

RAPPORT LOCAL

PAYS DE
LA LOIRE



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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



PAYS DE LA LOIRE

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

LE MOT DU DTH



Laurent Felix
Directeur territorial
au handicap du FIPHFP

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

La région Pays de la Loire est la première région en nombre d'apprentis. Force est cependant de constater que beaucoup d'employeurs publics rencontrent des difficultés à recruter des apprentis en situation de handicap. Une meilleure interconnaissance (des acteurs, des métiers...) et articulation avec les intervenants de cet écosystème (notamment Ressource Handicap Formation) doit encore être recherchée. Par ailleurs, si un certain dynamisme du conventionnement devrait se concrétiser en 2025 à travers des primo-conventions avec différents types d'employeurs publics (CDG, Conseil départemental, CHU), deux secteurs sont encore en retrait : les universités et la fonction publique Hospitalière. Dans ce second secteur, le déploiement du dispositif de référent handicap mutualisé, porté par le CHU d'Angers, constitue indéniablement un levier pour mieux faire connaître notre action, nos possibilités d'intervention.

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

D'une manière générale, que ce soit en région Bretagne ou Pays de la Loire, les employeurs publics attendent du FIPHFP toujours plus de simplicité dans la mobilisation des aides et dispositifs. Les efforts du FIPHFP sur ces points sont d'ailleurs reconnus. Ils ont par ailleurs besoin de lisibilité sur les dispositifs existants, les ressources mobilisables, ce qui questionne notre capacité collective, entre acteurs du champ du handicap, à la leur apporter et à mieux articuler les différentes offres de service. D'autre part, concernant plus particulièrement les référents handicap, un besoin d'outillage plus précis encore, de retour d'expérience, s'exprime. Cela constituera un axe de travail central du prochain plan d'actions du Handi-Pacte.

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

L'étape du Tour de France des handicaps invisibles, consacrée aux troubles psychiques a rencontré un franc succès. Elle a permis de mettre en évidence les ressources territoriales, les aides et dispositifs du FIPHFP. Les témoignages, particulièrement riches, ont parfaitement illustré les conditions permettant de gérer au mieux les situations rencontrées tant pour la personne concernée que pour le collectif. Autre dimension ayant donné un relief particulier à cet événement : le lieu dans lequel il s'est déroulé. Il s'agit d'un musée, le musée départemental Dobrée à Nantes. Dans le cadre de sa rénovation, un travail tout à fait remarquable, associant les associations de personnes en situation de handicap, a été réalisé permettant de penser véritablement une accessibilité universelle et proposant un parcours muséographique « narratif » original. Cette manifestation a de plus été l'occasion de valoriser le renouvellement de la convention unissant le Conseil départemental de Loire-Atlantique et le FIPHFP, parachevant le caractère marquant de la journée.

ÇA S'EST PASSÉ EN PAYS DE LA LOIRE

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/pays-de-la-loire>

UNE PAUSE RÉSEAU DÉDIÉE AU RETOUR APRÈS UNE LONGUE ABSENCE

Le mardi 21 mai, le FIPHFP en Pays-de-la-Loire a organisé une pause réseau sur la thématique du retour au travail après une longue absence. Cet événement a rassemblé 25 participants, offrant un espace d'échange sur les bonnes pratiques pour anticiper et faciliter cette étape importante.

Optimiser le retour en emploi

Reprendre le travail après une longue absence peut avoir des impacts sur l'agent concerné et sur le collectif de travail. Il est essentiel d'anticiper les répercussions en termes de santé et de renforcer la confiance de l'agent. Le rôle des référents handicap, managers et collectifs

de travail est crucial pour une transition réussie.

Un plan en cinq étapes

Lors de cette rencontre, les participants ont partagé leurs bonnes pratiques et échangé sur leurs interrogations. Un plan en cinq étapes a été identifié pour préparer et accompagner efficacement le retour des agents. Cet accompagnement pluridisciplinaire mobilise notamment le médecin du travail, les assistantes sociales, Cap emploi et d'autres partenaires. Selon les participants, la qualité du lien et des aménagements mis en place est déterminante pour surmonter les défis liés à cette transition.

RETOUR SUR UN THÉÂTRE FORUM DÉDIÉ AUX DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES RÉFÉRENTS HANDICAP

Le FIPHFP en Pays de la Loire a proposé, le 11 juin, une rencontre originale sous forme de théâtre forum. Une vingtaine de référents handicap ont participé pour aborder ensemble les difficultés rencontrées dans leur quotidien professionnel.

Qu'est-ce que le théâtre forum ?

Cette méthode permet de concevoir et jouer des scènes basées sur des expériences vécues, tout en invitant les spectateurs à proposer des solutions alternatives. Il s'agit d'un

outil interactif et formateur, idéal pour encourager un dialogue collectif et améliorer les postures professionnelles.

Un outil pour l'inclusion

Lors de cette session, les référents ont exploré des thèmes variés, comme la gestion des émotions lors de l'annonce de nouvelles défavorables ou encore la posture face aux limites administratives. Ce format a permis d'approfondir leurs compétences tout en partageant leurs expériences.

UNE CLASSE VIRTUELLE POUR MIEUX CONNAÎTRE ET UTILISER LES RESSOURCES DE SON ÉCOSYSTÈME

Le Handi-Pacte du FIPHFP en Pays de la Loire a organisé, le vendredi 31 mai, une classe virtuelle destinée à quinze employeurs de la Fonction publique. Cette session était consacrée à l'écosystème du handicap.

Une meilleure compréhension des ressources disponibles

L'écosystème du handicap est complexe, avec une multitude d'acteurs et d'offres de services. La classe virtuelle

visait à aider les participants à identifier les aides externes disponibles, leurs modalités et conditions d'accès.

Des interventions d'experts

Plusieurs acteurs régionaux ont enrichi les échanges : Cap emploi, LADAPT et le cabinet Diversea, qui ont présenté leurs prestations et leurs dispositifs. Les participants ont travaillé sur des mises en situation pour mieux comprendre les synergies possibles.

PRÈS DE 120 PARTICIPANTS RÉUNIS POUR LE TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES À NANTES

L'étape en Pays de la Loire du Tour de France des handicaps invisibles du FIPHFP s'est tenue le 10 septembre 2024 au musée Thomas Dobrée à Nantes, réunissant 116 intervenants et participants. Cet événement a été organisé dans le cadre des actions menées pour sensibiliser les employeurs publics et leurs partenaires aux handicaps invisibles, en particulier les troubles psychiques. Cette journée s'est déroulée autour de trois temps forts qui ont permis d'éclairer les enjeux, les solutions possibles et les coopérations à renforcer.

Un programme riche et diversifié

La journée a commencé par une ouverture institutionnelle assurée par Marine Neuville, directrice du FIPHFP, qui a rappelé les missions de l'organisme et l'importance de rendre visibles les handicaps invisibles. Elle a également mis en avant les actions concrètes menées dans la région. Lydie Mahé, vice-présidente Ressources humaines du Département de Loire-Atlantique, a souligné l'importance d'une co-construction avec les partenaires sociaux pour élaborer des politiques handicap ambitieuses. Pierre Fardel, directeur adjoint du Musée Dobrée, et Juliette Ranger, médiatrice en charge des publics en situation de handicap, ont présenté la politique d'accessibilité du musée, réaffirmant l'engagement du lieu envers une culture accessible.

Apports d'expertise : comprendre les handicaps invisibles et psychiques

La première intervention, assurée par Jérôme Oddon, fondateur d'Adeo Conseil, a permis de mieux comprendre les liens entre handicaps invisibles et psychiques. Son exposé a porté sur les interprétations erronées que notre cerveau peut produire face à des situations inconnues. Deux experts du CREHPsy, Mélanie Carpentier et Julien Jupille, ont ensuite approfondi les enjeux liés aux troubles psychiques : définitions, impacts sur la santé mentale et conséquences dans le cadre professionnel. Ils ont expliqué comment ces troubles influencent

les collectifs de travail et illustré leurs propos par des études de cas locales.

Un témoignage inspirant : inclusion et accompagnement dans l'emploi

Le témoignage à trois voix de Magali de Sevin Pinon, salariée à l'Université de Nantes, de sa responsable Nathalie Rondeau et de son job coach Samuel Brigand a été un moment fort de la journée. Ils ont partagé leur expérience commune pour surmonter les obstacles liés aux troubles psychiques et favoriser l'inclusion. Magali a expliqué son parcours semé d'embûches avant de trouver un épanouissement dans un emploi adapté, grâce à l'accompagnement personnalisé de Cap emploi et du dispositif Emploi Accompagné. Nathalie a mis en avant l'importance du dialogue régulier et des ajustements pour garantir le bien-être au travail. Ce témoignage a illustré l'impact positif de l'écoute et de la co-construction dans la réussite des parcours inclusifs.

Table ronde : coopérer pour des parcours réussis

La journée s'est conclue par une table ronde réunissant divers acteurs de l'écosystème du handicap. Les discussions ont porté sur les ressources mobilisables, les coopérations interinstitutionnelles et les dispositifs facilitant l'inclusion. Les participants ont échangé sur les bonnes pratiques et identifié des pistes pour renforcer les synergies entre les acteurs locaux.

Une conclusion dynamique et engageante

Marine Neuville et Laurent Félix, directeur territorial au Handicap du FIPHFP en Pays de la Loire, ont clôturé la journée en réaffirmant l'engagement du FIPHFP dans l'accompagnement des employeurs et des agents. Cet événement s'est terminé sur une note conviviale avec la signature d'une convention entre le FIPHFP et le Conseil Départemental de Loire-Atlantique, marquant une nouvelle étape dans la collaboration régionale pour l'inclusion.

UNE PAUSE RÉSEAU DÉDIÉE AUX EMPLOYEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Le mercredi 11 décembre, le Handi-Pacte du FIPHFP a organisé une pause réseau pour les employeurs de la fonction publique hospitalière (FPH). L'événement était axé sur l'anticipation et la gestion des inaptitudes.

Comprendre les différents types d'inaptitudes

Un rappel des trois types d'inaptitudes a permis de mieux cerner les défis liés à chaque situation :

- Inaptitude au poste,

- Inaptitude à tout poste de son grade,
- Inaptitude totale.

Accompagner les agents avec efficacité

Les participants ont travaillé sur des cas concrets, échangeant bonnes pratiques et outils pour favoriser la reprise d'activité ou envisager un reclassement. La session a mis en avant l'importance de personnaliser les accompagnements tout en partageant des ressources communes.

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).

6,55 % vs 6,16 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

4,14 %

vs 3,91 % en 2023

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



5,84 %

vs 5,49 % en 2023

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



7,35 %

vs 6,91 % en 2023

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



10 697 vs 9 897 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

539

vs 498 en 2023

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



3 405

vs 3 154 en 2023

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



6 753

vs 6 245 en 2023

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



1 816 vs 1 843 en 2023

RECRUTEMENTS

77

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



505

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



1 234

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**



386 vs 497 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

2

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**



206

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**



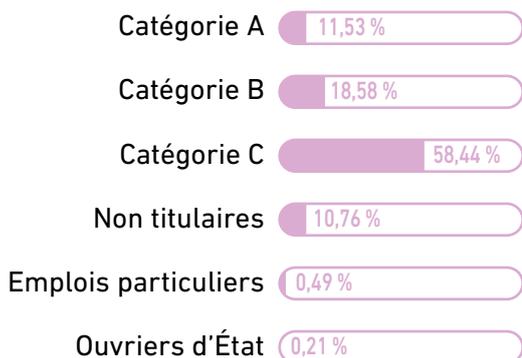
178

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

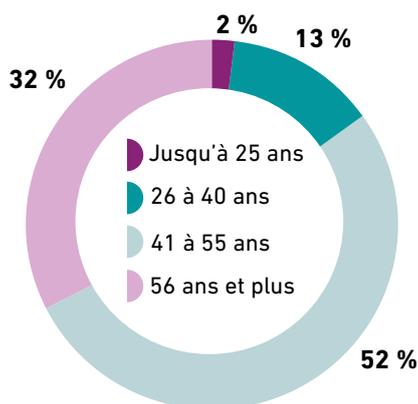


LES BOE EN 2024

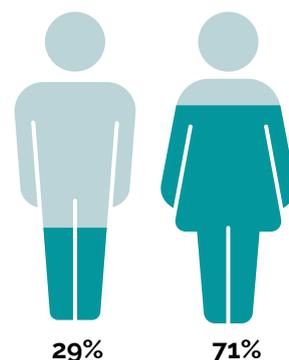
STATUT



ÂGE



GENRE



CATÉGORIE

| | |
|---|--------|
| Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR) | 0,78% |
| Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement | 7,15% |
| Agents recrutés sur un emploi réservé | 0,21% |
| Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) | 0,18% |
| Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité | 0,02% |
| Titulaires d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (ATI) | 10,39% |
| Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention « invalidité » | 0,64% |
| Titulaires d'une pension d'invalidité | 0,90% |
| Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % | 1,12% |
| Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé) | 78,14% |
| Travailleurs sur emplois particuliers | 0,49% |

DÉTAIL DES EFFECTIFS

| | EFFECTIFS (ETR) | | | | BOE | | | | TED | | | |
|------------------|-----------------|--------|--------|--------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | FPE | FPH | FPT | TOTAL | FPE | FPH | FPT | TOTAL | FPE | FPH | FPT | TOTAL |
| LOIRE ATLANTIQUE | 7 881 | 19 816 | 37 999 | 65 696 | 356 | 1 220 | 2 970 | 4 546 | 4,52% | 6,16% | 7,82% | 6,92% |
| MAINE ET LOIRE | 3 299 | 12 764 | 18 798 | 34 861 | 116 | 619 | 1 258 | 1 993 | 3,52% | 4,85% | 6,69% | 5,72% |
| MAYENNE | 127 | 6 431 | 6 416 | 12 974 | 6 | 341 | 435 | 782 | 4,72% | 5,30% | 6,78% | 6,03% |
| SARTHE | 1 538 | 9 435 | 11 397 | 22 370 | 53 | 540 | 886 | 1 479 | 3,45% | 5,72% | 7,77% | 6,61% |
| VENDEE | 188 | 9 897 | 17 298 | 27 383 | 8 | 685 | 1 204 | 1 897 | 4,26% | 6,92% | 6,96% | 6,93% |

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

3 899 047 € vs 4 510 115 € en 2023

CONTRIBUTIONS ÉMISES

1 030 585 €

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



1 846 205 €

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 022 256 €

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



2 112 075 € vs 2 227 476 € en 2023

INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

61 584 €

dans la fonction publique **D'ÉTAT**



339 244 €

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 711 246 €

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



937 798 €

vs 1 082 475 € en 2023

DANS LE CADRE DES AIDES PLATEFORME

61 584 €

dans la fonction publique **D'ÉTAT**

243 532 €

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**

632 681 €

dans la fonction publique **TERRITORIALE**



1 174 277 €

vs 1 145 001 € en 2023

AU TRAVERS DES CONVENTIONS EMPLOYEURS

0 €

dans la fonction publique **D'ÉTAT**

95 712 €

dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**

1 078 565 €

dans la fonction publique **TERRITORIALE**

DONT 252 101 €

vs 231 329 € en 2023

EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE



27 256 €
dans la **FPH**



224 845 €
dans la **FPT**

LES CONVENTIONS EN 2024

2 CONVENTIONS VALIDÉES EN
2024 PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
1 210 970 €

0 Primo Convention

2 Renouvellements

1 210 970 €

2 dans la fonction
publique **TERRITORIALE**
1 210 970 €



ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

Le Préfet de région ou son représentant

Titulaires

Katia BEGUIN
Sandrine SEGUY

Suppléants

Sophie DELLIEUX
Simon GAUDIN

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Roselyne BIENVENU
Ombeline ACCARION
Nicole BOUILLON

Suppléants

Claudette DAGUIN
Lydie MAHÉ
Franck LETROUVÉ

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Agnès GRANERO
Matthieu SASSARD

Suppléants

Valérie ALBERT
Julien GAGNIER

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Fabien CHEDEVILLE
Bernard VALIN
Vincent MÉVEL
Julie LIAIGRE
Muriel MASSE
Julien MENEZ
Jacques HENRY

Suppléants

Pierrette GUIGNE
Cécile DELIANNE
Magali GADOUD
en attente de désignation
Florence LEBRETON
Laurence DOSSET
Pascal LEGUERINAIS

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Christine LAMBERTS
Dominique MORIN
Mélanie MICHEL
Paul TEXIER

Suppléants

Rémi LEVILAYER
Jonathan GUICHARD
en attente de désignation
Jean-Pierre PEAUD

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Céline FOUCHER
Isabelle MÉENS
Florence GENDROT

SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

21 mars

19 décembre

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

