
Statut des BOE par Fonction publique



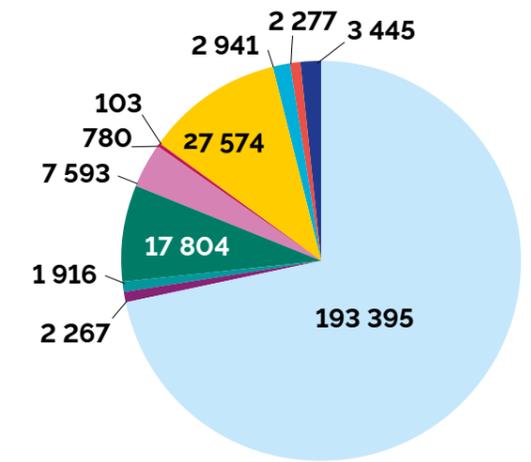
Représentation des fonctions publiques par statut de BOE



Répartition des BOE par typologie



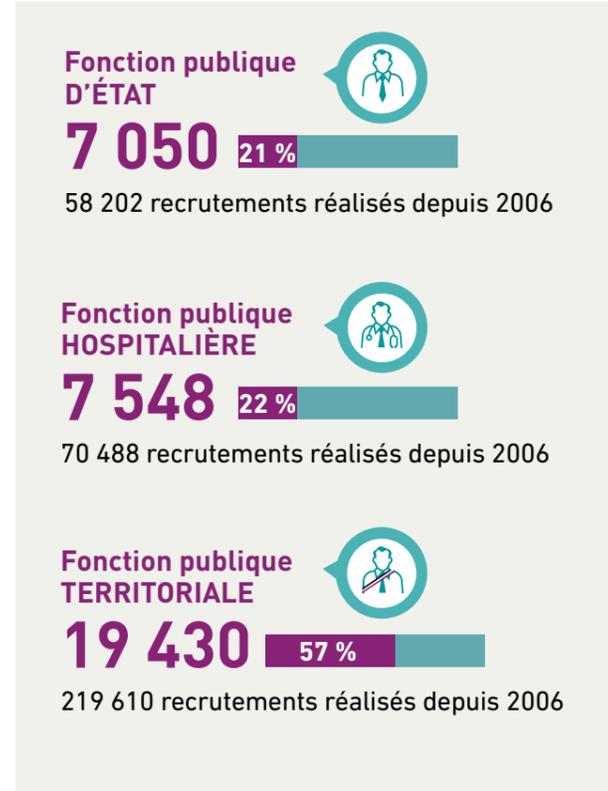
Nombre de BOE par typologie



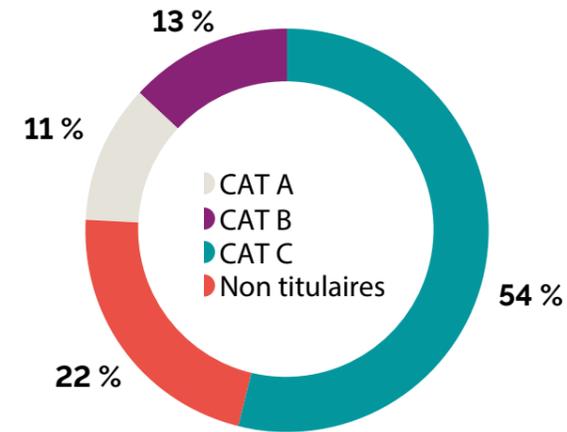
- Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement
- Agents recrutés sur un emploi réservé
- Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité
- Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI)
- Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité"
- Titulaires d'une pension d'invalidité
- Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)
- Travailleurs sur emplois particuliers

LES RECRUTEMENTS

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC
(Déclaration 2022-données au 31/12/2021)



Répartition des recrutements par catégories

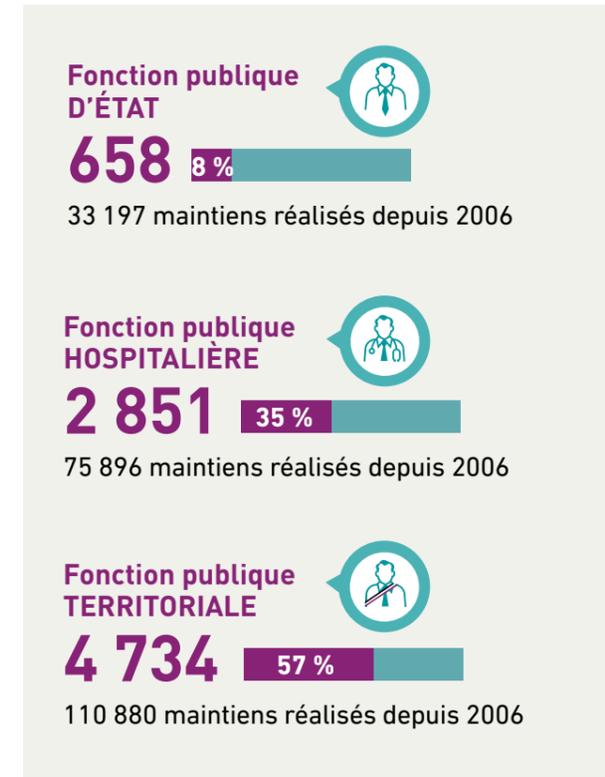


Répartition des recrutements : par Fonction publique et par catégorie hiérarchique

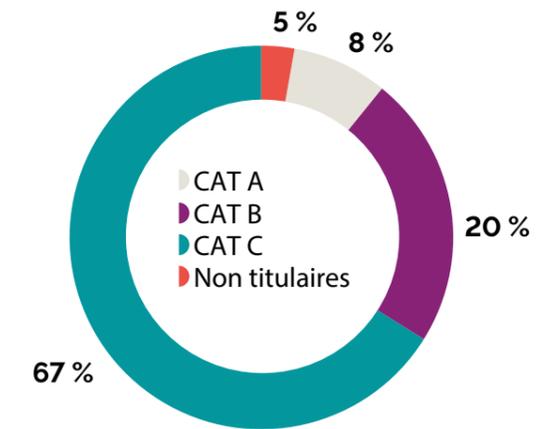


LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI

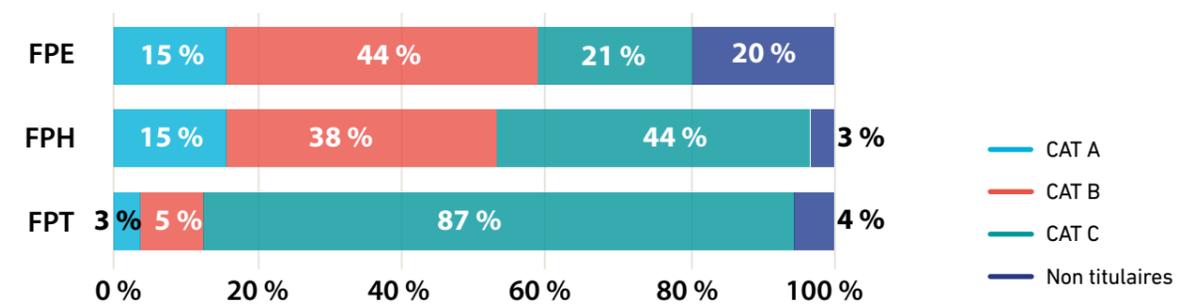
déclaration 2022 (données au 31 décembre 2021)
Source : CDC



Répartition des maintiens dans l'emploi par catégorie



Répartition des maintiens dans l'emploi : par Fonction publique et par catégorie



EXÉCUTION BUDGÉTAIRE

Sources : Contrôle de gestion / Pôle consolidation -CDC et Agence comptable-EP FIPHFP

Le terme BR correspond au budget rectificatif validé par le Comité national du 15 mars 2022.

Les Autorisations d'Engagement

	AE BR	AE consommés	% conso
PERSONNEL	1 187 960 €	1 151 505 €	96,93 %
FONCTIONNEMENT	15 186 329 €	14 288 943 €	94,09 %
INTERVENTIONS	135 898 462 €	119 742 154 €	88,11 %
TOTAL	152 272 751 €	135 182 602 €	88,78 %

Les Crédits de Paiement (décaissements)

	CP BR	CP consommés	% conso
PERSONNEL	1 187 960 €	1 151 443 €	96,93 %
FONCTIONNEMENT	14 895 045 €	14 081 710 €	94,54 %
INTERVENTIONS	123 268 678 €	94 629 070 €	76,77 %
TOTAL	139 351 683 €	109 862 223 €	78,84 %

Les encaissements budgétaires

	BR	exécuté	exécution
BUDGET	143 250 000 €	202 182 827 €	141,14 %

Le résultat budgétaire

Le résultat budgétaire de l'exercice 2022 (total encaissements – total décaissements) est **excédentaire** et s'établit à **92 320 604 €**.



BUDGET RECTIFICATIF 2022 DES AE

ENVELOPPE	BUDGET RECTIFICATIF 2022 (source : CN du 15 mars 2022)	ENGAGEMENTS JURIDIQUES							TOTAL
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION				TOTAL	
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes		
Sous enveloppe	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	
DESTINATION	Aides plateforme			950 000 €	2 820 000 €	14 030 000 €			17 800 000 €
	Programme accessibilité			116 666 €	116 666 €	66 668 €	10 100 000 €		10 400 000 €
	Convention employeurs			22 000 000 €	9 000 000 €	27 000 000 €			58 000 000 €
	Partenariats				3 500 000 €	2 500 000 €	905 000 €	41 293 462 €	48 198 462 €
	Autres financements intermédiés *						1 500 000 €		1 500 000 €
	COG GA		11 667 758 €						11 667 758 €
	COG EP - Communication		981 907 €						981 907 €
	COG EP - MAD		464 207 €						464 207 €
	COG EP - Comité Gouvernance		137 160 €						137 160 €
	COG EP - Assistance externe		211 339 €						211 339 €
	COG EP - Autres	940 872,00 €	523 958 €						1 711 918 €
	Remboursements de contributions		1 200 000 €						1 200 000 €
	TOTAL	1 187 960 €	15 186 329 €	23 066 666 €	15 436 666 €	43 596 668 €	12 505 000 €	41 293 462 €	152 272 751 €

AE CONSOMMES (TRIO)

ENVELOPPE	AE à date dans TRIO	ENGAGEMENTS JURIDIQUES							TOTAL
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION				TOTAL	
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes		
Sous enveloppe	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	
DESTINATION	Aides plateforme			1 115 968 €	2 809 112 €	14 504 124 €			18 429 204 €
	Programme accessibilité			7 767 €	780 €	- €			8 547 €
	Convention employeurs			20 725 332 €	7 197 845 €	25 508 842 €			53 432 019 €
	Partenariats			- €	824 744 €	2 500 000 €	390 027 €	42 725 797 €	46 440 568 €
	Autres financements intermédiés *						1 431 817 €		1 431 817 €
	COG GA		11 613 180,00 €						11 667 758 €
	COG EP - Communication		758 550,29 €						466 192 €
	COG EP - MAD		553 960,33 €						368 254 €
	COG EP - Comité Gouvernance		22 927,02 €						50 957 €
	COG EP - Assistance externe		66 276,00 €						40 840 €
	COG EP - Autres	1 151 540 €	236 005,20 €						1 427 578 €
	Remboursements de contributions		1 481 136,79 €						1 418 903 €
	TOTAL	918 063,25 €	14 288 943 €	21 849 066 €	10 832 481 €	42 512 966 €	1 821 844 €	42 725 797 €	135 182 637 €

*Autres financements intermédiés = Pactes

BUDGET RECTIFICATIF 2022 DES CP

ENVELOPPE	BUDGET RECTIFICATIF 2021 (source : CN du 14 oct 2021)	DEPENSES							TOTAL
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION				TOTAL	
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes		
Sous enveloppe	CP	CP	CP	CP	13 597 900 €	CP	CP	CP	
DESTINATION	Aides plateforme			955 000 €	2 707 100 €	30 000 €			17 260 000 €
	Programme accessibilité			300 000 €	20 000 €	27 400 000 €	5 050 000 €		5 400 000 €
	Convention employeurs			17 000 000 €	9 600 000 €	833 333 €			54 000 000 €
	Partenariats				2 350 000 €		335 000,00 €	40 770 345 €	43 953 678 €
	Autres financements intermédiés *								1 950 000 €
	COG GA		11 654 114 €						11 654 114 €
	COG EP - Communication		882 269 €						882 269 €
	COG EP - MAD		464 207 €						464 207 €
	COG EP - Comité Gouvernance		137 160 €						137 160 €
	COG EP - Assistance externe		163 337 €						163 337 €
	COG EP - Autres	1 187 960 €	393 958 €						1 581 918 €
	Remboursements de contributions		1 200 000 €						1 200 000 €
	TOTAL	1 187 960 €	14 895 045 €	18 255 000 €	14 677 100 €	41 861 233 €	7 000 000 €	40 770 345 €	138 646 683 €

CP DECAISSES (TRIO)

ENVELOPPE	BUDGET RECTIFICATIF 2021 (source : CN du 14 oct 2021)	DEPENSES							TOTAL CP
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION				TOTAL	
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes		
Sous enveloppe	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	
DESTINATION	Aides plateforme			982 576 €	2 518 724 €	12 491 498 €			15 992 799 €
	Programme accessibilité			307 767 €	780 €	0 €			308 547 €
	Convention employeurs			11 239 755 €	4 030 256 €	21 707 587 €			36 977 598 €
	Partenariats			0 €	1 383 950 €	750 000 €	321 575 €	37 387 720 €	39 843 245 €
	Autres financements intermédiés *						1 506 881 €		1 506 881 €
	COG GA		11 246 174 €						11 246 174 €
	COG EP - Communication		653 569 €						653 569 €
	COG EP - MAD		431 299 €						431 299 €
	COG EP - Comité Gouvernance		49 953 €						49 953 €
	COG EP - Assistance externe		44 210 €						44 210 €
	COG EP - Autres	1 151 443 €	237 602 €						1 389 046 €
	Remboursements de contributions		1 418 903 €						1 418 903 €
	TOTAL	1 151 443,15 €	14 081 710,45 €	12 530 098,55 €	7 933 710,33 €	34 949 084,76 €	1 828 455,60 €	37 387 720,32 €	109 862 223,16 €

*Autres financements intermédiés = Pactes



ANNEXES

- ▶ L'actualité législative & réglementaire
- ▶ La gouvernance du FIPHFP
- ▶ La composition du Comité national
- ▶ Le Conseil scientifique
- ▶ Les actions du Conseil scientifique en 2022
- ▶ Les séances & décisions du Comité national
- ▶ Les séances des comités locaux
- ▶ Le glossaire

L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE & RÉGLEMENTAIRE



LES ARRÊTÉS

► En vigueur depuis le 13 janvier 2022 - Arrêté du 10 décembre 2021 fixant pour la Fonction publique territoriale la liste des indicateurs contenus dans la base de données sociales

Les données devant figurer dans la base de données sociales des collectivités et établissements publics de la Fonction publique territoriale :

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi (agents en situation de handicap)
- montant des dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés
- montant des dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, qui ne lui incombent pas en application d'une disposition législative ou réglementaire.

► Arrêté du 2 février 2022 portant création de la spécialité « Accompagnement, soins et services à la personne » de baccalauréat professionnel et fixant ses modalités de délivrance

Il est créé la spécialité « Accompagnement, soins et services à la personne » de baccalauréat professionnel, dont la définition et les conditions de délivrance sont fixées par le présent arrêté.

► Arrêté du 10 mars 2022 relatif à l'aide de l'Etat prévue par l'article D. 6325-23 du code du travail concernant l'accompagnement personnalisé délivré par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification à leurs salariés en insertion

- Les personnes en situation de handicap, allocataire de l'allocation adulte handicapé (AAH) et travailleur handicapé bénéficiant de l'aide de l'Etat au financement de l'accompagnement personnalisé vers l'emploi délivré par les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification à leurs salariés en insertion prévue à l'article D. 6325-23 du code du travail.

► Arrêté du 7 septembre 2022 définissant les orientations pluriannuelles prioritaires de développement professionnel continu pour les années 2023 à 2025

- Les orientations prioritaires de développement continu de politique nationale de santé s'adressant à toutes les professions pour les années 2023 à 2025 :
- Amélioration de la prévention, du repérage et des prises en charge
- Amélioration de l'organisation, de la pertinence et de la qualité des soins
- Renforcement de la réflexion et des principes éthiques en santé
- Amélioration de la prévention, du repérage et des prises en charge
- Amélioration de l'organisation, de la pertinence et de la qualité des soins
- Renforcement de la réflexion et des principes éthiques en santé

Arrêté du 24 novembre 2022 portant organisation de la direction générale de l'administration et de la Fonction publique

- La sous-direction du recrutement, des compétences et des parcours professionnels promeut le développement d'une politique inclusive à l'égard des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique et, à ce titre, exerce la co-tutelle du fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) pour le ministre chargé de la Fonction publique de l'Etat. Elle promeut toutes actions de prévention des discriminations dans la Fonction publique.

LES DÉCRETS

► Décret n° 2022-684 du 26 avril 2022 portant dispositions spécifiques applicables aux agents des circonscriptions territoriales de Wallis et Futuna

Le décret prévoit l'adaptation, aux agents des circonscriptions territoriales de Wallis-et-Futuna, des règles relatives aux droits et obligations des fonctionnaires soumis au code général de la Fonction publique, afin de prendre en compte certaines spécificités du territoire.

Il prévoit notamment les conditions générales de recrutement, d'emploi, de rémunération et de cessation d'activité des agents non titulaires des circonscriptions territoriales, nommés par l'Etat dans un emploi permanent, exerçant leurs fonctions sur le territoire des îles Wallis et Futuna.

► Décret n° 2022-304 du 1^{er} mars 2022 portant association de la Fédération universitaire et pluridisciplinaire de Lille à l'Université polytechnique Hauts-de-France

Le décret associe la Fédération universitaire et pluridisciplinaire de Lille à l'Université polytechnique Hauts-de-France, notamment avec un objectif du développement de la promotion sociale et de l'inclusion, du sport, de l'engagement civique et sociétal, des actions en faveur de la prévention et de la santé, du logement étudiant, des politiques et dispositifs pour l'accueil des étudiants en situation de handicap ; l'accompagnement des mobilités ; les démarches et expérimentations en matière de développement durable et de responsabilité sociétale.

► Décret n° 2022-837 du 1^{er} juin 2022 relatif aux attributions du ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées

Le texte décrète que le ministre des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées prépare et met en œuvre la politique du Gouvernement dans les domaines de la solidarité, de la cohésion sociale, de l'autonomie et du handicap.

► Décret n° 2022-874 du 9 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger

Le décret relatif aux comités sociaux d'administration de proximité dans les services de l'Etat à l'étranger réforme l'architecture du dialogue social à l'étranger. Il crée les comités sociaux d'administration de proximité à l'étranger en remplacement des comités techniques de proximité à l'étranger dans les représentations diplomatiques et consulaires de la France à l'étranger.

► Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle

Le décret définit les modalités de formation et d'accompagnement destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents

publics. Il prévoit les aménagements destinés spécifiquement aux agents cités à l'article L. 422-3 du code général de la Fonction publique pour lesquels il organise la priorité d'accès aux actions de formation, renforce les droits relatifs aux congés de formation professionnelle et précise les conditions d'utilisation du congé de transition professionnelle. Il définit par ailleurs, pour l'ensemble des agents publics, l'action de formation professionnelle.

► Décret n° 2022-1161 du 17 août 2022 relatif à la création d'un traitement de données à caractère personnel dénommé « Traitement des données de santé nécessaires à l'accompagnement adapté des demandeurs d'emploi en situation de handicap »

Le décret prévoit la mise en œuvre d'un traitement de données à caractère personnel par Pôle emploi et les organismes spécialisés de placement (Cap emploi) dans le cadre de la création d'une offre de service intégrée à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap, visant à leur faire bénéficier d'un suivi unifié de leur accompagnement en mettant à profit l'expertise croisée des conseillers Cap emploi et des conseillers Pôle emploi. Le texte définit les finalités du traitement, les catégories et la durée de conservation des données enregistrées.

► Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 relatif au parcours professionnel et aux droits des travailleurs handicapés admis en établissements et services d'aide par le travail (ESAT) est paru au JO du 14 décembre 2022.

Le décret vient modifier le Code de l'action sociale et des familles (CASF) dans le cadre du plan de transformation des ESAT engagé cette année. Le coup d'envoi de ce plan avait été donné par l'adoption de l'article 136 de la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ("loi 3DS"). Par la suite, la circulaire n° DGCS/SD3/2022/139 du 11 mai 2022 relative à la mise en œuvre des mesures du plan de transformation des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) était venue présenter aux agences régionales de santé (ARS) l'ensemble des mesures du plan de transformation des ESAT, de manière à ce qu'elles puissent en animer la mise en œuvre et en assurer le suivi dans les territoires.

LA GOUVERNANCE DU FIPHFP

Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique est constitué en établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la Fonction publique d'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 et les organismes relevant du service public de l'emploi. Il définit les orientations stratégiques, vote le budget et approuve les conventions nationales.

Présidente

Françoise Descamps-Crosnier

Vice-présidents

Jacques Zeitoun
Bruno Koubi

L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

prépare et met en œuvre les délibérations du Comité national.

Directeur

Marc Desjardins

Directrice adjointe

Séverine Baudouin

Secrétaire générale

Sophie Brodiez

Directeur délégué aux employeurs nationaux et aux partenariats

Bruno Picard

Directrice de la Communication

Nicole Fréné

Chargée de mission Expert employeurs publics

Agnès Baudet-Arzel

Chargée de mission « Affaires générales, analyses et statistiques »

Joëlle Jaffrézic

Chargée de mission pour la recherche et l'innovation

Caroline Mauvignier

Déléguée à la « politique handicap nationale »

Samara Nouara Laïb

Agent comptable

Pascal Colin

Adjointes comptables

Philippe Bidegain
William Desplanches

Assistante

Eléonor Araujo

LES COMITÉS LOCAUX

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

LA/LE DIRECTRICE·TEUR TERRITORIAL·E 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.

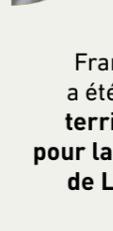
Pilote du Handi-Pacte, il met en œuvre, aux côtés des services de l'État, la politique handicap en région.

BIENVENUE À...

Séverine Baudouin, nommée **Directrice adjointe du FIPHFP** le 11 octobre 2022.



Philippe Crenner a rejoint le FIPHFP en septembre 2022 en qualité de **Directeur territorial au handicap pour la région Grand Est**.



François-Xavier Fesnin a été nommé **Directeur territorial au handicap pour la région Centre-Val de Loire** en mars 2022.



MEMBRES DU COMITÉ NATIONAL REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS

Fonction publique de l'Etat

Titulaires

Christophe Lanter
Jean-Xavier Lichtle
Isabelle Palud-Gouesclou
Servane Gilliers-Van Reysel

Suppléants

Williams Josse
Sandrine Sophys-Veret
Hugues de la Giraudière
Emmanuelle Lavergne

Fonction publique territoriale

Titulaires

Françoise Descamps-Crosnier
Pierre Coilbault
Jean-Marc Frizot

Suppléants

Robert Allognet
Maryse Lemmet
Yves Aumon

Fonction publique hospitalière

Titulaires

Quentin Hénaff
Dominique Perriot

Suppléants

Guillaume Fischer
Hélène Malterre

Représentants des personnels

Titulaires

Christophe Godard
Marie-Christine Oudart
Laure Beyret
Bruno Koubi
Agnès Duguet
Dominique Capitaine
Asma Gara-Feliu
André Guéneq
Hugues Thibault
Bruno Besançon

Suppléants

Isabelle Godard
Sonia Testudi
Valérie Pujol
Amar Ammour
Daniel Le Cam
David Gauzère
Eric Labourdette
Bettina Kempf
Alain Mazeau

Représentants d'associations ou d'organismes regroupant des personnes handicapées

Titulaires

Jacques Zeitoun
Bruno Gendron
François Serclerat
Marie-Hélène Bouzat
Patrick Gohet

Suppléants

Michel Doucin
Mamady Kaba Cheick
Luc Gateaul
Nathalie Mahinc
Danièle Langlois

Représentants du Service public de l'emploi

Titulaires

Paul Bazin
Jean-Pierre Benazet

Suppléants

Ivane Squelbut
Marlène Cappelle

Personnalités qualifiées dans le domaine du handicap

Philippe Nicolle
Gérard Lefranc
Brigitte Bricout



LE CONSEIL SCIENTIFIQUE DU FIPHFP

LE CONSEIL SCIENTIFIQUE DU FIPHFP

Créé par la Convention d'objectifs et de gestion 2014-2019 conclue entre le FIPHFP et l'État, consolidé par la COG 2020-2024, le Conseil scientifique est un organe consultatif, chargé de nourrir les débats préparatoires à la définition stratégique des politiques publiques pour l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap du Comité national.

Michel Busnel, médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation, président d'honneur fondateur de l'association Comète France

Solange Fasoli, ancienne membre du Comité national du FIPHFP, membre de la caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie (CNSA), membre du conseil économique, social et environnemental régional (CESER)

Florian Forestier, philosophe, directeur des études #leplusimportant, conservateur chargé de mission d'innovation sociale auprès de la bibliothèque nationale de France

Rodolphe Gelin, directeur de recherche en robotique et intelligence artificielle, ex-chercheur au centre d'énergie atomique (CEA)

François Guiteau, ancien directeur de la Mutualité française Anjou-Mayenne, spécialiste de la déficience sensorielle

Marie-Anne Montchamp, ancienne secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées, Présidente de la CNSA

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

Anna Picard, directrice générale de Comète France & Comète Fair, master en politique de santé publique et management des organisations sanitaires /sociales

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

Daniel Vitry, professeur émérite en sciences économiques de l'Université Paris II Panthéon-Assas

Jean-Charles Watiez, directeur chargé de missions auprès de la direction générale de la Caisse des Dépôts, ancien directeur du FIPHFP, secrétaire exécutif du mouvement international ATD (Agir Tous pour la Dignité) Quart Monde France

Liste des 7 membres du Comité national dans le Conseil scientifique du FIPHFP du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022

Mme Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du FIPHFP

M. Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP

Mme Hélène Bérenguer, Directrice adjointe du FIPHFP, puis Mme Séverine BAUDOUIN, Directrice adjointe du FIPHFP depuis le 11 octobre 2022

Mme Asma Gara-Feliu, Membre du Comité national, Rapporteuse de la Commission Évaluation du FIPHFP

Dr. André Guenec, Membre du Comité national, Rapporteur de la Commission Partenariats et Communication du FIPHFP, Médecin au service départemental d'incendie et de secours du Var (sapeurs-pompiers)

M. Bruno Gendron, Membre du Comité national, rapporteur de la Commission des Interventions du FIPHFP, Président de la Fédération des aveugles et des amblyopes de France

M. Quentin Henaff, Membre du Comité national, rapporteur de la Commission des Finances du FIPHFP, Responsable adjoint au Pôle Ressources humaines chez Fédération hospitalière de France (FHF)



LES ACTIONS DU CONSEIL SCIENTIFIQUE EN 2022

LE RÔLE DU CONSEIL SCIENTIFIQUE

- ▶ Il accompagne, par ses éclairages, le Comité national dans ses orientations et décisions.
- ▶ Il peut avoir un rôle de représentation à la demande de la présidence ou du comité d'animation du FIPHFP.
- ▶ Il assure régulièrement la veille scientifique des travaux et publications en cours dans le périmètre d'activité du FIPHFP.

Les travaux en cours du Conseil scientifique et montants engagés

> Les lésions cérébrales acquises (LCA) :

En France, chaque année, plus de 300 000 personnes sont nouvellement victimes de lésions cérébrales acquises (LCA). Selon des études américaines, 400 000 patients seraient touchés par un AVC (Accident Vasculaire Cérébral) et encore davantage pour les traumatismes crâniens, ceux-ci étant estimés à une prévalence de 2 000 sur 100 000 habitants.

L'AVC est la première cause de handicap acquis de l'adulte en France. On compte en effet 40 % de cas développant des séquelles aggravées. Les réalités liées aux suites des LCA impactent fortement le retour ainsi que l'accès à l'emploi, dans toutes ses dimensions. En effet, la pédagogie autour de ces troubles est déficiente ; la difficulté d'acceptation (par la personne elle-même, le collectif de travail, l'encadrement...) est d'autant plus compliquée que le handicap ne se voit pas, alors que les conséquences des troubles, elles, sont repérables (fatigabilité, troubles de l'organisation, de la mémoire, du comportement...).

En 2022, Anna Picard a proposé au Conseil scientifique la publication d'un livre témoignage qui abordera à la fois les réalités épidémiologiques (via notamment des interviews de médecins), les réalités vécues par des agents de la Fonction publique et les conséquences sur la reprise et l'accès à l'emploi. Au-delà des témoignages, l'ouvrage inclura des propositions pour faciliter davantage l'inclusion professionnelle des agents.

> Emploi accompagné

L'emploi accompagné est un dispositif aidant les personnes en situation de handicap à accéder à un travail rémunéré ou à les maintenir employées au sein d'une entreprise. Il est aujourd'hui une priorité des pouvoirs publics. Un objectif de 10 000 emplois accompagnés a été fixé au niveau national, dont 20 % est représenté par les agents de la Fonction publique.

Le rapport d'évaluation sur l'emploi accompagné en 2020 a donné d'excellents résultats, avec 54 % des personnes ayant accédé à l'emploi après 6 mois d'accompagnement par un job coaching et 53 % toujours en emploi après 6 mois.

Le Conseil scientifique propose une évaluation complémentaire en effectuant un focus sur les données dans la Fonction publique. Il s'agit d'évaluer la performance des dispositifs d'emploi accompagné structurés en plateforme en mettant l'accent sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents de la Fonction Publique. Cette structuration à l'échelle départementale et régionale offre l'opportunité d'un suivi précis de la pratique d'emploi accompagné en rapport avec la Fonction publique.

> Travail et Cancer du sein dans les collectivités territoriales

Depuis 2019, le FIPHFP est partenaire du projet d'innovation « Travail et cancer du sein dans les entreprises et les collectivités », visant à soutenir toutes celles qui veulent travailler pendant ou après leur cancer. Ce projet, mené par le Nouvel Institut, propose des solutions pour « sécuriser le transfert des propositions du projet travail et cancer du sein dans les entreprises et les collectivités ». Il s'agit de transférer, dans le cadre d'une nouvelle série d'expérimentations locales, les principales propositions issues du volet « collectivités territoriales » de ce projet.

> Expérimentation d'actions collectives inspirées des Thérapies Cognitives-Comportementales portée par l'Agence Nouvelle des Solidarités actives (ANSA)

Afin de développer l'emploi accompagné, une nouvelle expérimentation a débuté grâce aux financements de l'ANSA et la FIRAH. Celle-ci consiste en une formation des job coaches de sept DEA (dispositifs emploi accompagné) aux Thérapies Cognitives et comportementales (TCC) avec Marc Corbière, spécialiste canadien. D'après des études anglo-saxonnes, les TCC seraient bénéfiques pour le retour à l'emploi et le bien-être au travail. Il s'agit ici d'expérimenter cette méthode dans le contexte français. Le projet est évalué par Bernard Pachoud. Les professionnels de 8 structures d'emploi accompagné animent 4 sessions collectives auprès de 6 à 8 personnes avec des troubles psychiques majeurs. Au total, une cinquantaine de personnes vont bénéficier de ces interventions, de juin 2022 à juin 2024.

> Les Nouveaux projets de réflexion et d'études possibles

Après l'audition du Conseil scientifique du CenTHIC, le Centre d'Expertise National des Technologies de l'Information et de la Communication pour l'autonomie, un partenariat est à l'étude sur les diagnostics en accessibilité numérique.

D'autres projets, co-financés avec l'Agefiph dans le cadre d'une convention de partenariat, ont été mis en place en 2022 :

- ▶ ENRH : Mise en place de l'animation d'espaces-ressources dédiés à la formation aux outils numériques pour les personnes déficientes visuelles avec un double objectif : faciliter l'orientation et l'accès effectif des personnes aux métiers et aux formations de droit commun.

- ▶ FAST : Expérimentation d'un dispositif concernant la formation des apprentis en situation de handicap. Il s'agit de développer des outils pédagogiques permettant d'améliorer le cycle de formation des apprentis en situation de handicap. Ils seront réalisés pour les apprentis mais également pour les maîtres d'apprentissage.

- ▶ FIAM : Programme sociétal de lutte contre les discriminations, principalement à destination de personnes en situation de handicap. Il vise à optimiser le recrutement par l'alternance dans les métiers d'opérateurs logistique : maintenance des bâtiments technicien d'exploitation numérique et expérimentation avec le ministère des Armées en région PACA.

SÉANCES & DÉCISIONS DU COMITÉ NATIONAL



15 MARS 2022

- ▶ Présentation du rapport d'activité et de gestion 2021
- ▶ Présentation des comptes de l'exercice 2021
- ▶ Adoption d'un cadre de programme exceptionnel
- ▶ Présentation du projet de budget rectificatif pour l'année 2022
- ▶ Renouvellement du partenariat avec l'Agefiph
- ▶ Renouvellement du partenariat FIPHFP / Agefiph / Pôle Emploi
- ▶ Renouvellement du partenariat avec la FHF
- ▶ Renouvellement de la convention avec le CNRS
- ▶ Renouvellement de la convention avec Pôle Emploi
- ▶ Présentation des travaux relatifs à la publication des résultats des conventions avec les employeurs publics
- ▶ Présentation du guide handicap invisible

30 JUIN 2022

- ▶ Renouvellement du partenariat avec les ministères sociaux
- ▶ Présentation de l'évolution des aides catalogues
- ▶ Renouvellement du partenariat avec le CNFPT
- ▶ Présentation de la convention financière Agefiph 2022
- ▶ Présentation du projet FIRAH ANSA EA
- ▶ Présentation du bilan des recours contentieux
- ▶ Présentation du site du FIPHFP
- ▶ Point sur l'activité des services de la gestion administrative à mi-année

13 OCTOBRE 22

- ▶ Renouvellement du partenariat avec l'établissement public Château de Versailles
- ▶ Renouvellement du partenariat avec les services de la Première Ministre
- ▶ Renouvellement du partenariat avec l'EPNAK
- ▶ Présentation du planning de travail sur la convergence des aides FIPHFP et Agefiph
- ▶ Présentation des résultats de l'évaluation des PAS
- ▶ Présentation du partenariat avec l'EHESP
- ▶ Présentation du partenariat avec MESSIDOR
- ▶ Monitoring des consommations des prestations Agefiph / FIPHFP
- ▶ Évaluation de la convention Agefiph / FIPHFP 2020-2022 et de la convention annuelle Agefiph / FIPHFP 2023

- ▶ Présentation du partenariat avec CLUB HOUSE
- ▶ Examen du projet de budget rectificatif n°2 pour 2022
- ▶ Point recouvrement
- ▶ Point sur la campagne de déclaration 2022
- ▶ Point d'étape sur les contrôles en cours et proposition de mise en place d'un groupe de travail « évaluer la méthodologie des contrôles »
- ▶ Présentation du module de formation « accessibilité numérique »
- ▶ Présentation du projet du comité des usagers

6 ET 7 DECEMBRE 2022

- ▶ Renouvellement du partenariat avec la DGAC
- ▶ Renouvellement du partenariat avec le ministère de la transition écologique
- ▶ Présentation de l'ajustement du catalogue des interventions
- ▶ Présentation du partenariat DIU (La Réunion-Bordeaux)
- ▶ Point d'avancement de l'évaluation de la convention Agefiph / FIPHFP 2020-2022
- ▶ Présentation de la convention pluriannuelle d'objectifs avec les OPS
- ▶ Point d'information sur le projet de convention Pôle emploi / Agefiph / FIPHFP 2023
- ▶ Présentation du partenariat « Travail et cancer du sein dans les collectivités territoriales »
- ▶ Présentation du partenariat avec la Chaire d'enseignement - Recherche de l'UPEC dans le cadre du projet CookiNUM
- ▶ Présentation de l'avancement du projet SI et de son financement
- ▶ Présentation du budget initial pour l'année 2023
- ▶ Point recouvrement
- ▶ Présentation de la composition du groupe de travail « évaluer la méthodologie des contrôles »
- ▶ Adoption de la charte et du règlement intérieur du comité des usagers
- ▶ Nomination du président du comité des usagers

SÉANCES DES COMITÉS LOCAUX

AUVERGNE – RHÔNE ALPES	► 4 mars ► 7 avril ► 21 juin	► 1 ^{er} décembre
BOURGOGNE- FRANCHE COMTÉ	► 4 avril	► 18 octobre ► 6 décembre
BRETAGNE	► 3 février	► 4 octobre ► 6 décembre
CENTRE – VAL DE LOIRE		► 30 septembre
CORSE		► 17 novembre
GRAND-EST	► 31 mars ► 23 juin	► 13 octobre
HAUTS-DE-FRANCE	► 7 juin	► 11 octobre ► 13 décembre
ÎLE-DE-FRANCE	► 14 janvier ► 25 mars ► 8 juillet	► 16 décembre
NORMANDIE	► 22 février ► 5 mai ► 28 juin	► 4 octobre ► 12 décembre
NOUVELLE AQUITAINE	► 4 mars	► 7 octobre
OCCITANIE	► 30 juin	► 6 octobre ► 15 décembre
PAYS DE LA LOIRE	► 24 février	► 20 septembre ► 13 décembre
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	► 7 avril ► 5 juillet	► 15 décembre
MARTINIQUE	► 22 avril	► 14 décembre
GUADELOUPE		► 6 octobre
GUYANE		► 24 octobre
LA RÉUNION	► 11 janvier ► 24 mars ► 22 juin	► 14 octobre
MAYOTTE	► 4 mai	

GLOSSAIRE

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ALEFPA : Association laïque pour l'éducation, la formation, la prévention et l'autonomie
ALGEEI : Association laïque de gestion d'établissements, d'éducation et d'insertion
ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
ARS : Agence régionale de santé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Cap emploi : Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées
CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CCAS : Centre communal d'action sociale
CDG : Centre de gestion de la Fonction publique
CDI : Contrat à durée indéterminée
CEP : Conseiller en évolution professionnelle
CHEOPS : Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés
CHRU : Centre hospitalier régional universitaire
CMC : Conseiller en mobilité carrière
CNAM : Centre national des arts et métiers
CNED : Centre national d'enseignement à distance
CNFPT : Centre national de la Fonction publique territoriale
COG : Convention d'objectifs et de gestion
CPF : Compte personnel de formation
CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle
CREHPSY : Centre de ressources sur le handicap psychique
CRH : Correspondants référents handicap
CRP : Centre de réadaptation professionnelle

DEA : Dispositif emploi accompagné
DGAFP : Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique
DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DINUM : Direction interministérielle du numérique
DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DTH : Directeur/trice territorial/e du handicap
DuoDay : Journée nationale pendant laquelle une entreprise, une collectivité ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien

EA : Entreprise adaptée
EHESP : École des hautes études en santé publique
ENT : Environnement numérique de travail
EPAAST : Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail
ESAT : Établissement et service d'aide par le travail
ESMS : Établissement ou service social ou médico-social
ESPO : Établissement de services de pré-orientation
ESRP : Établissement et services de réadaptation professionnelle
ETP : Équivalent temps plein

FALC : Facile à lire et à comprendre
FIPHFP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique
FPE : Fonction publique d'État
FPH : Fonction publique hospitalière
FPT : Fonction publique territoriale

GESAT : Réseau économique des ESAT et Entreprises Adaptées
GPRH : Gestion prévisionnelle des ressources humaines

Handi-Pacte : Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap

INJS : Institut national des jeunes sourds
INRAE : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

LADAPT : L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées
LSF : Langue des signes française

MCE : Maladies chroniques évolutives
MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

OPCO : Opérateur de compétences

PAS : Prestations d'appui spécifique
PEC : Parcours emploi compétences
PFRH : Plate-forme régionale d'appui interministériel à la Gestion des ressources humaines

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel
PPR : Période de préparation au reclassement
PPS : Prestations ponctuelles spécifiques
PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés
PRST : Plan régional de santé au travail
PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

RGAA : Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité
RH : Ressources humaines
RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
SMIC : Salaire minimum de croissance
SPE : Service public pour l'emploi
SSII : Société de services en ingénierie informatique

TH : Travailleur handicapé
TMS : Troubles musculosquelettiques
TSA : Troubles du spectre autistique

UNEA : Union nationale des entreprises adaptées
UEROS : Unité d'évaluation de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle
UDAPEI : Union départementale des associations de parents de personnes handicapées mentales



Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

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

12 avenue Pierre Mendès France
75214 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33
e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

