

2025

DOSSIER DE PRESSE

CONFÉRENCE
DE PRESSE
DU 1^{ER} JUILLET
2025



Bilan 2024 & ambition
à l'horizon 2030



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





SOMMAIRE

LE MOT DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ NATIONAL DU FIPHFP
L'ÉDITO DE LA DIRECTRICE DU FIPHFP

P. 4 

P. 5 

1 **BILAN 2024**

- Focus sur l'année 2024
- Les chiffres clés
- Les thématiques prioritaires 2022-2024 du Fonds :
accessibilité numérique, évolution professionnelle,
handicaps invisibles
- Des partenariats stratégiques renouvelés
- L'accompagnement renforcé des employeurs publics

P. 7 

2 **FIPHFP AMBITION 2030 : UNE AMBITION INCLUSIVE POUR TRANSFORMER DURABLEMENT LA FONCTION PUBLIQUE**

P. 14 

- Des priorités affirmées, des objectifs chiffrés
- Une action plus proche, plus lisible, plus efficace
- L'innovation au service de tous
- Un horizon inclusif et durable
- Une mission d'intérêt général portée par
des valeurs fortes et une ambition d'avenir

3 **PAROLES D'EMPLOYEURS**

Témoignages croisés des trois versants
de la Fonction publique

P. 18 

ANNEXES
Rétrospective 2024

P. 20 



LE MOT DE LA PRÉSIDENTE DU COMITÉ NATIONAL DU FIPHFP

Françoise Descamps-Crosnier
Présidente du Comité national du FIPHFP

**Une action au plus près des territoires,
une ambition tournée vers 2030.**

**Faire de l'inclusion une réalité partout,
pour tous.**

Depuis 20 ans, le FIPHFP est un acteur essentiel de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Cet engagement citoyen s'est traduit en 2024 par un bilan solide : des dispositifs renforcés, un accompagnement accru des employeurs, des actions déployées sur tout le territoire, et un travail collectif qui porte ses fruits.

L'année a été marquée par des avancées significatives : le renouvellement du conseil scientifique, la création d'outils pratiques, **le Tour de France des handicaps invisibles, des formations ciblées pour les employeurs** et de **nombreux partenariats stratégiques**, dont **la signature d'une convention majeure avec l'AMF**.

Cette dernière marque un jalon fort, en consolidant un partenariat stratégique entre le FIPHFP et les collectivités locales, au service d'une politique locale Handicap inclusive, dans une approche globale de la diversité. Cette avancée s'ajoute aux **105 conventions renouvelées et engagées** cette année, confirmant la confiance renouvelée des acteurs publics.

À travers ces actions, le FIPHFP a réaffirmé sa volonté d'agir au plus près des besoins : **écoute, proximité, innovation sociale et accompagnement** sur mesure grâce aux **Directions Territoriales au Handicap**, aux **réseaux Handi-Pactes** et au **comité des usagers**.

Pour l'avenir, notre ambition est claire : **accélérer l'impact social**, renforcer la transformation numérique et territoriale, et poursuivre notre engagement aux côtés des employeurs publics, avec des objectifs chiffrés et **une vision partagée à l'horizon 2030**.
L'inclusion ne se décrète pas, elle se construit chaque jour, ensemble.





ÉDITO

DE LA DIRECTRICE

Marine Neuville
Directrice du FIPHFP

Une mobilisation partagée pour transformer l'inclusion en action.

Un bilan solide pour 2024, une trajectoire engagée vers 2030.

Après deux années à la tête du FIPHFP, je suis fière de dresser le bilan d'une année 2024 qui marque une avancée décisive pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : **un taux d'emploi direct en hausse**, à 5,93 %, un nombre record de **287 130 bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (+6 %), et près de **38 000 recrutements réalisés**. En parallèle, **8 800 agents ont été maintenus dans l'emploi**, confirmant l'impact de nos actions concrètes sur le terrain.

Ces résultats sont le fruit d'un **engagement collectif**, d'une **écoute constante** et d'une politique **d'innovation sociale** que nous avons renforcée cette année. **Le Tour de France des handicaps invisibles** a permis de sensibiliser sur des thématiques variées, du diabète au handicap psychique, en abordant les réalités spécifiques des territoires.

2024, c'est aussi une année marquée par des **partenariats stratégiques** : le renouvellement de notre convention avec l'Agefiph pour quatre ans, la signature de plus de **100 conventions avec des employeurs publics** (collectivités, hôpitaux, universités, ministères) et le lancement de dispositifs innovants comme Handi'Talents, qui accompagne 60 agents des trois versants de la Fonction publique dans leur évolution professionnelle.

L'année 2024 a également été l'occasion de préparer un temps fort pour le **FIPHFP : la célébration de ses 20 ans en 2025**. À travers plusieurs étapes organisées en région, ponctuées par **la remise des Trophées Emploi Public et Handicap**, cet anniversaire mettra en lumière deux décennies d'engagements concrets et permettra de dévoiler les grandes lignes de notre stratégie à venir : **FIPHFP Ambition 2030**.

Je tiens à saluer le travail exemplaire des équipes du FIPHFP, de nos partenaires et de tous ceux qui, chaque jour, agissent pour que l'inclusion ne soit pas un principe mais une réalité vécue par chaque agent.

Ensemble, poursuivons cet engagement.

1

BILAN 2024





FOCUS 2024

Une gouvernance engagée, une expertise nourrie, une parole donnée aux usagers

Le FIPHFP s'appuie sur une gouvernance plurielle, une expertise renforcée et l'écoute directe des usagers pour guider son action. Comité national, conseil scientifique et comité des usagers forment un trio complémentaire au service d'une politique inclusive, ancrée dans le réel.

UNE GOUVERNANCE RESPONSABLE AU CŒUR DE LA STRATÉGIE DU FIPHFP

Pilier de la gouvernance du Fonds, le Comité national définit les grandes orientations et vote le budget. Composé de 25 membres issus des trois versants de la Fonction publique, d'organisations syndicales, d'associations, du service public de l'emploi et de personnes qualifiées, il veille notamment aux conventions signées avec les employeurs nationaux.

Françoise Descamps-Crosnier, présidente depuis 2019, incarne cette gouvernance plurielle et engagée. Elle est entourée de deux vice-présidents investis : **Christophe Godard** (CGT) et **François Serclerat** (FNATH).



Un parcours d'élue et de représentante du collège des employeurs territoriaux

Françoise Descamps-Crosnier occupe la fonction de présidente du Comité national depuis 2019. Elle représente, au sein du Comité national du FIPHFP, le collège des employeurs territoriaux. Elle siège également au sein du comité local d'Ile-de-France.

Elle est, en outre, membre de deux instances de consultation paritaires : le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) et le Conseil commun de la Fonction publique (CCFP).



Deux vice-présidents engagés de longue date au sein du Comité national du FIPHFP

Christophe Godard, issu de l'Union fédérale des syndicats d'Etat CGT, premier vice-président, est membre du Comité national du FIPHFP depuis 2022. Il avait précédemment fait un premier mandat entre 2013 et 2016 en tant que représentant des personnels.

François Serclerat, deuxième vice-président, est membre du Comité national depuis 2021 en tant que représentant des associations et organismes regroupant des personnes en situation de handicap. Il est trésorier de la FNATH, la Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés.

UN CONSEIL SCIENTIFIQUE POUR ÉCLAIRER L'ACTION, RENOUVELÉ EN 2024

Créé dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2014-2019 entre le FIPHFP et l'État, puis conforté par la COG 2020-2024, le conseil scientifique a été reconduit pour trois ans, à la suite d'une décision validée par le Comité national le 14 mars 2024.

Cet organe consultatif éclaire le Comité national et alimente la réflexion stratégique à l'égard des politiques publiques pour l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap.

En 2024, grâce à lui, deux partenariats de recherche ont été renouvelés :

- Avec **Le Nouvel Institut**, autour du maintien en emploi après un cancer dans la Fonction publique.
- Avec **l'EHESP**, sur la prévention du handicap, les carrières dans la fonction publique hospitalière et les trajectoires de personnes atteintes de maladies chroniques.

Ces travaux visent à produire des connaissances utiles aux politiques publiques inclusives.

UN COMITÉ DES USAGERS, INÉDIT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Créé en 2023, le comité des usagers associe 20 agents publics en situation de handicap et référents handicap. Véritable innovation démocratique, il porte la voix des bénéficiaires, formule des préconisations concrètes, et influence directement les décisions du Fonds.

En 2024, il s'est réuni à plusieurs reprises pour travailler sur :

- Les aides techniques,
- Les parcours professionnels,
- L'apprentissage,
- Le retour après un arrêt long pour raison de santé.

Ses analyses ont abouti à des évolutions concrètes du catalogue d'aides et à une meilleure accessibilité du site web du FIPHFP.



CHIFFRES CLÉS

En 2024, le FIPHFP enregistre une progression significative de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Le taux d'emploi direct atteint **5,93%**, contre 5,66 % en 2023, avec une hausse dans chacun des trois versants, notamment dans la fonction publique territoriale qui affiche le très bon taux de 7,24 %. Ce sont au total **287 130 bénéficiaires** de l'obligation d'emploi qui ont été recensés (+6,4 % en un an), et près de **38 000 recrutements** réalisés.

Le maintien en emploi progresse également avec **8 805 actions**, traduisant une mobilisation concrète des employeurs publics. Les financements d'interventions atteignent 118,49 M€, en hausse, malgré une baisse des contributions globales, signe d'un meilleur accompagnement sur le terrain.

Les partenariats (48,35 M€) et les conventions employeurs (49,86 M€) confirment un soutien territorial renforcé, tout comme la montée en puissance des Handi-Pactes, désormais dotés de 1,82 M€.

Des chiffres qui témoignent d'une politique d'inclusion de plus en plus active, portée par une dynamique nationale et locale au service d'un service public plus accessible.

2024 EN CHIFFRES

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) 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).

5,93 % (vs 5,66 % en 2023)

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

4,86 %
dans la fonction publique
D'ÉTAT
(vs 4,64 % en 2023)

5,90 %
dans la fonction publique
HOSPITALIÈRE
(vs 5,64 % en 2023)

7,24 %
dans la fonction publique
TERRITORIALE
(vs 6,89 % en 2023)



287 130 (vs 269 786 en 2023)
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2024

101 906
dans la fonction publique
D'ÉTAT
(vs 94 875 en 2023)

59 657
dans la fonction publique
HOSPITALIÈRE
(vs 56 722 en 2023)

125 567
dans la fonction publique
TERRITORIALE
(vs 118 189 en 2023)

127,06 M€
de contributions émises en 2024
(vs 147,90 M€ en 2023)

118,49 M€
d'interventions financées en 2024
(vs 111,02 M€ en 2023)

LES AIDES PLATEFORME

18,45 M€
(vs 21,43 M€ en 2023)
FPE 1,14 M€
FPH 3,11 M€
FPT 14,20 M€

LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

49,86 M€
(vs 41,19 M€ en 2023)
FPE 16,46 M€
FPH 5,95 M€
FPT 27,44 M€

37 778
recrutements réalisés
(vs 34 252 en 2023)

8 805
maintiens dans l'emploi
(vs 7 972 en 2023)

LES PARTENARIATS

48,35 M€
(vs 46,91 M€ en 2023)
FPE 0,25 M€
FPH 2,34 M€
FPT 1,00 M€
Actions communes 0,89 M€
AGEFIPH/France Travail 43,88 M€

LES HANDI-PACTES TERRITORIAUX

1,82 M€
(vs 1,49 M€ en 2023)



THÉMATIQUES PRIORITAIRES 2022-2024

ACCÉLÉRER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE DES EMPLOYEURS PUBLICS

Le FIPHFP a renforcé son soutien aux employeurs publics en matière d'accessibilité numérique en les incitant à mobiliser les aides disponibles dans le catalogue des interventions. C'est un attendu qui est systématiquement discuté dans les processus de conventionnement.

Les obligations nouvelles de conformité au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) et les sanctions qui pourront désormais être infligées par l'Arcom ont un effet incitatif auprès des employeurs publics.

Les aides du FIPHFP peuvent accompagner la mise en conformité et éviter la sanction.

Le FIPHFP a également consolidé ses partenariats avec des acteurs spécialisés, la Direction interministérielle du numérique (DINUM), le Centich et l'Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur (AMUE), afin de favoriser des solutions innovantes et adaptées aux besoins des agents en situation de handicap.

Concernant le partenariat avec l'AMUE, le financement apporté par le FIPHFP aura un effet levier pour accélérer et amplifier les progressions sur les outils utilisés par les personnels des universités et des grandes écoles.

FAVORISER L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP AVEC HANDI'TALENTS

Faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap reste une priorité. Pour ce faire, le FIPHFP accompagne le programme **Handi'Talents**, un outil au service de la promotion des droits des personnes en situation de handicap.

Ce nouveau dispositif s'articule autour de trois objectifs majeurs :

- Aider les bénéficiaires à lever les freins à leur évolution professionnelle.
- Mettre en valeur leurs compétences et parcours professionnels.
- Sensibiliser les encadrants aux enjeux des carrières inclusives.

Au terme de ce programme, les 60 participants retenus, issus des trois versants de la Fonction publique, se verront en outre proposer un accompagnement par un mentor.

Le programme **Handi'Talents** est un programme inédit d'accompagnement visant à promouvoir l'égalité professionnelle et à offrir de nouvelles opportunités de carrière aux agents publics en situation de handicap.

Ce programme s'inscrit dans l'objectif d'accroître toujours plus le nombre d'agents en situations de handicaps dans les trois versants de la Fonction publique.

Il propose un accompagnement sur mesure qui combine, sur une période de six mois, plusieurs modalités d'accompagnement :

- temps de rencontre collectifs avec des formations, de l'information et des témoignages ; coaching collectif et rencontres inspirantes,
- séances de partage d'expérience,
- sessions de coaching individuel.

MIEUX PRENDRE EN COMPTE ET ACCOMPAGNER LES HANDICAPS INVISIBLES

On estime que 80 % des travailleurs en situation de handicap possèdent un handicap invisible. Parmi eux, on retrouve, entre autres, les troubles cognitifs, les troubles du spectre de l'autisme, les maladies chroniques, les maladies psychiques ou encore les troubles sensoriels. Loin d'être tous identifiés, les agents concernés manquent d'accompagnements adaptés à leurs besoins particuliers.

Afin de mieux prendre en compte les besoins des agents concernés par un handicap invisible, le FIPHFP a poursuivi ses actions de sensibilisation et d'accompagnement.

Le Tour de France des handicaps invisibles, mené en collaboration avec des partenaires experts, s'est clôturé en 2024. Ses 18 étapes régionales ont permis de mettre en lumière la diversité de ces situations et d'identifier des leviers concrets pour améliorer leur prise en charge.

RETROUVEZ LE BILAN DU TOUR
DE FRANCE DES HANDICAPS
INVISIBLES EN **CLIQUEZ ICI**
OU VIA LE QR CODE CI-CONTRE :



DES PARTENARIATS STRATÉGIQUES RENOUVELÉS

2024 a été pour le FIPHFP l'occasion de renouveler et de renforcer des partenariats stratégiques pour son action. Au premier de ces derniers, figure le renouvellement de la convention de coopération entre le Fonds à l'**Agefiph** pour 2024 – 2027.

Cette nouvelle convention de coopération entre les deux Fonds s'inscrit dans la continuité des précédentes conventions et réaffirme leur détermination de mener conjointement une coopération davantage axée sur la mise en œuvre d'une politique nationale du handicap stratégique, déclinée sur l'ensemble du territoire, aussi bien dans les secteurs public que privé. Elle est structurée autour de 4 axes stratégiques :

- L'accompagnement et l'outillage des employeurs
- La formation et l'alternance
- La sécurisation des parcours professionnels
- Des actions transversales pour rendre plus lisible et cohérente la coopération entre les deux structures.

En matière d'accessibilité numérique, le FIPHFP a signé un tout premier partenariat avec l'**AMUE** (Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur ou de recherche) afin de soutenir un ambitieux programme pluriannuel de mise en accessibilité des outils numériques dans le champ de l'enseignement supérieur.

En 2024, le **Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné** (CFEA), l'AGEFIPH et le FIPHFP ont également réaffirmé leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en signant une nouvelle convention de coopération pour trois ans (2024-2026). Les partenariats renouvelés avec **les centres de gestion, France Université** ou encore le **concours Cap Handicook**.

Enfin des partenariats de recherches ont été renouvelés avec **Le Nouvel Institut et l'Ecole des Hautes Etudes de Santé publique** (EHESP), avec **l'appui du Conseil scientifique du Fonds** (voir pX).



L'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS

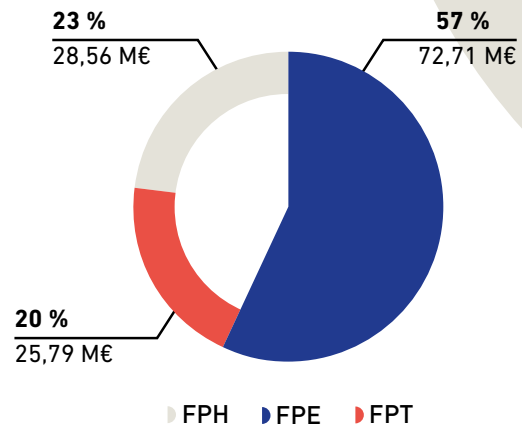
INTERVENTIONS DU FOND

En 2024, les dépenses d'intervention du FIPHP se sont élevées à 118,49M€, soit une augmentation de +6,73% par rapport à 2023.

Ces dépenses d'intervention se décomposent ainsi :

- 68,31M€ de dépenses directes (aides de la plateforme, conventions employeurs, financement accessibilité), soit +9,08% par rapport à 2023
- 50,18M€ de dépenses intermédiées (partenariats et financement Handi-Pactes territoriaux), soit +3,68% par rapport à 2023

■ Répartition des contributions par versant de la Fonction publique



11 812 demandes d'aides sur la plateforme

Source: Contrôle de gestion de la DPS/CDC; Outil TRIO FIPHP

11 812 demandes déposées sur la plateforme
- 1 109 par rapport à 2023
(- 8,58 %) ▼

8 111 paiements effectués
- 484 par rapport à 2023
(- 5,63 %) ▼

18 445 441 € financés
- 2 982 023 € qu'en 2023
(- 13,92 %) ▼

En 2024, le montant moyen d'une aide s'élève à **2 274 €** contre 2 493 € en 2023.

■ Répartition des aides versées par versant de la Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
1,14 M€ - 7 % par rapport à 2023 ▼	3,11 M€ - 1 % p/rapport à 2023 ▼	14,20 M€ - 17 % p/rapport à 2023 ▼
6 % du total des aides	17 % du total des aides	77 % du total des aides

UNE HAUSSE SIGNIFICATIVE DES SIGNATURES DE CONVENTIONS

En 2024, 122 conventions ont été validées pour un montant de 69,94 M€ (contre 85 conventions validées en 2023 pour 64,18 M€).

115 de ces conventions ont été validées en Comités locaux et concernent donc des employeurs publics locaux.

Concernant les 42 conventions arrivant à échéance en 2022-2023, il est intéressant de noter qu'il apparaît un fort niveau global d'atteinte et de même de dépassement des objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi fixés.

2



FIPHFP AMBITION 2030 : UNE AMBITION INCLUSIVE POUR TRANSFORMER DURABLEMENT LA FONCTION PUBLIQUE

Alors que le FIPHFP célèbre 20 ans d'action au service de l'inclusion, il engage une nouvelle étape avec FIPHFP Ambition 2030 : un cap stratégique pour accélérer l'impact social de ses interventions et répondre aux défis d'un monde du travail en mutation.

DES PRIORITÉS AFFIRMÉES, DES OBJECTIFS CHIFFRÉS

D'ici 2030, l'objectif est clair : atteindre le taux légal d'emploi des personnes en situation de handicap dans chaque versant et chaque catégorie de la Fonction publique. Pour cela, le FIPHFP entend devenir un acteur de référence en qualité de vie au travail et en prévention, en renforçant ses expertises et ses outils.

UNE ACTION PLUS PROCHE, PLUS LISIBLE, PLUS EFFICACE

L'axe territorial est au cœur de la feuille de route : volonté de renforcer le réseau des directeurs territoriaux handicap (DTH), soutien aux employeurs sous-dotés (notamment dans la fonction publique hospitalière, les universités ou l'Outre-mer) et mobilisation accrue du Comité des usagers pour mieux ajuster les dispositifs.

L'accompagnement des employeurs publics se déploie à travers :

- des partenariats renforcés (Agefiph, CDG, CNFPT, France Travail...),
- le soutien à l'emploi accompagné et au prêt de matériel,
- la promotion de l'apprentissage et la formation des référents handicap.

L'INNOVATION AU SERVICE DE TOUS

Le FIPHFP s'engage aussi dans une transformation numérique ambitieuse : accessibilité des outils, plateformes simplifiées, open data, baromètre Emploi & Handicap, autant de leviers pour améliorer le pilotage et la transparence.

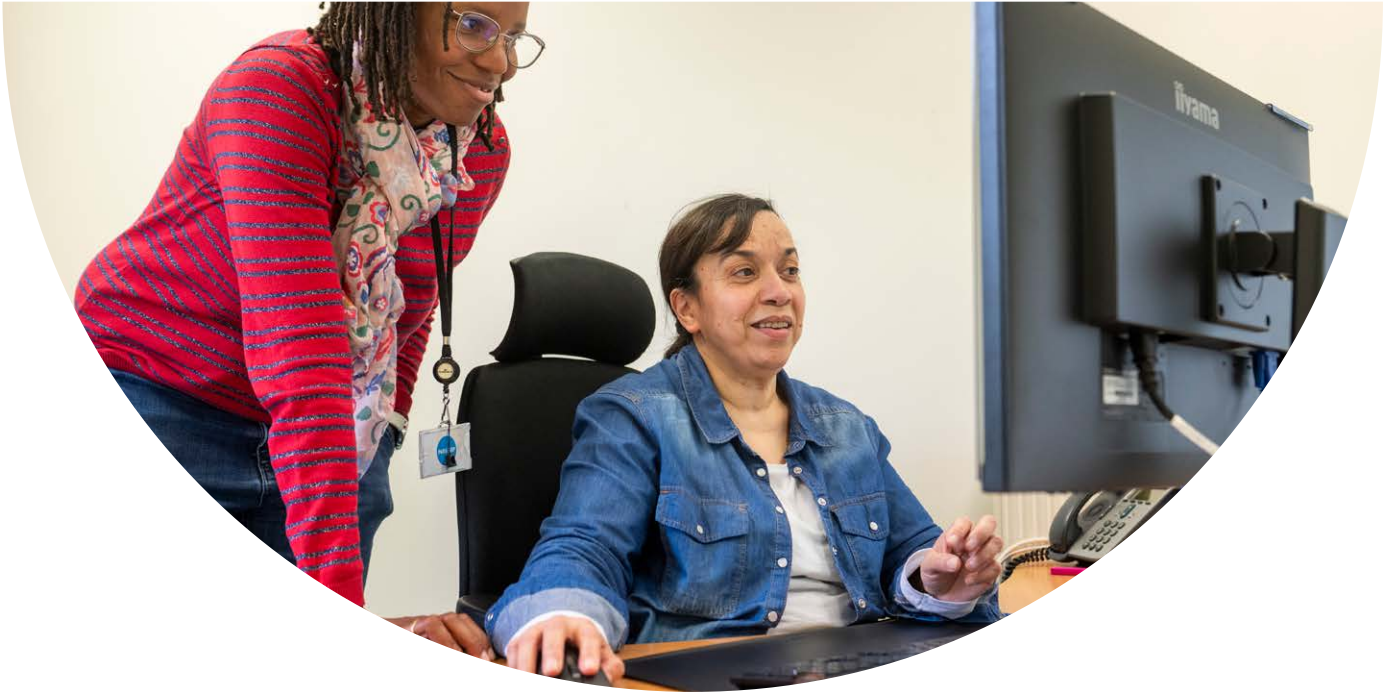
Côté gouvernance, l'élargissement des profils, le renforcement du conseil scientifique et le soutien à la recherche positionnent le Fonds comme acteur clé des politiques publiques de l'emploi et du handicap.

UN HORIZON INCLUSIF ET DURABLE

En 2030, le FIPHFP entend faire du travail un vecteur de santé, et non une source d'exclusion. Cela suppose d'agir en amont, sur les conditions de travail, la prévention de l'usure professionnelle, et la valorisation des compétences plutôt que des limitations.

Simplifier, innover, écouter, agir : tel est le cap. Un cap collectif, au service d'une Fonction publique plus ouverte, plus attentive, et pleinement engagée pour l'inclusion.





UNE MISSION D'INTÉRÊT GÉNÉRAL PORTÉE PAR DES VALEURS FORTES ET UNE AMBITION D'AVENIR

Acteur central de l'inclusion dans la Fonction publique, le FIPHFP conjugue expertise nationale, innovation constante et proximité de terrain. Sa vocation ne se limite pas à favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap : il contribue à transformer durablement les environnements de travail et à bâtir une société plus équitable.

Une action qui repose sur trois piliers fondamentaux

La solidarité, pour garantir l'égalité des droits et des chances ;

L'engagement, pour faire progresser l'inclusion à tous les niveaux ;

L'efficience, pour offrir un accompagnement de qualité aux employeurs publics.

À l'horizon 2030, une double ambition

Devenir le référent national en qualité de vie au travail, prévention et compensation du handicap dans la Fonction publique, grâce à des dispositifs accessibles, une expertise renforcée et un ancrage territorial solide.

Permettre à tous les employeurs publics d'atteindre le taux légal d'emploi, dans chacun des trois versants (État, hospitalier, territorial) et pour toutes les catégories (A, B et C).

À la croisée de l'action sociale, des politiques publiques et de l'innovation, le FIPHFP affirme son rôle moteur pour une Fonction publique plus inclusive, plus humaine et tournée vers l'avenir.



3

PAROLES D'EMPLOYEURS : témoignages croisés des trois versants de la Fonction publique



« Les maintiens dans l'emploi qui fonctionnent le mieux pour les agents souffrant d'un handicap psychique sont ceux où l'encadrement est vraiment facilitant, où il trouve des leviers organisationnels pour faire en sorte que l'agent soit maintenu et puisse participer aux différents temps forts en lien avec un jobcoach. »



CORA COHEN

Responsable de la mission handicap au sein du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis

Retrouvez l'intégralité de son témoignage sur



« Dans le cadre de la 3ème convention qui nous lie au FIPHFP, nous avons pris un engagement fort en matière de recrutement de professionnels ayant déjà une RQTH. Cela passera par des emplois réservés, mais aussi par des emplois en apprentissage dans les secteurs administratifs, techniques ou ouvriers. »



JEAN-BAPTISTE VASSET

directeur des ressources humaines au Centre hospitalier de Valenciennes



« Il y a un avant et un après la loi de 2005 [...] Dans toutes les formations de la Fonction publique, on entend désormais parler de handicap. Il y a une évolution des mentalités. Avant quand je parlais aux managers de handicap, ils me répondaient fauteuil roulant ou canne blanche. Aujourd'hui, 98% des managers me parlent des handicaps invisibles et les contraintes qu'ils décrivent sont valables pour toutes les déficiences. »



VÉRONIQUE NOUGAYREDE

référente handicap au sein du Ministère des Armées

Retrouvez l'intégralité de son témoignage sur



ANNEXES

RÉTROSPECTIVE



ÉVÉNEMENTS MARQUANTS & GRANDS RENDEZ-VOUS

JANVIER

16: 8^{ème} étape du *Tour de France des handicaps invisibles* en Guadeloupe sur la drépanocytose.

18: journée d'accompagnement des maladies chroniques dans l'emploi pour la région Bretagne.

18: 9^{ème} étape du *Tour de France des handicaps invisibles* en Martinique sur le diabète.

23: 10^{ème} étape du *Tour de France des handicaps invisibles* en Guyane sur les troubles musculo-squelettiques.

25: webinaire sur le plan de transformation des ESAT (établissements et services d'aide par le travail) avec l'appui de l'agence régionale de santé (ARS) Normandie.

25: étape du *Tour de France des handicaps invisibles* Île-de-France autour de la thématique *Handicap psychique et emploi: et si nous réinventions?*

FÉVRIER

8: journée régionale dédiée à l'intégration et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en Bourgogne-Franche-Comté.

12: signature d'une charte de partenariat avec le service départemental d'incendie et de secours (SDIS) de la Réunion (SDIS 974).

15: rencontre sur le thème de la communication et du numérique accessible avec le *Handi-Pacte* du Centre-Val de Loire.

20: rencontre entre le service handicap académique de Lille et les représentants des *Cap emploi* des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

22: webinaire consacré à la gestion de conflit avec une personne en situation de handicap.

MARS

6: signature d'une 6^{ème} convention triennale entre le FIPHFP et l'INRAE.

13: signature d'une convention triennale avec l'Eurométropole de Metz, la ville de Metz, et le centre communal d'action sociale (CCAS) de la ville.

28: signature d'une première convention entre les centres hospitaliers de Toulon et Hyères avec le FIPHFP.

29: signature d'une première convention entre la ville d'Avignon et le FIPHFP.

AVRIL

8: 2^{ème} étape du e-club *Retour d'un agent après une absence prolongée* dans le Grand Est et en Antilles-Guyane.

11: journée d'accueil des référents handicaps du Rhône-Alpes dans la Fonction publique à Lyon.

16: réunion de 13 correspondants handicap d'employeurs conventionnés au *Cap Emploi* du Calvados.

29: relancement de la série de webinaires *Les BâBA du handicap au travail* par le *Handi-Pacte* du FIPHFP Auvergne Rhône-Alpes.

MAI

13: soutien du concours culinaire *Cap'HandiCook* à Paris avec l'AGEFIPH et France Travail.

14: formation des référents *Handi-Pacte* du Grand Est à l'Eurométropole de Strasbourg.

21: signature d'un partenariat entre le FIPHFP et Groupement hospitalier territorial Ouest Hérault.

24: convention renforçant l'engagement de la caisse nationale d'allocations familiales (CNAF) pour l'inclusion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

31: signature d'un nouveau dispositif d'accompagnement des sportifs de haut niveau avec l'Agence nationale du Sport.

JUIN

4 : rencontre annuelle des employeurs conventionnés au sujet de l'accessibilité numérique en Auvergne Rhône-Alpes.

11 : théâtre forum pour aborder les difficultés au quotidien par le FIPHFP en Pays de Loire.

18 : rencontre à Niort autour de la Période de Préparation au Reclassement (PPR) en Nouvelle-Aquitaine .

28 : nouvelle convention signée entre le FIPHFP et le département de la Moselle.

28 : Tour de France des handicaps invisibles, étape dans le Grand Est sur le thème *Cancer et emploi*.

JUILLET

Publication du guide pratique pour la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique.

Lancement en Centre-Val-de-Loire d'un annuaire des entrepreneurs en situation de handicap.

2 : théâtre forum au conservatoire régional de Bayonne sur le thème de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

3 : baptême de cyclisme avec des athlètes pour les référents handicap des Hauts-de-France au vélodrome de Roubaix.

11 : groupe de travail du club des employeurs d'Île-de-France afin de réfléchir aux différentes possibilités pour décroisonner la prise en compte du handicap au travail.

AOÛT

Publication des portraits des athlètes paralympiques de la Fonction publique.

Rencontre avec l'Armée des Champions intégrant 36 para-athlètes et militaires blessés.

SEPTEMBRE

10 : rencontre territoriale du FIPHFP à Amiens.

10 : étape du Tour de France des handicaps invisibles à Nantes sur le thème du handicap psychique et l'emploi.

17 : journée innovation handicap à l'Université Polytechnique des Hauts-de-France.

17 : signature d'une charte de partenariat entre le FIPHFP et le groupement hospitalier territorial (GHT) Franche-Comté.

27 : webinaire autour de la démarche de diagnostic avant la mise en œuvre d'une politique handicap et emploi en Normandie.

27 : journée de sensibilisation aux troubles psychiques au travail à l'Université d'Artois à Arras.

OCTOBRE

3 : étape du Tour de France des handicaps invisibles à Mamoudzou autour du diabète.

7 : déploiement de Comète dans le Sud de La Réunion.

8 : journée de sensibilisation au handicap au sein du centre hospitalier d'Aubagne.

8 : accueil par la chambre de commerce et d'industrie (CCI) de Guyane d'une journée de rencontre avec le Handi-Pacte Antilles-Guyane.

9 : 15^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles à Saint-Denis sur le thème du diabète.

10 : opération Stade vers L'Emploi au gymnase Nelson Mandela à Rouen

17 : 16^{ème} étape du Tour de France des handicaps invisibles à Rennes consacrée à l'épilepsie et les troubles cognitifs associés à leur impact dans le travail.

NOVEMBRE

- 7 :** 3^{ème} Rencontre *Maintien dans l'Emploi et reconversions professionnelles* à Lille.
- 7 :** 17^{ème} étape du *Tour de France des handicaps invisibles* à Bordeaux autour des troubles auditifs et leur impact en milieu professionnel.
- 18 au 24 :** Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées autour du thème *Comment assurer une vraie égalité des chances ?*
- 18 :** remise des trophées de *l'Insertion* à La Réunion à l'occasion de la SEEPH.
- 20 :** Conférence de lancement de la SEEPH.
- 21 :** signature d'une charte de partenariat entre le FIPHFP et l'Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (AMUE).
- 21 :** signature du partenariat *Handi'talents* entre le FIPHFP, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) et Guillaume Kasbarian, ministre de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.
- 21 :** Conférence organisée par le FIPHFP et Le Monde, *Handicap au travail : 20 ans après, est-on mieux accompagné ?*
- 22 :** signature de la convention avec l'Association des maires et des présidents d'intercommunalité de France (AMF).

DÉCEMBRE

- 3 :** Journée d'échanges et de sensibilisation organisée par l'Institut Mines Télécom et Télécom Paris sur *L'IA et les nouvelles technologies au service du handicap*.
- 5 :** dernière étape du *Tour de France des handicaps invisibles*, dédiée au handicap psychique et à l'emploi à Dijon.

**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

Contacts presse

Véronique Bonnet

06 08 62 33 59

v.bonnet@agence-cid.fr

Marie Tissier

06 15 39 59 65

m.tissier@agence-cid.fr

Chloé Méhat

06 89 57 84 63

c.lemahieu@agence-cid.fr

