

RAPPORT LOCAL

CENTRE-
VAL DE LOIRE



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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



Photo de couverture : Blois

CENTRE- VAL DE LOIRE

- ▶ Le mot du DTH
- ▶ Ça s'est passé en Centre - Val de Loire
- ▶ Chiffres clés
- ▶ Annexes

LE MOT DU DTH



François-Xavier Fesnin
Directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de votre région en matière d'emploi des personnes en situation de handicap ?

En 2024, le taux d'emploi moyen des personnes en situation de handicap des employeurs publics de la région Centre-Val de Loire a franchi pour la première fois la barre des 6% (précisément 6,09%). Il convient de s'en féliciter... mais ce n'est pas une fin en soi ! Même si elle reste sous le seuil des 6%, la fonction publique Hospitalière progresse et 2025 sera l'occasion de concrétiser des projets de conventions à une échelle territoriale élargie : plus d'employeurs hospitaliers et de bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficieront des aides et des effets leviers du FIPHFP !

Quelles évolutions percevez-vous dans les attentes des employeurs publics vis-à-vis du FIPHFP ?

De nouveaux sujets sont développés, comme l'accessibilité numérique, qui possède une dimension transversale. Les employeurs et leurs référents handicap sont accompagnés par notre dispositif Handi-Pacte, qui a vocation à leur apporter des outils permettant de mieux appréhender cette transversalité, et également à répondre à une demande croissante d'échanges de bonnes pratiques entre pairs. La mutualisation du Club des conventionnés de l'Ouest (avec les régions Bretagne et Pays de la Loire) initiée en 2024, en est un bon exemple. Elle sera consolidée en 2025.

Quelles réalisations, cette année, reflètent le mieux l'engagement du FIPHFP dans votre territoire pour l'emploi des personnes handicapées ?

Le Tour de France des handicaps invisibles du FIPHFP s'est terminé cette année. Si l'étape régionale a eu lieu en 2023 et a connu un beau succès avec une centaine de participants, la thématique des handicaps invisibles est restée d'actualité. En effet, pour la SEEPH 2024, avec le Handi-Pacte Centre-Val de Loire, nous avons édité une fiche ressource dynamique sur le thème des troubles psychiques. A vocation informative, cet outil utilisable par tous explore les dynamiques des troubles psychiques de façon pédagogique et interactive. A utiliser et partager sans modération sur le site internet du FIPHFP !

ÇA S'EST PASSÉ EN CENTRE-VAL DE LOIRE

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/centre-val-de-loire>

LA COMMUNICATION ET LE NUMÉRIQUE ACCESSIBLE À L'HONNEUR

Le Handi-Pacte Centre-Val de Loire a réuni le 15 février une quinzaine de référents handicap au centre hospitalier de Bourges pour une rencontre axée sur la communication et l'accessibilité numérique.

Vers une communication adaptée à tous

Dans un contexte professionnel où la communication, qu'elle soit orale ou écrite, occupe une place centrale, la question de son accessibilité devient essentielle. L'objectif de cette rencontre était d'identifier des solutions concrètes pour rendre les échanges plus inclusifs et compréhensibles pour tous.

Un tour de table a permis de clarifier les attentes des participants et d'adapter les échanges à leurs réalités terrain. Des exemples pratiques ont été présentés, notamment l'importance de fournir une alternative texte aux images dans les documents pour les utilisateurs de synthèse vocale, ou encore le recours au Facile à Lire et à Comprendre (FALC) pour améliorer l'accès à l'information. Un focus particulier a été réalisé sur le RGAA (Référentiel Général d'Amélioration de l'Accessibilité) et les obligations liées à l'accessibilité des sites internet des employeurs publics. François-Xavier Fesnin, directeur territorial au Handicap, a présenté les aides disponibles pour les audits de sites et l'adaptation des logiciels métiers.

RETOURS D'EXPÉRIENCE SUR LA PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

Le Handi-Pacte Centre-Val de Loire a organisé le 21 mai une pause réseau réunissant 24 participants pour partager des retours d'expérience sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR).

La PPR, quelles réglementations ?

La rencontre a démarré par une présentation des fondements juridiques de la PPR, établis par l'ordonnance de 2017 et ses décrets d'application pour les trois fonctions publiques. Le décret du 22 avril 2022, prévoyant notamment la modification d'un projet PPR en cours et la mobilité inter-fonction publique, a également été abordé.

Trouver des solutions en intelligence collective

Deux questions ont été choisies pour des travaux en sous-groupe :

- Comment accompagner un agent à l'issue d'une PPR non concluante ?
- Quels arguments présenter à la hiérarchie pour proposer de nouvelles PPR ?

Les échanges ont mis en avant l'importance de valoriser les soft skills des agents, leur capacité à apprendre et à se projeter dans un nouveau métier. Des pistes concrètes ont été partagées pour renforcer la confiance des employeurs dans le dispositif.

FOCUS SUR LE RECRUTEMENT POUR UN CLUB DES EMPLOYEURS CONVENTIONNÉS MUTUALISÉ

Le Handi-Pacte Centre-Val de Loire a réuni le 4 juin une vingtaine d'employeurs publics conventionnés de la région, ainsi que de Bretagne et des Pays de la Loire, pour un club des employeurs conventionnés centré sur le recrutement.

Favoriser le recrutement en accompagnant les managers

Cette rencontre a permis de mettre en lumière le rôle essentiel des référents handicap dans le recrutement de travailleurs en situation de handicap. Les participants ont partagé leurs difficultés et leurs bonnes pratiques pour sensibiliser les managers, surmonter les freins à l'embauche et adapter les processus de

recrutement. Des questions clés ont été abordées, telles que l'adaptation des temps de travail pour des agents à temps partiel ou la communication sur les possibilités d'aménagements.

Un travail en sous-groupe pour des solutions concrètes

Les participants ont échangé sur le sourcing des candidats, la posture à adopter lors des entretiens et les outils à mobiliser pour faciliter l'insertion. Les retours sur le format de cette session étaient positifs, et les bases ont été posées pour le prochain club des conventionnés, prévu en décembre 2024, avec une thématique axée sur l'apprentissage.

UN ÉVÉNEMENT DÉDIÉ AUX PASSERELLES ENTRE LES ESAT ET LE MILIEU ORDINAIRE

Le 5 novembre 2024, au Conseil Départemental d'Eure-et-Loir, le Handi-Pacte Centre-Val de Loire a organisé une session en présentiel sur les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT) et leurs passerelles vers le milieu ordinaire. Cet événement visait à encourager une meilleure coopération entre les employeurs publics et les ESAT pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les ESAT : un acteur clé de l'inclusion professionnelle

Les ESAT, établissements médico-sociaux relevant du secteur protégé, ont pour mission de faciliter l'insertion sociale et professionnelle des adultes en situation de handicap. Depuis la réforme de 2022 (décret n°2022-1351), les passerelles entre le milieu protégé et le milieu ordinaire ont été renforcées. Ce cadre permet aux travailleurs des ESAT d'accéder à des mises à disposition ou détachements auprès d'employeurs en milieu ordinaire, tout en conservant leur statut.

Des exemples concrets de collaboration

Lors de cet événement, le partenariat entre le Conseil Départemental d'Eure-et-Loir et l'ESAT Hors Murs a été mis en avant. Cet ESAT accompagne les agents vers des projets professionnels en lien avec leurs aspirations et compétences. Mathis, travailleur polyvalent en cuisine, a partagé son parcours inspirant, illustrant comment des stages dans des collèges du département ont favorisé son intégration dans un EHPAD.

Les agents de l'ESAT bénéficient d'un double tutorat assuré par un référent de l'ESAT et un personnel de l'éta-

blissement d'accueil, garantissant une transition harmonieuse. Grâce à cette collaboration, deux agents ont été titularisés dans des collèges, marquant un exemple réussi d'inclusion dans la fonction publique.

Les défis et leviers pour améliorer les passerelles

En dépit de ces avancées, les participants ont souligné des obstacles persistants, notamment les difficultés liées à la titularisation et à l'embauche après les stages, particulièrement dans la fonction publique. Actuellement, 75 % des stages se déroulent dans des entreprises du secteur privé, en raison de la baisse des opportunités offertes par les structures publiques.

Des solutions ont été explorées, telles que les journées Duoday, permettant de repérer les talents, ou encore les contrats courts pour une transition progressive vers le milieu ordinaire. Certains départements ont également mis en place des groupes « Handi-inclusion » pour promouvoir la mobilité des agents d'ESAT.

Une rencontre stimulante et inspirante

La journée s'est terminée par une session de questions-réponses, enrichissant les échanges entre participants. L'événement a reçu une évaluation très positive, avec une note moyenne de satisfaction de 4,3/5. Les témoignages des participants ont souligné la richesse des échanges et l'envie de poursuivre ces dynamiques de collaboration.

Ce présentiel a démontré l'importance de renforcer les liens entre les ESAT et les employeurs publics pour une inclusion durable et réussie des travailleurs en situation de handicap.

CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) – Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire)

6,09 % vs 5,80% en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,12 %

vs 4,95 % en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



5,21 %

vs 4,91 % en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



6,93 %

vs 6,62 % en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



6 788 vs 6 356 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

404

vs 382 en 2023

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



2 392

vs 2 200 en 2023

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



3 992

vs 3 774 en 2023

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



1 187 vs 1 084 en 2023

RECRUTEMENTS

80

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



355

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



752

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



175 vs 189 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

7

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



104

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



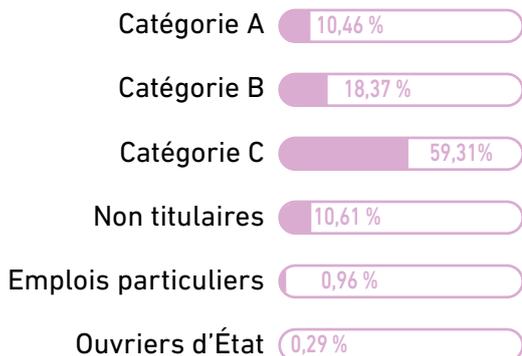
64

dans la fonction publique **TERRITORIALE**

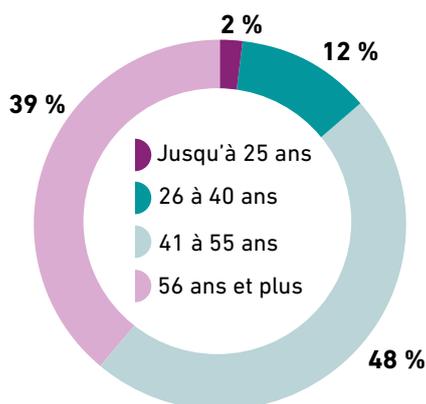


LES BOE EN 2024

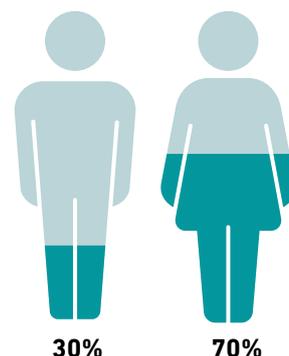
STATUT



ÂGE



GENRE



CATÉGORIE

Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR)	0,50%
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement	6,88%
Agents recrutés sur un emploi réservé	0,55%
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)	0,31%
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité	0,03%
Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI)	8,32%
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité »	0,41%
Titulaires d'une pension d'invalidité	0,57%
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 %	1,19%
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé)	80,26%
Travailleurs sur emplois particuliers	0,96%

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	EFFECTIFS (ETR)				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
CHER	439	6 058	6 212	12 709	16	367	472	855	3,64%	6,06%	7,60%	6,73%
EURE ET LOIR	69	7 315	8 595	15 979	3	368	503	874	4,35%	5,03%	5,85%	5,47%
INDRE	262	4 446	4 158	8 866	10	215	283	508	3,82%	4,84%	6,81%	5,73%
INDRE ET LOIRE	2 831	11 604	13 340	27 775	159	612	836	1 607	5,62%	5,27%	6,27%	5,79%
LOIR ET CHER	146	6 172	6 577	12 895	4	413	532	949	2,74%	6,69%	8,09%	7,36%
LOIRET	4 142	10 284	18 757	33 183	212	417	1 366	1 995	5,12%	4,05%	7,28%	6,01%

Source: Recueil statistiques – Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC.

LES CONTRIBUTIONS EN 2024

Sources : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; PV des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO – Données hors employeurs nationaux

3 568 986 € vs 4 292 041 € en 2023

CONTRIBUTIONS ÉMISES

201 898 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



2 404 463 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



962 625 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



2 106 034 € vs 1 109 442 € en 2023

INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

261 698 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



411 428 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



1 432 909 €
dans dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



611 528 €
vs 2 778 635 € en 2023
**DANS LE CADRE DES
AIDES PLATEFORME**

26 780 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

143 122 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

441 626 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



1 494 506 €
vs 410 069 € en 2023
**AU TRAVERS DES
CONVENTIONS
EMPLOYEURS**

234 918 €
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

268 305 €
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

991 283 €
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

DONT 162 655 €
vs 254 356 € en 2023
**EN FAVEUR DE
L'APPRENTISSAGE**



5 631 €
dans la **FPE**



22 180 €
dans la **FPH**



134 844 €
dans la **FPT**

LES CONVENTIONS EN 2024

5 CONVENTIONS VALIDÉES EN 2024
PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
2 124 467 €

1 Primo Convention

734 200 €

1 dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**
734 200 €



4 Renouvellements

1 390 267 €

2 dans la fonction
publique **D'ÉTAT**
835 500 €



2 dans la fonction
publique **TERRITORIALE**
554 767 €



ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le Préfet de région ou son représentant

Titulaires

Alexandra NALLET
Christelle SOL

Suppléants

Virginie LIZOT
Marina ADALBERT

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Bertrand MASSOT
Jean-Marc MORETTI

Suppléants

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Maiwenn THOER LE BRIS
Julien DUBOT

Suppléants

François GUILLAMO

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Stéphane PORCHEROT
Thierry FARDEAU
Denis LEDORE
Bruno MATIGNON
Jérémy CONDAMINET
Katia VAPPÉREAU
Pascal CHARPIN

Suppléants

Carole ESCOLAN
Soraye EL DALATI
Lucile COELHO
Lilian DEMASY
Joëlle NEVEU
Daniel GODET

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Marc GERBEAUX
Marie-Thérèse PINCELOUP

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Loriane ROCHARD
Arnaud LÉVÊQUE
Caroline VENAULT

SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

Le comité local s'est réuni le 5 juillet (installation de la nouvelle mandature) et le 19 décembre. En 2025, les séances sont prévues les 25 mars, 3 juin et 20 novembre.

GLOSSAIRE

AGEFIPH: Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

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.

CCAS: Centre communal d'action sociale

CD: Conseil départemental

CDG: Centre de gestion de la Fonction publique.

CEP: Conseiller en évolution professionnelle.

CHEOPS: Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés.

CHRU: Centre hospitalier régional universitaire.

CNFPT: Centre national de la fonction publique territoriale.

DEA: Dispositif emploi accompagné

DGAFP: Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique

DINUM: Direction interministérielle du numérique de l'état.

DOETH: Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

DREETS: Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

DTH: Directeur/trice territorial/e au handicap.

DuoDay: Journée nationale pendant laquelle un employeur public, privé 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.

ESAT: Établissement et service d'aide par le travail.

ESMS: Établissement ou service social ou médico-social.

ETR: Effectif total rémunéré.

FALC: Facile à lire et à comprendre.

FFH: Fédération française handisport.

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.

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.

MDPH: Maison départementale des personnes handicapées.

PFRH: Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

PPR: Période de préparation au reclassement.

PRITH: Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

PRST: Plan régional de santé au travail.

RGAA: Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité.

RQTH: Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

SEEPH: Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

SPE: Service public pour l'emploi.

TH: Travailleur handicapé.

TMS: Troubles musculosquelettiques.

TSA: Troubles du spectre de l'autisme.



NOTES

Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

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

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

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

