



Relever **ensemble**  
le défi d'une société  
respectueuse  
des différences

---

**RAPPORT D'ACTIVITÉ  
ET DE GESTION 2021**

---



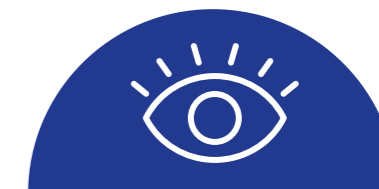


# SOMMAIRE

---

<b>Partie 1 : Regards portés sur l'année 2021</b>	<b>5</b>
<b>Partie 2 : Le FIPHFP en chiffres</b>	<b>21</b>
<b>Partie 3 : En direct de nos régions</b>	<b>67</b>
<b>Partie 4 : Bilan objectifs employeurs publics et bonnes pratiques</b>	<b>133</b>
<b>Annexes</b>	<b>147</b>

---



## REGARDS PORTÉS sur l'année 2021

- ▶ Le mot de la présidente
- ▶ Regards croisés des vices-présidents
- ▶ Le mot du directeur
- ▶ Le FIPHFP 2021 en chiffres
- ▶ Les faits marquants de l'écosystème
- ▶ Covid-19 : le FIPHFP face à une 2<sup>ème</sup> année de crise sanitaire, économique & sociale
- ▶ L'apprentissage, la SEEPH et DuoDay 2021
- ▶ La rétrospective 2021



En 2021, le FIPHFP a souhaité se projeter au-delà de la crise sanitaire, sociale et économique qui nous a impactés ces deux dernières années. Cet exercice nous semblait impératif, car malgré un début de retour à la « vie normale », il n'était aucunement question de relâcher nos efforts pour continuer à faire bouger les lignes en matière d'inclusion. Bien au contraire. Ensemble, nous avons poursuivi les actions mises en place en réponse à la crise, et avons pris le parti de passer à l'étape d'après.

Si les chiffres ont montré une certaine stabilité dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique, le Fonds est resté en alerte sur le fait que cette pandémie a davantage creusé le sillon des inégalités pour les personnes en situation de handicap. En plus d'un accompagnement financier, nous avons mutualisé nos forces pour apporter des axes de réflexion et de progrès en réponse aux nouveaux enjeux présentés par la situation.

Au national, une note relative aux nouveaux modes de travail pour les personnes en situation de handicap, qui propose des solutions potentielles, a par exemple été réalisée par le FIPHFP et son Conseil scientifique,

puis partagée au plus grand nombre. En local, les directeurs territoriaux du handicap et Handi-Pactes, bras armés du FIPHFP sur les territoires, ont pensé et adapté leurs actions afin de poursuivre coûte que coûte le nécessaire travail de sensibilisation et de mobilisation des employeurs. Enfin, avec la poursuite du Tour de France de l'apprentissage, nous avons accéléré la mise en lumière de ce dispositif tremplin.

La 25<sup>ème</sup> Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) a été un temps symboliquement très fort. Dédiée à la jeunesse, cette édition a permis de mettre en perspective les évolutions suite à 25 années de lutte en faveur de l'inclusion, mais aussi d'attirer l'attention sur la nécessité de poursuivre nos actions pour les générations futures.

Le FIPHFP salue l'intelligence, l'effort, et l'engagement collectif de tous les acteurs de l'inclusion sociale. Ces dernières années n'ont pas été faciles, mais ont démontré nos capacités de résilience et notre détermination à construire cette société juste, belle et solidaire en laquelle nous croyons tous.

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

## REGARDS CROISÉS DES VICE-PRÉSIDENTS DU COMITÉ NATIONAL DU FIPHFP

Jacques Zeitoun & Bruno Koubi

Le FIPHFP souhaite la bienvenue à Bruno Koubi, qui a pris ses fonctions de vice-président du Comité national du FIPHFP le 9 décembre 2021.

**En qualité de vice-président du Comité national du FIPHFP, quel regard portez-vous sur les actions déployées par le Fonds en 2021 ?**

Jacques Zeitoun : Dans un contexte de grandes difficultés rencontrées par les acteurs de l'emploi, le FIPHFP a pris plusieurs décisions. La plus marquante est la prolongation des aides exceptionnelles Covid-19, jusqu'au 31 décembre 2021, et le déblocage d'aides exceptionnelles concernant le matériel informatique. Ensuite, le FIPHFP réaffirme que l'apprentissage est un moyen d'accès à l'emploi important car il favorise la rencontre, permettant le changement de regard. Enfin, le Conseil scientifique du FIPHFP a formalisé des propositions pour revisiter les modes de travail : accompagner le retour en présentiel, définir collectivement une nouvelle organisation, aménager les postes, être attentif aux signaux faibles.

Bruno Koubi : Je retiens que le FIPHFP a, cette année encore, su adapter ses actions au contexte de la crise sanitaire. D'abord en poursuivant ses travaux internes, en conservant le rythme de tenue de ses instances et en reconduisant les aides exceptionnelles. Ensuite, il m'apparaît nécessaire de souligner que le Fonds a considérablement accru son activité en atteignant un nombre de conventionnements historiquement élevé. Il est important de remarquer que le niveau d'intervention du FIPHFP est revenu au niveau de celui de l'année 2019, et cela malgré la succession des vagues épidémiques. Enfin, grâce à sa nouvelle convention d'objectifs et de gestion, le Fonds a intensifié ses actions de pédagogie

et d'accompagnement des employeurs publics.

**Dans le dernier rapport d'activité du FIPHFP, le risque de désinsertion professionnelle post-Covid-19 était évoqué. Comment pensez-vous que cette menace a évolué ? Et comment va-t-elle évoluer dans les prochaines années ?**

BK : Le développement soudain du télétravail a pris de court les structures administratives et bien souvent les pratiques managériales et collégiales. La distanciation sociale, si elle préserve indubitablement la santé physique, s'est révélée préjudiciable à la santé psychique de nombreux agents. Le sentiment de perte de lien et de sens n'a probablement jamais été aussi présent au sein des communautés de travail, générant anxiété et mal-être. Si les outils techniques ont permis la poursuite des activités en télétravail, les modes organisationnels n'ont pas su évoluer au même rythme, mettant bien souvent les personnes en situation de handicap en grand danger de désinsertion professionnelle.

JZ : Devant le risque de désinsertion, des propositions de mesures préventives ont été proposées par le FIPHFP dans la note intitulée « Revisiter les modes de travail ». Il est trop tôt pour en tirer des conclusions. Mais une chose est sûre : le télétravail sera amené à s'installer de manière durable au-delà de la crise, ce qui pose la question de la mise en place des aménagements spécifiques au domicile (en plus de ceux du lieu de travail) pour les personnes qui souhaitent travailler chez elles quelques jours par semaine. Dès lors, le FIPHFP a décidé de financer l'ensemble du matériel

pour les agents qui n'étaient pas en télétravail avant la crise et un équipement complémentaire pour les autres.

**La question du numérique, et notamment du télétravail, est beaucoup abordée dans le secteur de l'emploi dernièrement. Quelles évolutions pressentez-vous ?**

JZ : Je partage les présomptions et propositions de la note « Revisiter les modes de travail ». Elle évoque notamment la distanciation sociale au bureau, en accord avec les gestes barrières, pour éviter la propagation trop rapide du Covid-19. Dès lors, la visioconférence s'installera au centre de l'organisation de travail et réduira les déplacements, notamment ceux des personnes en situation de handicap, qui sont les plus en difficulté. Des formations complémentaires ainsi que des suivis relatifs à la prise en main des nouveaux dispositifs, devront être envisagés.

BK : Le numérique est un atout qu'il convient de maîtriser si nous ne voulons pas qu'il devienne un risque professionnel grave. Ainsi, les agents qui n'étaient pas naturellement à l'aise avec les outils informatiques peuvent se retrouver fortement handicapés dans leur quotidien. Je n'oublie pas les personnes déjà en situation de handicap qui, en raison du déploiement d'outils numériques non accessibles, se retrouvent dans l'incapacité totale de pouvoir exercer leur activité. L'accessibilité numérique était un enjeu du monde d'avant : c'est désormais une priorité du présent que les employeurs publics doivent mettre au centre de leur stratégie de transition numérique.





L'an dernier, je soulignais déjà la mobilisation admirable de toutes les parties prenantes du FIPHFP, après une année 2020 marquée par le début de l'épidémie du Covid-19. Dans l'urgence, nous avons su faire de notre force collective une ressource solide et motrice pour apporter des réponses et des solutions aux personnes qui en avaient le plus besoin.

Je suis fier d'affirmer aujourd'hui que cette dynamique a perduré en 2021. À l'échelle nationale comme à l'échelle régionale, grâce à nos directeurs territoriaux du handicap (DTH), à nos équipes du FIPHFP et de la Caisse des Dépôts, notre organisme gestionnaire et à nos Handi-Pactes, nous continuons à accompagner les employeurs et les agents au quotidien et sommes à l'écoute des nouveaux besoins émergents.

Pour rendre cette écoute possible, mais aussi pour mieux connaître la réalité du terrain, nous avons profité des périodes de stabilisation de l'épidémie pour aller à la rencontre de ceux qui font bouger les lignes et reculer la discrimination liée au handicap au quotidien. Nous avons rencontré de nombreux employeurs publics de la France entière à l'occasion des conventions signées en 2021. Chaque signature est une réussite pour le FIPHFP tant elle est synonyme de mise en place d'une politique durable en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

En parallèle, le Tour de France de l'apprentissage « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage », initié en 2020 par le FIPHFP s'est poursuivi en 2021 dans 5 régions. Il a réuni des élus, des employeurs publics, des directeurs de CFA, des OPCO et divers acteurs locaux pour fédérer et faciliter le dialogue autour des opportunités qu'offre l'apprentissage dans la Fonction publique.

À l'occasion de l'Inclusiv'Day, d'Alternance par DuoDay, de la SEEPH et du DuoDay, des échanges ont aussi été initiés pour faire connaître les opportunités ouvertes aux personnes en situation de handicap.

Ce sont ces rencontres quotidiennes qui enrichissent la connaissance terrain des équipes du FIPHFP et qui font la force de notre action collective. Elles contribuent à la réussite de notre mission, comme en attestent cette année les chiffres :

**Marc Desjardins**  
Directeur du FIPHFP

# 2021 EN CHIFFRES



**5,44 %** (vs 5,58 % en 2020)  
taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique



**4,40 %**  
dans la Fonction publique D'ÉTAT



**5,48 %**  
dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



**6,67 %**  
dans la Fonction publique TERRITORIALE



**255 859**

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**89 031**  
dans la Fonction publique D'ÉTAT

**54 602**  
dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE

**112 226**  
dans la Fonction publique TERRITORIALE

#### LES AIDES PLATEFORME

**17,32 M€ versés en 2021**  
+ 27,52 % par rapport à 2020  
0,90 M€ Fonction publique d'État  
2,39 M€ Fonction publique hospitalière  
14,03 M€ Fonction publique territoriale

#### LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

**43,86 M€ versés en 2021**  
+ 15,40 % par rapport à 2020  
13,36 M€ Fonction publique d'État  
6,32 M€ Fonction publique hospitalière  
24,18 M€ Fonction publique territoriale

#### LES PARTENARIATS

**41,99 M€ versés en 2021**  
+ 5,55 % par rapport à 2020  
2,24 M€ pour les 3 Fonctions publiques  
39,54 M€ pour les actions communes Agefiph et Pôle emploi  
0,22 M€ pour les autres actions communes

#### LES PACTES TERRITORIAUX

**1,69 M€ versés en 2021**

**35 873**  
recrutements réalisés

**11 640**  
maintiens dans l'emploi

**105,22**  
millions d'€  
d'interventions financées

**138,19**  
millions d'€  
de contributions émises

# FAITS MARQUANTS DE L'ÉCOSYSTÈME : ŒUVRER AU NIVEAU NATIONAL POUR AMÉLIORER LA CONDITION D'AGENT EN SITUATION DE HANDICAP

## CIH 2021 BILAN ET OBJECTIFS

Le 5<sup>ème</sup> Comité interministériel du handicap, CIH s'est tenu le 5 juillet 2021. Il intervient tous les six mois et réunit, autour du Premier ministre, les ministres concernés par la question du Handicap et les associations.

Ce CIH a dévoilé plusieurs objectifs :

- ▶ Investir sur les jeunes avec des actions fortes à l'intention des enfants, notamment le déploiement des plateformes de repérage de l'autisme dans 100 départements d'ici fin 2022, dont 11 000 jeunes ont d'ores-et-déjà bénéficié.
- ▶ Simplifier le quotidien et renforcer le pouvoir d'agir des personnes handicapées.
- ▶ Accompagner sur tous les lieux de vie les personnes mais aussi leurs aidants, notamment en accélérant la mise en accessibilité des 250 démarches administratives en ligne les plus utilisées par les Français, dont seuls 16 % sont accessibles actuellement (contre 12 % en janvier).

Une campagne de sensibilisation a été lancée au moment de la SEEPH 2021 « pour faire évoluer les représentations et lever les préjugés ». La dernière campagne remontait à quinze ans et portait sur l'accessibilité universelle.

Concernant l'individualisation de l'AAH (Allocation adulte handicapé), le gouvernement a maintenu son refus de son individualisation.

La France prenant la présidence de l'Union européenne au 1<sup>er</sup> janvier 2022, le gouvernement a promis de développer la stratégie européenne relative aux droits des personnes handicapées avec un focus sur l'emploi et la mobilité des étudiants en situation de handicap.

## RAPPORT ONU SUR LA POLITIQUE HANDICAP DE LA FRANCE

La politique publique française en faveur des personnes en situation de handicap a fait l'objet d'un examen de la part du comité des droits des personnes handicapées (Committee for the rights of people with disabilities, CRPD), organe de l'ONU, le 23 août dernier. Cette audition avait pour objectif d'évaluer l'adéquation des mesures prises avec la Convention internationale relative aux droits de personnes en situation de handicap, ratifiée en mars 2010.

Le bilan est mitigé pour la France. À titre d'exemples, selon la commission la définition de la loi de 2005 freine la reconnaissance des personnes handicapées comme sujets de droits. La France est donc appelée à transposer dans son droit interne la définition du handicap donnée par la Convention. Par ailleurs, le système d'allocation pour les personnes handicapées est estimé comme une mesure fragmentaire. La France a une approche trop médicale du handicap, insuffisamment fondée sur les droits de l'homme. Plusieurs questions de la commission ont porté sur le fonctionnement du Conseil consultatif national des personnes handicapées (CNCPH) et sur la manière d'améliorer la participation des personnes handicapées à cette instance.

Certains progrès ont néanmoins été salués autour de l'emploi des personnes handicapées notamment avec la modification du code du Travail obligeant les employeurs à prendre des mesures d'aménagement raisonnables et assimilant le refus à une discrimination ainsi que la pleine reconnaissance à tous les majeurs protégés du droit de voter ou de se marier.

## LE FIPHFP ENGAGÉ POUR AMÉLIORER L'ACCÈS DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU NUMÉRIQUE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Dans un monde où le numérique s'est généralisé, l'accès aux outils favorise grandement l'exercice d'une profession et la capacité des personnes à se former.

Pour les personnes en situation de handicap, de trop nombreux outils, supports et applications restent inaccessibles, ce qui compromet l'accès, le maintien dans l'emploi et la formation de ces personnes.

L'accessibilité numérique concerne toutes les personnes (handicapées ou non), tous les types de handicap, tous les types de supports.

Depuis 2016, le FIPHFP propose des financements relatifs à l'accessibilité numérique :

- ▶ Sensibilisation et formation à l'accessibilité numérique (appropriation et connaissance des enjeux relatifs à l'accessibilité numériques des acteurs internes à l'employeur) ;
- ▶ Diagnostics et mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou intranet pour accompagner les employeurs publics (dont schéma pluriannuel de mise en accessibilité) ;
- ▶ Aménagements de poste numérique ;
- ▶ Financement des technologies d'assistance (aides logicielles, lecteurs d'écran, loupes, micros trackballs, plages Braille, etc.).

Par ailleurs, le FIPHFP a signé plusieurs partenariats pour soutenir et développer l'accessibilité numérique, notamment :

- ▶ En 2014 et 2018, avec la DINSIC (devenue DINUM), pour favoriser l'accessibilité de systèmes d'information des trois Fonctions publiques.
- ▶ En 2013 et 2016, avec le CNED, une convention dédiée aux professeurs ainsi qu'aux apprenants avec trois objectifs principaux : maintenir dans l'emploi et professionnaliser des enseignants en poste adapté au CNED ; rendre plus accessible le système numérique d'éducation et de formation ; développer

des compétences pour l'accessibilité numérique, l'inclusion et l'insertion professionnelle.

- ▶ Depuis 2008, avec Pôle emploi, pour rendre accessible les postes de travail mais aussi les applications tant pour les personnes atteintes d'un handicap visuel que pour les déficients auditifs.

À noter qu'en juillet 2021, le Gouvernement a lancé une mission de préfiguration afin de mettre en place une solution universelle d'accessibilité téléphonique adaptée aux personnes sourdes, malentendantes, aveugles et aphasiques.

Le 14 octobre 2021, le Comité national du FIPHFP a approuvé la création en son sein d'une Commission de l'accessibilité numérique « pérenne, chargée d'examiner tous les sujets relatifs à l'accessibilité numérique pour les personnes en situation de handicap, notamment non-voyantes ou malvoyantes ou atteintes d'un déficit auditif. Parmi ces sujets : l'accessibilité des logiciels métiers et des intranets ainsi que le dialogue entre ces logiciels et les dispositifs de traduction.





# FAITS MARQUANTS DE L'ÉCOSYSTÈME : FÉDÉRER LES TERRITOIRES ET LES DIFFÉRENTS RELAIS DU FIPHFP AUTOUR DES OBJECTIFS COMMUNS

Afin de renforcer son action sur tout le territoire, le FIPHFP s'appuie sur un maillage territorial solide : son réseau de directeurs et directrices territoriaux au handicap (DTH) et son dispositif Handi-Pacte. Points d'entrée et interlocuteurs naturels des employeurs publics en local, les DTH sont épaulés par les Handi-Pactes, notamment pour la bonne diffusion d'informations et le partage de bonnes pratiques entre les différents employeurs de la Fonction publique. En 2021, le FIPHFP a mis en place plusieurs actions visant à optimiser la communication à destination des acteurs internes et externes du Fonds.

## LE FIPHFP CONFIRME SON OBJECTIF D'ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ EN LANÇANT LA 3<sup>ème</sup> GÉNÉRATION DE SON DISPOSITIF HANDI-PACTE

Début 2021, le FIPHFP a lancé sa troisième génération de Handi-Pactes pour les 3 années à venir, avec un engagement annuel de 1,43 M€. À travers cette démarche, le Fonds confirme sa volonté d'agir avec les acteurs locaux en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, avec une double ambition :

- ▶ Développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales :
  - ▶ Grâce à la mise en place d'échanges de pratiques rassemblant des acteurs d'horizons divers, créant les conditions d'une dynamique handicap positive au sein du secteur public et approfondissant les connaissances du secteur.
  - ▶ Par une mise en réseau et l'animation des employeurs publics et des correspondants handicap des employeurs des trois Fonctions publiques.

▶ Identifier les actions d'information et de communication et renforcer cette dernière. Grâce à la coopération des employeurs publics et des partenaires, la politique handicap du FIPHFP témoigne aujourd'hui d'une véritable accélération, se rapprochant chaque année des objectifs nationaux. Au fil du temps, les Handi-Pactes sont

devenus des lieux d'échanges et d'expérimentation d'initiatives innovantes au service de l'emploi des personnes en situation de handicap. Ce dispositif s'inscrit désormais dans une dynamique qui promeut une action de terrain concertée, crée des synergies entre les trois versants de la Fonction publique et ainsi fait émerger une efficacité collective.

## WEBINAIRES NATIONAUX HANDICAP ET EMPLOI DU FIPHFP : DES ACTIONS TOUT AU LONG DE 2021

Fort d'une première expérience positive d'organisation de webinaires interrégionaux en 2020, le FIPHFP a souhaité pérenniser cette dynamique. En 2021, chaque région a organisé un webinaire ouvert aux autres territoires sur une thématique liée à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique :

▶ <b>Handicap et télétravail</b> les bonnes pratiques et enseignements tirés de l'année écoulée, les perspectives jeudi 29 avril	
▶ <b>Handicap au travail et Surdité</b> mardi 18 mai	
▶ <b>La médecine du travail et médecine de prévention</b> mardi 1 <sup>er</sup> juin	▶ <b>Le service civique</b> mardi 6 juillet
▶ <b>Les outils de communication et de sensibilisation innovants</b> jeudi 24 juin	

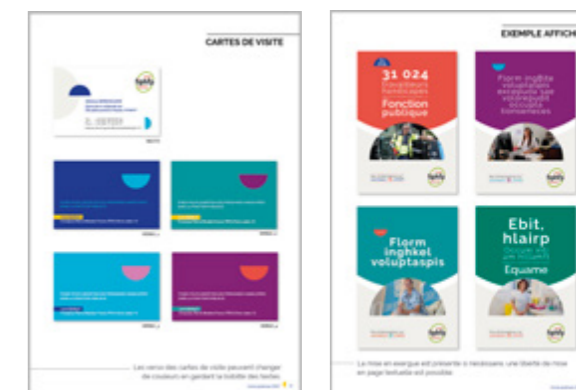
## UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION INTERNE RENFORCÉE

Pour développer les synergies entre les équipes du FIPHFP tant au niveau national que territorial et mutualiser les forces de ces dernières, la direction de la communication du FIPHFP a lancé en 2021 une série de rendez-vous réguliers entre les Handi-Pactes, DTH et les prestataires de communication du Fonds. La mise en place de réunions mensuelles dédiées à la communication permet, par exemple, aux différentes équipes d'échanger sur leurs actions et bonnes pratiques et de s'en inspirer. Ces réunions sont également l'occasion d'identifier les actions locales à valoriser dans les différents supports de communication du FIPHFP, à faire remonter les demandes spécifiques des équipes.

▶ <b>Handicap psychique et travail</b> vendredi 17 septembre	▶ <b>Handicap moteur et travail</b> lundi 27 septembre
▶ <b>L'offre de service des Cap emploi</b> jeudi 7 octobre	
▶ <b>L'écosystème de l'apprentissage</b> lundi 18 octobre	
▶ <b>L'accessibilité numérique</b> jeudi 4 novembre	▶ <b>L'écosystème du maintien dans l'emploi</b> jeudi 25 novembre
▶ <b>Les voies de recrutement des TH</b> jeudi 9 décembre	

## De nouveaux dispositifs de communication pour valoriser les actions du FIPHFP

- ▶ En 2021, la Direction de la communication du FIPHFP a mis en place plusieurs outils visant à mettre en valeur les actions et événements du Fonds.
- ▶ Une nouvelle charte graphique et une déclinaison d'outils partagés aux différentes équipes du FIPHFP.



- ▶ Une chaîne YouTube pour partager les différents temps forts et mettre à disposition tous les contenus des équipes locales. (webinaires, événements, tables rondes, etc.)



- ▶ Une page LinkedIn pour renforcer la communication du Fonds auprès des professionnels.



# COVID-19 : LE FIPHFP FACE À UNE DEUXIÈME ANNÉE DE CRISE SANITAIRE, ÉCONOMIQUE & SOCIALE

En cohérence avec les annonces de l'État dans le cadre du plan de relance et de l'état d'urgence sanitaire. Le Fonds a aussi intensifié sa communication autour des aides qui existaient avant la pandémie, et qui répondent depuis mars 2020 à un besoin grandissant d'accompagnement des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

## QUAND LA CRISE SANITAIRE IMPACTE LE MAINTIEN EN EMPLOI

Depuis sa création, le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans le maintien en l'emploi des agents en situation en handicap.

Dans un contexte où la pandémie de Covid-19 a profondément bouleversé l'activité des travailleurs handicapés, le Club DRH du Handi-Pacte Occitanie, le réseau du FIPHFP, a abordé le 9 septembre 2021 une thématique particulière : « Crise sanitaire et maintien en emploi : quel impact sur les pratiques ? »

Cette réunion a permis d'identifier les bonnes pratiques en la matière, en résonance avec la crise sanitaire :

- Mobiliser un collègue de la même équipe en qualité de « tiers médiateur » pour préparer l'adaptation de poste à domicile, plutôt que mobiliser les supérieurs hiérarchiques ;
- Recourir à des prestataires spécialisés pour la prise en main et l'appropriation par les agents en situation de handicap des outils de travail à distance ;
- Relancer systématiquement les périodes de préparation au reclassement (PPR) qui ont dû être suspendues pendant la crise sanitaire ;
- Organiser des retours d'expérience sur le travail à distance des agents ;
- Mettre en place des entretiens de reprise pour les agents en situation de handicap, afin de leur faire une présentation personnalisée du plan de reprise d'activité.

*« Accompagner au quotidien les employeurs publics, les agents et les personnes à la recherche d'un emploi est dans l'ADN même du FIPHFP. Dès le début de la crise, nous avons continué d'apporter de l'aide à ces personnes mais nous avons aussi redoublé d'attention sur les potentiels risques d'exclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Ainsi, nous avons accompagné le déploiement des masques "inclusifs" transparents afin d'éviter l'isolement des personnes sourdes et malentendantes désemparées devant des personnes masquées, avec lesquelles elles ne peuvent pas interagir. »*

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

## ACCOMPAGNER LE TÉLÉTRAVAIL

Pour de nombreuses institutions, le télétravail s'est imposé depuis le début de la crise sanitaire. Même si le virage a été initié en 2020, les relais régionaux du FIPHFP ont poursuivi en 2021 leurs actions de sensibilisation et d'accompagnement. Ainsi, le Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté a organisé le webinar national « Télétravail et handicap » le 29 avril 2021 pour dégager des enseignements et faire des projections sur l'évolution de l'organisation du travail. En Bretagne, le Handi-Pacte a réuni des employeurs publics le 7 mai 2021 et il en a résulté une note collective sur les 10 conseils du réseau pour réussir le passage des agents en télétravail.

## LES SITES WEB COMME VECTEUR CONTINU D'INFORMATION

La crise du Covid-19 a renforcé l'importance du digital, pour continuer à échanger sans être en contact direct. Pendant les confinements généralisés ou les périodes d'isolement individuel, le site du FIPHFP et les sites des Handi-Pactes en région n'ont cessé d'informer les personnes qui participent habituellement aux temps de rencontre comme les employeurs publics, les correspondants handicap, les agents publics en situation de handicap, les dirigeants, les partenaires ou encore les élus.

Continuellement accessibles, les informations ont été proposées sous une multitude de formats en ligne : articles, webinaires, vidéos, documents récapitulatifs, formations à distance, etc.

Pour continuer à informer les interlocuteurs du FIPHFP et les accompagner au plus près de leurs attentes, un travail de refonte du site web [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr) a été initié en 2021. La nouvelle version du site, destinée à offrir aux internautes une information plus pertinente, plus accessible avec un meilleur confort de lecture et d'accessibilité, sera mise en ligne courant 2022.



## « REVISITER LES MODES DE TRAVAIL » AVEC HÉLÈNE BÉRENGUER, DIRECTRICE ADJOINTE DU FIPHFP

**Le Conseil scientifique du FIPHFP a rédigé une note qui invite les managers à questionner les modes de travail dans un contexte professionnel en forte mutation. En quoi consiste cette note ?**

Hélène Bérenguer : Avec l'arrivée soudaine de la vague Covid-19, nous avons tous agi dans l'urgence. Cette note se veut être un outil d'aide et de réflexion pour les managers et les personnes qui travaillent au quotidien avec des agents en situation de handicap, pour les amener à prendre du recul et à identifier les signaux d'alerte qui auraient pu leur échapper. Cette note aborde la nécessité de concevoir un accompagnement au télétravail pensé à partir d'un contexte désormais appréhendé et des nouvelles modalités de travail. Il est plus que jamais primordial, dans un environnement encore instable, de répondre aux attentes des agents en situation de handicap et de rester à l'écoute des personnes isolées qui pourraient perdre leurs repères.

**Quel indice peut amener un manager à remarquer qu'une personne en situation de handicap est en difficulté face au télétravail ?**

**HB :** Le signal d'alerte principal réside dans la perte progressive de contacts. Quand un agent commence à rencontrer des difficultés, il risque d'espacer les contacts avec son manager, ses collègues de travail. Il va lui devenir difficile

## DES FORMATS VIRTUELS VARIÉS POUR STIMULER LES EMPLOYEURS PUBLICS

Webinaires, classes virtuelles, e-clubs réunissant les référents handicap et/ou les employeurs conventionnés, weblines, pauses réseau, e-ateliers, etc. En 2021, le FIPHFP, à travers ses directrices (eurs) territoriales (aux) au handicap et son réseau de Handi-Pactes, a rivalisé d'imagination pour proposer des formats digitaux stimulants et conviviaux pour continuer à fédérer les employeurs publics.

d'exprimer ses difficultés face à une tâche non comprise, à la prise en main de nouveaux outils de communication et/ou de travail inhérents au télétravail.

Il est primordial, dans le contexte actuel, d'être vigilant sur ce point et d'entretenir ou de créer un dialogue collectif ayant pour objectif de co-construire une nouvelle organisation de travail en s'appuyant sur le télétravail et les nouveaux équipements et usages collaboratifs.

**Le FIPHFP a largement communiqué autour du télétravail en 2021, notamment via les webinaires nationaux et les rencontres régionales entre employeurs publics. Se sentent-ils concernés aujourd'hui ?**

**HB :** Les webinaires et temps de rencontre virtuels ont rencontré un franc succès. Les directrices (eurs) territoriales (aux) au handicap (DTH) se sont fortement mobilisées(és) sur ce sujet, les employeurs ayant été nombreux à se sentir démunis et à exprimer un besoin en informations, partage et échanges. Le succès de ces rendez-vous confirme l'attention portée par ces acteurs sur ces sujets d'importance et l'utilité renforcée d'espace d'échanges entre pairs tels qu'ils existent sur nos territoires.

**Quelle recommandation vous apparaît aujourd'hui comme incontournable pour le bien-être des agents en situation de handicap ?**

**HB :** Veiller plus que jamais à créer une dynamique de travail répondant aux nouvelles attentes émergentes, afin que chacun se sente bien dans cet environnement de travail renouvelé. L'intégralité de la note du Conseil scientifique est accessible sur le site internet du FIPHFP.



## L'APPRENTISSAGE : UN ENJEU NATIONAL AU SERVICE DE L'INSERTION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

15 ans après sa création par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et le décret de 2006, le FIPHFP a souhaité mettre l'accent sur l'apprentissage. Un Tour de France de l'apprentissage a permis de mettre en lumière ce dispositif tremplin pour les personnes en situation de handicap et de communiquer sur l'accompagnement du FIPHFP auprès des employeurs publics mais également des centres de formation des apprentis.

Ce cycle d'événements, baptisé **Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage**, avait vocation à faire étape dans toutes les régions de France, pour réunir et faire dialoguer différents acteurs autour de l'apprentissage dans la Fonction publique : élus, directeurs de CFA, employeurs publics, OPCO et autres acteurs locaux.

Du fait de la crise sanitaire, les événements régionaux du Tour de France de l'apprentissage ont été répartis dans le temps, entre 2020 et 2022. En 2021, **se sont tenues 5 éditions régionales** :

- ▶ Le 4 mars 2021 en région Auvergne-Rhône-Alpes
- ▶ Le 9 mars 2021 en région Normandie
- ▶ Le 11 juin 2021 en région Hauts-de-France
- ▶ Le 25 juin 2021 en région Provence-Alpes-Côte d'Azur
- ▶ Le 22 novembre 2021 à La Réunion

En 2022, les régions Antilles-Guyane et Île-de-France clôtureront Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage, avec la tenue de leurs éditions régionales respectives.

**Pour chaque événement, des tables rondes ont abordé :**

- ▶ les actualités législatives,
- ▶ l'accessibilité universelle des CFA,
- ▶ le rôle du référent handicap,
- ▶ les interventions et financements du FIPHFP en lien avec l'apprentissage,
- ▶ des témoignages d'employeurs publics régionaux et d'agents de la Fonction publique illustraient les spécificités de chaque région en matière d'emploi et d'apprentissage.

**Les replays de plusieurs de ces événements sont disponibles sur la chaîne Youtube du FIPHFP, comme le replay de l'édition en Hauts-de-France.**



## SEEPH ET DUODAY : DES ÉVÉNEMENTS NATIONAUX POUR SENSIBILISER À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

### « ALTERNANCE PAR DUODAY » : PROMOUVOIR L'ALTERNANCE INCLUSIVE

Fort du succès de l'opération annuelle DuoDay, le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, avec le concours de ses partenaires l'Algeei, le FIPHFP, l'Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi et le réseau des Missions Locales, a lancé la première édition de « Alternance par DuoDay ». Organisé le 27 mai 2021, l'événement avait pour but de mettre en relation directe des employeurs engagés en faveur de l'inclusion et des candidats en situation de handicap à la recherche d'un contrat en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) pour initier les rencontres et sécuriser un maximum de contrats d'alternance pour les mois suivants.

À cette occasion, un programme de webinaires d'information a été mis en place pour permettre aux participants d'échanger ou de poser leurs questions :

- ▶ Handicap et alternance : une solution pour diversifier vos recrutements !
- ▶ À la rencontre des employeurs qui recrutent en alternance. Comment faire pour participer au salon en ligne (les outils pour être efficace) ?
- ▶ Comprendre l'alternance en trente minutes !
- ▶ Je me lance dans l'alternance : Comment m'y prendre ? Qui m'accompagne ?
- ▶ Bien utiliser l'alternance pour développer le parcours professionnel des salariés en situation de handicap.

### SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES (SEEPH) ET DUODAY 2021

La 25<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) s'est déroulée du lundi 15 au dimanche 21 novembre 2021. LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, co-organisateurs de la SEEPH, avec le soutien du Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, ont proposé une édition dédiée à la jeunesse en situation de handicap. Parmi les temps forts de cette SEEPH 2021, le DuoDay s'est déroulé le 18 novembre 2021.

- ▶ **9 110 employeurs** inscrits
- ▶ **30 252 offres** de duos proposées par ces employeurs (contre 18 481 en 2019)
- ▶ **30 165 personnes en situation de handicap** inscrites (contre 19 632 en 2019)
- ▶ **3 294 structures accompagnant des personnes** impliquées.
- ▶ **17 000 duos enregistrés sur la plateforme duoday.fr** (soit plus de 32% par rapport à 2019) et des milliers d'initiatives et **de duos supplémentaires organisés dans toute la France et non référencés sur la plateforme.**



# RÉTROSPECTIVE 2021

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS & GRANDS RENDEZ-VOUS

Lancement de la 3<sup>ème</sup> génération des Handi-Pactes

JANVIER

FÉVRIER

01/02 : Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec le département de l'Ain  
01/02 : Signature d'une première convention avec le département de l'Hérault  
01/02 : Signature d'une première convention avec la ville de Pont de Claix  
04/02 : Signature d'une 5<sup>ème</sup> convention avec la ville de Paris  
16/02 : Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec le département du Finistère  
18/02 : Signature d'une 3<sup>ème</sup> convention avec le CHU de Rouen

AVRIL

28/04 : Signature d'une 2<sup>ème</sup> convention avec la communauté d'agglomération Porte de l'Isère  
29/04 : Lancement de la série de webinaires Handicap & Emploi

MAI

03/05 : Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec le département de la Gironde  
27/05 : Première édition de l'événement Alternance par DuoDay

JUILLET

05/07 : Signature d'une première convention avec l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes  
12/07 : Signature de 6 contrats d'apprentissages avec 4 collectivités du CDG Alpes-de-Haute-Provence

JUIN

01/06 : Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec la région Bretagne  
17/06 : Signature d'une première convention avec Nantes Métropole, la ville de Nantes et le CCAS  
23/06 : Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec le Centre Hospitalier de Grasse  
29/06 : Signature d'une première convention avec la préfecture d'Île-de-France

2021  
2022

### ZOOM SUR LES DATES DU TOUR DE FRANCE DE L'APPRENTISSAGE

04/03 : Étape du Tour de France de l'apprentissage en Auvergne-Rhône-Alpes  
09/03 : Étape du Tour de France de l'apprentissage en Normandie  
11/06 : Étape du Tour de France de l'apprentissage en Hauts-de-France  
25/06 : Étape du Tour de France de l'apprentissage en région Provence-Alpes-Côte-d'Azur  
22/11 : Étape du Tour de France de l'apprentissage à La Réunion

SEPTEMBRE

28/09 : Conférence de presse d'annonce des résultats 2020 du FIPHFP

AOÛT

Lancement de la série de podcasts « Handicap et Fonction publique : les grands témoins d'Occitanie »

OCTOBRE

08/10 : Signature d'une 3<sup>ème</sup> convention avec le département de la Mayenne  
12/10 : Signature d'une 5<sup>ème</sup> convention avec la Caisse des Dépôts  
15/10 : Signature d'une 2<sup>ème</sup> convention avec la ville de Bastia  
21/10 : Conférence de presse d'annonce la 25<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

NOVEMBRE

15 au 21/11 : 25<sup>ème</sup> édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH)

#### Zoom sur le programme de la SEEPH

15/11 matin : Conférence inaugurale à la Maison de la Radio  
15/11 après-midi : Conférence Ruralité, handicap, jeunes et emploi  
15/11 : Déplacement à Evry pour les 10 ans du CFA / Faculté des Métiers  
17/11 : Présence du FIPHFP au congrès des Maires de l'AMF  
18/11 : DuoDay  
19/11 : Journée Europe

19/11 : Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec Lille Métropole et les communes associées d'Hellemmes et Lomme - Signature d'une 4<sup>ème</sup> convention avec la ville de Villeneuve-d'Ascq  
26/11 : Signature d'une première convention avec l'Université de Lille  
23/11 : Signature d'une 3<sup>ème</sup> convention avec le département du Var  
23/11 : Signature d'une première convention avec la ville de Le Port et d'une première convention avec l'Université de La Réunion

DÉCEMBRE

06/12 : Signature d'une première convention avec le CHR Metz-Thionville  
06/12 : Signature d'une première convention avec Ardenne Métropole, la ville de Charleville-Mézières et son CCAS  
08/12 : Signature d'une première convention avec le département des Bouches-du-Rhône  
13/12 : Signature d'une 3<sup>ème</sup> convention avec l'Institut départemental de l'enfance, de la famille et du handicap pour l'insertion (IDEFHI)





# Le FIPHFP en chiffres

Sources : Direction du Pilotage-CDC  
Agence comptable-EP FIPHFP  
Recueil statistiques 2021 (employeurs assujettis)

## 1 La déclaration et 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



# La déclaration et les contributions

## LA DÉCLARATION

La campagne de déclaration annuelle au FIPHFP s'est déroulée du 1<sup>er</sup> février au 30 avril 2021. Pour accompagner les employeurs publics dans la saisie de leur déclaration, le FIPHFP a mis en place 19 formations en webinaires entre le 22 février et le 13 avril 2021 pour un total de 827 participants et procédé à une actualisation régulière de son site Internet (aide générale à la déclaration, tutoriels et FAQ notamment).

- ▶ La réforme de l'OETH donne la priorité à l'emploi direct des personnes en situation de handicap.
- ▶ Les dispositions législatives relatives à l'OETH propres à la Fonction publique sont désormais intégrées au statut général des fonctionnaires. Elles sont déclinées sur le plan réglementaire par les décrets n° 2019-645 et 2019-646 du 26 juin 2019.
- ▶ 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 NOUVELLES DISPOSITIONS RELATIVES À L'OETH DANS LA FONCTION PUBLIQUE ENTRENT EN VIGUEUR À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2020 ET ONT DONC ÉTÉ PRISES EN COMPTE À L'OCCASION DE LA CAMPAGNE DÉCLARATIVE 2021 :

### Modifications des modalités de comptabilisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

- ▶ À compter de cette année, les données recensées (effectifs, BOE) se font désormais au 31 décembre de l'année N-1 (et non plus au 1<sup>er</sup> janvier 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 ;
- ▶ Le BOE recruté postérieurement à son 50<sup>ème</sup> anniversaire est comptabilisé pour 1,5 unité l'année du recrutement ou l'année de sa reconnaissance de la qualité de BOE ;
- ▶ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, seuls les publics dits prioritaires (blessés des armées) sont recrutés par la voie des emplois réservés et comptabilisés à ce titre dans les BOE. Tous les militaires et anciens militaires recrutés par la voie des emplois réservés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020, demeurent néanmoins titulaires d'un emploi réservé et comptabilisés dans les BOE ;

▶ À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, les agents en période de préparation au reclassement (PPR) sont désormais comptabilisés dans les BOE (au titre des agents reclassés).

### Modifications liées à la prise en compte d'actions valorisées dans le cadre de l'OETH :

- ▶ Contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements ou services d'aide par le travail ou avec des travailleurs indépendants handicapés ;
- ▶ Dépenses déductibles affectées à des mesures adoptées en vue de faciliter l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- ▶ Dépenses consacrées à la rémunération des personnels affectés à des missions d'accueil, à l'intégration et à l'accompagnement des élèves ou étudiants en situation de handicap...

**12 478**  
employeurs  
appelés à déclarer

## LES EMPLOYEURS PUBLICS FORMÉS AUX NOUVELLES RÈGLES DE DÉCLARATION SUR TOUT LE TERRITOIRE

- ▶ 19 webinaires organisés entre le 22 février et le 13 avril 2021
- ▶ 991 employeurs inscrits ; 827 participants
- ▶ Sensibilisation des Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH) à cette nouvelle déclaration : accompagnement des employeurs et calendrier de la campagne

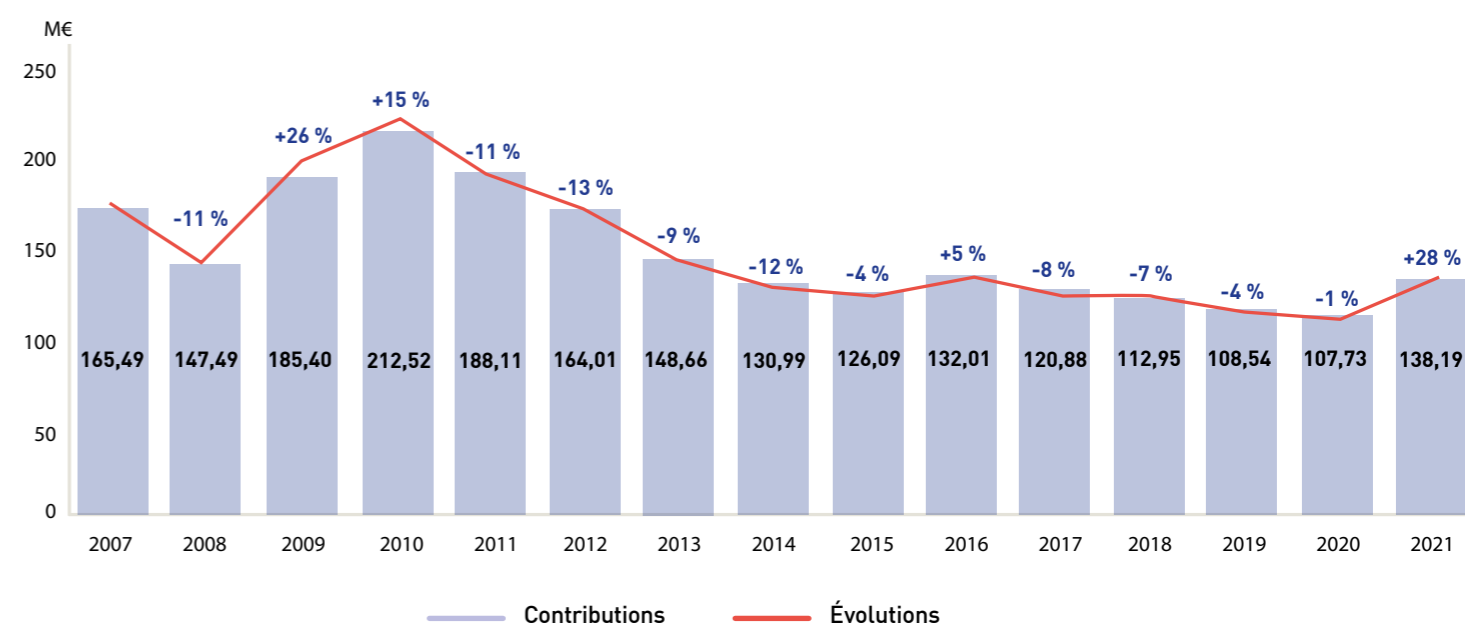
## DES OUTILS ET SUPPORTS DÉDIÉS ACTUALISÉS MIS À DISPOSITION SUR LE SITE INSTITUTIONNEL DU FIPHFP

- ▶ Aide à la déclaration
- ▶ FAQ
- ▶ Présentations thématiques des données de la DOETH

## LES CONTRIBUTIONS

Après avoir baissé de moitié par rapport à 2010, les contributions émises au cours de l'exercice 2021 repartent à la hausse et s'établissent globalement à 138 191 122,56 €, contre 107 725 339,06 € en 2020, soit une augmentation de 30 465 783,50 € (+ 28,28 %).

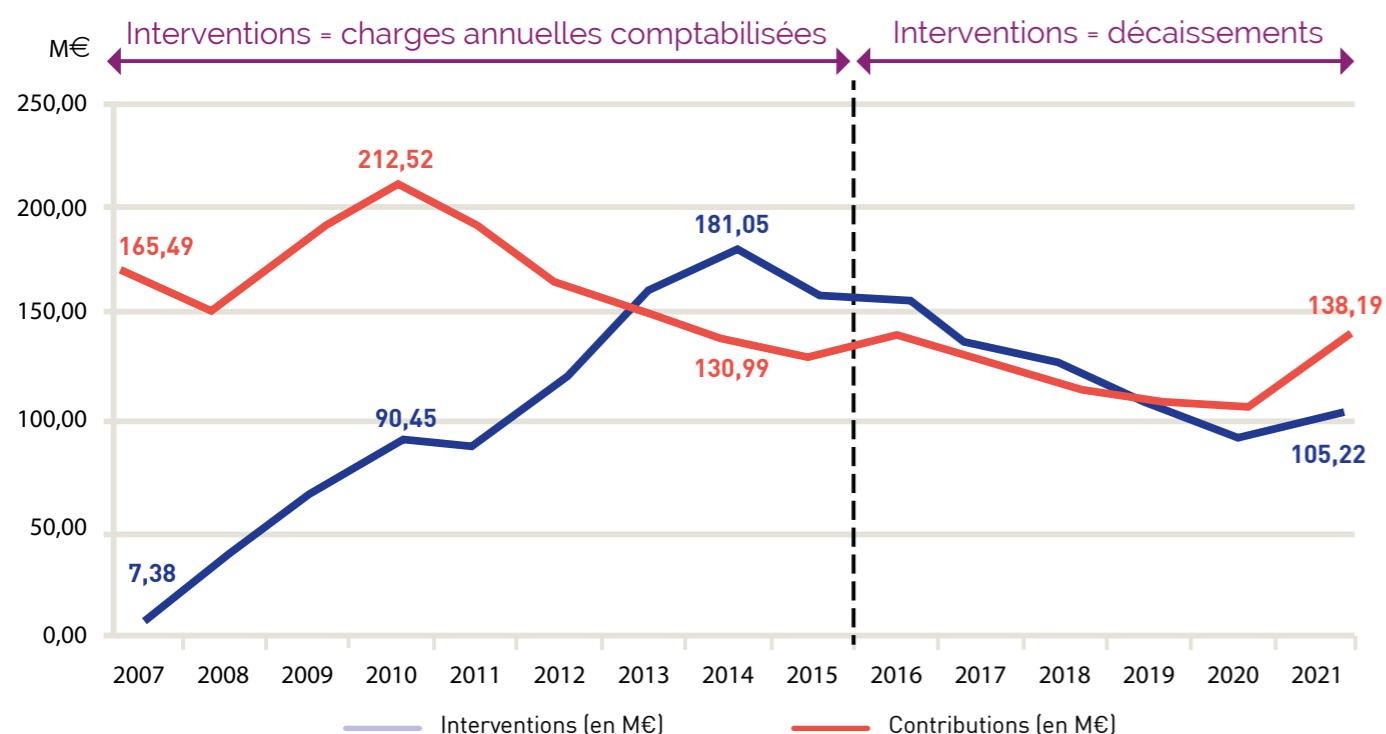
### Évolution des contributions



Après six années consécutives durant lesquelles le montant des contributions des employeurs publics était inférieur aux charges d'intervention du Fonds, la tendance s'est inversée à nouveau depuis 2019. En 2021, l'écart se creuse un peu plus, avec des contributions supérieures de près de 33 M€ par rapport aux dépenses d'interventions.

Le graphique ci-dessous montre l'évolution comparée des dépenses d'interventions et des contributions. À noter que depuis 2016, les chiffres des interventions correspondent à des décaissements et non plus à des charges comptabilisées, conformément à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP).

### Évolution comparée des dépenses d'intervention des contributions



**138,19 M€**

de contributions émises en 2021  
[hors produit à recevoir : 32,77 M€]  
soit une augmentation de 30,47 M€ (+ 28,28 %) par rapport à 2020 ↗

**122,34 M€**

de concernent les contributions déclarées  
soit une augmentation de 30,06 M€ (+ 32,57 %) par rapport à 2020 ↗

**2,39 M€**

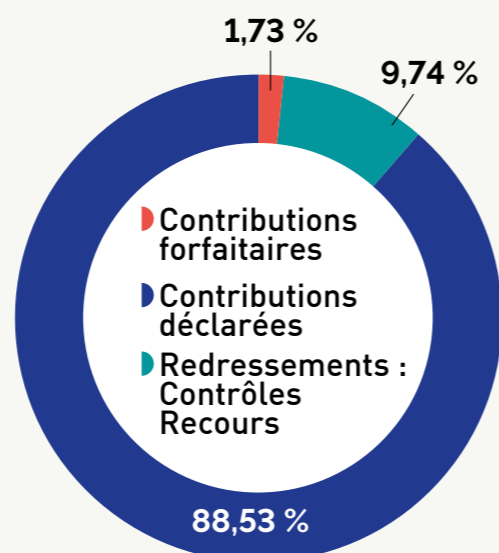
de contributions forfaitaires  
soit une baisse de 0,83 M€ (- 25,64 %) par rapport à 2020 ↘

**13,46 M€**

de redressements : contrôles/recours  
soit une augmentation de 1,24 M€ (+ 10,11 %) par rapport à 2020 ↗

- ▶ Contrôles = 13,14 M€ (+ 1,54 M€ par rapport à 2020) ↗
- ▶ Recours = 0,32 M€ (- 0,31 M€ par rapport à 2020) ↘

### Détail du total des contributions



### Répartition des contributions par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT

**63 687 096 €**

+ 31,54 M€ par rapport à 2020  
(+ 98,14 %) ↗

Fonction publique HOSPITALIÈRE

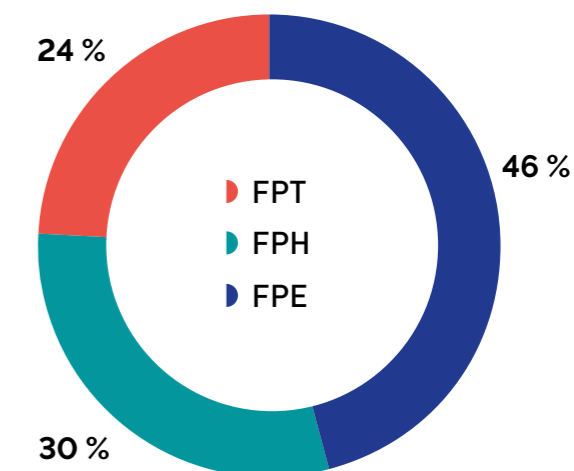
**40 956 778 €**

-1,10 M€ par rapport à 2020  
(- 2,62 %) ↘

Fonction publique TERRITORIALE

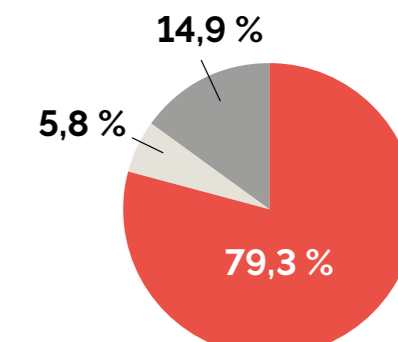
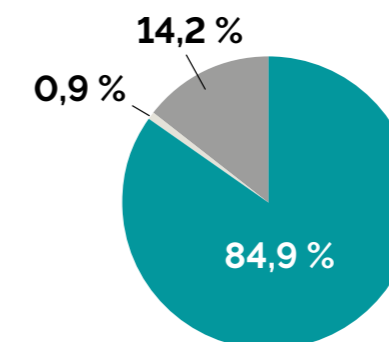
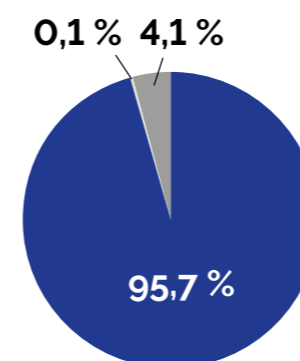
**33 547 248 €**

+ 0,02 M€ par rapport à 2020 (+ 0,07 %) ↗



### Détail des contributions par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>63,69 M€</b> dont	<b>40,96 M€</b> dont	<b>33,55 M€</b> dont
<b>60,98 M€</b> contributions reçues	<b>34,77 M€</b> contributions reçues	<b>26,60 M€</b> contributions reçues
<b>0,08 M€</b> contributions forfaitaires	<b>0,37 M€</b> contributions forfaitaires	<b>1,94 M€</b> contributions forfaitaires
<b>2,63 M€</b> Redressements (contrôles)	<b>5,81 M€</b> Redressements (contrôles : 5,65 M€/recours : 0,16 M€)	<b>5,01 M€</b> Redressements (contrôles : 4,85 M€/recours : 0,16 M€)



# Les interventions en 2021

En 2021, les dépenses d'intervention s'élèvent à

**105,22 M€**

soit 10,34 M€ de plus qu'en 2020

(+11 %) ↗

Elles se décomposent comme suit :

## ► DÉPENSES DIRECTES :

Aides plateforme  
Conventions employeurs  
Programme accessibilité

**61,53 M€**

en augmentation de + 8,35 M€ (+16 %) ↗ par rapport à 2020

Elles représentent 58,48 % des dépenses d'intervention

## ► DÉPENSES INTERMÉDIÉES :

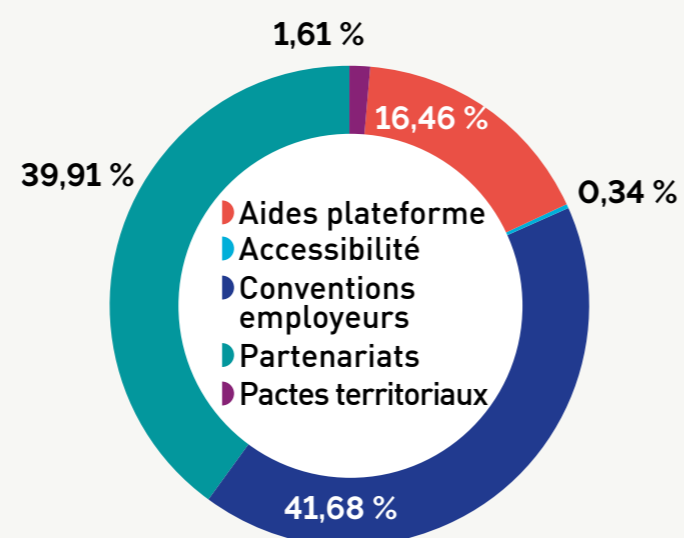
Partenariats  
Handi-Pactes

**43,69 M€**

en augmentation de 1,98 M€ (+5 %) ↗ par rapport à 2020

Elles représentent 41,52 % des dépenses d'intervention

## ► Répartition des dépenses d'intervention 2021 par nature



## ► Détail des dépenses d'intervention 2021 et évolution par rapport à 2020

	2020	2021	Écart	
Aides plateforme	13 581 258 €	17 319 154 €	3 737 896 €	28 %
Programme accessibilité	1 591 380 €	354 699 €	-1 236 681 €	-78 %
Conventions employeurs	38 008 510 €	43 860 941 €	5 852 431 €	15 %
<b>Total dépenses directes</b>	<b>53 181 148 €</b>	<b>61 534 794 €</b>	<b>8 353 646 €</b>	<b>16 %</b>
Partenariats	39 783 993 €	41 993 848 €	2 209 855 €	6 %
Pactes	1 918 309 €	1 692 576 €	-225 733 €	-12 %
<b>Total dépenses intermédiées</b>	<b>41 702 302 €</b>	<b>43 686 424 €</b>	<b>1 984 122 €</b>	<b>5 %</b>
<b>Total interventions</b>	<b>94 883 450 €</b>	<b>105 221 218 €</b>	<b>10 337 768 €</b>	<b>11 %</b>

Au total,

**LES 3 FONCTIONS PUBLIQUES ONT BÉNÉFICIÉ DE 61 % DES DÉPENSES D'INTERVENTION.**

À noter une baisse de 78 % des financements versés pour l'accessibilité (-1,24 M€), du fait de l'arrêt du programme depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018. Les financements versés en 2021 portent sur des demandes relatives à l'accessibilité numérique. Au 31 décembre 2021, les versements dans le cadre du programme accessibilité ne représentent plus que 0,34 % du total des dépenses d'intervention.

## ► Répartition des dépenses d'intervention par Fonction publique

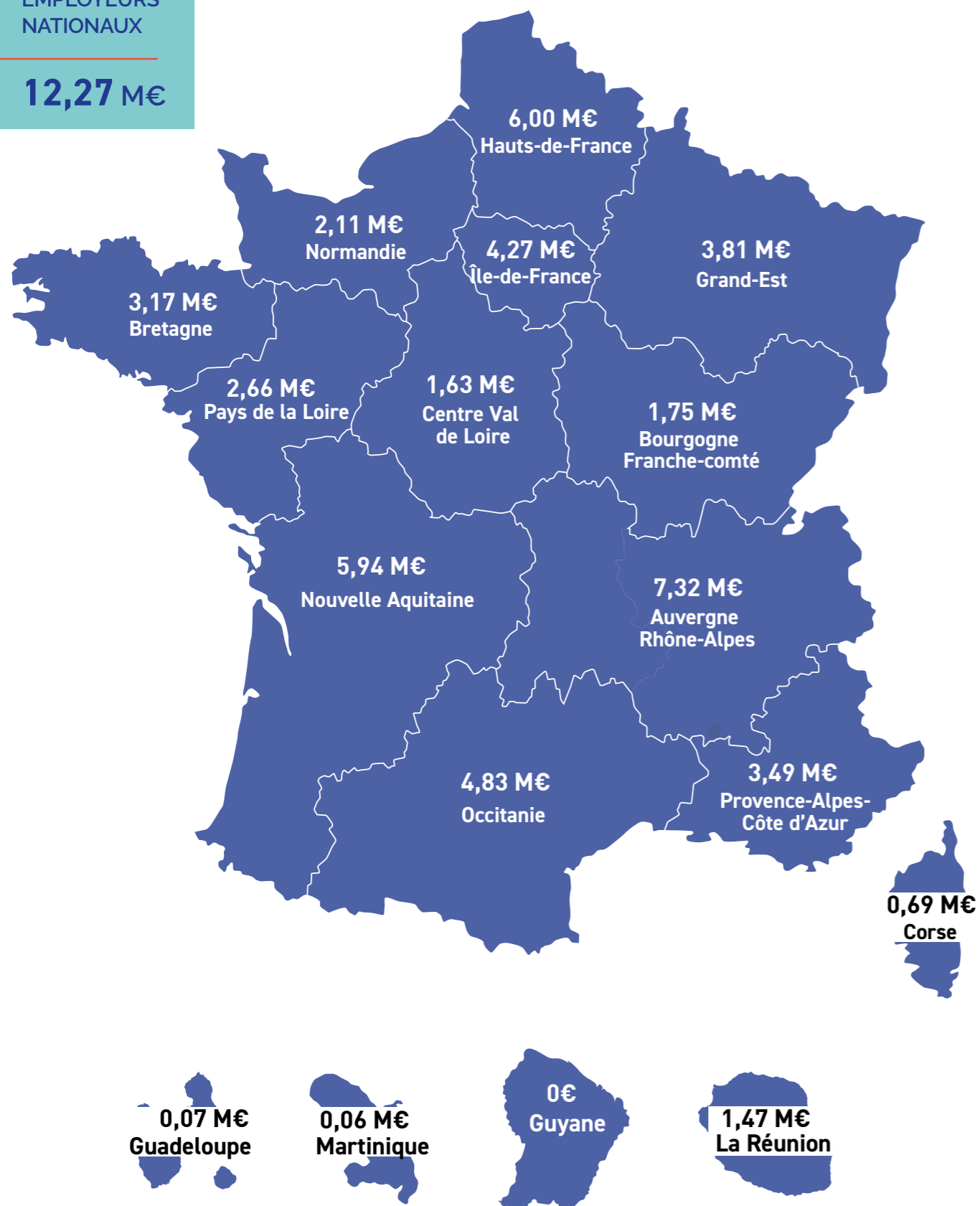
Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE	Partenariats hors FP Agefiph/Pôle emploi Actions communes	Autres financements intermédiés Handi-Pactes
14,61 M€ - 9 % ↘ (-1,37 M€) par rapport à 2020	9,95 M€ +21 % ↗ (+1,74 M€) par rapport à 2020	39,22 M€ +24 % ↗ (+7,57 M€) par rapport à 2020	39,75 M€ +2 % ↗ (+0,71 M€) par rapport à 2020	1,69 M€ - 12 % ↘ (-0,23 M€) par rapport à 2020
13,9 % du total des interventions	9,5 % du total des interventions	37,3 % du total des interventions	37,8 % du total des interventions	1,6 % du total des interventions



## Répartition des dépenses directes par région

EMPLOYEURS NATIONAUX

12,27 M€



## LES AIDES PLATEFORME EN 2021

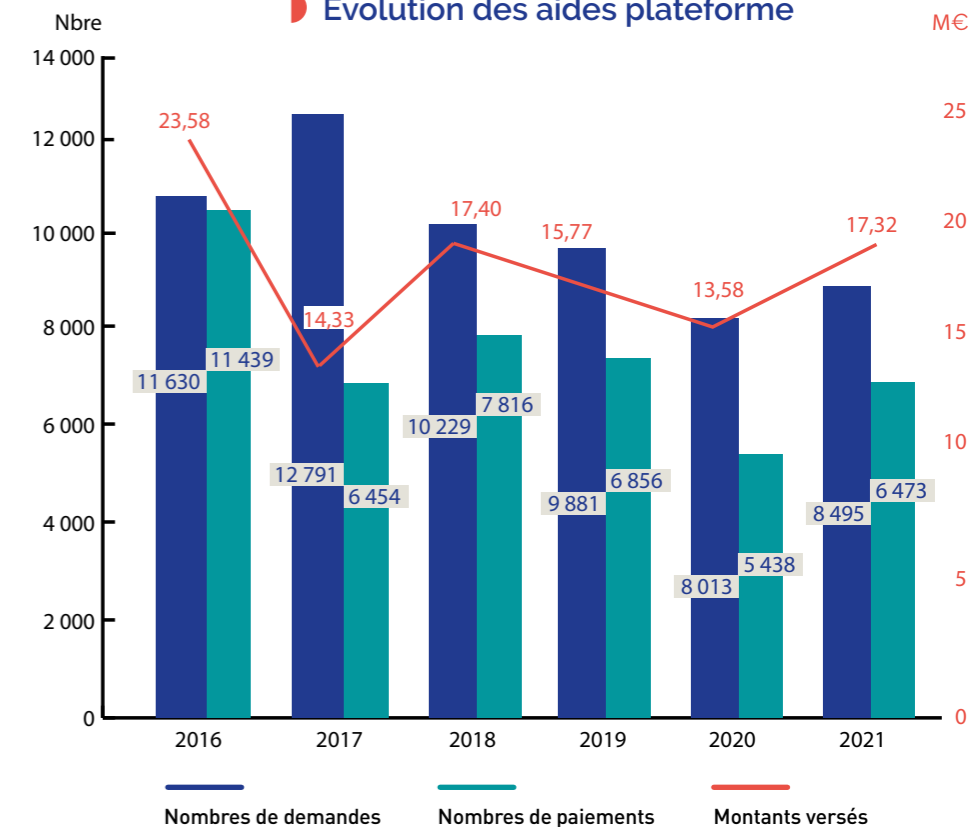
**8 495** demandes déposées sur la plateforme  
+ 482 par rapport à 2020 (+ 6 %) ↗

**6 473** paiements effectués  
+ 1 035 par rapport à 2020 (+ 19 %) ↗

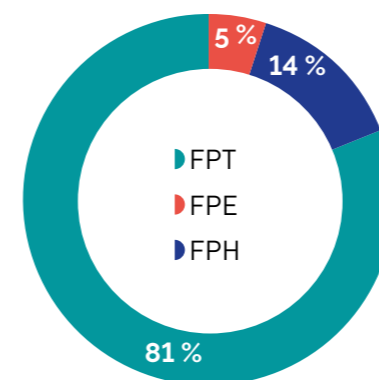
**17 319 154 €** financés  
+ 3 737 896 € qu'en 2020 (+ 27,5 %) ↗

En 2021, le montant moyen d'une aide s'élève à **2 676 €**, contre 2 497 € en 2020.

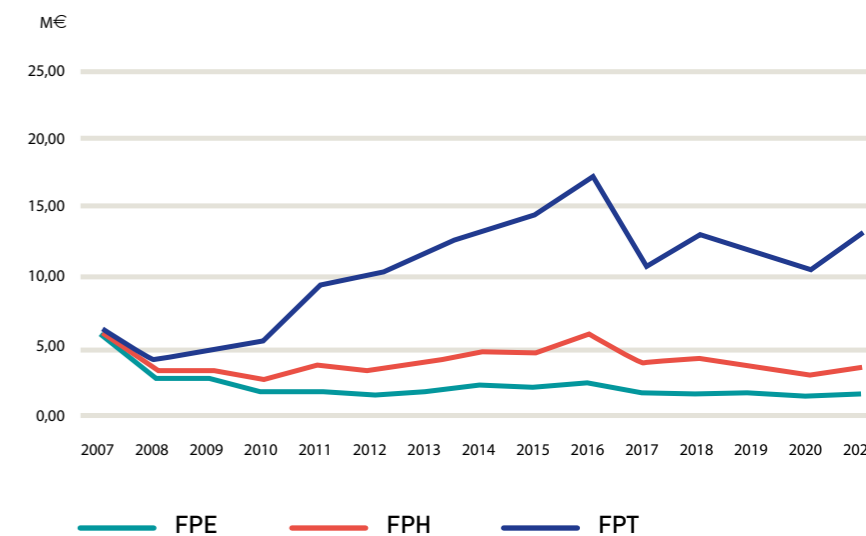
### Évolution des aides plateforme



### Répartition des versements des aides en 2021 par Fonction publique



### Évolution des financements des aides par Fonction publique



En 2021, les financements relatifs aux aides plateforme représentent plus de 16 % du montant total des interventions et 28 % des dépenses directes. Ils se répartissent comme suit :

## ► Répartition des dépenses d'intervention par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	dans la Fonction publique TERRITORIALE
0,90 M€ ↗ + 27,26 % par rapport à 2020	2,39 M€ ↗ 13,19 % par rapport à 2020	14,03 M€ ↗ 30,35 % par rapport à 2020
5,19 % du total des aides	13,79 % du total des aides	81,03 % du total des aides
6,15 % du total des dépenses d'intervention versées à la FPE	24,01 % du total des dépenses d'intervention versées à la FPH	35,78 % du total des dépenses d'intervention versées à la FPT

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 37 % du total des aides versées.

La catégorie « Former les personnes en situation de handicap » arrive en deuxième position avec 15,50 % du total des aides versées. Elle était 5<sup>ème</sup> en 2020.

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

## PRINCIPAUX POSTES DE DÉPENSES FINANCIÉS

Comme en 2020, l'indemnité d'apprentissage, l'aménagement de l'environnement de travail et les prothèses auditives représentent les 3 premiers postes de dépenses des aides du FIPHFP :

► **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 4,89 M€** contre 3,70 M€ en 2020, soit une augmentation de 1,19 M€ (+ 32 %).

**Elle représente 28 % du total des aides versées**

► **L'aménagement de l'environnement de travail conserve la deuxième position avec 2,39 M€,** en hausse de 0,72 M€ (+ 43 %) par rapport à 2020. **Il représente près de 14 % du total des aides versées.**

► **Le financement des prothèses auditives représente toujours le troisième poste de dépenses en 2021 avec 1,67 M€,** en augmentation de 0,18 M€ (+ 12 %) par rapport à 2020. **Il représente près de 10 % du total des aides versées.**

► **Les frais de formation des apprentis s'élèvent à 1,25 M€** et remontent à la 4<sup>ème</sup> place (5<sup>ème</sup> en 2020). Ils affichent une augmentation de 0,42 M€ (+ 51 %) par rapport à 2020. **Ils représentent un peu plus de 7 % du total des aides versées.**

► **Le poste de dépenses transport adapté (domicile/travail) se retrouve à la 5<sup>ème</sup> place (4<sup>ème</sup> en 2020)** avec un total de financement de 1,13 M€, en hausse de 0,11 M€ (+ 11 %) par rapport à 2020. **Il représente 6,50 % 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	6,52 M€	(37,67 %)
2/ former les personnes en situation de handicap	2,68 M€	(15,50 %)
3/ aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	2,49 M€	(14,40 %)
4/ accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	2,34 M€	(13,51 %)
5/ favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH	1,87 M€	(10,79 %)
6/ améliorer les conditions de transport	1,20 M€	(6,93 %)

### par aide :

1/ indemnité d'apprentissage	4,89 M€	(28,21 %)
2/ aménagement de l'environnement de travail	2,39 M€	(13,80 %)
3/ prothèse auditive	1,67 M€	(9,62 %)
4/ frais de formation des apprentis	1,25 M€	(7,19 %)
5/ transport adapté (domicile/travail)	1,13 M€	(6,50 %)
6/ accompagnement vie professionnelle	1,02 M€	(5,87 %)

## LE FIPHFP FAIT ÉVOLUER SON CATALOGUE DES INTERVENTIONS

Lors de sa séance du 14 octobre 2021, le Comité national du FIPHFP a adopté 13 mesures pour faciliter la mobilisation de l'offre d'intervention du FIPHFP et le parcours des personnes en situation de handicap, applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- 1. Suppression de l'exigence de la prestation de compensation du handicap jusqu'au 31 décembre 2022.
- 2. Suppression de l'exigence de la préconisation du médecin du travail pour les aides suivantes : prothèses auditives, autres prothèses, fauteuil roulant.
- 3. Suppression de l'exigence d'une étude de poste pour les aménagements de plus de 7 500 €.
- 4. Extension du champ du dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap aux agents en restriction d'aptitude.
- 5. Fusion des primes à l'insertion (apprenti / CUI-CAE-PEC- Emploi d'avenir) dans une aide au recrutement durable d'un montant de 4 000 € versée à la signature d'un CDI ou lors de la titularisation.

- 6. Fusion de 3 aides dans une Aide à la formation des acteurs internes de la politique handicap d'un montant de 10 000 €/an pour 3 ans maximum.
- 7. Proposition d'une aide au parcours vers l'emploi regroupant les aides au déménagement et l'aide financière à l'apprenti d'un montant plafond de 750 €.
- 8. Simplification des règles de calcul pour les solutions de transports internes.
- 9. Précision des modalités d'exercice du tutorat pour mettre en exergue la dimension particulière d'accompagnement et notamment la nécessité d'être formé au handicap : fixation d'un montant plafond.
- 10. Un plafond unique de 5 000 € pour la formation destinée à compenser le handicap.
- 11. Précision sur le contenu de l'accompagnement socio-pédagogique.
- 12. Un plafond de prise en charge de la majoration de l'aide Chèques emploi service/Chèques vacances, à hauteur de 300 €/bénéficiaire.
- 13. La suppression de la prise en charge de la rémunération de l'agent dans le cadre d'un reclassement, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## Financement 2021 des aides plateforme

	ETAT	HOSPITALIERE	TERRITORIALE	TOTAL
<b>Recruter un collaborateur en situation de handicap</b>	<b>242 969.76 €</b>	<b>243 807.21 €</b>	<b>6 038 081.82 €</b>	<b>6 524 858.79 €</b>
Indemnité d'apprentissage	202 976.34 €	180 098.45 €	4 502 551.86 €	4 885 626.65 €
Prime d'insertion d'un apprenti			24 100.00 €	24 100.00 €
Aide financière pour l'apprenti	21 425.00 €	18 414.95 €	399 111.40 €	438 951.35 €
Accompagnement socio-pédagogique (apprenti, pacte, CUI-CAE)	12 883.77 €	15 293.81 €	270 442.21 €	298 619.79 €
Prime à la signature d'un CDD (apprenti, pacte, CUI-CAE)		6 000.00 €	193 216.40 €	199 216.40 €
Prime à la titularisation (apprenti, pacte, CUI-CAE)		24 000.00 €	641 500.00 €	665 500.00 €
Indemnité de stage (stagiaire école)	5 684.65 €		7 159.95 €	12 844.60 €
<b>Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines</b>	<b>70 820.17 €</b>	<b>308 754.92 €</b>	<b>1 960 513.50 €</b>	<b>2 340 088.59 €</b>
Interprète en langue des signes	3 620.00 €	43 171.46 €	94 198.95 €	140 990.41 €
Codeur et transcripneur	960.00 €	7 819.18 €	43 287.88 €	52 067.06 €
Accompagnement vie professionnelle	58 753.17 €	222 438.04 €	734 741.52 €	1 015 932.73 €
Accompagnement vie personnelle			25 684.71 €	25 684.71 €
Tutorat		17 283.34 €	873 124.03 €	890 407.37 €
Evaluation des capacités professionnelles		3 002.40 €	18 193.20 €	21 195.60 €
Soutien médico-psychologique	3 460.00 €	600.00 €	27 485.60 €	31 545.60 €
Accompagnement externe sur le lieu de travail	4 027.00 €	14 440.50 €	143 797.61 €	162 265.11 €
<b>Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap</b>	<b>244 905.57 €</b>	<b>546 715.73 €</b>	<b>1 702 996.56 €</b>	<b>2 494 617.86 €</b>
Etudes relatives aux aménagements de postes		36 886.37 €	60 249.08 €	104 882.99 €
Aménagement de l'environnement de travail		509 829.36 €	1 642 747.48 €	2 389 734.87 €
Télétravail (coût d'installation)				- €
Télétravail (abonnement et maintenance)				- €
<b>Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap</b>	<b>162 580.47 €</b>	<b>513 763.78 €</b>	<b>1 191 920.33 €</b>	<b>1 868 264.58 €</b>
Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)	14 623.74 €		41 723.45 €	56 347.19 €
Déménagement				- €
Autres prothèse et orthèse	520.00 €	8 562.94 €	5 019.59 €	14 102.53 €
Fauteuil roulant	6 809.30 €	6 063.31 €	118 536.90 €	131 409.51 €
Prothèse auditive	140 627.43 €	499 137.53 €	1 026 640.39 €	1 666 405.35 €
<b>Former les personnes en situation de handicap</b>	<b>77 094.18 €</b>	<b>266 072.80 €</b>	<b>2 341 703.60 €</b>	<b>2 684 870.58 €</b>
Bilan de compétence et d'orientation	3 600.00 €	11 348.00 €	193 660.40 €	208 608.40 €
Formation de reconversion professionnelle	18 726.06 €	75 323.93 €	416 857.84 €	510 907.83 €
Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération		22 983.26 €	168 059.52 €	191 042.78 €
Formation destinée à compenser le handicap	3 318.22 €	15 451.95 €	28 331.47 €	47 101.64 €
Compensation du handicap : remboursement de la rémunération	24 502.88 €	19 555.53 €	160 220.38 €	204 278.79 €
Surcoût des actions de formation continue	14 907.02 €	20 273.53 €	179 139.12 €	214 319.67 €
Frais de formation des apprentis	12 040.00 €	95 576.50 €	1 138 296.47 €	1 245 912.97 €
Formation période préparation au reclassement		5 560.10 €	47 628.40 €	53 188.50 €
Formation reconversion raison de santé			9 510.00 €	9 510.00 €
<b>Améliorer les conditions de transport</b>	<b>87 653.24 €</b>	<b>466 525.56 €</b>	<b>645 378.40 €</b>	<b>1 199 557.20 €</b>
Transport adapté (domicile/travail)	85 757.48 €	463 932.56 €	576 423.09 €	1 126 113.13 €
Transport adapté (activités professionnelles)	1 257.30 €	825.00 €	18 972.01 €	21 054.31 €
Aménagement du véhicule personnel	638.46 €	1 768.00 €	49 983.30 €	52 389.76 €
<b>COVID-19</b>	<b>2 056.25 €</b>	<b>2 410.24 €</b>	<b>39 153.83 €</b>	<b>43 620.32 €</b>
Equipements informatiques pour les apprentis				- €
Equipements informatiques pour les agents en TOD			7 000.00 €	7 000.00 €
Masques inclusifs	2 056.25 €	2 410.24 €	32 153.83 €	36 620.32 €
<b>Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap</b>	<b>- €</b>	<b>21 418.54 €</b>	<b>27 897.37 €</b>	<b>49 315.91 €</b>
Diagnostics et plan d'action				- €
Abonnement plateforme milieu protégé		21 418.54 €	27 897.37 €	49 315.91 €
<b>Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs</b>	<b>8 883.50 €</b>	<b>11 012.74 €</b>	<b>32 052.56 €</b>	<b>51 948.80 €</b>
Communication/Information/Sensibilisation plateforme	8 883.50 €	11 012.74 €	32 052.56 €	51 948.80 €
<b>Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap</b>	<b>1 555.20 €</b>	<b>7 208.00 €</b>	<b>53 248.00 €</b>	<b>62 011.20 €</b>
Formation des personnels susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap	1 555.20 €	7 208.00 €	32 248.00 €	41 011.20 €
Formation des tuteurs			21 000.00 €	21 000.00 €
<b>TOTAL AIDES PLATEFORME FINANCEES EN 2021</b>	<b>898 518.34 €</b>	<b>2 387 689.52 €</b>	<b>14 032 945.97 €</b>	<b>17 319 153.83 €</b>

## LE FIPHFP TOUJOURS PLUS IMPLIQUÉ DANS L'APPRENTISSAGE

### L'APPRENTISSAGE : EN 2021

Le dispositif de l'apprentissage offre de nombreux avantages pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap. Il permet une montée en compétence progressive des jeunes et des demandeurs d'emploi, tout en leur offrant un cadre sécurisant pour s'adapter ou se réadapter au monde du travail. Pour les travailleurs en situation de handicap, il n'existe pas de limitation d'âge pour en bénéficier.

**Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 46,75 % du montant total des aides financées.**

**8 096 626 €**

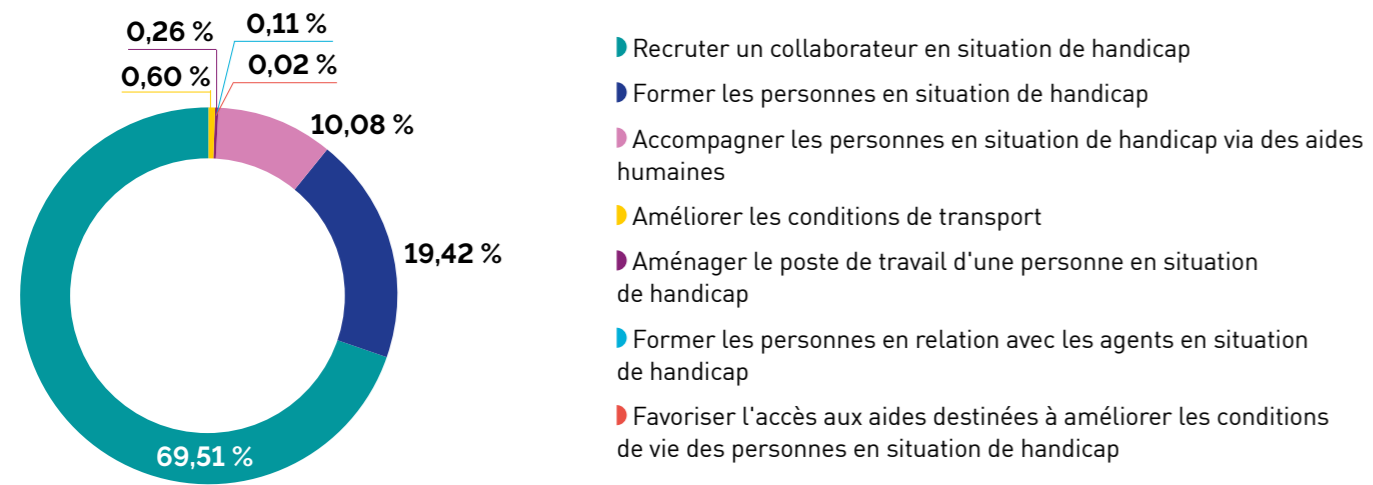
versés en 2021 en faveur de l'apprentissage dans le cadre des aides plateforme, contre 5 968 225 € en 2020, soit une augmentation de 35,66 % (+ 2,13 M€) ↗

### Répartition des versements relatifs à l'apprentissage par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>278 711 €</b> 3,44 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage + 203 412 € par rapport à 2020 ↗ 270,14 %	<b>353 183 €</b> 4,36 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage - 84 770 € par rapport à 2020 ↘ 19,36 %	<b>7 464 732 €</b> 92,20 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage + 2 009 760 € par rapport à 2020 ↗ 36,84 %



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



3 catégories de dépenses centralisent 99 % des versements en faveur des apprentis en situation de handicap :

**69,51 %** des versements pour le recrutement d'un collaborateur, soit 5,63 M€ ↗ (+ 30,47 % par rapport à 2020)

**19,42 %** des versements pour la formation des personnes, soit 1,57 M€ ↗ (+ 56,13 % par rapport à 2020)

**10,08 %** des versements pour l'accompagnement via des aides humaines, soit 0,82 M€ ↗ (+ 34,88 % par rapport à 2020)



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

Outils efficaces pour le déploiement d'une politique handicap ambitieuse, les conventions pluriannuelles sont au cœur de l'action du FIPHFP.

Conventionner avec le FIPHFP engage les employeurs publics à mettre en œuvre, dans le temps, d'ambitieuses politiques d'insertion professionnelle et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap. La convention permet à l'employeur d'optimiser et de structurer le déploiement de son plan d'action, en fonction de son contexte et de ses particularités. Elle doit faire l'objet d'un véritable portage politique et être partagée avec l'ensemble des collaborateurs.

**Conventionner avec le FIPHFP permet à l'employeur de :**

- Structurer sa politique handicap et lui donner de la visibilité
- Favoriser la mobilisation de l'ensemble des agents, autour du projet
- Pouvoir agir plus vite et dans la durée grâce au préfinancement.

### LES CONVENTIONS APPROUVÉES PAR LE COMITÉ D'ENGAGEMENT

En 2021,

**129 conventions** ont été approuvées par le comité d'engagement pour un total d'engagement pluriannuel de 61 745 213 €, contre 96 conventions approuvées en 2020 pour 50 685 817 €, soit une augmentation de 22 % du total des engagements. A noter un report des engagements sur 2022 pour 8 de ces conventions pour un total de 8 931 245 €.

Parmi les 129 conventions approuvées, on compte 27 primo conventions (10 021 102 €) et 102 renouvellements (51 724 111 €), répartis comme suit :

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>20 conventions</b> <b>23 572 804 €</b>	<b>31 conventions</b> <b>10 567 604 €</b>	<b>78 conventions</b> <b>27 604 805 €</b>
9 primo 3 311 675 € 2 nationales 456 761 € 7 locales 2 854 914 €	7 primo 2 202 859 €	11 primo 4 506 569 €
11 renouvellements 20 261 129 € 8 nationales 18 604 936 € 3 locales 1 659 193 €	24 renouvellements 8 364 745 €	67 renouvellements 23 098 236 €

À noter que le comité d'engagement a aussi approuvé une augmentation du budget pour 3 autres conventions pour un total de 249 283 €.

### LES CONVENTIONS VALIDÉES EN 2021 EN COMITÉS NATIONAL ET LOCAUX

**123 conventions** ont été validées par le Comité national et les comités locaux pour un total d'engagement pluriannuel de 50 865 740 €, contre 100 conventions en 2020 pour 57 490 606 €.

Parmi ces 123 conventions, on compte 28 primo (10 225 669 €) et 95 renouvellements (40 640 071 €), répartis comme suit :

► **7 conventions nationales pour un total de 9 356 211 €**  
dont 2 primo (456 761 €) et 5 renouvellements (8 899 450 €).

► **116 conventions locales pour un total de 41 509 529 €**  
dont 26 primo (9 768 908 €) et 90 renouvellements (31 740 621 €).

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>19 conventions</b> <b>14 389 469 €</b>	<b>30 conventions</b> <b>9 927 127 €</b>	<b>74 conventions</b> <b>26 549 144 €</b>
10 primo 3 551 285 € 2 nationales 456 761 € 8 locales 3 094 524 €	8 primo 2 411 422 €	10 primo 4 262 962 €
9 renouvellements 10 838 184 € 5 nationales 8 899 450 € 4 locales 1 938 734 €	22 renouvellements 7 515 705 €	64 renouvellements 22 286 182 €

#### ► 7 conventions nationales approuvées par le Comité national

MINISTÈRE DE LA JUSTICE	FPE	R
CAISSE DES DÉPÔTS	FPE	R
COUR DES COMPTES	FPE	P
INRAE (Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement)	FPE	R
MINISTÈRE DES ARMÉES	FPE	R
INRIA	FPE	P
MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES	FPE	R

P = primo / R = renouvellement

Antilles-Guyane			
	VILLE LES ABYMES (conv. approuvé en Comité national)	FPT	P
	CH MAURICE DESPINOY	FPH	P
	COLLECTIVITE TERRITORIALE DE MARTINIQUE	FPT	R
Auvergne-Rhône-Alpes			
	DEPARTEMENT DE L'ISERE (CD)	FPT	P
	CTE AGGLO DES PORTES DE L'ISERE	FPT	R
	UNIVERSITE GRENOBLE ALPES	FPE	R
	CDG DE HAUTE SAVOIE	FPT	R
	AGENCE REGIONALE DE LA SANTE AURA	FPE	P
	VILLE ET METROPOLE DE SAINT ETIENNE	FPT	R
	CDG DE L'AIN	FPT	R
	VILLE/CCAS D'AURILLAC	FPT	R
	DEPARTEMENT DE LA LOIRE (CD)	FPT	R
	HOSPICES CIVILS DE LYON	FPH	R
	CDG DE L'ALLIER	FPT	R
Bourgogne-Franche-Comté			
	CDG DU DOUBS	FPT	R
	CDG TERRITOIRE DE BELFORT	FPT	R
	DEPARTEMENT DE LA NIEVRE	FPT	R
	CDG DE LA NIEVRE	FPT	R
	CHT JURA SUD	FPH	Transitoire
Bretagne			
	REGION BRETAGNE (CR)	FPT	R
	CH DE CORNOUAILLES (QUIMPER)	FPH	P
	GROUPEMENT HOSPITALIER BRETAGNE SUD	FPH	R
	CDG DES COTES D'ARMOR	FPT	R
	CDG DU FINISTERE	FPT	R
Centre-Val de Loire			
	UNIVERSITE DE TOURS	FPE	P
	CDG LOIR ET CHER	FPT	R
	DEPARTEMENT DU CHER	FPT	R
	DEPARTEMENT D'INDRE ET LOIRE	FPT	R
	CH DE BLOIS	FPT	R
	CDG D'INDRE ET LOIRE	FPT	R
Corse			
	COLLECTIVITE TERRITORIALE DE CORSE	FPT	R
	VILLE DE BASTIA	FPT	R

P = primo / R = renouvellement

Grand Est			
	DEPARTEMENT DE MEURTHE ET MOSELLE	FPT	R
	CH DE RAVENEL	FPH	R
	CHR DE METZ-THONVILLE	FPH	R
	CDG DES VOSGES	FPT	R
	ARDENNES METROPOLE/VILLE/CCAS CHARLEVILLE MEZIERES	FPT	P
	METROPOLE DU GRAND NANCY	FPT	R
	COLLECTIVITE EUROPEENNE D'ALSACE	FPT	P
	DEPARTEMENT DE LA MEUSE (CD)	FPT	R
	REGION GRAND EST (CR)	FPT	R
Hauts-de-France			
	CDG DE LA SOMME	FPT	R
	CH DE VALENCIENNES	FPH	R
	UNIVERSITE DE LILLE	FPE	P
	VILLE/CCAS DE VILLENEUVE D'ASCQ	FPT	R
	EPSM (Et. Public de santé mentale) LILLE METROPOLE	FPH	R
	REGION HAUTS DE France (CR)	FPT	R
Île-de-France			
	VILLE/CCAS DE GENNEVILLIERS	FPT	R
	DEPARTEMENT DU VAL DE MARNE	FPT	R
	PREFECTURE DE REGION ILE DE FRANCE	FPE	Simplifiée
	DEPARTEMENT DE LA SEINE SAINT DENIS (CD)	FPT	R
	CHI DE CRETEIL	FPH	R
La Réunion			
	CHU DE LA REUNION	FPH	R
	VILLE DE SAINT PIERRE	FPT	R
	Centre Hospitalier Ouest de la Réunion et EPSM de la Réunion	FPH	R
	VILLE/CCAS DE LA POSSESSION	FPT	R
	UNIVERSITE DE LA REUNION	FPE	P
	VILLE/CCAS/CAISSE DES ECOLES DE SAINT LEU	FPT	P
	VILLE DE SAINT DENIS DE LA REUNION	FPT	P
	GROUPE HOSPITALIER DE L'EST REUNION	FPH	R
	VILLE DE SAINT PAUL	FPT	R
	VILLE LE PORT	FPT	P

P = primo / R = renouvellement



Normandie			
	CH DU HAVRE	FPH	P
	IDEFHI (Institut Départ. de l'Enfance, de la Famille et du Handicap pour l'Insertion)	FPH	R
	CHI DE FECAMP	FPH	R
	VILLE/CCAS DU HAVRE	FPT	R
	CHU DE CAEN	FPH	P
	DEPARTEMENT DE LA MANCHE (CD)	FPT	R
	METROPOLE DE ROUEN NORMANDIE	FPT	R
	EVREUX PORTES DE NORMANDIE/ VILLE/CCAS/CAISSE DES ECOLES	FPT	R
	CDG DE L'EURE	FPT	R
	REGION NORMANDIE (CR)	FPT	R
	EPSM DE CAEN	FPH	P
	DEPARTEMENT DE LA SEINE MARITIME (CD)	FPT	R
Nouvelle-Aquitaine			
	ARS DE NOUVELLE AQUITAINE	FPE	P
	DEPARTEMENT DE LA GIRONDE (CD)	FPT	R
	AGENCE DE SERVICES ET DE PAIEMENT DE LIMOGES	FPE	R
	CH CHARLES PERRENS (BORDEAUX)	FPH	R
	CDG DE LA DORDOGNE	FPT	R
	CDG DE LA CHARENTE	FPT	R
	CDG DES DEUX SEVRES	FPT	R
	UNIVERSITE DE LIMOGES	FPE	R
	CH DE LA COTE BASQUE	FPH	R
	CDG DE LA CORREZE	FPT	R
	CDG DE LA HAUTE VIENNE	FPT	R
	UNIVERSITE DE BORDEAUX	FPE	P
	CDG DE LA CREUSE	FPT	R
	CHU DE LIMOGES	FPH	R
	CDG DU LOT ET GARONNE	FPT	R
Occitanie			
	VILLE/CCAS DE COLOMIERS	FPT	R
	CDG DU LOT	FPT	R
	CH DE MONTAUBAN	FPH	R
	GH TARBES, LOURDES, BAGNERES DE BIGORRE, ASTUGUE	FPH	R
	CDG DE LA LOZERE	FPT	R
	CHU DE MONTPELLIER	FPH	P

P = primo / R = renouvellement

PACA			
	CDG DU VAR	FPT	R
	CH D'ALLAUCH	FPH	P
	VILLE DE PELISSANNE	FPT	P
	CH DE GRASSE	FPH	R
	DEPARTEMENT DU VAR	FPT	R
	VILLE ISTRES	FPT	R
	CHS DE MONTPERRIN	FPH	R
	UNIVERSITE AIX MARSEILLE	FPE	R
	CHI AIX PERTUIS	FPH	R
	CDG DES HAUTES ALPES	FPT	R
	CH D'AUBAGNE	FPH	R
	DEPARTEMENT DES BOUCHES DU RHONE (CD)	FPT	P
	UNIVERSITE NICE COTE D'AZUR	FPE	P
	VILLE D'AIX EN PROVENCE	FPT	R
Pays de la Loire			
	VILLE/CCAS/METROPOLE NANTES	FPT	R
	CHU DE NANTES	FPH	R
	CHU DE NANTES - COMPLEMENT	FPH	R
	DEPARTEMENT DE LA MAYENNE	FPT	R
	VILLE DE REZE	FPT	R
	DEPARTEMENT DE LA SARTHE (CD)	FPT	R
	CDG DE LA VENDEE	FPT	R
	VILLE/CCAS/AGGLOMERATION DE LA ROCHE SUR YON	FPT	P

P = primo / R = renouvellement

## LES FINANCEMENTS VERSÉS EN 2021

En 2021, le total des financements versés dans le cadre des conventions passées avec des employeurs publics s'élève à 43 860 941 €, contre 38 008 511 € en 2020, soit une augmentation de 5,85 M € (+ 15,40 %).

Les versements effectués en 2021 dans le cadre des conventions représentent 42 % du montant total des interventions et 71 % des dépenses directes.

dans la Fonction publique  
D'ÉTAT



**13 355 563 €**

versés en 2021 (15 229 101 € en 2020)  
baisse de 12 % ↘

dans la Fonction publique  
TERRITORIALE



**24 183 606 €**

versés en 2021 (18 802 325 € en 2020)  
hausse de 29 % ↗

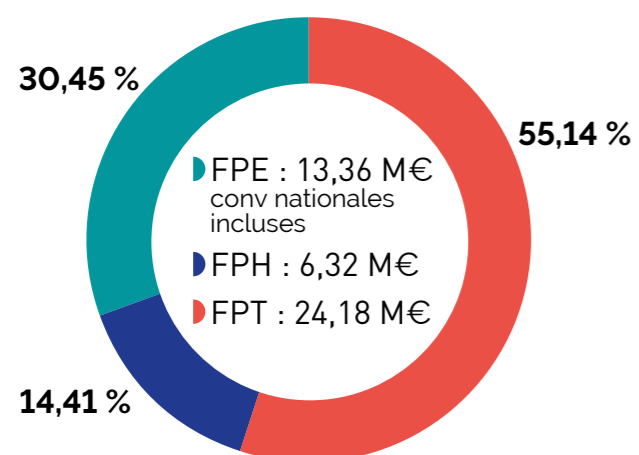
dans la Fonction publique  
HOSPITALIÈRE



**6 321 772 €**

versés en 2021 (3 977 085 € en 2020)  
hausse de 59 % ↗

### ► 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.

**39,55 M€**  
engagés

**41,99 M€**  
versés = 96 % des dépenses intermédiaires  
et 40 % du total des dépenses d'interventions

### LES MONTANTS ENGAGÉS

En 2021, le total des montants engagés dans le cadre des partenariats s'élève à 39 545 241 €, répartis comme suit :

- ANFH : 2 000 000 €
- FHF (rallonge budgétaire) : 27 634 €
- Agefiph : 19 508 250 €
- Pôle emploi : 17 505 975 €
- EHESP : 383 411 €
- CHAIRE UPEC : 30 000 €
- FAGERH : 15 000 €
- PRITH Nouvelle-Aquitaine : 30 000 €
- PRITH Occitanie : 30 000 €
- PRITH Grand-Est : 14 971 €

### LES VERSEMENTS EFFECTUÉS

En 2021, le montant des financements versés augmente de 2,21 M €, (+ 5,55 %) par rapport à 2020 et s'élève à 41 993 848 €, dont :

- ANFH : 863 385 €
- FHF : 372 871 €
- Agefiph : 22 033 319 €
- Pôle emploi : 17 505 975 €
- CNFPT : 1 002 920 €
- EHESP : 169 916 €
- CHAIRE UPEC : 10 000 €
- FAGERH : 5 000 €
- PRITH Nouvelle Aquitaine : 11 250 €
- PRITH Occitanie : 10 248 €
- PRITH Grand-Est : 8 964 €

## ZOOM SUR LES PARTENARIATS DE L'ANNÉE

### LE FINANCEMENT DES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI DES CAP EMPLOI

Pour inscrire les actions du service public de l'emploi dans une démarche inclusive, le CIH d'octobre 2018 a acté le principe d'une simplification du fonctionnement du service public de l'emploi « à travers une coordination renforcée et un rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi ». Par ailleurs, dans le cadre de la stratégie nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019-2022, le Gouvernement a décidé, à l'été 2019, la mise en place progressive de ce rapprochement à partir de janvier 2020.

Pour accompagner cette transformation, une convention nationale quinquipartite État/Agéfiph/FIPHFP/Cheops/Pôle emploi a été signée le 4 septembre 2020 qui stipule, entre autres, que le budget de fonctionnement des Cap emploi pour l'axe 1 relatif à l'accompagnement vers l'emploi est assuré par trois financeurs : l'Agéfiph, le FIPHFP et Pôle emploi. Pour les années 2021 et 2022, l'Agéfiph et le FIPHFP ont convenu de déléguer à Pôle emploi la gestion des fonds affectés au financement des actions d'accompagnement vers l'emploi (axe 1) du réseau Cap emploi.

Ainsi, une convention tripartite Agéfiph/FIPHFP/Pôle emploi a été signée en janvier 2021, qui définit pour l'année les montants des financements délégués par l'Agéfiph et le FIPHFP à Pôle emploi, soit respectivement 63,85 M€ et 17,50 M€.

### EHESP (ÉCOLE DES HAUTES ÉTUDES EN SANTÉ PUBLIQUE)

Depuis 2012, le FIPHFP et l'EHEP ont développé un partenariat de recherche visant à mieux connaître et à s'interroger sur les dispositifs et les pratiques professionnelles relatives à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ainsi que sur leurs évolutions dans le secteur public. Ce partenariat a pris la forme d'un programme de recherche et d'échanges de pratiques avec deux objectifs principaux :

► mieux connaître et comprendre les pratiques en termes d'insertion, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique ;

► favoriser les échanges de pratiques entre les professionnels impliqués dans l'insertion, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique.

Ce 3<sup>ème</sup> partenariat (2021-2024), voté par le Comité national le 11 mars 2021, a pour objet de définir les modalités pratiques et financières du soutien du FIPHFP apporté à l'EHEP pour le financement de la recherche destinée à approfondir et alimenter les connaissances sur les liens entre emploi et handicap dans la Fonction publique. Il s'articule autour des deux axes de recherche suivants :

#### ► Axe 1 - Enquête qualitative auprès des référents handicap

Approfondir les résultats de l'enquête auprès des référents handicap, par un volet qualitatif complémentaire afin de produire des connaissances sur les référents handicap dans la Fonction publique, sur leurs missions et activités, leur insertion au sein des établissements, leurs trajectoires professionnelles et les besoins de formation notamment.

#### ► Axe 2 - Prévenir la survenue de handicaps dans la Fonction publique

Développer un nouvel axe de recherche centré sur la prévention de situations de handicap dans la Fonction publique. Étudier les freins et leviers pour la préservation de la santé des agents de la Fonction publique, qu'ils soient ou non reconnus travailleurs handicapés.

Financement  
FIPHFP =  
383 411 €

### FAGERH (Fédération des associations, groupements et établissements pour la réadaptation des personnes en situation de handicap)

Créée il y a plus de 70 ans par des associations de personnes handicapées, la FAGERH est devenue le 1<sup>er</sup> réseau national de réadaptation professionnelle. Elle fédère 55 associations et organismes gestionnaires qui regroupent 161 établissements et services médico-sociaux (29 UEROS<sup>2</sup>, 54 ESPO<sup>3</sup> 78 ESRP<sup>4</sup>). Chaque année, 14 500 personnes sont accueillies pour une orientation, une formation et un accompagnement vers l'emploi. Ce sont plus de 200 formations qui sont proposées dans 14 secteurs d'activité (75 % de taux de réussites aux diplômes ; 63 % des stagiaires trouvent un emploi dans l'année suivant la formation).

Initié en 2018 sous forme de convention de subventionnement, le renouvellement pour 3 ans de ce partenariat de notoriété et de coopération a reçu l'approbation du Comité national le 11 mars 2021 pour un budget global de 15 000 €. Il vise à renforcer la coopération FIPHFP/FAGERH en vue de faciliter le processus d'accès et de maintien dans l'emploi public des travailleurs handicapés.

La convention s'articule autour de 3 axes de coopération :

► **Axe 1** : L'accès à l'information des employeurs publics et de leurs agents sur les ESRP via les sites de la FAGERH et du FIPHFP ;

► **Axe 2** : L'évaluation, l'orientation et la formation professionnelle, via l'organisation de contact entre les établissements de réadaptation et les employeurs publics ;

► **Axe 3** : coopération nationale et territoriale dans les trois Fonctions publiques, via la mise en lien au titre du dispositif ressources avec les réseaux des Handi-Pactes.



<sup>2</sup> Les Unités d'évaluation, de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle : évaluation pour les personnes ayant un traumatisme crânien ou une lésion cérébrale

<sup>3</sup> Établissements et service de pré-orientation : aide à l'élaboration d'un projet professionnel

<sup>4</sup> Établissements et services de réadaptation professionnelle : formation et accompagnement à l'emploi





## UNE CONVENTION DE MÉCÉNAT AVEC LA CHAIRE D'ENSEIGNEMENT-RECHERCHE DE L'UPEC (Université Paris-Est-Créteil) « Handicap, Emploi et Santé au travail » : construire un monde professionnel plus inclusif

L'UPEC développe une politique ambitieuse en matière de handicap en favorisant l'accompagnement des personnes en situation de handicap au sein de l'établissement, mais aussi en soutenant le développement des innovations sociales et technologiques pour une société plus inclusive à travers une offre de formation et des programmes de recherche d'envergure répondant à ces enjeux. La Fondation de l'UPEC accompagne l'Université dans son ambition d'université engagée œuvrant pour le bien commun. Elle encourage, soutient, finance et promeut toutes activités d'intérêt général entrant dans son objet social. C'est dans ce cadre que la Fondation a décidé de soutenir la création au sein de l'UPEC d'une Chaire d'enseignement-recherche « Handicap, Emploi et Santé au travail ». La Chaire « Handicap, emploi et santé au travail » a pour objectif de mettre en œuvre une recherche-action très opérationnelle pour produire des méthodes et des outils s'appuyant sur des innovations sociales et technologiques en s'appuyant sur l'expérience d'un réseau pluriprofessionnel d'experts du handicap et de l'emploi. Ses ambitions :

- ▶ Plus de 1 000 personnes en situation de handicap formées et accompagnées dans leur insertion professionnelle chaque année
- ▶ 5 fois plus de référents Handicap formés par an
- ▶ Proposer aux employeurs des outils innovants au service de la performance et de l'inclusion

Ainsi, le comité national, lors de sa séance du 24 juin 2021, a approuvé le projet de convention de mécénat entre l'UPEC, la Fondation et le FIPHFP, pour une période de 3 ans et un montant de 30 000 €. À travers ce mécénat, la Chaire UPEC structurera ses travaux autour de trois grands axes :

### ▶ Axe 1 – Formation des personnes en situation de handicap et formation au handicap du collectif de travail :

- Formations pour la montée en compétences des collectifs de travail pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Formations professionnalisantes à l'attention des personnes en situation de handicap, basées sur une pédagogie active, agile et inclusive.

### ▶ Axe 2 – Maintien en emploi et prévention de la désinsertion professionnelle :

- Création d'outils de veille et d'anticipation des situations de désinsertion professionnelle, s'appuyant sur des techniques d'intelligence artificielle ;
- Formations pour favoriser les transformations organisationnelles et managériales pour le maintien en emploi.

### ▶ Axe 3 – Santé et qualité de vie au travail :

- Programmes de recherche sur la santé au travail (retour à l'emploi, handicap psychique, maladies invalidantes, cancer) ;
- Programmes de formation en lien avec la RSE sur la place des salariés aidants



## UNE CONVENTION CADRE TRIENNALE DE PARTENARIAT ENTRE L'ANFH ET LE FIPHFP

Créée en 1974, l'Association nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est une association qui assure la gestion et la mutualisation des fonds versés au titre de la formation continue par l'ensemble des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics adhérents.

Elle a pour vocation de favoriser et d'améliorer la qualification professionnelle et personnelle des personnels hospitaliers et de permettre leur adaptation à l'évolution des sciences, des techniques et des conditions de travail.

Considérant que la formation est un véritable enjeu pour l'ensemble des personnels des établissements de la Fonction publique hospitalière, qu'ils soient travailleurs handicapés reconnus ou non, et conscients de l'intérêt à promouvoir des démarches innovantes de gestion des ressources humaines pour répondre aux enjeux de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, l'ANFH et le FIPHFP souhaitent, au travers de cette convention, s'adresser tant au collectif qu'à l'individu.

Ainsi, le 9 décembre 2021, le Comité national du FIPHFP a approuvé ce partenariat pour un engagement triennal de 6 M€ (2 M€/an) dont l'objectif général est le développement et la mise en œuvre d'actions favorisant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou reclassées au sein de la Fonction publique hospitalière et l'accueil d'apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique hospitalière. Il vise aussi à mobiliser et coordonner les moyens respectifs des deux partenaires en vue de favoriser et prolonger le développement d'une ingénierie et d'une offre de formation spécifique au handicap dans le secteur sanitaire, social et médico-social.

### Le programme d'actions contenu dans la convention répond aux objectifs suivants :

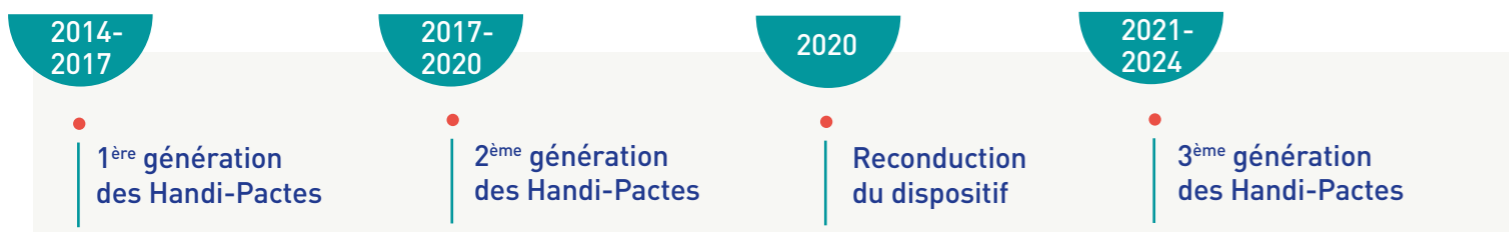
- Le développement d'une ingénierie de formation spécifique contribuant à l'intégration, au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la reconversion professionnelle des personnes en situation de handicap ;

- La mise en œuvre de formations de sensibilisation contribuant à faciliter l'accueil et l'intégration des agents en situation de handicap ;
- La mobilisation par l'ANFH des prestations de compensation du handicap pour ses stagiaires et apprentis en situation de handicap ;
- L'accueil d'apprentis en situation de handicap au sein de la Fonction publique hospitalière ;
- La contribution à l'animation de réseaux de référents handicap ;
- Le déploiement d'actions de communication ;
- Le soutien aux initiatives et projets régionaux.



# 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.

### 2021 : LE FIPHFP LANCE LA 3<sup>ÈME</sup> GÉNÉRATION DE SON DISPOSITIF HANDI-PACTE

Début 2021, la troisième génération de Handi-Pactes a été lancée pour les 3 années suivantes, pour un engagement annuel de 1,4 M€ et des missions recentrées autour de 3 axes :

#### AXE 1

- ▶ Un plan d'actions annuel en cohérence avec la politique handicap du FIPHFP.
- ▶ Un rapport annuel détaillé, comportant une évaluation qualitative et quantitative de actions engagées.

#### AXE 2

- ▶ Des échanges de pratiques rassemblant des acteurs venant d'horizons divers pour créer une dynamique handicap au sein du secteur public et approfondir les connaissances du secteur handicap.
- ▶ Une mise en réseau et l'animation des employeurs publics et des correspondants handicap des employeurs des trois versants de la Fonction publique.

#### AXE 3

- ▶ Une actualisation, la 1<sup>ère</sup> année, des sites Internet existants et l'alimentation, à compter de la 2<sup>ème</sup> année, du site national du FIPHFP.
- ▶ Une contribution dans l'élaboration d'une newsletter nationale et d'un centre de ressources national partagé.
- ▶ L'information des employeurs, notamment sur les actions engagées, les initiatives innovantes, les bonnes pratiques et les expériences réussies.

En 2021, les versements effectués dans le cadre des Handi-Pactes s'élèvent à **1 692 576 €**, répartis comme suit :

- ▶ **1 152 535 €** pour les Handi-Pactes 2<sup>ème</sup> génération
- ▶ **540 041 €** pour les Handi-Pactes 3<sup>ème</sup> génération (2021-2024)





# Les résultats

## LE TAUX D'EMPLOI

(DÉCLARATION 2021 – EFFECTIFS AU 31/12/2020)

L'EMPLOI DIRECT : UNE PRIORITÉ INSCRITE DANS LA LOI 2018-771  
« POUR LA LIBERTÉ DE CHOISIR SON AVENIR PROFESSIONNEL »

Taux d'emploi direct en 2021 =

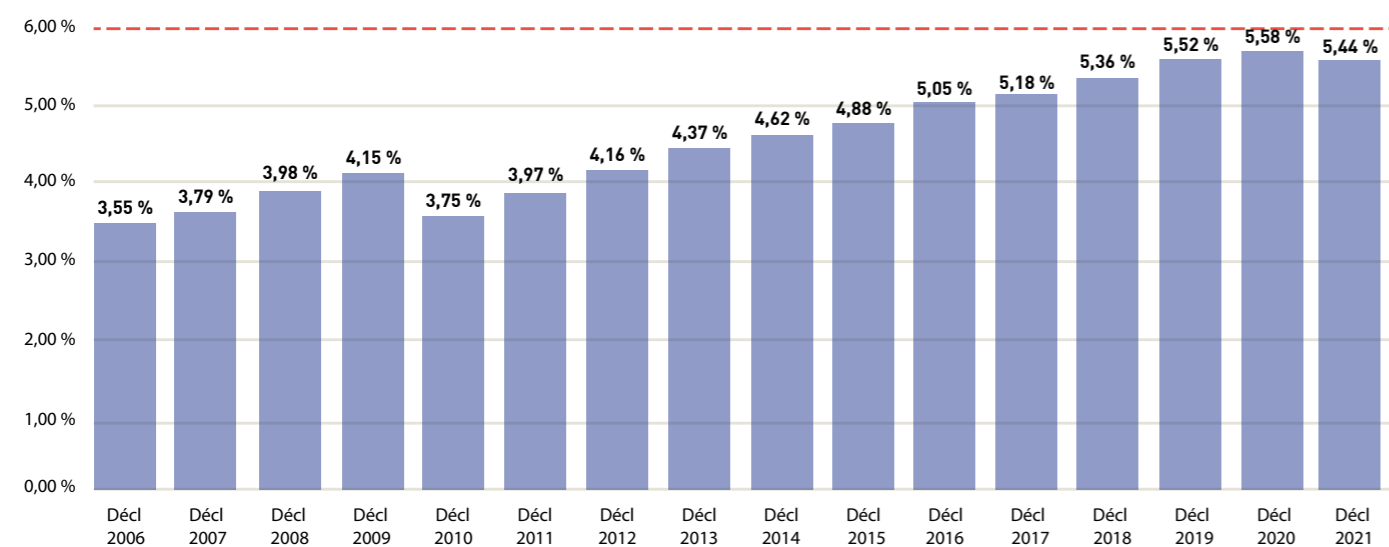
**5,44 %**

En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,44 % en 2021 dans la Fonction publique, soit + 1,89 point.

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

- ▶ 3,20 points dans la FPT
- ▶ 1,91 point dans la FPH
- ▶ 0,81 point dans la FPE

Évolution du taux d'emploi direct (TED) dans la Fonction publique déclaration 2021 – effectifs au 31/12/2020



Source : direction du Pilotage-CDC

En 2021, les 3 Fonctions publiques affichent un taux d'emploi en très légère baisse :

Fonction publique D'ÉTAT

**4,40 %**



contre 4,67 % en 2020, soit une baisse de 0,27 point ↘

Cette baisse s'explique par une diminution importante du nombre de BOE au sein de 2 principaux employeurs nationaux :

- ▶ Moins 4 660 BOE en 2021 pour le Ministère de l'Intérieur dont les policiers actifs en restriction d'aptitude qui ne sont pas passés devant un comité médical ou une commission de réforme ne sont plus comptabilisés comme BOE
- ▶ Moins 1 880 BOE pour le Ministère de l'Éducation nationale, du fait de départs en retraite non remplacés

Fonction publique HOSPITALIÈRE

**5,48 %**



contre 5,54 % en 2020, soit une baisse de 0,06 point ↘

Malgré une hausse de 129 BOE (+ 0,24 %), le taux d'emploi direct baisse légèrement du fait d'une hausse plus importante (+ 1,42 %) des effectifs (+ 13 906 ETR).

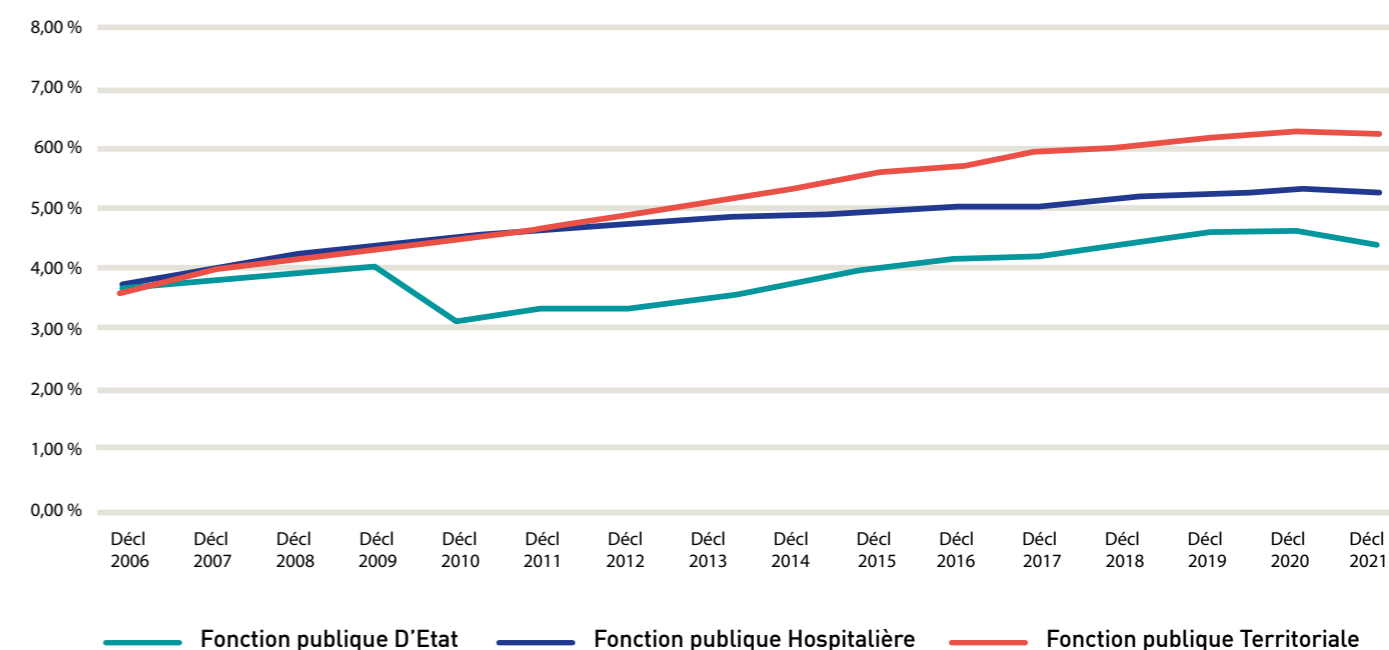
Fonction publique TERRITORIALE

**6,67 %**



contre 6,70 % en 2020, soit une baisse de 0,03 point ↘  
Pour la Fonction publique territoriale, la très légère baisse du taux d'emploi direct s'explique également par un nombre d'effectifs en hausse de 1,23 % (+ 20 420 ETR) pour 734 BOE supplémentaires représentant une augmentation de 0,66 %.

Évolution du taux d'emploi direct par Fonction publique

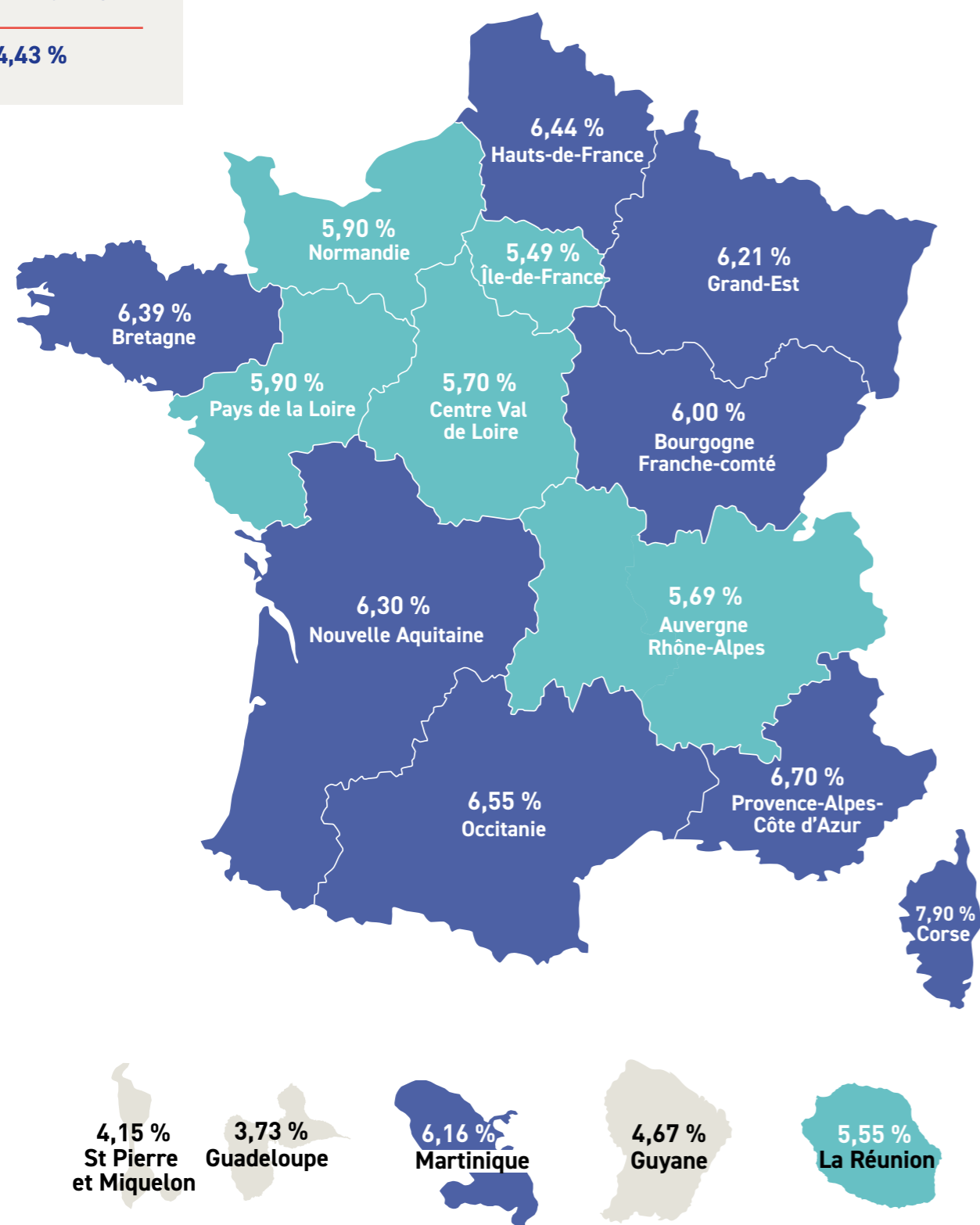




## EMPLOYEURS NATIONAUX

4,43 %

### Le taux d'emploi direct en région



En 2021, 9 régions dépassent les 6 % de BOE en emploi direct : Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Corse, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA, Martinique. Elles étaient 7 en 2020. Et 6 affichent un taux d'emploi direct entre 5 et 6 % : Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire, Île-de-France, Normandie, Pays de la Loire, La Réunion.

### Le taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs

	Décl 2020	Décl 2021
<b>Fonction publique de l'Etat</b>	<b>4.67 %</b>	<b>4.40 %</b>
Ministères	4.63 %	4.21 %
Grands EPA nationaux	7.10 %	7.44 %
Universités, EPA nationaux	4.06 %	4.26 %
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	4.08 %	4.26 %
<b>Fonction publique Hospitalière</b>	<b>5.54 %</b>	<b>5.48 %</b>
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5.63 %	5.38 %
Centres hospitaliers généraux	5.60 %	5.58 %
Hôpitaux locaux	5.51 %	5.57 %
Centres hospitaliers spécialisés	5.57 %	5.68 %
Hôpitaux autres	5.20 %	5.17 %
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	5.19 %	5.19 %
Autres établissements de soins	5.43 %	5.39 %
<b>Fonction publique Territoriale</b>	<b>6.70 %</b>	<b>6.67 %</b>
Communes	6.79 %	6.75 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	5.86 %	5.89 %
Départements	7.48 %	7.48 %
EP locaux départementaux	5.40 %	5.44 %
SDIS	5.18 %	4.93 %
Régions	8.58 %	8.05 %
EP locaux régionaux	2.00 %	1.55 %
Autres établissements territoriaux	4.84 %	4.60 %
CNFPT	7.85 %	8.65 %
<b>Total Fonction publique</b>	<b>5.58 %</b>	<b>5.44 %</b>

# LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) (DÉCLARATION 2021 – EFFECTIFS AU 31/12/2020)

La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est fixée aux articles L5212-13 du code du travail et 34 de la loi n°83-634 :

- Un agent, bénéficiaire de l'obligation d'emploi, rémunéré au 31 décembre de l'année N 1, compte pour 1 unité. Il ne peut être comptabilisé qu'une seule fois au titre de l'une de ses qualités (à choisir) (art.4 du décret n°2006-501).
- Les agents dont le contrat de travail ouvre droit à une aide de l'État (contrats d'apprentissage, contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats uniques d'insertion, parcours emploi compétences, ...) peuvent être comptés dans le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi bien que n'étant pas retenus dans l'effectif total s'ils remplissent les conditions suivantes :
  - être BOE
  - être présent dans les effectifs au 31 décembre N-1
  - avoir été rémunérés sur une période d'au moins 6 mois durant l'année N 1 ; cette période pouvant être discontinuée (art. 34 de la loi n°83-634).

## La majoration pour les 50 ans et plus

En application de l'article 4 alinéa 2 du décret n°2006-501 du 3 mai 2006 ; pour le calcul du nombre de BOE, est comptabilisé pour une unité et demie :

- L'agent recruté en N-1 qui a la qualité de BOE et qui a 50 ans et plus.
  - L'agent qui est devenu BOE en N-1 et qui a 50 ans et plus.
- La comptabilisation ne peut se faire qu'une seule fois au titre de l'année du recrutement ou de la reconnaissance de la qualité de BOE pour les bénéficiaires reconnus comme tels postérieurement à son cinquantième anniversaire.

## LES BOE EN 2021

**255 859** bénéficiaires de l'obligation d'emploi :  
- 5 459 BOE par rapport à 2020 (-2,09 %)  
+ 92 183 BOE par rapport à 2006 (+56,32 %)

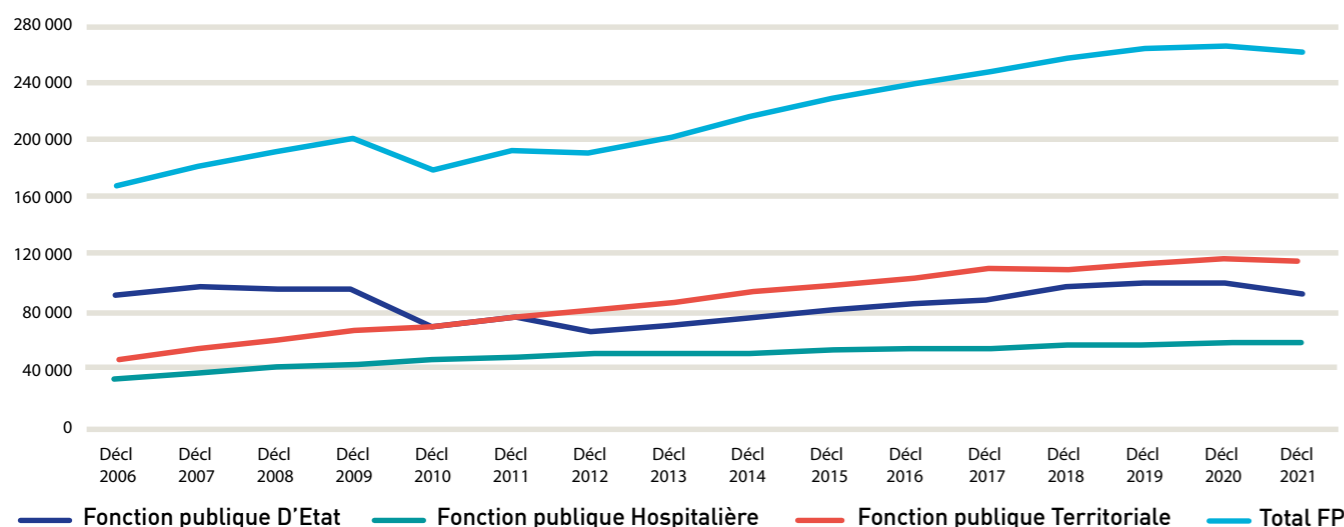
► **FPE = 89 031 BOE en 2021** (34,80 % du total des BOE)  
dont 87 % au sein des employeurs nationaux  
- 6 322 BOE par rapport à 2020 (-6,63 %)  
+ 634 BOE par rapport à 2006 (+0,72 %)

La baisse des BOE dans la Fonction publique d'Etat s'explique par le fait que, outre une augmentation du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la majorité des territoires (+ 966 BOE), on constate une baisse de - 7 179 BOE chez les employeurs publics nationaux majoritairement au sein des Ministère de l'Intérieur (-4 660 BOE) et de l'Education nationale (- 1 880 BOE). Pour ces deux Ministères, la baisse des BOE est essentiellement due à la suppression des policiers actifs en restriction d'aptitude dans le calcul des BOE du Ministère de l'Intérieur et au problème du non-remplacement de nombreux départs en retraite pour le Ministère de l'Éducation nationale.

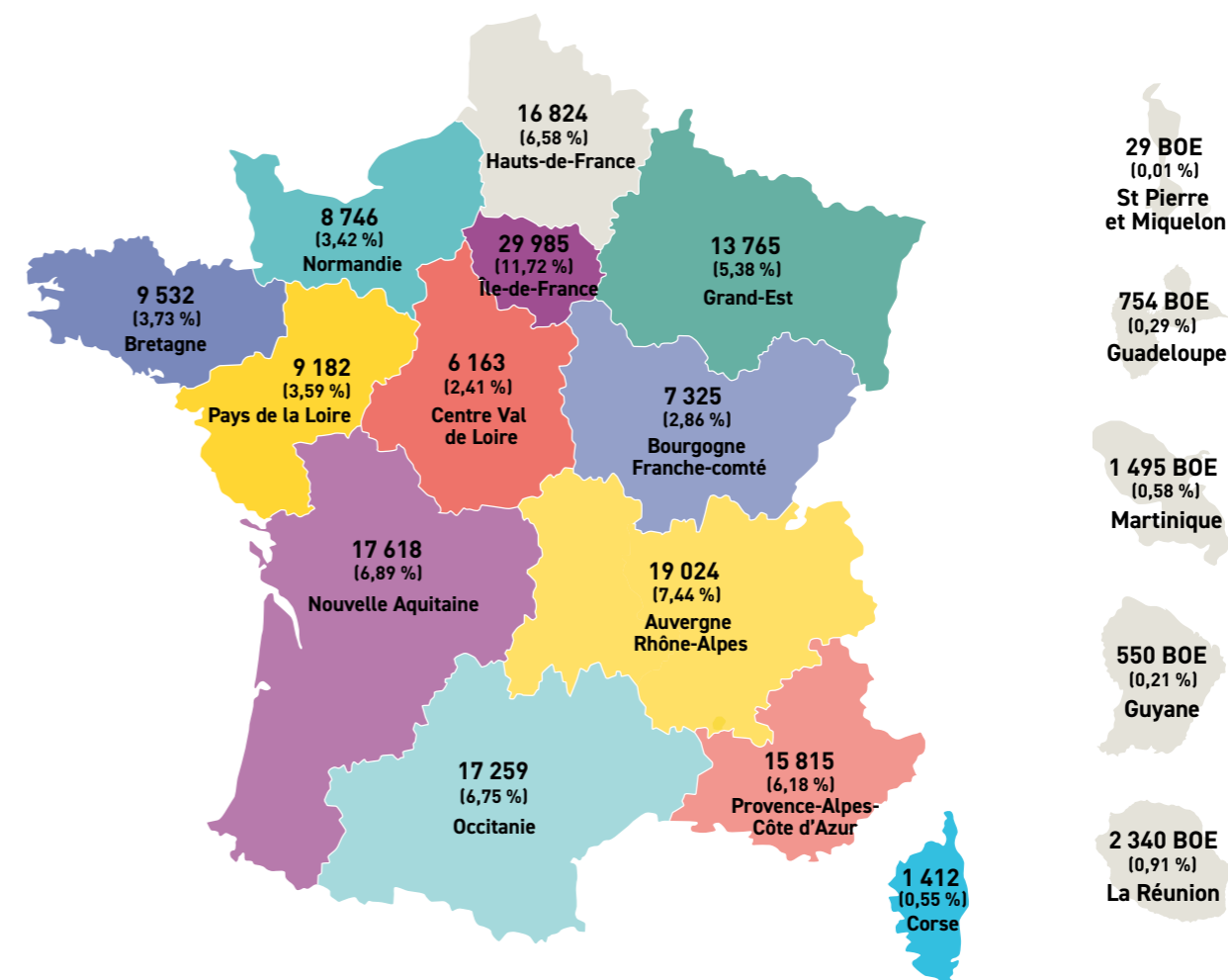
► **FPH = 54 602 BOE en 2021** (21,34 % du total des BOE)  
+ 129 BOE par rapport à 2020 (+0,24 %)  
+ 23 252 BOE par rapport à 2006 (+74,17 %)

► **FPT = 112 226 BOE en 2021** (43,86 % du total des BOE)  
+ 734 BOE par rapport à 2020 (+0,66 %)  
+ 68 297 BOE par rapport à 2006 (+56,32 %)

## Évolution du nombre de BOE par Fonction publique et total



## Ventilation des effectifs BOE au 31 décembre 2021



**78 041 BOE**  
(30,50 %)

**EMPL. NATIONAUX**  
FPE 77 841 BOE  
FPH  
FPT 200 BOE

**CENTRE-VDL**  
FPE 326 BOE  
FPH 2 324 BOE  
FPT 3 513 BOE

**GRAND EST**  
FPE 839 BOE  
FPH 5 878 BOE  
FPT 7 048 BOE

**GAUDELouPE**  
FPE 47 BOE  
FPH 206 BOE  
FPT 501 BOE

**NOUV AQUITAINE**  
FPE 1 189 BOE  
FPH 5 607 BOE  
FPT 10 822 BOE

**BOURG-FCHE CTE**  
FPE 339 BOE  
FPH 3 083 BOE  
FPT 3 903 BOE

**MARTINIQUE**  
FPE 13 BOE  
FPH 551 BOE  
FPT 931 BOE

**NORMANDIE**  
FPE 449 BOE  
FPH 3 143 BOE  
FPT 5 154 BOE

**OCCITANIE**  
FPE 1 167 BOE  
FPH 4 851 BOE  
FPT 11 241 BOE

**AUVERGNE-RA**  
FPE 1 453 BOE  
FPH 5 784 BOE  
FPT 11 787 BOE

**GUYANE**  
FPE 14 BOE  
FPH 202 BOE  
FPT 334 BOE

**BRETAGNE**  
FPE 959 BOE  
FPH 3 045 BOE  
FPT 5 528 BOE

**ILE DE FRANCE**  
FPE 1 784 BOE  
FPH 6 866 BOE  
FPT 21 335 BOE

**PACA**  
FPE 867 BOE  
FPH 3 915 BOE  
FPT 11 033 BOE

**LA REUNION**  
FPE 89 BOE  
FPH 437 BOE  
FPT 1 814 BOE

**PAYS DE LA LOIRE**  
FPE 442 BOE  
FPH 2 976 BOE  
FPT 5 764 BOE

**HAUTS-DE-FRANCE**  
FPE 1 136 BOE  
FPH 5 374 BOE  
FPT 10 314 BOE

**CORSE**  
FPE 77 BOE  
FPH 349 BOE  
FPT 986 BOE

**ST PIERRE/MIQUELON**  
FPE  
FPH 11 BOE  
FPT 18 BOE

### Fonction publique D'ÉTAT



15 régions affichent une hausse des BOE, soit un total de 966 BOE supplémentaires. 60 % concentrés sur 3 régions : Île-de-France, PACA et Nouvelle Aquitaine.

### Fonction publique HOSPITALIÈRE



12 régions affichent une hausse de BOE, soit un total de 853 BOE supplémentaires. Près de 47 % concentrés dans 3 régions : Bretagne, Bourgogne-Franche Comté et PACA et 88 % en ajoutant les régions Pays de la Loire, Hauts-de-France, Grand-Est, et Martinique.

### Fonction publique TERRITORIALE



15 régions affichent une hausse de BOE, soit un total de 842 BOE supplémentaires. Près de 46 % concentrés sur 4 régions : Auvergne-Rhône Alpes, Nouvelle Aquitaine, Grand-Est et Hauts-de-France.

## PARITÉ ET DIVERSITÉ DES BOE

### Les femmes BOE

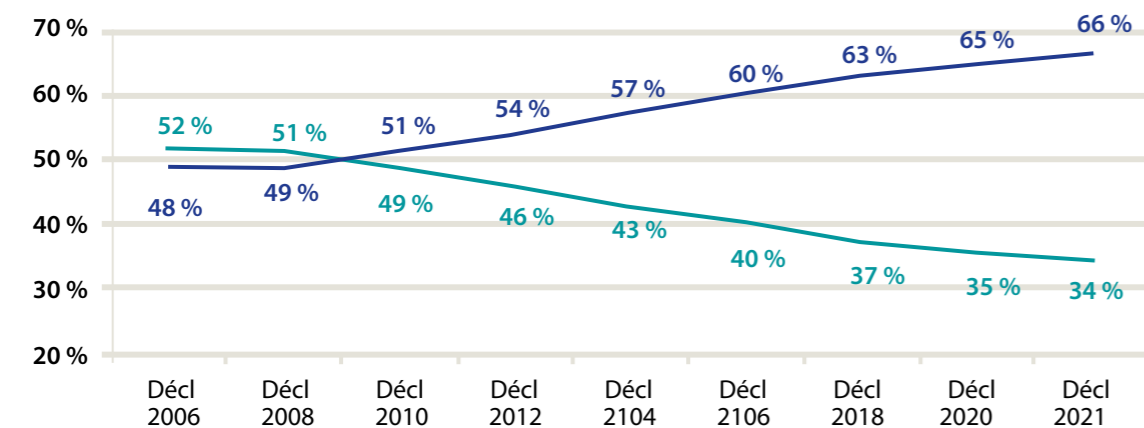
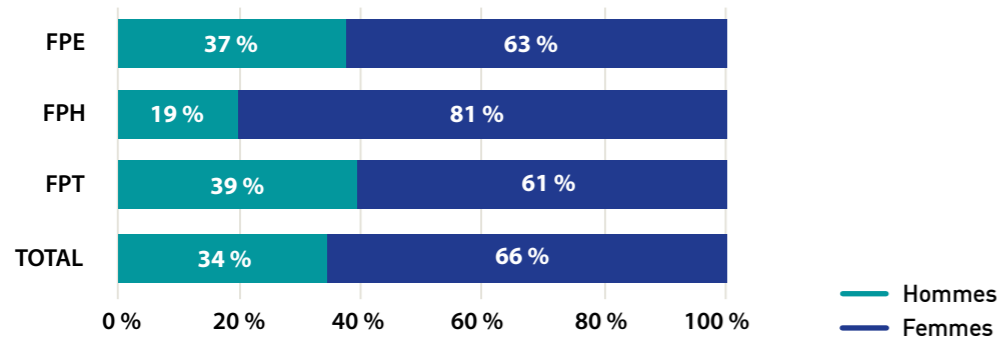
Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE n'a cessé d'augmenter depuis. En 2021, on dénombre 168 092 femmes BOE, soit 66 % du total des BOE (contre 65 % en 2020). Elles représentent près des 2/3 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

### Les hommes BOE

À l'inverse, la part des hommes BOE diminue chaque année par rapport au total de BOE. En 2021, on compte 87 767 hommes BOE, soit 34 % du total des BOE (contre 35 % en 2020).

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

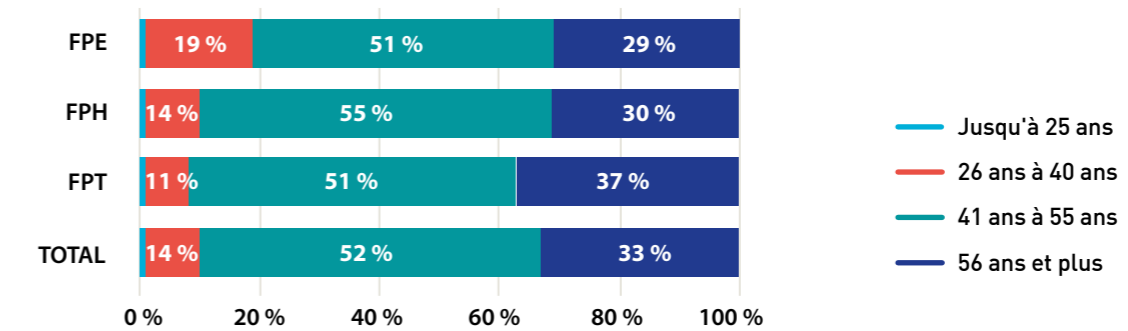
### Évolution des BOE dans la Fonction publique - par genre



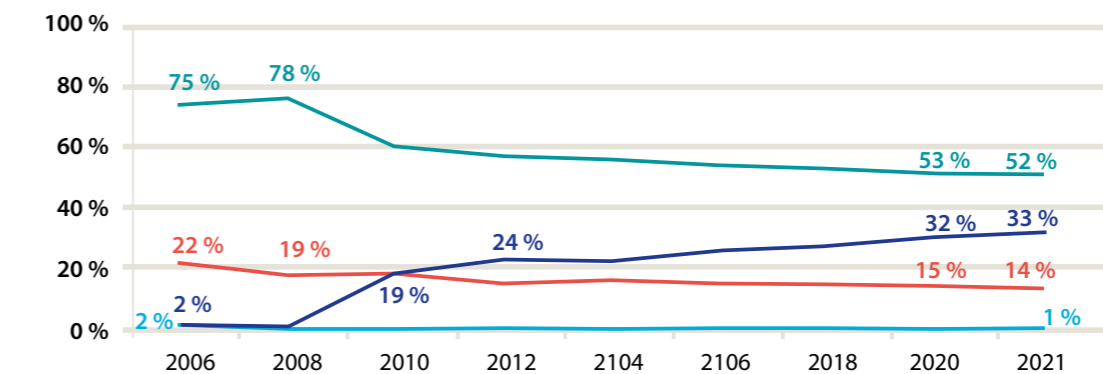
## INDICATEURS DÉMOGRAPHIQUES

85 % des BOE ont plus de 40 ans en 2021. Plus de la moitié des BOE a entre 41 et 55 ans et près d'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 2021, le taux des BOE âgés de 26 à 40 ans atteint son plus bas niveau (14 %). Ils représentaient 22 % des BOE en 2006.
- 52 % des BOE sont âgés de 41 à 55 ans. Ils étaient 78 % en 2009.
- Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 33 % en 2021. Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.



### Évolution des BOE dans la Fonction publique - par âge



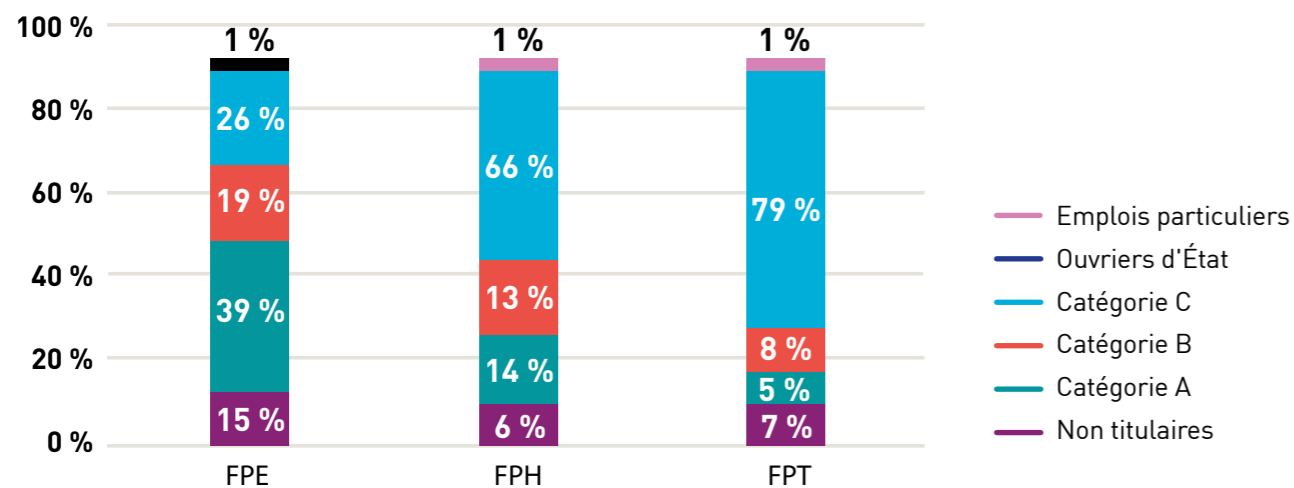
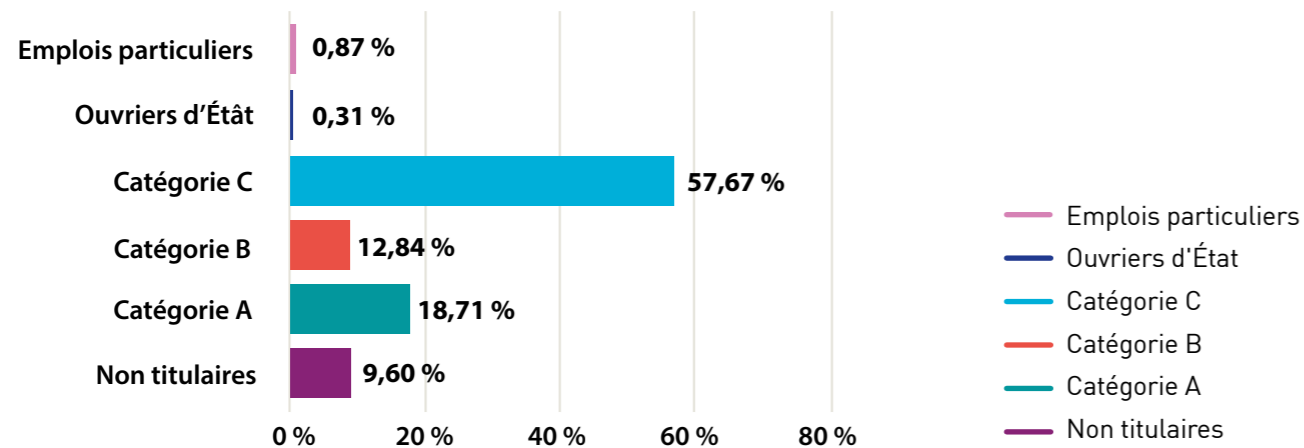
## RÉPARTITION PAR CATEGORIE HIÉRARCHIQUE ET PAR STATUT DES BOE

- En 2021 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. En légère augmentation de puis deux ans, ils représentent 58 % des BOE employés dans la Fonction publique, contre 57 % en 2020. Ils étaient 67 % en 2009. Les BOE de catégorie C représentent 79 % des BOE présents dans la Fonction publique territoriale et 67 % des BOE de la Fonction publique hospitalière.
- Les BOE de catégorie B représentent 13 % du total des BOE, contre 14% en 2020. Ils étaient 19 % en 2009.
- Le nombre de BOE de catégorie A continue d'augmenter et atteint 19% en 2021, contre 16 % en 2020. Ils étaient 5 % en 2009. Les BOE de catégorie A représentent 39 % des BOE de la Fonction publique d'État.

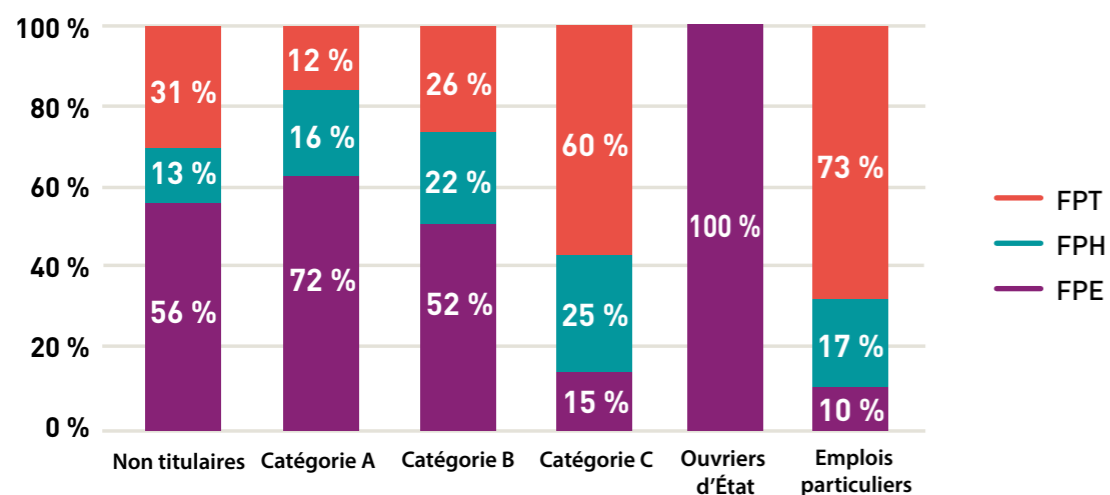
En 2021, les non titulaires représentent 10 % des BOE employés dans la Fonction publique (contre 14 % en 2018 et 9 % en 2009). Les Ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,31 % et 0,87 % des BOE en 2021.



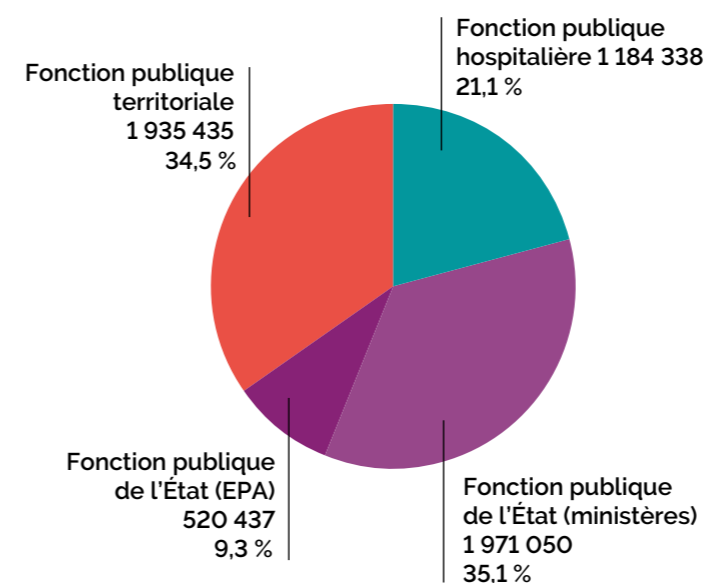
## Statut des BOE par Fonction publique



## Représentation des Fonctions publiques par catégorie hiérarchique



## Répartition des effectifs entre les trois versants de la Fonction publique en 2019



Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP - SDessi.  
Champ : Emplois principaux, tous statuts, situés en France (hors Mayotte).  
Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Les BOE non titulaires font majoritairement partie de la FPE (56 %). Ils sont 31% dans la FPT.

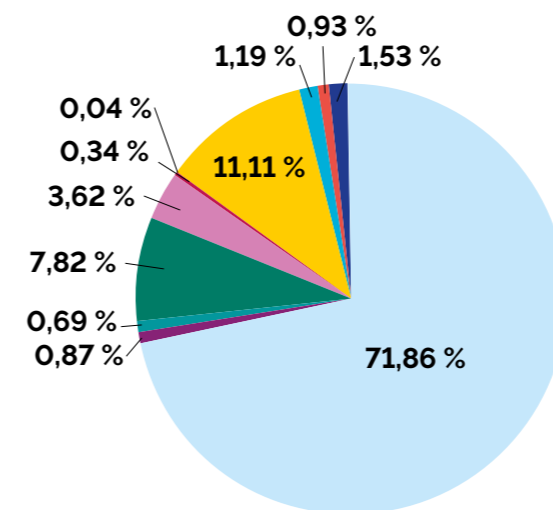
Près de 3/4 des BOE de catégorie A sont des agents de la FPE.

Plus de la moitié des BOE de catégorie B sont présents dans la FPE. Ils représentent un peu plus d'1/4 dans la FPT et 22% dans la FPH.

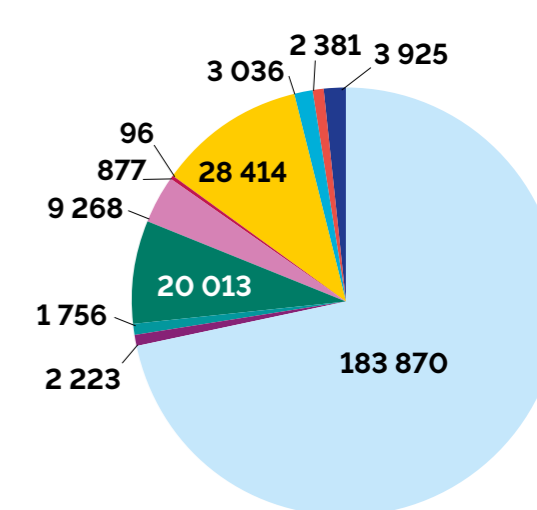
Les BOE de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (60%). 1/4 appartiennent à la FPH.

Enfin, 3/4 des BOE sur emplois particuliers font partie de la FPT.

## Répartition des BOE par typologie



## Nombre de BOE par typologie



## LES RECRUTEMENTS EN 2021

déclaration 2021 (données au 31 décembre 2020)

Fonction publique  
D'ÉTAT

**5 939**

16,56 % ; 715 de plus qu'en 2020  
[+ 13,69 %] ↗



Fonction publique  
HOSPITALIÈRE

**8 648**

[24,11 %] ; 2 187 de plus qu'en 2020  
[+ 33,85 %] ↗



Fonction publique  
TERRITORIALE

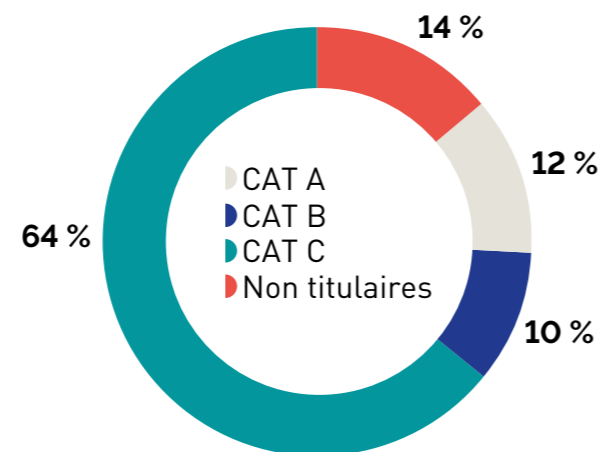
**21 286**

[59,34 %] ; 742 de plus qu'en 2020  
[+ 3,61 %] ↗

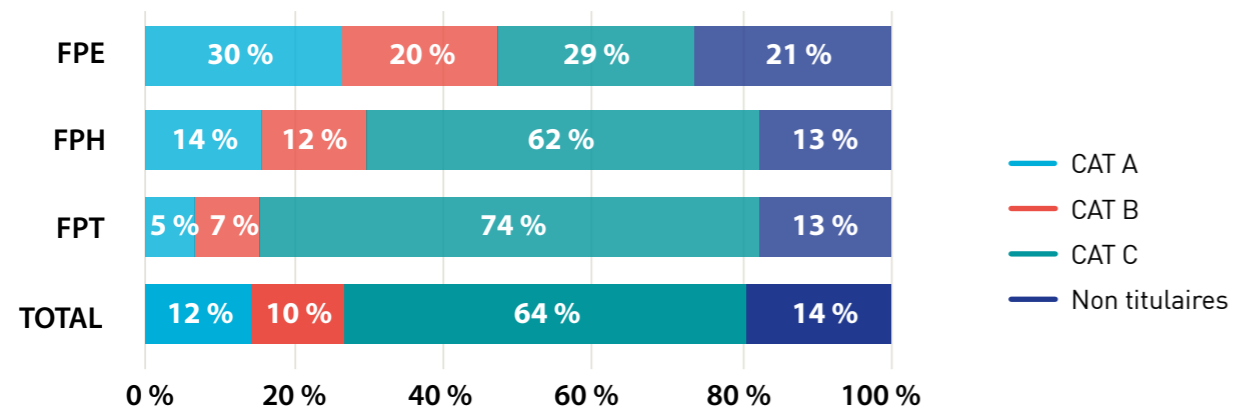


**35 873** recrutements réalisés  
par les trois Fonctions publiques  
3 644 recrutements de plus qu'en 2020  
[+ 11 %] ↗

Répartition des recrutements par  
catégories



Répartition des recrutements : par Fonction publique et par catégorie hiérarchique



## LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI EN 2021

déclaration 2021 (données au 31 décembre 2020)

Fonction publique  
D'ÉTAT

**2 576**

[22,13 %] ; 513 de plus qu'en 2020  
[+ 24,87 %] ↗



Fonction publique  
HOSPITALIÈRE

**3 599**

[30,92 %] ; 969 de moins qu'en 2020  
[- 21,21 %] ↘



Fonction publique  
TERRITORIALE

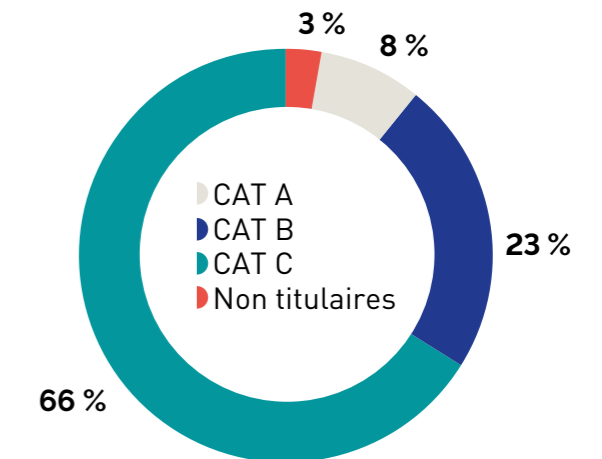
**5 465**

[46,95 %] ; 1 930 de moins qu'en 2020  
[- 26,10 %] ↘

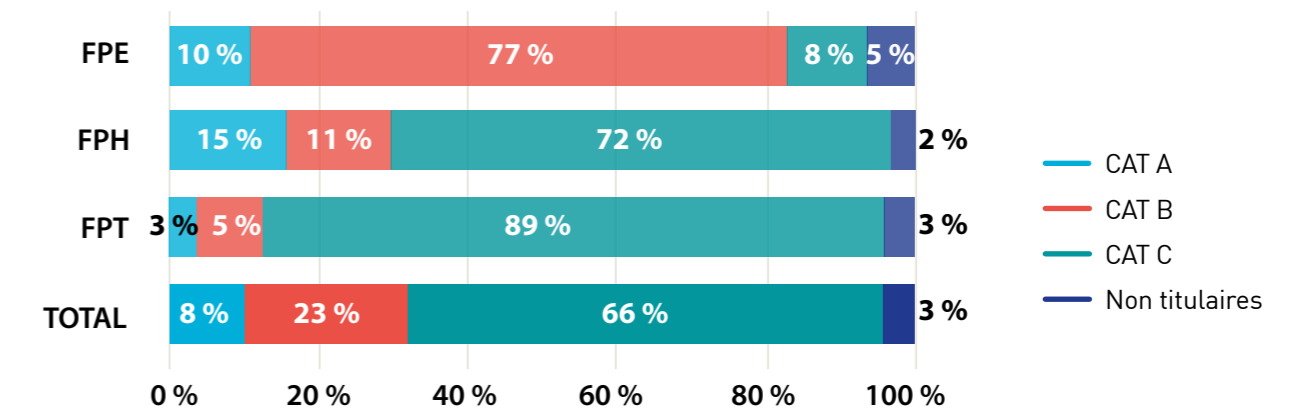


**11 640** maintiens dans l'emploi  
réalisés par les trois Fonctions  
publiques  
2 386 maintiens de moins qu'en 2020  
[- 17 %] ↘

Répartition des maintiens dans l'emploi  
par catégorie



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



## EXÉCUTION BUDGÉTAIRE

Le terme BR correspond au budget rectificatif validé par le Comité national du 14 octobre 2021.

### Les Autorisations d'Engagement

	AE BR	AE consommés	% conso
PERSONNEL	940 872 €	918 063 €	97,58 %
FONCTIONNEMENT	14 825 987 €	14 732 036 €	99,37 %
INTERVENTIONS	112 075 000 €	111 886 878 €	99,83 %
<b>TOTAL</b>	<b>127 841 859 €</b>	<b>127 536 977 €</b>	<b>99,76 %</b>

### Les Crédits de Paiement (décaissements)

	CP BR	CP consommés	% conso
PERSONNEL	940 872 €	917 495 €	97,52 %
FONCTIONNEMENT	22 423 533 €	22 297 513 €	99,44 %
INTERVENTIONS	111 223 000 €	105 221 218 €	94,60 %
<b>TOTAL</b>	<b>134 587 405 €</b>	<b>128 436 226 €</b>	<b>95,43 %</b>

### Les encaissements budgétaires

	BR	exécuté	exécution
BUDGET	120 000 000 €	143 523 184 €	119,60 %

### Le résultat budgétaire

Le résultat budgétaire de l'exercice 2021 (total encaissements – total décaissements) est excédentaire et s'établit à 15 086 958 €.

### Le résultat comptable

Le résultat comptable de l'exercice 2021 est détaillé dans le compte financier réalisé par l'agent comptable.





## Exécution budgétaire des ae et cp (au 31 décembre 2021)

ENVELOPPE	BUDGET RECTIFICATIF 2021 (source : CN du 14 oct 2021)	BUDGET RECTIFICATIF 2021 DES AE							TOTAL AE
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	Agefiph	
Sous enveloppe	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	
DESTINATION	Aides plateforme			945 000,00 €	2 560 000,00 €	14 380 000,00 €			17 885 000,00 €
	Programme accessibilité			5 666,00 €	666,00 €	668,00 €			7 000,00 €
	Convention employeurs			18 080 000,00 €	10 030 000,00 €	24 959 000,00 €			53 069 000,00 €
	Partenariats			35 000,00 €	2 060 000,00 €	0,00 €	504 000,00 €	37 015 000,00 €	39 614 000,00 €
	Autres financements intermédiés *						1 500 000,00 €		1 500 000,00 €
	COG GA		11 613 180,00 €						11 613 180,00 €
	COG EP - Communication		777 757,00 €						777 757,00 €
	COG EP - MAD		559 816,00 €						559 816,00 €
	COG EP - Comité Gouvernance		25 000,00 €						25 000,00 €
	COG EP - Assistance externe		73 234,00 €						73 234,00 €
	COG EP - Autres	940 872,00 €	292 000,00 €						1 232 872,00 €
	Remboursements de contributions		1 485 000,00 €						1 485 000,00 €
	<b>TOTAL</b>	<b>940 872,00 €</b>	<b>14 825 987,00 €</b>	<b>19 065 666,00 €</b>	<b>14 650 666,00 €</b>	<b>39 339 668,00 €</b>	<b>2 004 000,00 €</b>	<b>37 015 000,00 €</b>	<b>127 841 859,00 €</b>

ENVELOPPE	BUDGET RECTIFICATIF 2021 (source : CN du 14 oct 2021)	BUDGET RECTIFICATIF 2021 DES CP							TOTAL CP
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	Agefiph	
Sous enveloppe	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	
DESTINATION	Aides plateforme			937 000,00 €	2 603 000,00 €	14 160 000,00 €			17 700 000,00 €
	Programme accessibilité			355 000,00 €	0,00 €	0,00 €			355 000,00 €
	Convention employeurs			13 500 000,00 €	7 100 000,00 €	26 845 000,00 €			47 445 000,00 €
	Partenariats			15 000,00 €	2 700 000,00 €	1 350 000,00 €	335 000,00 €	39 550 000,00 €	43 950 000,00 €
	Autres financements intermédiés *						1 773 000,00 €		1 773 000,00 €
	COG GA		19 430 439,00 €						19 430 439,00 €
	COG EP - Communication		574 033,00 €						574 033,00 €
	COG EP - MAD		544 816,00 €						544 816,00 €
	COG EP - Comité Gouvernance		25 000,00 €						25 000,00 €
	COG EP - Assistance externe		103 245,00 €						103 245,00 €
	COG EP - Autres	940 872,00 €	261 000,00 €						1 201 872,00 €
	Remboursements de contributions		1 485 000,00 €						1 485 000,00 €
	<b>TOTAL</b>	<b>940 872,00 €</b>	<b>22 423 533,00 €</b>	<b>14 807 000,00 €</b>	<b>12 403 000,00 €</b>	<b>42 355 000,00 €</b>	<b>2 108 000,00 €</b>	<b>39 550 000,00 €</b>	<b>134 587 405,00 €</b>

ENVELOPPE	AE à date dans TRIO	AE CONSOMMEES							TOTAL AE
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	Agefiph	
Sous enveloppe	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	
DESTINATION	Aides plateforme			918 022,75 €	2 503 490,41 €	14 355 563,82 €			17 777 076,98 €
	Programme accessibilité			4 698,98 €	- €	- €			4 698,98 €
	Convention employeurs			18 074 836,23 €	10 029 399,17 €	24 958 986,15 €			53 063 221,55 €
	Partenariats			- €	2 027 634,00 €	- €	503 382,00 €	37 014 225,00 €	39 545 241,00 €
	Autres financements intermédiés *						1 496 639,33 €		1 496 639,33 €
	COG GA		11 613 180,00 €						11 613 180,00 €
	COG EP - Communication		758 550,29 €						758 550,29 €
	COG EP - MAD		553 960,33 €						553 960,33 €
	COG EP - Comité Gouvernance		22 927,02 €						22 927,02 €
	COG EP - Assistance externe		66 276,00 €						66 276,00 €
	COG EP - Autres	918 063,25 €	236 005,20 €						1 154 068,45 €
	Remboursements de contributions		1 481 136,79 €						1 481 136,79 €
	<b>TOTAL</b>	<b>918 063,25 €</b>	<b>14 732 035,63 €</b>	<b>18 997 557,96 €</b>	<b>14 560 523,58 €</b>	<b>39 314 549,97 €</b>	<b>2 000 021,33 €</b>	<b>37 014 225,00 €</b>	<b>127 536 976,72 €</b>

ENVELOPPE	CP à date dans TRIO	CP DECAISSES							TOTAL CP
		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					
				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	Agefiph	
Sous enveloppe	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	
DESTINATION	Aides plateforme			898 518,34 €	2 387 689,52 €	14 032 945,97 €			17 319 153,83 €
	Programme accessibilité			354 698,98 €	0,00 €	0,00 €			354 698,98 €
	Convention employeurs			13 355 563,13 €	6 321 771,94 €	24 183 606,31 €			43 860 941,38 €
	Partenariats			0,00 €	1 236 255,90 €	1 002 919,89 €	215 378,70 €	39 539 293,79 €	41 993 848,28 €
	Autres financements intermédiés *						1 692 575,71 €		1 692 575,71 €
	COG GA		19 430 439,00 €						19 430 439,00 €
	COG EP - Communication		461 917,77 €						461 917,77 €
	COG EP - MAD		544 658,30 €						544 658,30 €
	COG EP - Comité Gouvernance		18 025,02 €						18 025,02 €
	COG EP - Assistance externe		100 572,72 €						100 572,72 €
	COG EP - Autres	917 494,80 €	260 763,65 €						1 178 258,45 €
	Remboursements de contributions		1 481 136,79 €						1 481 136,79 €
	<b>TOTAL</b>	<b>917 494,80 €</b>	<b>22 297 513,25 €</b>	<b>14 608 780,45 €</b>	<b>9 945 717,36 €</b>	<b>39 219 472,17 €</b>	<b>1 907 954,41 €</b>	<b>39 539 293,79 €</b>	<b>128 436 226,23 €</b>

\*Autres financements intermédiés = Pactes + Sensibilisation des employeurs et des partenaires

\*Autres financements intermédiés = Pactes + Sensibilisation des employeurs et des partenaires



---

## EN DIRECT de nos régions

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

## AU PLUS PRÈS DES EMPLOYEURS EN RÉGION, LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP

### Faire vivre la politique nationale du FIPHFP en région, au plus proche des territoires

Pour assurer la mise en œuvre de la politique nationale et une présence sur les territoires, le FIPHFP s'appuie sur un solide réseau de représentants : les directeurs et directrices territoriaux au handicap (DTH). Leur rôle est de guider les employeurs publics dans le déploiement de leur politique handicap et d'animer un réseau d'acteurs régionaux de l'emploi et du handicap qui est profitable aux employeurs publics régionaux impliqués.

#### Au quotidien...

- **RENCONTRER**  
pour présenter le FIPHFP
- **EXPLIQUER**  
le fonctionnement du FIPHFP et son catalogue d'actions
- **METTRE EN RELATION**  
tous les acteurs impliqués pour 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

### 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 Fonctions publiques 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.

### ZOOM SUR LA NOUVELLE GÉNÉRATION DES HANDI-PACTES

En 2014, le FIPHFP a lancé les Handi-Pactes, des dispositifs régionaux d'appui, d'animation et de développement de partenariats pour être à proximité des employeurs publics et améliorer leur

accompagnement dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap. Piloté par un cabinet de conseil expert des problématiques de l'emploi et du handicap, chaque Handi-Pacte épaulé son DTH dans la diffusion d'informations et le partage de bonnes pratiques avec les employeurs des trois versants de la Fonction publique dans le cadre de la stratégie nationale du FIPHFP.

En 2021, les DTH ont accueilli la 3<sup>ème</sup> génération des Handi-Pactes. Pour les 3 années à venir, les Handi-Pactes sont chargés de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées et de communiquer les bonnes pratiques des employeurs régionaux exemplaires.

### 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



Monica  
Gouzy  
Grand Est



Florence Guery  
Nouvelle-  
Aquitaine



Salwa  
Philibert  
Centre-Val  
de Loire



Marc  
Guerrier de Dumast  
Occitanie



Guillaume  
Bonneville  
Auvergne-  
Rhône-Alpes



Mohamed Ayadi  
Ile-de-France



Fabrice  
Geurts  
Bourgogne-  
Franche-Comté



Jacques de Pesquidoux  
Normandie



Laure  
Ben Moussi  
La Réunion



# LES CHIFFRES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES EN 2021

**5,69 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,26 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**4,84 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

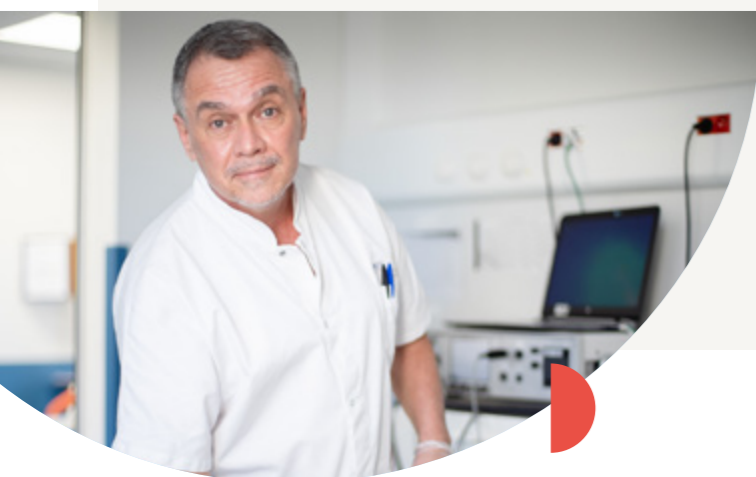
**6,52 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**19 024**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**1 453**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5 784**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**11 787**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**7 315 334 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**2 502 650 €**  
financés via la  
plateforme

dont 1 367 564 € (54,64 %) en faveur de l'apprentissage

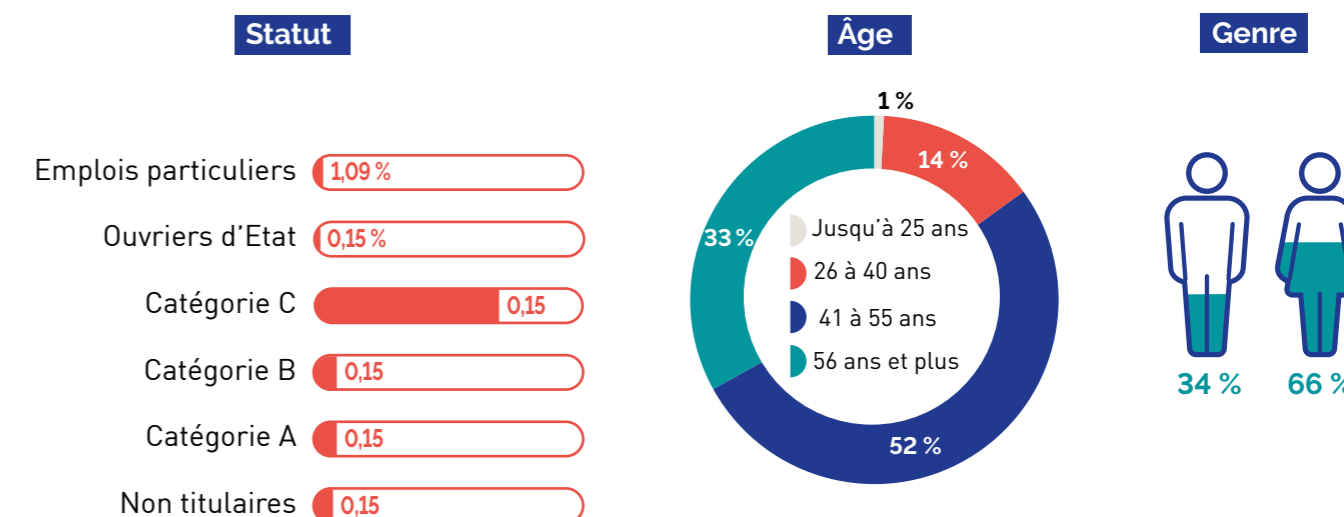
**4 812 684 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

12 conventions validées par le comité d'engagement en 2021 pour un total d'engagement pluriannuel de 4,97 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ain	15 874	780	4,91 %
Allier	15 509	956	6,16 %
Ardèche	11 724	703	6,00 %
Cantal	6 730	376	5,59 %
Drôme	18 155	1 067	5,88 %
Haute-Loire	7 773	514	6,61 %
Haute-Savoie	28 664	1 504	5,25 %
Isère	55 335	3 038	5,49 %
Loire	32 089	1 862	5,80 %
Puy-de-Dôme	31 241	1 654	5,29 %
Rhône	90 200	5 455	6,05 %
Savoie	21 028	1 115	5,30 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Guillaume Bonneville,  
directeur territorial au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Une mobilisation collective issue d'une collaboration entre le FIPHFP et le préfet de région

Le FIPHFP et le préfet de la région AURA unissent leurs forces pour faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes un territoire exemplaire sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap. Leur initiative commune, qui s'inscrit dans le cadre du comité des employeurs publics d'Auvergne-Rhône-Alpes, a pour ambition d'atteindre un taux d'emploi supérieur à 6 % dans les trois versants de la Fonction publique. Pour ce faire, les employeurs volontaires ont été invités dès janvier 2021 à signer une charte d'engagement.

Une fois cet engagement formalisé, le Handi-Pacte régional a pris contact avec chaque employeur afin de trouver des actions concrètes et adaptées pour les aider à augmenter leur taux d'emploi. Pour atteindre l'objectif fixé collectivement, 2 400 agents en situation de handicap supplémentaires devront être embauchés.

## Lyon a accueilli le Tour de France de l'apprentissage

Le Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP, initié en 2020, s'est poursuivi en 2021. « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » a ainsi fait étape à Lyon le 4 mars 2021 sous un format digital. Organisé en partenariat avec la préfecture d'Auvergne-Rhône-Alpes, CHEOPS, la région Auvergne-Rhône-Alpes et l'Agefiph, ce rendez-vous thématique a réuni 200 professionnels désireux de faciliter l'accès à la formation et le recrutement des apprentis en situation de handicap. Pour dynamiser le propos, 3 tables rondes thématiques étaient organisées, donnant tour à tour la parole à des experts, des employeurs publics, des CFA et des apprentis en situation de handicap :

- **Table ronde n°1** : les dispositifs permettant l'accessibilité universelle des CFA
- **Table ronde n°2** : le recrutement d'apprentis comme facteur d'inclusion
- **Table ronde n°3** : les enjeux de l'accompagnement et le rôle clé du référent handicap

## Relance du réseau des employeurs conventionnés régionaux

Le 11 mai 2021, le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes a réuni une vingtaine d'employeurs publics pour relancer la dynamique de groupe entre les institutions en conventionnement avec le FIPHFP. Cette première rencontre de l'année a pris la forme d'une « weblin », soit un temps d'échange, en présence de Guillaume Bonneville, pendant lequel les employeurs étaient invités à partager leurs pratiques en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap. Cette date était aussi l'occasion de présenter le Handi-Pacte 3<sup>ème</sup> génération et les actualités du FIPHFP.

Une seconde rencontre a eu lieu le 1<sup>er</sup> juin 2021 pour présenter le nouveau catalogue des interventions du FIPHFP et faire un point sur les dernières actions régionales.

À la rentrée, une nouvelle weblin a été organisée en présence de Catherine Auguste, responsable de l'unité Plateforme des aides du FIPHFP, pour répondre en direct aux questions sur le catalogue des aides, précédemment présenté.

## Un salon en ligne à l'occasion de l'opération Alternance par DuoDay

Pour faire résonner à échelle régionale la nouvelle opération Alternance par DuoDay, qui avait pour but d'encourager la rencontre entre des employeurs à la recherche d'apprentis et des personnes en situation de handicap à la recherche d'un contrat d'apprentissage, le FIPHFP et Pôle emploi AURA ont créé un salon en ligne dédié.

Accessible du 18 mai au 4 juin 2021, cet espace digital recensait une centaine d'offres d'apprentissage, accessibles du CAP au Master 2, proposées par des employeurs publics de la région, pour encourager une dynamique de « job dating ». En parallèle, une web-conférence intitulée « Un appel à candidatures spontanées » a été organisée le 27 mai pour encourager la rencontre entre les employeurs et les candidats bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

## Une journée pour accueillir les nouveaux référents handicap

Comme chaque année, le FIPHFP initie une journée d'accueil réunissant les nouveaux référents handicap des trois versants de la Fonction publique de la région. Organisée le 9 septembre 2021 à Lyon, elle a permis aux référents handicap « débutants » de faire connaissance avec le réseau régional et de mettre leurs premières connaissances à profit avec des mises en situation concrètes.

## Mieux connaître les partenariats potentiels avec les Entreprises Adaptées (EA) et les ESAT

« Employeurs publics : pourquoi développer des partenariats avec les Entreprises Adaptées (EA) et les ESAT ? » telle était la thématique de la rencontre virtuelle du 16 septembre 2021 qui était proposée aux employeurs publics d'Auvergne-Rhône-Alpes. Organisé en partenariat avec l'UNEA et le réseau GESAT, ce rendez-vous a répondu à de nombreuses questions : comment et pourquoi développer ses achats auprès du secteur adapté et protégé ? Quelles sont les possibilités de recrutement des salariés et d'usagers d'EA et ESAT ? La rencontre a été très appréciée des 33 participants aux profils divers : responsables du service Achats, chargés des commandes publiques, responsables des ressources humaines, référents handicap, etc.

## Réformes et actualités au programme d'un webinaire flash

La gestion du handicap dans la Fonction publique évolue rapidement et les réformes changent régulièrement les processus de travail des employeurs publics. Pour informer le plus grand nombre, le FIPHFP a organisé le 15 octobre 2021 un webinaire flash à destination des employeurs publics d'Auvergne-Rhône-Alpes. L'occasion de présenter aux 62 participants les dernières réformes et les derniers outils déployés pour aider les employeurs à toujours mieux favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.



## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Nous sommes très fiers de notre grand projet de l'année 2021 : la charte d'engagement des employeurs publics. Le préfet de région a invité en janvier, au travers de la signature d'une charte, l'ensemble des employeurs publics à faire de la région un territoire exemplaire en matière d'emploi de personnes en situation de handicap. L'objectif fixé est de recruter 2 400 agents pour dépasser, à l'horizon 2023, le seuil de 6 % d'agents en situation de handicap. Tout au long de l'année, les employeurs signataires, la préfecture, le Handi-Pacte du FIPHFP, les partenaires du service public de l'emploi, le CNFPT et l'ANFH se sont impliqués pour recruter, promouvoir et former de nouveaux agents.

La crise sanitaire a continué à impacter les personnes en situation de handicap. Lors des rencontres, les employeurs publics ont exprimé une complexification des situations individuelles, une montée en puissance de l'accompagnement lié au handicap psychique et l'impact du télétravail au détriment de l'inclusion par le collectif. Dans ce contexte nouveau, j'ai été frappé par la mobilisation et l'implication des employeurs et des équipes, pour faciliter, proposer des solutions et structurer leur politique handicap, afin de promouvoir une Fonction publique inclusive.



Guillaume Bonneville  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES

## BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ EN 2021

**6,00 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**3,68 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5,63 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,72 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**7 325**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**339**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**3 083**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**3 903**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**1 746 555 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**769 975 €**  
financés via la  
plateforme

dont 253 068 € (32,87 %) en faveur de l'apprentissage

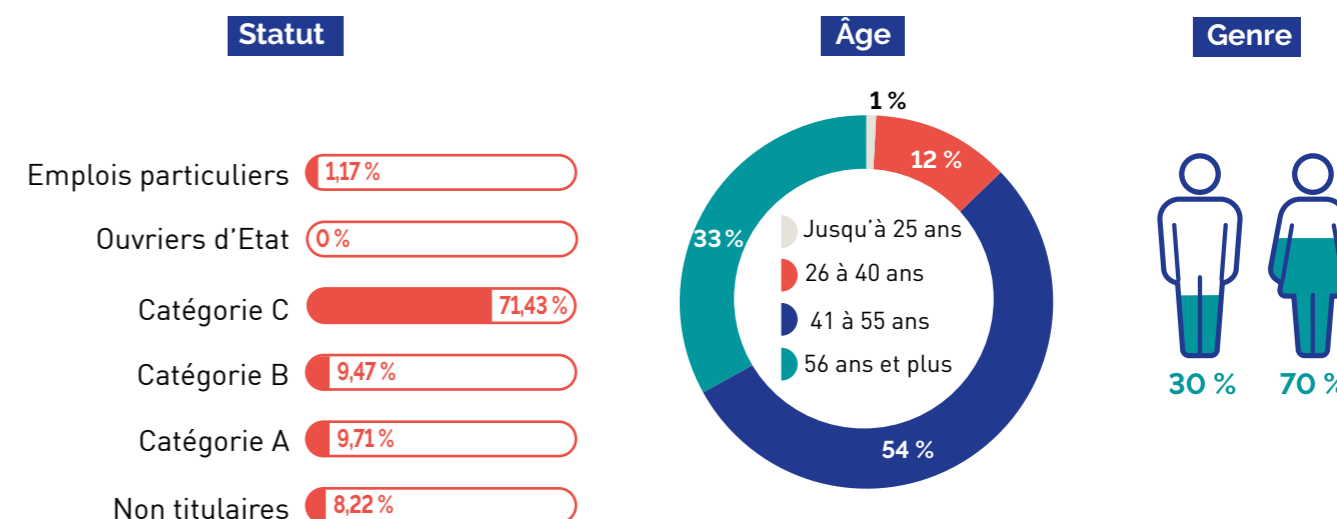
**976 581 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

5 conventions validées par le comité d'engagement en 2021 pour un total d'engagement pluriannuel de 0,92 M€

### DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Côte-d'Or	25 785	1 489	5,77 %
Doubs	27 366	1 772	6,48 %
Haute-Saône	6 303	460	7,30 %
Jura	10 433	612	5,87 %
Nièvre	9 372	595	6,35 %
Saône-et-Loire	22 296	1 257	5,64 %
Territoire de Belfort	7 412	393	5,30 %
Yonne	13 131	747	5,69 %

### LES BOE EN 2021



### VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Fabrice Geurts,  
directeur territorial au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive



## Handicap et télétravail : un webinaire à résonance nationale

Après une année 2020 animée par plusieurs webinaires interrégionaux fédérateurs, le FIPHFP a lancé en 2021 une série de webinar nationaux, animés par les Handi-Pactes, le réseau régional du FIPHFP en charge de collecte et d'échange de pratiques entre les trois Fonctions publiques. Le premier webinaire de cette série nationale a été organisé par le Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté le 29 avril 2021, présentant pendant un après-midi les bonnes pratiques pour faire cohabiter, avec succès, handicap et télétravail. Ce temps de rencontre avait pour but de tirer les premiers enseignements du télétravail, qu'il ait été imposé par le confinement ou recommandé pour des questions de santé, et de présenter les bonnes pratiques qui permettent aux agents en situation de handicap de bien vivre leur expérience du travail à domicile. Pendant une heure, plusieurs employeurs publics sont intervenus pour présenter leurs témoignages et leurs retours sur expériences.

## Le lancement du club des correspondants handicap locaux

Le mardi 4 mai 2021, la première rencontre du club des correspondants handicap de Bourgogne-Franche-Comté a eu lieu. Pour l'occasion, 21 correspondants handicap étaient réunis à distance en compagnie de Fabrice Geurts et

des animateurs du Handi-Pacte régional. Après un tour d'horizon des nouveautés et des sujets d'actualité, plusieurs employeurs ont sollicité l'avis de leurs homologues sur des situations en cours. Pensé comme un lieu d'échange libre sur les pratiques professionnelles existantes et futures, ce club réunit chaque année les représentants des employeurs publics volontaires 2 fois en présentiel et 3 fois en distanciel.

## Préparer ensemble le DuoDay

L'anticipation est l'une des clés de réussite des actions organisées en interne. C'est pour cela que le Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté a organisé, le 22 juin 2021, un atelier pour préparer le DuoDay 2021, 5 mois avant l'événement. Les 22 employeurs présents ont ainsi pu poser leurs questions sur cet événement simple à mettre en œuvre et très efficace pour ouvrir les portes à des candidats en situation de handicap et sensibiliser les équipes au handicap.

## Une formation pour ingérer les nouveaux référents handicap

Le mardi 6 juillet 2021, 9 nouveaux correspondants handicap de la Fonction publique se sont réunis en présentiel à l'occasion d'une formation d'intégration animée par Fabrice Geurts et le Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté. Pour les aider à bien appréhender leur nouveau rôle, un programme riche et varié a été proposé : présentation des missions inhérentes aux référents handicap, partage d'expériences, étude de cas pratiques fictifs, mise à disposition d'outils, présentation des dispositifs réglementaires, etc.

## Avoir les clés pour sécuriser des parcours professionnels des agents

C'est dans les locaux de Dijon Métropole que 45 employeurs publics de la région se sont retrouvés le 4 octobre pour échanger autour de la sécurisation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Animée par Fabrice Geurts, la journée s'est divisée en deux parties.

Le matin, le propos était concentré autour de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés avec une vision à long terme : identification de candidats potentiels, présentation de dispositifs d'insertion existants (PMSMP, apprentissage, PEC, stages et Handiciviq par exemple), formations possibles, gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, etc.

L'après-midi donnait la part belle à des témoignages tels que ceux du Centre Hospitalier Spécialisé de la Chartreuse, de l'ANFH, de l'Académie de Besançon et de la Ville de Chalon-sur-Saône - Grand Chalon.

La journée s'est achevée par la réalisation d'un arbre à idées collaboratif, qui a fait ressortir les mots clés fédérateurs de l'emploi handicap : accompagnement, proximité, coordination des acteurs, anticipation, formation, co-construction.



## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



2021 a permis de finaliser les travaux consacrés aux freins et leviers concernant l'accès à l'apprentissage des TH dans la région. Des pistes concrètes d'amélioration - certaines correspondent aux bonnes pratiques dont le FIPHFP se fait déjà le promoteur -, pour faciliter l'accès à l'apprentissage, sécuriser les parcours et mieux accompagner les employeurs ont ainsi pu être dégagées. Elles enrichiront les plans d'actions 2022 des professionnels accompagnant les employeurs et les bénéficiaires.

Les apports de la loi de transformation de la Fonction publique entrent progressivement en application, et l'enjeu pour les employeurs est de pouvoir s'en emparer afin de répondre à leurs obligations et leurs ambitions en matière d'insertion et de maintien. Dans ce cadre, les employeurs alertent sur la pénurie grandissante des médecins du travail, source de difficultés. Il est également exprimé une forte attente sur les délais d'obtention des aides mobilisables ainsi que le suivi des demandes. Enfin, 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.



Fabrice Geurts  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES BRETAGNE EN 2021

**6,39 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**6,28 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**5,61 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**6,94 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**9 532**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**959**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**3 045**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**5 528**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**3 168 270 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

AIDES  
PONCTUELLES :

**1 509 456 €**  
financés via la  
plateforme

dont 582 070 € (38,56 %)  
en faveur de l'apprentissage

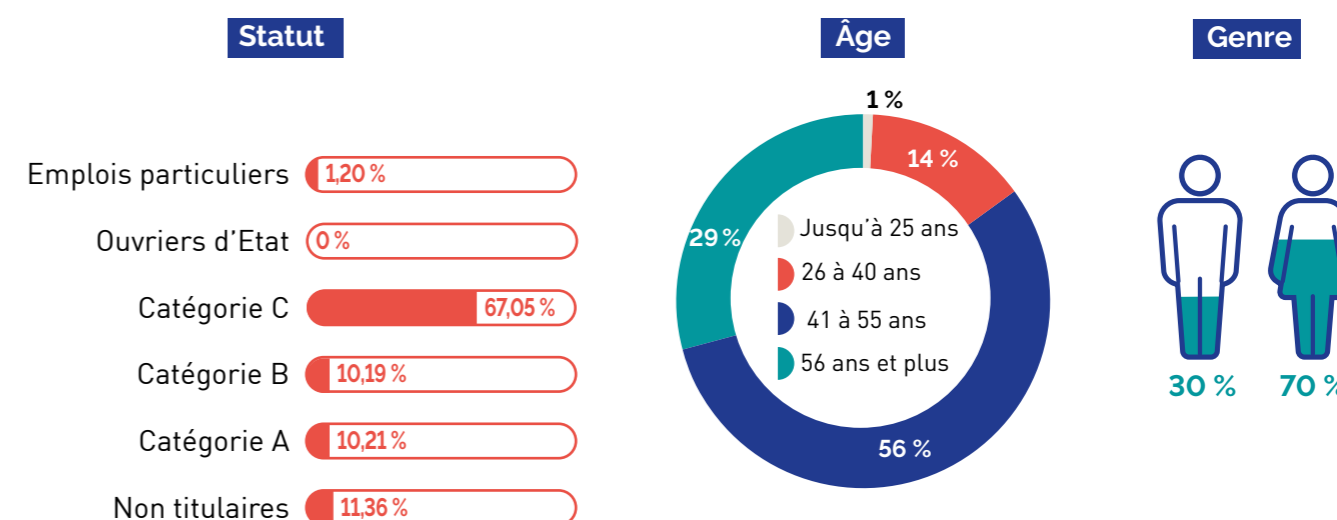
**1 658 815 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

5 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 2,26 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Côtes-d'Armor	25 226	1 515	6,01 %
Finistère	39 897	2 727	6,84 %
Ille-et-Vilaine	51 695	3 394	6,57 %
Morbihan	32 384	1 896	5,85 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Delphine Bellegarde Rieu,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## FINISTÈRE : Une 4<sup>ème</sup> convention signée entre le FIPHFP et le département

Le début d'année a été marqué par l'engagement du Conseil départemental du Finistère en faveur d'une Fonction publique exemplaire en matière d'emploi handicapé. Le 16 février 2021, la structure a en effet signé sa 4<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP, confirmant sa mobilisation pour l'inclusion. Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP et Nathalie Sarrabezolles, présidente du Conseil départemental du Finistère ont signé virtuellement la convention, en présence de Marc Desjardins, directeur du FIPHFP et de Patrice Bodier, directeur de la Banque des Territoires. Après des années d'engagement avec le FIPHFP, le Conseil départemental du Finistère a atteint un taux d'emploi direct de 11,29 % en 2021 (contre 1,73 % en 2005). Un très bel exemple d'engagement pour la Fonction publique !

## Premier Club des conventionnés de Bretagne et des Pays de la Loire

Le 16 avril 2021, le FIPHFP a organisé, via ses Handi-Pactes territoriaux, son premier Club des conventionnés des régions Bretagne et Pays de la Loire. Ce club a pour objectif d'offrir un espace de discussion aux employeurs publics et aux centres de gestions (CDG) conventionnés (ou en voie de conventionnement) avec le Fonds, afin qu'ils puissent échanger sur leurs avancées, leurs questionnements ou éventuelles difficultés. Ces temps de rencontre ont également pour volonté de créer du lien, pour renforcer une politique RH inclusive sur le territoire. Cette première édition était organisée autour de la thématique de l'écosystème du handicap et a permis aux participants de mieux identifier les multiples acteurs et l'offre de service.

## Handicap et télétravail : échanges de bonnes pratiques entre employeurs publics

Ces deux dernières années marquées par le Covid-19 ont rebattu les cartes en matière de travail. Le télétravail s'inscrit depuis dans le quotidien de la majorité des actifs, dont celui des travailleurs en situation de handicap. Afin de sensibiliser autour des problématiques spécifiques rencontrées par les PSH en télétravail, le FIPHFP a réuni le 7 mai 2021 une dizaine d'employeurs publics bretons. Tenu en distanciel, cet échange a permis aux acteurs de la politique handicap de partager leurs avancées, attentes, obstacles afin de trouver, ensemble, des pistes de solution.

## Une nouvelle convention signée entre la région Bretagne et le FIPHFP

Le 1<sup>er</sup> juin 2021, la région Bretagne s'est réengagée aux côtés du FIPHFP à travers une convention s'étendant de 2021 à 2023. La collaboration a commencé par un partenariat initié en 2009, puis reconduit tous les trois ans, confirmant bien la politique exemplaire de la région en faveur de l'inclusion. Ce nouvel engagement se traduira concrètement par le recrutement durable de 37 bénéficiaires de l'obligation d'emploi et l'embauche de 9 apprentis en situation de handicap. Par ailleurs, plus de 200 aménagements de postes sont prévus et des mesures d'accompagnement spécifiques favorisant la reconversion professionnelle des agents en difficulté sur leur poste de travail seront mises en place.

## Entre mi-juin et mi-septembre, plusieurs temps forts organisés par le FIPHFP sur le territoire

Classe virtuelle autour des rôles et missions des correspondants handicap, rencontre avec les Cap Emploi et centres de gestion de la Fonction publique territoriale des régions Bretagne et Pays de la Loire, échanges de pratiques autour du FALC : entre juin et septembre, de nombreux temps forts visant à sensibiliser les correspondants handicap et employeurs publics à ces sujets clés ont été organisés sur le territoire. Ces événements ont également permis aux différents acteurs locaux du handicap de créer ou de renforcer des liens, créant une dynamique positive locale en faveur de l'inclusion.

## SEEPH 2021 : la Bretagne mobilisée

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) qui s'est déroulée du 15 au 21 novembre 2021, le FIPHFP a proposé aux correspondants handicap bretons de se réunir pour un échange de bonnes pratiques. Une dizaine de participants ont profité de cet événement pour s'inspirer des pratiques de leurs homologues et se poser les bilans de l'impact de leurs actions.



## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



La crise sanitaire s'est inscrite dans le temps, elle change nos habitudes, nos interactions sociales. Elle a également permis à chaque personne de se positionner à la place d'une personne en situation de handicap, notre regard a collectivement évolué, c'est le sens de la campagne de communication actuelle « Voir la personne avant le handicap ».

Ce que je ressens fortement c'est le besoin de rester en connexion malgré la distance physique qui s'impose à nous. Afin de répondre à ce besoin, via le Handi-Pacte, j'ai créé un « club des employeurs et CDG conventionnés avec le FIPHFP ».

Ce Club permet de réunir les acteurs publics bretons et ligériens volontaristes sur la question de l'inclusion, d'identifier les freins, les écueils mais également de partager les bonnes pratiques et les actions innovantes transposables.

Les employeurs publics bretons sont très engagés et soucieux de faire progresser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap, déjà supérieur à 6 % sur le territoire. Le taux de chômage très faible en Bretagne et les métiers en tension sont des opportunités dont les employeurs publics sauront se saisir pour développer encore davantage leur politique RH inclusive. Le FIPHFP, notamment via le conventionnement, sera là pour les accompagner !



Delphine Bellegarde-Rieu  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP



# LES CHIFFRES CENTRE-VAL DE LOIRE EN 2021

**5,70 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,44 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5,11 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,35 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**6 163**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**326**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**2 324**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**3 513**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**1 625 879 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**631 620 €**  
financés via la  
plateforme

dont 242 952 € (38,46 %) en faveur de l'apprentissage

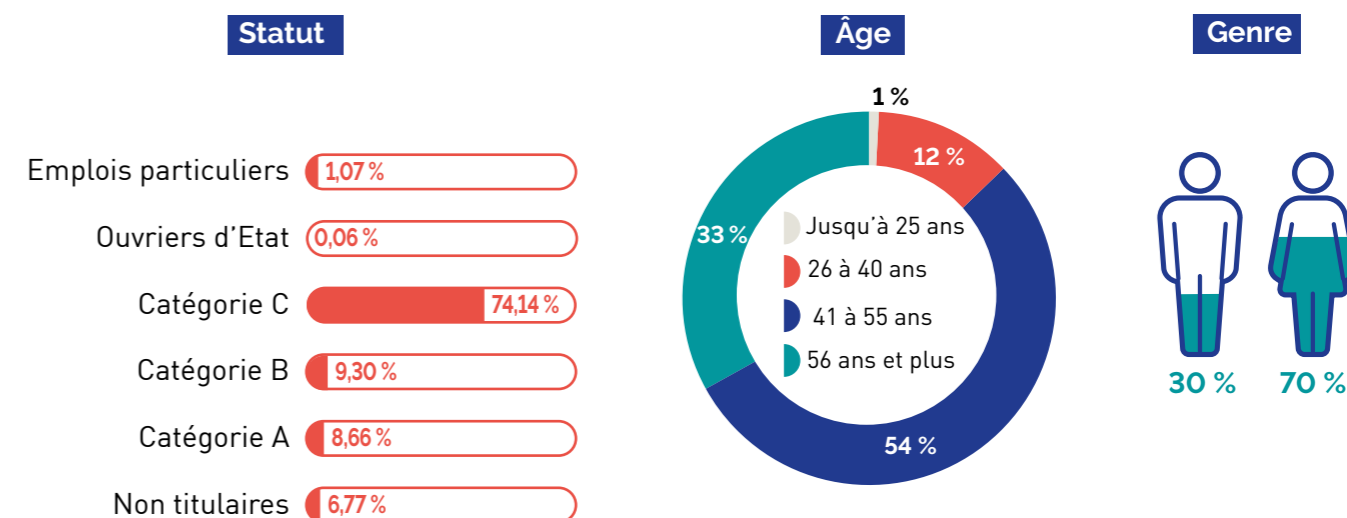
**994 259 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

6 conventions validées par le comité d'engagement en 2021 pour un total d'engagement pluriannuel de 1,64 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Cher	12 750	808	6,34 %
Eure-et-Loir	15 469	720	4,65 %
Indre	8 824	527	5,97 %
Indre-et-Loire	26 824	1 391	5,19 %
Loir-et-Cher	12 861	880	6,84 %
Loiret	31 427	1 837	5,85 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Salwa Philibert,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Lancement des pauses réseaux de Centre-Val de Loire

Le début de l'année 2021 a été marqué par le lancement de la 3<sup>ème</sup> génération des Handi-Pactes, le réseau régional du FIPHFP. En Centre-Val de Loire, cette nouvelle dynamique s'est notamment matérialisée par la création d'un nouveau rendez-vous : la pause réseau. Le concept se veut simple et accessible puisqu'il s'agit d'une heure d'échanges entre professionnels pour discuter, partager, inspirer et s'inspirer des autres. Le 10 mai 2021, les employeurs publics et leurs correspondants handicap étaient invités virtuellement à la première pause réseau sur la thématique « Désamorcer les freins : comment parler du handicap dans ma structure ? ». Pour l'occasion, une dizaine de personnes était connectée et a participé au jeu de relais d'idées proposées. Cet échange valorisait les actions de sensibilisation au handicap déjà mises en place ou en cours de projet dans les structures représentées ce jour-là.

## Une classe virtuelle sur le rôle et l'importance des équipes pluridisciplinaires

Pour s'assurer que les référents handicap aient les moyens de mettre en place des dynamiques pluridisciplinaires favorables à l'intégration et à l'évolution des agents en situation de handicap, le FIPHFP a organisé une classe virtuelle le 17 juin 2021. Les employeurs publics, qui ont assisté à ce temps d'échanges interactif, ont pu prendre connaissance de bonnes pratiques mises en place dans d'autres établissements, questionner leur posture et partager les difficultés rencontrées. À titre d'exemple, les questions suivantes ont été soulevées : Comment accompagner un agent en situation de handicap atteint d'une maladie dégénérative, qui ne se plaint pas mais dont la situation a un impact sur lui et l'activité collective ?

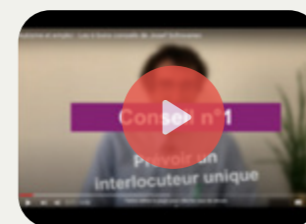
Comment accompagner un collaborateur en situation de handicap sans avoir d'expertise médicale ? La méthode de co-développement utilisée pour cette classe virtuelle a été très appréciée des participants car les situations présentées ont souvent trouvé un écho dans leurs expériences passées.

## La force du collectif au service de la SEEPH

Comment mutualiser les actions mises en place à l'occasion de la SEEPH par les différents employeurs publics d'un même territoire ? Cette question a animé la pause réseau organisée le 5 juillet 2021 par le Handi-Pacte Centre-Val de Loire. Les référents handicap de la Fonction publique présents ont pu profiter de la force du réseau régional pour préparer cette semaine : mutualisation des savoirs, partage des contacts incontournables et des réseaux à activer, partage d'idées ou de bonnes pratiques, etc.

## Une « checklist » pour un DuoDay réussi

En septembre 2021, le FIPHFP a réuni une douzaine d'employeurs publics lors d'une pause réseau spéciale « DuoDay ». En partant de témoignages d'expériences des éditions précédentes, cette rencontre a permis de mettre en lumière les initiatives inspirantes et de répondre aux questions les plus posées : Quelles valeurs ajoutées pour cette opération ? Comment mobiliser les agents en interne ? Comment préparer et animer cette journée ? De ce temps d'échanges est née une « Checklist d'un DuoDay réussi », qui a pour vocation d'aider les employeurs publics les plus novices à organiser cette journée et à accompagner de la meilleure façon possible les duos composés d'un agent en poste et d'une personne en situation de handicap à la recherche d'un emploi.



## Une vidéo pour faciliter l'emploi des personnes autistes

Désireux de proposer aux employeurs et aux travailleurs des contenus plus pédagogiques, le FIPHFP a travaillé sur une vidéo à l'occasion de la SEEPH portée sur l'autisme. Pour incarner le discours, il est allé à la rencontre du philosophe, écrivain, conférencier et militant pour la dignité des personnes avec autisme, Josef Schovanec. La vidéo délivre plusieurs conseils simples et pratiques pour mener à bien le recrutement et l'intégration des personnes autistes au sein d'une équipe.

## « Vis ma vie » avec un handicap invisible

La journée des correspondants handicap de Centre-Val de Loire qui s'est déroulée le 7 décembre 2021 était consacrée aux handicaps invisibles. La vingtaine de participants a participé à 13 ateliers tournants sous format « Vis ma vie » pour appréhender plusieurs handicaps invisibles différents tels que la dyscalculie, les TOC, la dépression, la dyspraxie, les allergies conséquentes, etc. En présentant ensuite la méthode d'écoute active et les bonnes postures d'accompagnement à adopter face à chaque handicap, l'événement a offert des clés d'action concrètes aux correspondants handicap présents.

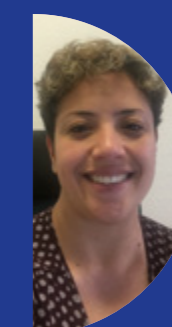


## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



En 2021, nous avons veillé, à travers, différentes animations, actions de sensibilisation et de formation, à maintenir un lien avec les employeurs publics du Centre-Val de Loire. Nos actions cherchent, avant tout, à couvrir l'ensemble des besoins répertoriés de notre région. Cette année a permis de belles rencontres. J'ai à cœur d'en parler d'une en particulier. Pour le lancement de la SEEPH, nous avons réalisé une vidéo avec le précieux concours de Josef Schovanec, philosophe, écrivain, conférencier et militant pour la dignité des personnes avec autisme. Il y a dispensé six bons conseils pour intégrer, au sein d'un collectif de travail, une personne atteinte d'un trouble du spectre autistique. Cette vidéo, adressée à l'ensemble de nos employeurs, partenaires et prestataires, a vocation à tordre le cou aux idées reçues sur l'autisme. Elle démontre avec intelligence, simplicité, humour et pragmatisme, l'intérêt de travailler aux côtés des personnes autistes.

Ces deux dernières années ont été très éprouvantes pour nos employeurs publics. Malgré un contexte contraint, ils ont su rester actifs, investis, solidaires et créatifs pour accompagner leurs collaborateurs, et plus particulièrement ceux en situation de handicap.



Salwa Philibert  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES GRAND EST EN 2021

**6,21 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**3,74 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**6,36 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**6,60 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**13 765**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**839**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**5 878**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**7 048**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**3 811 655 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**1 374 321 €**  
financés via la  
plateforme

dont 580 768 € (42,26 %) en faveur de l'apprentissage

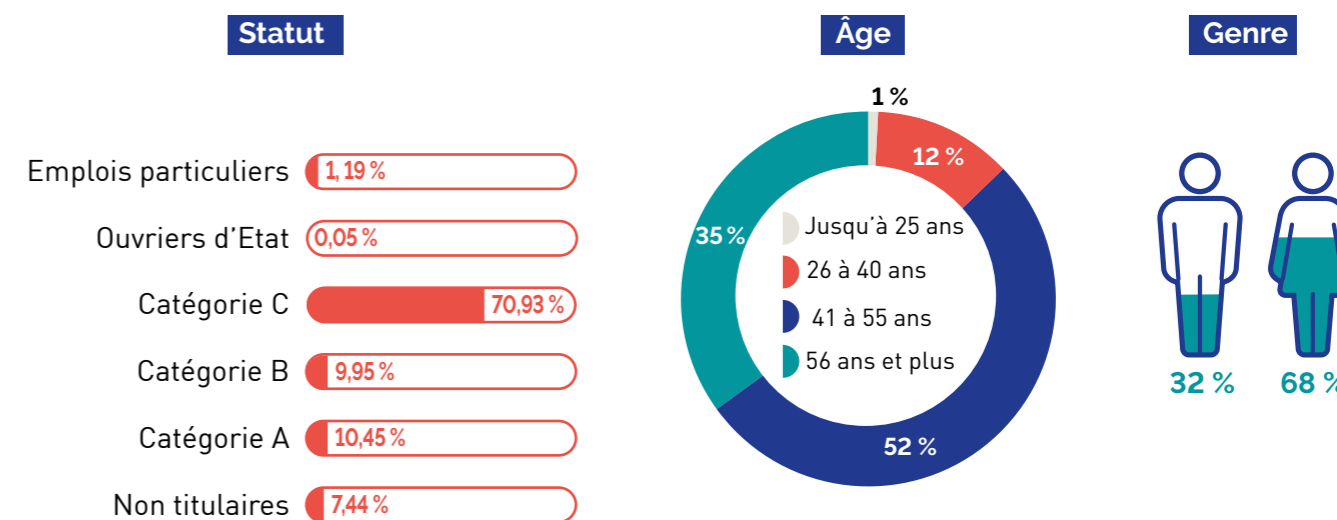
**2 437 334 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

9 conventions validées par le comité d'engagement en 2021 pour un total d'engagement pluriannuel de 4,08 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ardennes	10 014	680	6,79 %
Aube	11 100	757	6,82 %
Bas-Rhin	55 071	3 287	5,97 %
Haut-Rhin	25 053	1 569	6,26 %
Haute-Marne	6 887	506	7,35 %
Marne	24 043	1 474	6,13 %
Meurthe-et-Moselle	36 020	2 026	5,62 %
Meuse	7 583	460	6,07 %
Moselle	30 065	1 924	6,40 %
Vosges	15 731	1 082	6,88 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

**Monica Gouzy,**  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Former les managers à la prise en compte de la santé des agents

Pour commencer l'année 2021 en région Grand Est, le FIPHFP et son Handi-Pacte régional ont proposé un webinaire en deux temps consacré à la thématique : « Management, quelle prise en compte de la santé des agents ? ». La première partie, organisée le 8 janvier 2021, a réuni 130 représentants d'employeurs publics autour de l'intervention d'Elodie Le Tual, membre certifiée du pôle d'expertise et de recherche EXILLANCE et dirigeante de la société El Management & Médiation. Cette experte a ouvert des pistes de réflexion et proposé des réponses aux diverses questions liées à l'environnement de travail, aux politiques RH, à la santé au travail, aux missions des encadrants et à la prise en compte des situations de handicap.

101 encadrants et correspondants handicap étaient connectés le 15 janvier 2021 pour la seconde partie du webinaire. Pour compléter le propos de la précédente partie, étaient présentées deux situations fictives appliquées à deux personnes, Brian et Cécile. L'objectif était double : donner aux agents des clés de management applicables à des situations concrètes et ouvrir le dialogue.

## Ouverture du Club des Référénts handicap du Grand Est

Pour répondre au besoin grandissant des référents handicap en matière d'échange d'expériences et de temps de parole libre, Monica Gouzy a inauguré le 12 janvier 2021 le Club des référents handicap de la région Grand Est. Cette première entrevue a réuni en ligne, 36 correspondants handicap. Certains ont pu présenter leurs problématiques du moment pour solliciter des avis extérieurs.

## Un e-club pour suivre les employeurs conventionnés

La vie d'une convention unissant un employeur public et le FIPHFP est riche et variée : suivi budgétaire, préparation de rapports et bilans annuels, réunions, etc. Pour représenter les étapes qui ponctuent chaque convention, un e-club réservé aux employeurs conventionnés de la région Grand Est était organisé le 27 mai 2021.

Une cinquantaine de référents handicap et responsables des ressources humaines ont répondu présents. Ils ont ainsi pu écouter les interventions de Monica Gouzy, de Valérie Briand (responsable des conventionnements et partenariats du FIPHFP), de Dominique Gerbe (gestionnaire conventionnements en Champagne-Ardenne) et de Catherine Becker (gestionnaire conventionnements en Alsace-Lorraine) et découvrir les témoignages de deux employeurs conventionnés :

Le CHRU de Reims  
(taux d'emploi direct : 7,25 % en 2021)  
Le Conseil départemental de la Moselle  
(taux d'emploi direct : 8,45 % en 2021)

## Handicap et Emploi #3 Un webinaire dédié à « La médecine du travail et la médecine de prévention »

Spécialement organisé le 1<sup>er</sup> juin 2021 pour les médecins du travail et de prévention, ainsi que les employeurs publics, ce webinaire a réuni plus de 430 personnes.

Pour animer cet événement national, Monica Gouzy, directrice territoriale au handicap du FIPHFP Grand Est, était accompagnée du Docteur Martine Léonard, médecin inspecteur régional du travail, inspection médicale du travail, DREETS Grand Est et de Céline De Melo, psychologue du travail et consultante handicap, coordination du Handi-Pacte Grand Est.

La première partie portait sur la Fonction publique et le FIPHFP avec une présentation des principes d'interventions du FIPHFP, des spécificités de la Fonction publique en matière de santé au travail et des obligations réglementaires qui structurent la démarche de maintien dans l'emploi.

La seconde partie était consacrée aux outils du maintien dans l'emploi, notamment la RQTH, les aides du FIPHFP nécessitant une préconisation, les attendus du FIPHFP et l'adaptation du temps de travail.

Deux temps de questions-réponses ont ponctué ce webinaire riche en échanges et en questionnements.

## Des rencontres locales pour les référents handicap

Chaque territoire présente des particularités en matière d'emploi et de secteur d'activité prépondérant. Pour favoriser les échanges autour de situations souvent semblables, plusieurs temps de rencontre ont été organisés à des échelles plus concentrées qu'à l'échelle régionale. 19 correspondants handicap de Lorraine se sont ainsi retrouvés en présentiel le 1<sup>er</sup> juillet 2021 au CHRU de Nancy pour ouvrir la parole autour de la mise en œuvre de la PPR (Période de préparation au reclassement) et du traitement des aptitudes avec restrictions. Le 7 septembre 2021, c'est une douzaine de correspondants handicap alsaciens qui se sont réunis à Strasbourg pour travailler sur la notion d'aménagement raisonnable et son application concrète. Enfin, les correspondants handicap de Champagne-Ardenne se sont donné rendez-vous à Châlons-en-Champagne le 14 septembre 2021 : l'aménagement raisonnable, la PPR et l'apprentissage ont été abordés pendant la matinée.

## 3 tables rondes pour 1 colloque régional

Rendez-vous régional incontournable, le colloque des référents handicap de la région Grand Est a réuni près de 80 personnes en octobre 2021 au Centre Pompidou-Metz. Présidé par Monica Gouzy, Samira Alliaume, présidente du comité local Grand Est, et Catherine Gouttefarde, directrice régionale adjointe de la Banque des Territoires, ce colloque s'articulait autour de 3 tables rondes :

- Une table ronde sur l'insertion, présentant l'apprentissage et le service civique comme des leviers efficaces pour attirer de nouveaux talents ;
- Une table ronde sur la santé mentale, et notamment la présence de troubles psychiques et/ou de maladies mentales ;
- Une table ronde sur les clés de réussite des parcours de maintien dans l'emploi.



## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



À l'aube de 2022, nous voilà enfin dans une reprise d'activité qui s'achemine au fil des jours, vers la normalité de nos actions aux côtés des personnes en situation de handicap. Au sein des services RH, l'activité s'est intensifiée, les missions complexifiées, de nouvelles pratiques de prise en charge ont vu le jour, demandant plus de temps, de dialogues, tout cela à effectif constant. Les équipes du Grand Est sont restées résilientes et pugnaces pour faciliter le travail des plus fragiles. Les besoins ont évolué et les méthodes d'accompagnement se sont adaptées.

Je ne peux clore ce propos sans reparler du Colloque régional du FIPHFP Grand Est qui s'est déroulé au sein du Musée Pompidou de Metz, le 12 octobre 2021. En effet, je me réjouis toujours de nos retrouvailles en face à face. Cette journée réunissant plus de 80 employeurs, partenaires, fut un temps fort de l'année 2021 du FIPHFP Grand Est. Trois tables rondes se sont enchaînées dont les thématiques avaient été spécialement pensées pour accompagner des agents en situation de handicap : insertion, santé mentale-souffrance psychique- troubles et handicap psychique, maintien dans l'emploi.

Monica Gouzy  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP



# LES CHIFFRES GUADELOUPE EN 2021

**3,73 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**2,51 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**3,60 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**3,97 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**754**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**47**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**206**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**501**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**65 763 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

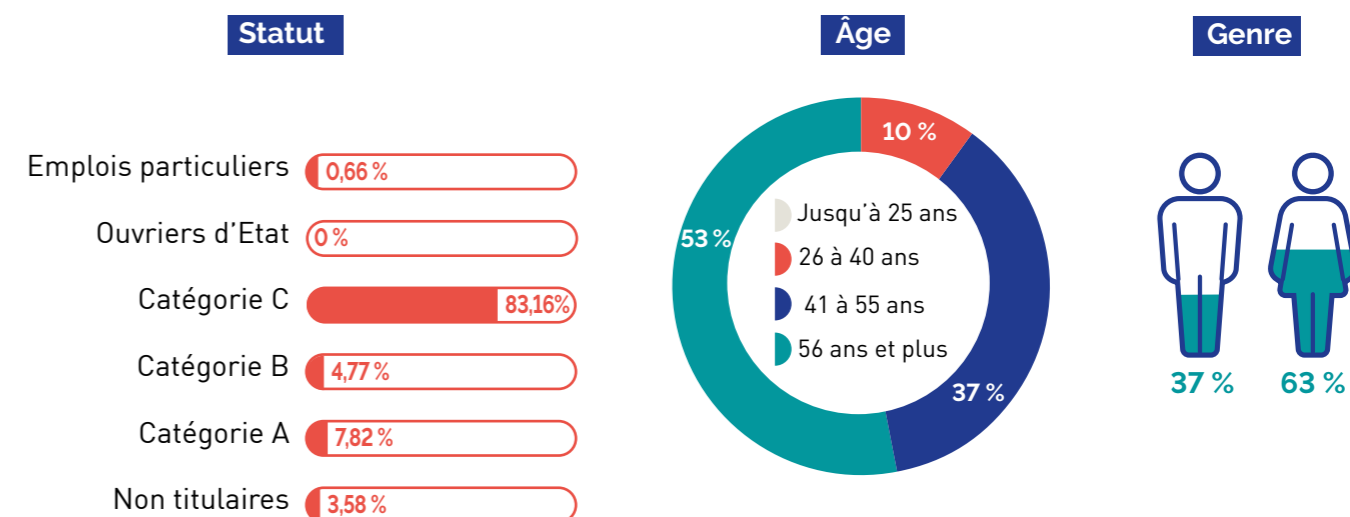
**65 763 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

1 convention validée par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 0,12 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Guadeloupe	20 235	754	3,73 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Nadine Montbrun,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES GUYANE EN 2021

**4,67 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**1,96 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**5,79 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**4,41 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**550**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**14**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**202**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**334**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

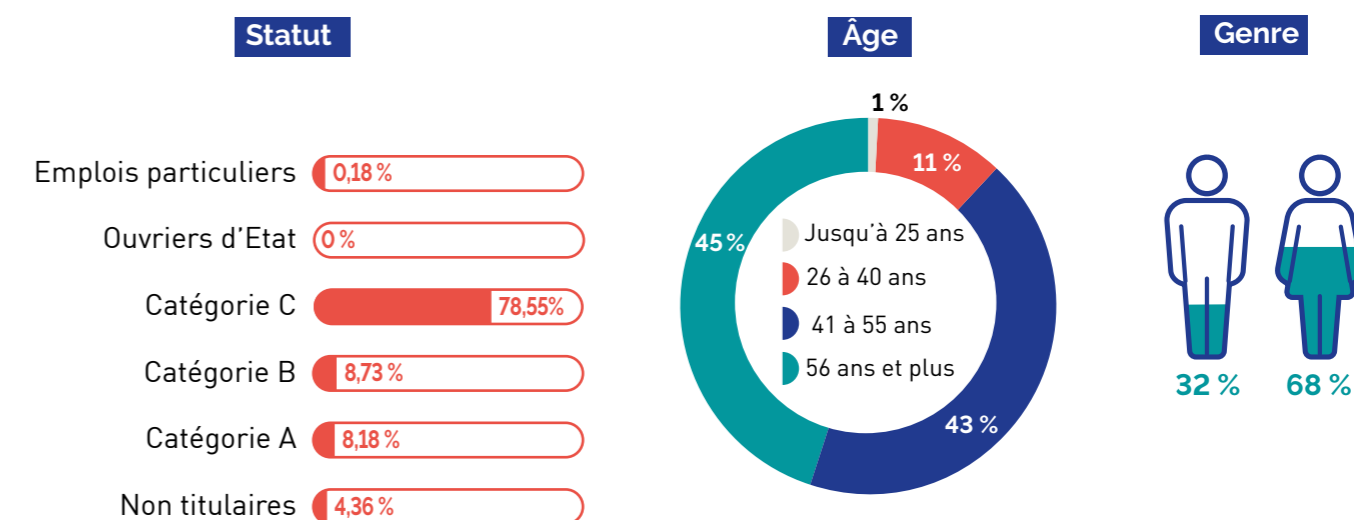


1 convention validée par  
le comité d'engagement  
en 2021 pour un total  
d'engagement pluriannuel  
de 0,07 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Guyane	11 771	550	4,67 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Nadine Montbrun,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP



# LES CHIFFRES MARTINIQUE EN 2021

**6,16 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**3,06 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**6,94 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**5,86 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**1 495**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**13**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**551**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**931**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**63 319 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**18 116 €**  
financés via la  
plateforme

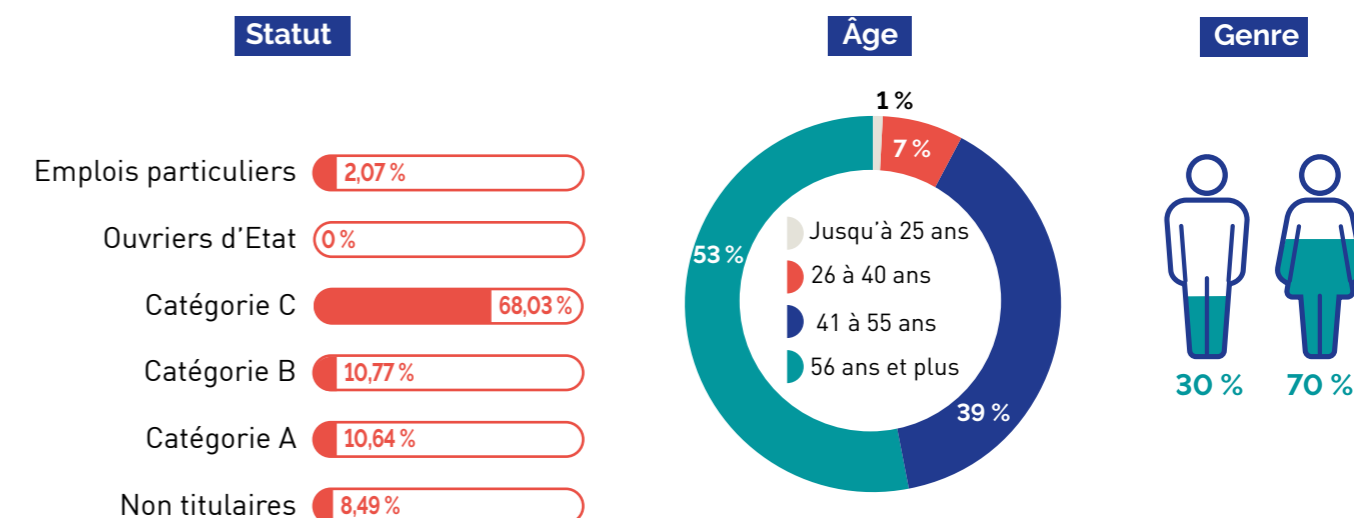
**45 203 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

1 convention validée par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 0,44 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Martinique	24 260	1 495	6,16 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

**Nadine Montbrun,**  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Un défi « apprentissage » en Guyane

À l'occasion de la SEEPH 2020, les acteurs de l'emploi et du handicap de Guyane s'étaient lancé un défi inédit : faire signer 20 contrats d'apprentissage à des personnes en situation de handicap avant fin juin 2021. Cette initiative à l'objectif atteignable, grâce aux aides de l'Etat en faveur de l'apprentissage, regroupait plusieurs employeurs publics et privés.

## Lancement du Handi-Pacte 3<sup>ème</sup> génération en digital

50 employeurs publics et partenaires du FIPHFP étaient réunis le 27 avril 2021 pour faire connaissance avec la nouvelle équipe dédiée à l'animation du Handi-Pacte régional. Animée par Nadine Montbrun, cette rencontre digitale avait pour objectif de présenter le nouvel Handi-Pacte mais aussi de prendre le temps de représenter l'offre d'intervention du FIPHFP : actions déployables, aides financières mobilisables, professionnalisation des référents handicap, actions de sensibilisation, etc.

## Une concentration d'événements fin mai 2021

La dernière quinzaine du mois de mai 2021 a été particulièrement animée pour les employeurs publics de Guadeloupe, de Martinique et de Guyane investis dans leur politique handicap interne. Tout d'abord, la toute première rencontre du Club des Référents handicap s'est tenue le 18 mai 2021. Pour cette première édition, 20 représentants d'employeurs publics ont répondu présents. Après un tour d'horizon des actualités du FIPHFP proposé par Nadine Montbrun, la parole a été

donnée aux employeurs afin qu'ils partagent leurs préoccupations et réfléchissent collectivement à des solutions qui peuvent être mises en place. La procédure administrative pour une RQTH, la mise en œuvre des moyens de compensations et le retour des agents après un long arrêt maladie ont ainsi été abordés par le groupe.

Ensuite, les employeurs ont pu assister à deux webinaires. Le premier, organisé le jeudi 20 mai 2021, a réuni 50 personnes désireuses de mieux connaître l'offre des interventions du FIPHFP. La plateforme PEEP'S a été présentée avec plusieurs exemples d'aides et le suivi administratif. Le second, dédié au dispositif d'emploi accompagné, a eu lieu le 25 mai auquel ont participé une quarantaine d'employeurs publics. Animé par la DTH et l'AARPHA, il portait sur les modalités de recours au dispositif emploi accompagné et le rôle de l'Agence régionale de santé.

## Bien construire sa politique handicap pour réussir l'inclusion des personnes en situation de handicap

Le FIPHFP a organisé le 15 juin 2021 un webinaire consacré à la politique handicap. Nadine Montbrun et son Handi-Pacte Antilles-Guyane, ont détaillé aux 25 employeurs publics présents les étapes nécessaires au bon déroulé d'une politique handicap. Les questions de financement possible ont aussi été balayées. Pour apporter du concret à la présentation, la rencontre s'est achevée sur le témoignage de la collectivité territoriale de Martinique, qui, avec un taux d'emploi direct de 6,49 % en 2021, a présenté son expérience et a insisté sur l'importance du rôle du référent handicap et de la sensibilisation du collectif.

## Rencontre des correspondants handicap d'Antilles-Guyane

Le 1<sup>er</sup> octobre 2021, le FIPHFP a donné rendez-vous, via son dispositif Handi-Pacte Antilles-Guyane, aux correspondants handicap de Martinique, Guadeloupe et Guyane, pour la 2<sup>ème</sup> rencontre du club en distanciel.

Autour de Nadine Montbrun, 25 employeurs se sont connectés et ont échangé questions et problématiques.

Ces échanges ont permis de dégager plusieurs bonnes pratiques, parmi lesquelles les pratiques sur la communication relative au rôle du référent handicap : plusieurs moyens de communications sont utilisés par les employeurs (site intranet, mailing, flyer, affichage, présentation dans les services et dans le cadre du CHSCT).

Une correspondante handicap confiait que la diffusion du kit communication avait permis de faire connaître son rôle auprès des agents. La plaquette « petit ou gros souci ? Je réagis » a également permis à certains agents de se manifester pour faire une demande de RQTH.



## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



Que dire de cette année ponctuée de plusieurs confinements ? Se retrouver à ne plus pouvoir agir alors que jusque-là nous avons été malgré tout épargnés. La solidarité et la cohésion ont permis de poursuivre nos actions en dépit des obstacles. Nous avons su faire preuve de résilience, garder le cap et l'espérance d'un monde meilleur à venir. Le FIPHFP a continué à œuvrer afin de répondre aux besoins des personnes, les employeurs ont su faire preuve de réactivité. Paradoxalement, cette distanciation a renforcé la proximité avec nos partenaires et nous avons pu construire des actions innovantes.

Le dispositif Handi-Pacte du FIPHFP, relancé en 2021, s'inscrit désormais dans une démarche Antilles-Guyane.

Dans un contexte difficile où le secteur hospitalier doit faire face à une crise sanitaire sans précédent comparativement à 2020 dans nos territoires, le FIPHFP a concrétisé un partenariat avec le CHUR de Guadeloupe. Quelle satisfaction de pouvoir inaugurer la plateforme d'essais de prêts de matériels en Martinique. Nous assurons la couverture complète de ce dispositif répondant à un réel besoin des personnes. Ensemble, nous restons toujours plus forts.



Nadine Montbrun  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES HAUTS-DE-FRANCE EN 2021

**6,44 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,90 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**5,49 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**7,35 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**16 824**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**1 136**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**5 374**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**10 314**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**6 001 625 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**2 308 767 €**  
financés via la  
plateforme

dont 1 583 446 € (68,58 %) en faveur de l'apprentissage

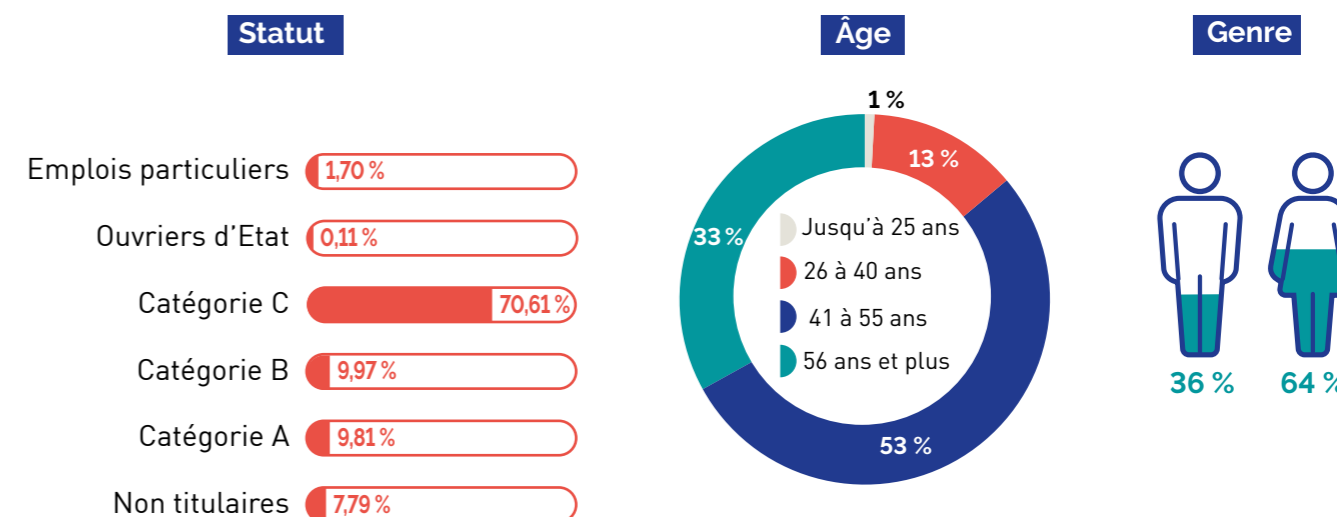
**2 308 767 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

6 conventions validées par le comité d'engagement en 2021 pour un total d'engagement pluriannuel de 3,07 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Aisne	20 518	1 090	5,31 %
Nord	130 769	8 927	6,83 %
Oise	25 442	1 408	5,53 %
Pas-de-Calais	56 764	3 859	6,80 %
Somme	27 896	1 540	5,52 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Isabelle Chavot,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Le dispositif d'emploi accompagné présenté aux employeurs publics des Hauts-de-France

Le 6 mai 2021, le FIPHFP a organisé via son Handi-Pacte une réunion d'information sur la thématique de l'emploi accompagné. Cet événement, réunissant en distanciel une vingtaine d'employeurs publics conventionnés, s'est déroulé en deux temps : un premier temps dédié à une présentation globale de l'emploi accompagné, avec un focus sur les publics bénéficiaires et sur les principes de mise en œuvre, suivi d'une présentation des grandes actualités du FIPHFP.

## Les correspondants handicap de la Fonction publique d'État des Hauts-de-France sensibilisés à la thématique du maintien dans l'emploi

Le FIPHFP a réuni le 7 mai 2021, lors d'une matinée d'information, une trentaine de représentants ou correspondants handicap autour de la thématique centrale du maintien dans l'emploi. Au programme de cette rencontre tenue en distanciel : une présentation du service maintien en emploi du Cap Emploi, animé par Clément Charpentreau, coordinateur du service maintien en emploi du Cap Emploi de la Somme. Le FIPHFP a également profité de l'occasion pour présenter ses actualités aux participants.

## Un quiz pour présenter les aides du FIPHFP aux médecins du travail et de prévention

Le 4 juin 2021, une vingtaine de médecins du travail et de prévention des Hauts-de-France ont participé à un webinar de sensibilisation aux aides du FIPHFP. Acteurs importants de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, leur participation à ce webinar leur a permis de prendre connaissance en détail des aides mobilisables via le Fonds. Après un quiz de sensibilisation, la nouvelle version du catalogue des interventions leur a été présentée.

## « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » : le Tour de France du FIPHFP fait étape dans les Hauts-de-France

Le Tour de France du FIPHFP « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » a fait étape dans les Hauts-de-France le 11 juin 2021.

Cet événement, organisé sous format hybride (distanciel/présentiel), a réuni une soixantaine de participants. L'introduction faite par Laurent Buchaillat, secrétaire général aux affaires régionales auprès du préfet de la région Hauts-de-France et Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, a été suivie de trois tables rondes :

- ▶ L'accessibilité universelle des CFA
- ▶ L'apprentissage dans la Fonction publique
- ▶ La place du référent handicap, acteur au centre du dispositif d'apprentissage.

## Prestations d'Appui Spécifique (PAS), Étude Préalable à l'Aménagement / Adaptation des Situations de Travail (EPASST) et Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) : Focus sur trois principaux dispositifs de maintien dans l'emploi

Dans le cadre de son partenariat avec le FIPHFP, l'Agefiph met à disposition des bénéficiaires du secteur public le PAS, l'EPASST et la PSOP, 3 dispositifs dédiés au maintien dans l'emploi. Le 29 juin 2021, les chargés de développement de l'Agefiph ont présenté le fonctionnement de ces dispositifs ainsi que leurs modalités de mise en œuvre à une quinzaine de référents handicap des employeurs conventionnés des Hauts-de-France. Ce temps d'échange a également permis de partager sur les bonnes pratiques entre employeurs publics et de faire un point sur les actualités du FIPHFP.

## Handicap psychique et emploi : une thématique forte pour la 6<sup>ème</sup> session des webinaires nationaux « Handicap & Emploi » du FIPHFP

Le 17 septembre 2021, le FIPHFP a rassemblé près de 600 participants dans le cadre d'un webinar dédié au handicap psychique. Co-construit avec le CRESPHYS (Centre de ressources sur le handicap psychique), ce webinar était le 6<sup>ème</sup> épisode des webinaires nationaux Handicap et emploi. Animé à deux voix par Marie-Véronique Labasque, psychologue et coordinatrice du Handi-Pacte Hauts-de-France, et Alice Gordolon, job coach au sein de la Nouvelle Forge, association porteuse d'un ESAT de transition, ce webinar a été l'occasion d'aborder le sujet sous plusieurs angles : représentation et philosophie d'accompagnement, repérage des troubles, dans

l'emploi, préconisations, partenaires mobilisables. Cette présentation a été enrichie du témoignage de Nicolas, qui a partagé son expérience et l'impact de sa schizophrénie sur son parcours personnel et professionnel.

## Trois conventions dans l'énergie de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le 19 novembre, Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, était à Lille pour signer deux conventions avec des employeurs publics du territoire. Les villes de Lille, Lomme et Hellemmes et la ville de Villeneuve d'Ascq ont ainsi renouvelé, pour la 4<sup>ème</sup> fois, leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Cet accord de trois ans permet aux villes de Lille, Lomme et Hellemmes de Villeneuve d'Ascq d'affirmer leur politique de prise en charge du handicap et de poursuivre son action en faveur de l'inclusion socio-professionnelle et du maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Le 26 novembre, Marc Desjardins, et Jean-Christophe Camart, président de l'Université de Lille, ont signé, leur première convention pluriannuelle en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Grâce à l'appui du FIPHFP, l'Université de Lille va pouvoir mettre en œuvre une politique handicap globale et concertée autour de 3 axes principaux : le recrutement et l'intégration des personnels en situation de handicap ; l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi ; la sensibilisation, la formation et l'accessibilité. Concrètement, l'Université de Lille s'engage en tant qu'employeur :

- ▶ à atteindre au moins 6 % d'emploi direct de personnels en situation de handicap, à tous les niveaux de qualification ;
- ▶ au recrutement de 64 agents en situation de handicap sur des contrats pérennes (titulaires ou CDI) dont 4 apprentis ;
- ▶ à l'accueil de 12 contrats d'apprentissage et de 36 contrats à durée déterminée (dont des doctorant-e-s contractuel.le-s) ;
- ▶ à favoriser l'accès à la formation professionnelle et le déroulement de carrière ;
- ▶ à poursuivre l'amélioration de ses dispositifs d'accompagnement avant la prise de poste, la réduction des délais des aménagements préconisés, etc ;
- ▶ à poursuivre la sensibilisation et la formation des structures pour lutter au mieux contre les préjugés et combattre les représentations négatives ;
- ▶ à organiser une campagne annuelle de recensement des personnels en situation de handicap pour les inciter à se déclarer et avoir une meilleure information sur leurs droits et avantages.



## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



Le 11 juin 2021, avait lieu en préfecture des Hauts-de-France, le Tour de France de l'apprentissage. Le FIPHFP célébrait le 15<sup>ème</sup> anniversaire de sa création. Cet événement a permis de démontrer le dynamisme de l'apprentissage dans notre région. Au travers de témoignages du CDG 59, du CH de Valenciennes, de la ville de Lille et d'Amiens Métropole, mais également avec la participation d'acteurs de l'apprentissage (CFA relais Avenir Pro, etc.) et la présence de l'Agefiph, les temps d'échanges ont été particulièrement riches.

Après un temps de ralentissement de l'activité, lié à la crise sanitaire et à son traitement prioritaire, les employeurs de la sphère publique souhaitent réinvestir des projets d'inclusion. La crise sanitaire a amené de nouveaux modes d'organisation (télétravail, outils de communication...) que les employeurs publics intègrent dans leurs fonctionnements. La loi de transformation de la Fonction publique, et ses décrets d'application récents, est également un vecteur de modernisation des ressources humaines à laquelle les DRH sont très attentifs.

Isabelle Chavot  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP



# LES CHIFFRES ÎLE-DE-FRANCE EN 2021

**5,49 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**3,19 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**4,73 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,18 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**29 985**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**1 784**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**6 866**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**21 335**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**4 268 689 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**490 586 €**  
financés via la  
plateforme

dont 15 775 € (3,22 %)  
en faveur de l'apprentissage

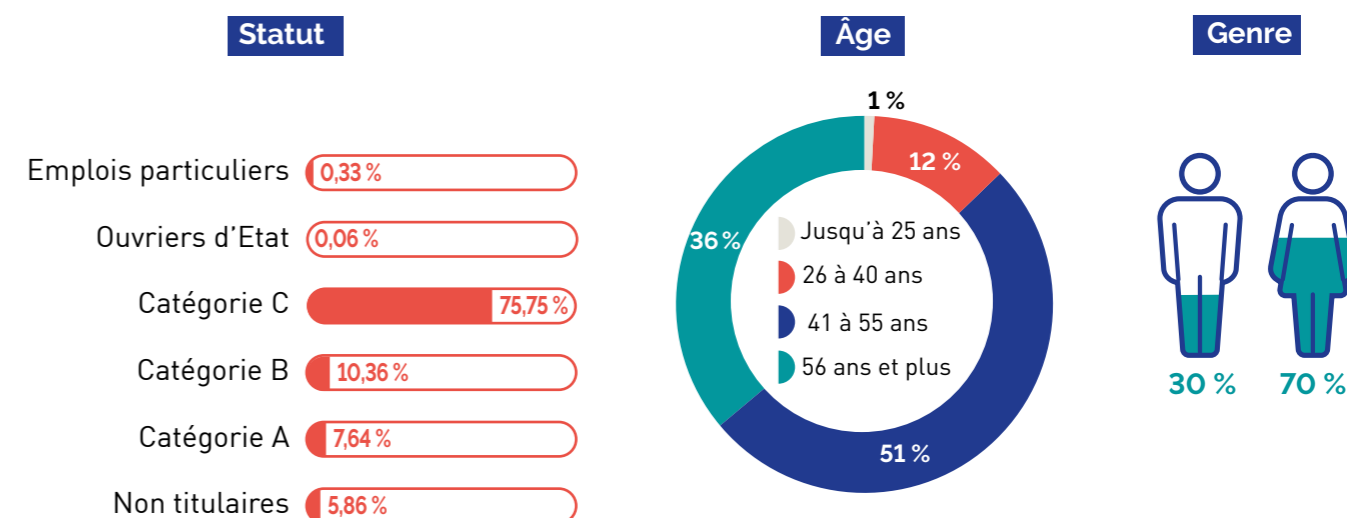
**3 778 103 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

11 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 4,15 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Essonne	50 687	2 555	5,04 %
Hauts-de-Seine	52 692	3 264	6,19 %
Seine-et-Marne	45 166	2 469	5,47 %
Seine-St-Denis	75 069	4 484	5,97 %
Val-d'Oise	44 791	2 225	4,97 %
Val-de-Marne	55 975	3 640	6,50 %
Ville de Paris	173 902	9 003	5,18 %
Yvelines	47 969	2 345	4,89 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Mohamed Ayadi,  
directeur territorial au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Une 5<sup>ème</sup> convention signée entre la Ville de Paris et le FIPHFP

Le début de l'année 2021 a été marqué par la signature de la 5<sup>ème</sup> convention liant le FIPHFP et la Ville de Paris. Employeur public exemplaire en matière d'inclusion, la Ville de Paris est engagée depuis longtemps en faveur de l'emploi et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap. Elle dépasse aujourd'hui le taux d'emploi direct, atteignant 6,45 %.

À travers cette convention signée le 4 février 2021, et qui s'étendra jusqu'en 2023, la ville affirme sa volonté de poursuivre une politique forte en matière d'insertion professionnelle. La signature s'est tenue en présence d'Antoine Guillou et Jacques Galvani, adjoints à la Maire de Paris, Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, Laure de la Bretèche, directrice déléguée des retraites et de la solidarité, Marianne Louradour, directrice régionale Île-de-France de la Banque des Territoires et Mohamed Ayadi.



## Les employeurs publics franciliens sensibilisés au fonctionnement des MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) et aux droits des personnes en situation de handicap

Le Handi-Pacte Île-de-France, dispositif territorial du FIPHFP, a organisé le 14 avril 2021 un webinaire portant sur la thématique suivante : « MDPH : fonctionnement et droits des personnes en situation de handicap ». Réunissant 33 employeurs publics franciliens, ce webinaire visait à apporter du contenu opérationnel aux référents handicap.

Céline Gatouillat, conseillère handicap à la MDPH du Val d'Oise, a présenté le fonctionnement d'une MDPH, les modalités de dépôt d'un dossier, ainsi que les circuits d'instruction d'une demande. Anne Perez, référente insertion professionnelle MDPH du Val d'Oise, a présenté les droits et prestations pour les personnes en situation de handicap. Louis Gautron, référent handicap au Conseil départemental 95, a témoigné pour sa part sur les modalités de collaboration possible avec la MDPH.

## Un mois de mai rythmé par un programme de rencontres et de formation proposé par le FIPHFP

Les 18, 19 et 20 mai 2021, le FIPHFP a proposé aux employeurs publics d'Île-de-France une série de rencontres et formations. Au programme : échanges sur le dispositif de parrainage des référents handicap, formation des nouveaux référents, rencontre du club des employeurs conventionnés ou encore lancement de la 3<sup>ème</sup> édition des prix de l'inclusion. Ces événements ont rencontré un franc succès.

## Le FIPHFP et la préfecture d'Île-de-France s'engagent en faveur de l'emploi des jeunes en situation de handicap

Le jeudi 29 mai, le FIPHFP et la préfecture d'Île-de-France ont signé une convention favorisant l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap au sein de la préfecture. Antoine Gobelet, préfet, secrétaire général aux moyens mutualisés de la préfecture de la région d'Île-de-France et Hélène Bérenquier, directrice adjointe du FIPHFP, ont signé cette convention en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des personnes handicapées, de Marc Guillaume, préfet de la région d'Île-de-France, préfet de Paris, et de Mohamed Ayadi, directeur territorial handicap du FIPHFP.

À cette occasion, le FIPHFP a organisé une table ronde regroupant le PRITH Île-de-France, Pôle emploi, CHEOPS, l'association régionale des missions locales et l'Académie de Paris, en vue de faire un état des lieux de l'emploi des jeunes en situation de handicap dans la région et de présenter l'offre de services disponibles. Cette signature vient confirmer l'engagement et la mobilisation de la préfecture et de ses partenaires en faveur de la jeunesse. Elle permet notamment à 40 jeunes d'être recrutés dans les 8 préfectures franciliennes.

## Plusieurs webinaires organisés à destination des employeurs et structures publiques franciliennes

Entre juin et septembre 2021, le FIPHFP a organisé une série de webinaires de sensibilisation à destination de différents acteurs du handicap et de l'emploi en Île-de-France. L'occasion également de rappeler les différentes aides et services mobilisables auprès du Fonds. Parmi les thématiques à l'honneur :

- **Le 1<sup>er</sup> juin** : Présentation du FIPHFP et ses interventions à l'attention du Service public de l'emploi en Île-de-France
- **Le 17 juin** : Le handicap et l'apprentissage dans l'enseignement supérieur
- **Le 21 septembre** : Accompagner le trouble du spectre autistique en emploi

## Lancement de la nouvelle promotion du dispositif de parrainage des référents handicap dans la Fonction publique

Mis en place en 2020, ce dispositif de parrainage consiste à mettre en relation un référent handicap professionnel et un homologue récemment arrivé, afin de l'accompagner durant sa prise de poste. Fort de la première édition, le lancement d'une nouvelle promotion, constituant 4 nouveaux binômes, a eu lieu le 16 septembre 2021.



## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



En Île-de-France, la priorité 2021 mise sur l'accompagnement des employeurs publics s'est traduite par la création d'un « Club des employeurs conventionnés ». Le fonctionnement de ce club est un temps de formation-action entre référents handicap reposant sur le partage d'expériences et les échanges de pratiques. Chaque réunion plénière du Club est systématiquement précédée de temps de préparation réunissant des employeurs publics qui témoignent de leurs pratiques, expériences et vécus. C'est parce que nous sommes convaincus que les solutions, les innovations et les réponses viendront des employeurs eux-mêmes que nous avons mis en place ce mode de fonctionnement.

À la sortie de la crise sanitaire qui a fortement impacté l'organisation du travail – ceci dans les 3 versants de la Fonction publique – les employeurs sont, encore plus qu'avant, animés par cette volonté de jouer pleinement leur rôle au service d'une société plus inclusive, au premier chef l'insertion des personnes handicapées. S'ils souhaitent lutter contre les stéréotypes, faire changer les mentalités, ils se saisissent de ce sujet comme une opportunité pour améliorer leur organisation, leur environnement de travail et ancrer dans ce cadre leur démarche « Qualité de Vie au Travail » au bénéfice de tous leurs agents.



Mohamed Ayadi  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP



# LES CHIFFRES RÉUNION EN 2021

**5,55 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**3,56 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**5,19 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**5,81 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**2 340**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**89**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



**437**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE



**1 814**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**1 470 454 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**84 803 €**  
financés via la  
plateforme

dont 54 843 € (64,67 %) en faveur de l'apprentissage

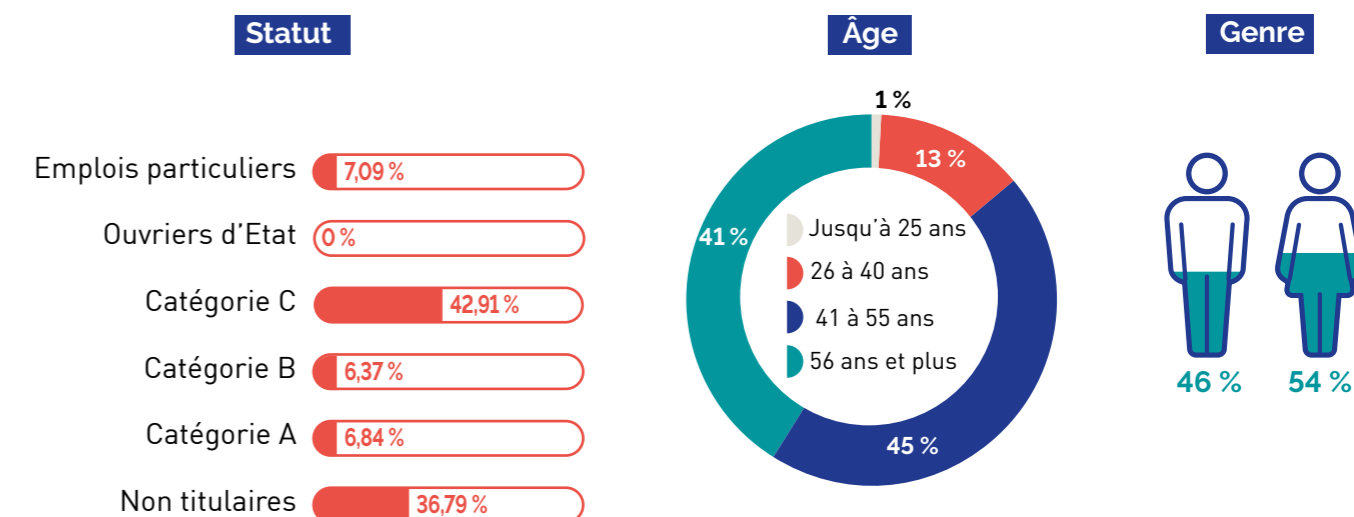
**1 380 951 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

11 conventions validées par le comité d'engagement en 2021 pour un total d'engagement pluriannuel de 3,38 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
La Réunion	42 126	2 340	5,55 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Laure Ben Moussi,  
directrice territorial au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Une nouvelle feuille de route pour le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) de la Réunion

Le 1<sup>er</sup> mars 2021, plusieurs acteurs institutionnels, socio-économiques et associatifs de l'emploi et du handicap de l'île de la Réunion se sont réunis dans le cadre des comités stratégiques et opérationnels du PRITH. Cinq groupes projets ont été constitués et une feuille de route 2020-2023 a été établie. Celle-ci comprend une dizaine d'actions visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Parmi les actions prévues : sensibilisation des représentants du personnel au handicap, création d'une journée handicap à la Réunion, amélioration de la prévention et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés de plus de 50 ans ou encore actions autour de l'égalité hommes/femmes en situation de handicap.

Un second comité opérationnel du PRITH Réunion 2020-2023 s'est tenu le 28 septembre, rassemblant 45 acteurs de l'emploi et du handicap. Les pilotes des cinq groupes thématiques ont présenté, à cette occasion, leurs feuilles de route, intégrant 25 actions réparties en 5 thématiques.

## Un atelier collaboratif autour du maintien dans l'emploi organisé par le Réseau réunionnais des Référents Handicap de l'inter Fonction publique (Rez'Ho)

De la détection précoce à la gestion des situations de maintien dans l'emploi », tel était le thème choisi par le Rez'ho dans le cadre d'un atelier collaboratif tenu le 6 juillet 2021 à Tamarun, à la Saline les Bains. Cet atelier a réuni une cinquantaine de participants venus d'horizons différents, dont une trentaine issue des 3 Fonctions publiques.

Une quinzaine d'entreprises privées, ainsi que des partenaires (Médecine du travail, Caisse générale de sécurité sociale, l'Association laïque pour l'éducation, la formation, la prévention et l'autonomie (ALEFPA), Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines (PFRH), Cap Emploi, Cité des Métiers) ont également répondu présents. Les participants, regroupés en équipes de 4, ont analysé deux situations concrètes proposées par le public et le privé. Articulés autour du partage d'expérience, ces ateliers ont été l'occasion d'en savoir plus sur les solutions mises en place par les référents des différentes structures.

Une matinée riche en échanges et partages très appréciée des participants !

## L'Université de la Réunion signe une première convention avec le FIPHFP

A travers cette convention, l'Université s'est engagée sur un programme ambitieux en termes de recrutement, notamment d'apprentis en situation de handicap et de maintien en emploi de ses agents. L'Université a créé un service handicap dédié aux agents, intégré dans le pôle « égalité handicap ».

Il est composé de trois agents qui peuvent s'appuyer sur des relais « égalité-handicap » présents dans toutes les composantes de l'université. Ce positionnement organisationnel permet de créer des passerelles avec le service dédié aux étudiants handicapés. Ainsi le premier apprenti qui sera recruté par l'université est un étudiant aveugle qui est en Master de droit public. L'Université de La Réunion se distingue également par ses actions visant à développer l'accessibilité numérique. Elle a ainsi recruté un référent accessibilité dont l'expertise est appréciée et reconnue au niveau national. La convention a été officiellement signée le mardi 23 novembre en présence de Patricia Ducret, Vice-présidente de l'Université de La Réunion.

## Le Tour de France de l'apprentissage « Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage » a fait étape à La Réunion

Organisée le 22 novembre 2021 à La Réunion, en présence de Camille Dagorne, sous-préfète à la cohésion sociale et la jeunesse, Hélène Bérenguier, directrice adjointe du FIPHFP, Nathalie Infante, directrice régionale de la Banque des territoires de la Caisse des dépôts et des consignations, et Laure Ben Moussi, directrice territoriale au handicap du FIPHFP à La Réunion. L'occasion pour les différents intervenants de livrer leurs expériences et leurs témoignages afin de permettre aux participants de comprendre ce qui facilite l'accès à la formation et le recrutement d'apprentis en situation de handicap. Lors des tables rondes, les employeurs ou les OFA (organismes de formation et d'apprentissage) accompagnés de leurs apprentis ont pu faire partager leur expérience et susciter l'envie à d'autres acteurs professionnels de s'engager dans l'aventure afin de promouvoir à La Réunion une société inclusive.

## L'OETH se met en place à Mayotte

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la Fonction publique sera appliquée à Mayotte en 2022. Les employeurs publics ayant une connaissance des problématiques handicap très partielle, un plan de formation et de professionnalisation des employeurs publics a été mis en place en 2020 et en 2021, en partenariat avec le CNFPT, l'ANFH et la PFRH. Lever les tabous sur le handicap, donner des clés d'accompagnement, expliquer le cadre réglementaire en vigueur, nommer et former des référents handicap, amener les agents à se faire reconnaître travailleurs handicapés par la MDPH... sont des enjeux de taille. En 2021, tous les employeurs publics ont été contactés et informés des enjeux relatifs à l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap pour les préparer à la DOETH.

## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE

En 2020, la DEETS, l'Agefiph et le FIPHFP ont lancé le PRITH « nouvelle génération ». Nous avons conçu un plan d'action, issu des propositions des acteurs travaillant sur le terrain. En 2021, cinq groupes de travail se sont mis en place. Le 14 décembre 2021, s'est tenue la première journée régionale sur le maintien en emploi et les transitions professionnelles. À cette occasion, une charte a été signée, deux webinaires ont été proposés sur l'accessibilité numérique, un diagnostic sur l'égalité des femmes et des hommes en situation de handicap vis-à-vis de l'emploi. Ce PRITH « nouvelle génération » montre toute la dynamique en faveur des personnes en situation de handicap sur le territoire réunionnais, mais aussi la place du FIPHFP dans l'écosystème régional.

Concernant les employeurs publics à La Réunion, 64 % d'entre eux ayant plus de 500 agents dans leurs effectifs ont une convention signée avec le FIPHFP. L'année prochaine, le prévisionnel est de 77 %. Des employeurs de petite taille se sont engagés dans un conventionnement, soucieux de vouloir afficher une politique handicap à part entière ou encore souhaitant affirmer leur politique de recrutement en matière d'apprentissage. À l'issue du comité local d'octobre, la présidente, sous-préfète à la jeunesse et à la cohésion sociale, a organisé une conférence de presse pour valoriser l'engagement des employeurs publics à La Réunion.



Laure Ben Moussi  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES NORMANDIE EN 2021

**5,90 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,39 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5,42 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,43 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**8 746**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**449**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**3 143**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**5 154**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**1 476 453 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS  
1 convention validée par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 4,01 M€

**2 112 805 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

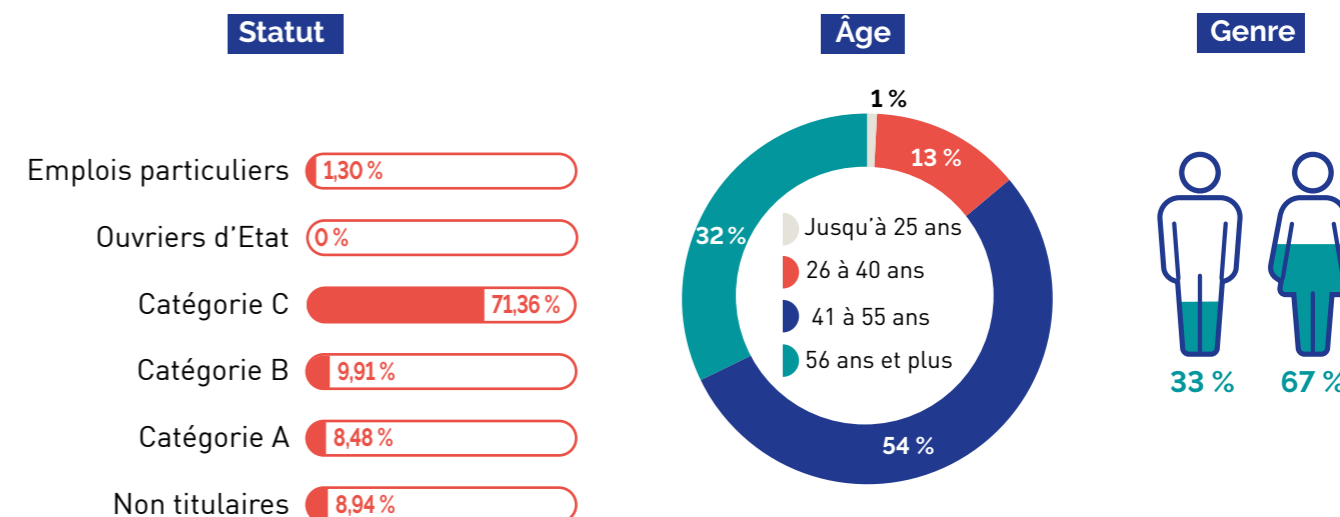
**AIDES  
PONCTUELLES :**

**636 352 €**  
financés via la  
plateforme  
dont 221 910 € (34,87 %)  
en faveur de l'apprentissage

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Calvados	36 767	2 018	5,49 %
Eure	19 226	1 185	6,16 %
Manche	19 898	1 289	6,48 %
Orne	11 678	672	5,75 %
Seine-Maritime	60 724	3 582	5,90 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Jacques de Pesquidoux,  
directeur territorial au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Le CHU de Rouen s'engage pour trois années aux côtés du FIPHFP

Engagé depuis plusieurs années en faveur de l'inclusion et aux côtés de ses agents en situation de handicap, le CHU de Rouen a affirmé en début d'année sa volonté de poursuivre une politique handicap forte en signant sa 3<sup>ème</sup> convention avec le FIPHFP. La signature a eu lieu le 18 février 2021 en présence de Caroline Duterte, 1<sup>ère</sup> adjointe au Maire de Rouen en charge des solidarités, des personnes âgées, de la politique de la ville et de l'insertion, Véronique Desjardins, directrice générale du CHU de Rouen, Hélène Bérenguer, directrice adjointe du FIPHFP, et Céline Senmartin, directrice régionale de la Banque des Territoires.

## Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage, édition normande !

150 personnes étaient réunies en distanciel le 9 mars 2021 à l'occasion du Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » du FIPHFP. Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, Fabrice Rosay, secrétaire général pour les affaires régionales de la préfecture de la région Normandie, et Jacques de Pesquidoux, ont profité de l'introduction de l'événement pour rappeler la thématique du jour, « Faciliter l'accès à la formation et le recrutement des apprentis en situation de handicap » et l'opportunité que représente l'apprentissage pour les employeurs publics et pour les personnes en situation de handicap.

Un temps d'échange entre acteurs locaux de l'emploi handicap et de l'insertion des PSH pour faire avancer collectivement le défi de l'apprentissage.

## 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 possibles en alternance pour les personnes en situation de handicap, dans

le public et dans le privé. Cet événement, sous un 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 » d'un tribunal, en présence d'une partie civile (stagiaires en parcours d'orientation), de la défense (entreprises privées et publiques), de témoins (responsables de CFA, alternants, etc.), et d'un jury.

## La Ville de Rouen et le FIPHFP signent une convention triennale

Le 6 avril 2021, la Ville de Rouen et le FIPHFP se sont réengagés dans le cadre d'une convention triennale. En signant cet accord, la Ville de Rouen renforce son action en faveur de l'inclusion professionnelle et du maintien dans l'emploi des PSH. Elle poursuit dans ce cadre son objectif de maintenir un taux d'emploi de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) à plus de 6 % et vise à recruter 3 jeunes en contrat d'apprentissage ainsi qu'un travailleur en situation de handicap par an sur la durée de la convention.

## De nombreux webinaires et temps forts de sensibilisation organisés pour poursuivre la mobilisation durant la pandémie

Malgré une année 2021 toujours marquée par le Covid-19, les équipes territoriales normandes du FIPHFP ont maintenu un rythme soutenu pour continuer à mobiliser et sensibiliser les acteurs de l'emploi handicap en local autour de divers sujets. L'organisation de nombreux webinaires et temps forts a permis de maintenir le lien entre les acteurs et de poursuivre différentes actions essentielles. Au programme :

- **En mars 2021 :** un webinaire sur la démarche participative de construction du PRITH (Plan régional pour l'insertion des travailleurs handicapés) 2021/2023 ;

- **Le 20 avril 2021 :** un « Expresso Alternance » pour les employeurs normands ;
- **Le 20 mai 2021 :** un webinaire dédié à la thématique « Santé, travail et handicap » ;
- **Le 27 mai 2021 :** un webinaire sur « La formation comme outil de maintien dans l'emploi » ;
- **Le 24 juin 2021 :** un webinaire sur les missions des correspondants handicap ;
- **Le 8 juillet 2021 :** un webinaire dédié au catalogue des interventions ;
- **Le 21 septembre 2021 :** les modes d'accueil des stagiaires BOE au programme d'un webinaire à destination des employeurs publics ;
- **Le 28 septembre 2021 :** un webinaire pour les demandeurs d'emplois.

## Création du premier club des employeurs normands conventionnés

Le premier club des employeurs conventionnés a vu le jour le 30 septembre 2021. Organisé avec l'aide du Handi-Pacte normand, l'événement proposé sous format webinaire a rassemblé 11 employeurs. Un temps d'échanges riche, qui a permis d'aborder différentes problématiques autour du conventionnement. Chaque employeur a eu l'opportunité de partager un exemple de situation de leur politique handicap, permettant aux autres présents de renforcer leurs connaissances du sujet.

## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Après l'année 2020 que nous avons connue et après la forte baisse de l'activité Conventionnement, les employeurs de notre région ont su retrouver un second souffle et ont proposé pas moins de 11 projets de conventions qui ont tous été adoptés. La mobilisation de l'ensemble des membres du comité local et l'appui de la plateforme RH de la préfecture de Normandie ont permis l'animation de 5 comités locaux afin de valider l'engagement des employeurs normands. Au FIPHFP, nous en sommes convaincus : ces conventions permettront de futurs recrutements et amélioreront l'ensemble des conditions de travail des agents handicapés.

Les employeurs publics ont été animés, cette année, à la fois par une certaine forme de fierté due en partie à la résilience dont ont fait preuve les agents, notamment dans la Fonction publique hospitalière, mais également par un sentiment d'appartenance à un corps social qui a su relever des défis très variés tant au niveau du management, de la logistique, du numérique, et bien sûr de l'humain... Et pour résumer, j'ai en mémoire un proverbe repris par le secrétaire général d'une préfecture : « *Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles.* » Sénèque



Jacques de Pesquidoux  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES NOUVELLE-AQUITAINE EN 2021

**6,30 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,87 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5,66 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,93 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**17 618**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**1 189**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5 607**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**10 822**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**5 937 732 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**2 987 601 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

15 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 4,90 M€

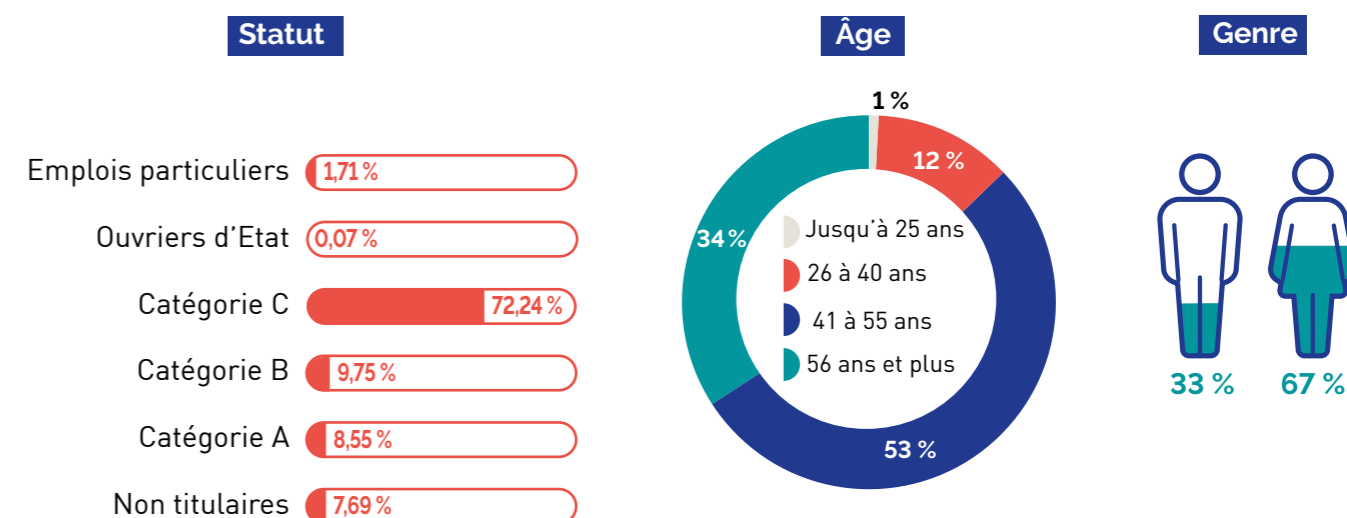
**2 950 131 €**  
financés via la  
plateforme

dont 1 514 504 € (51,34 %)  
en faveur de l'apprentissage

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Charente	14 568	1 219	8,37 %
Charente-Maritime	26 197	1 612	6,15 %
Corrèze	11 389	605	5,31 %
Creuse	5 909	261	4,42 %
Deux-Sèvres	16 657	1 034	6,21 %
Dordogne	18 310	1 153	6,30 %
Gironde	82 360	5 189	6,30 %
Haute-Vienne	23 628	1 410	5,97 %
Landes	19 015	1 305	6,86 %
Lot-et-Garonne	12 706	745	5,86 %
Pyrénées-Atlantique	27 145	1 916	7,06 %
Vienne	21 707	1 169	5,39 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Florence Guéry,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Bien recruter une personne en situation de handicap

Le Club des conventionnés de Nouvelle-Aquitaine s'est réuni le 27 mai 2021 sous l'impulsion du FIPHFP et de son Handi-Pacte régional. La vingtaine d'employeurs et de centres de gestion présents ont pu questionner leurs pratiques sur un moment décisif dans le processus d'intégration d'un agent en situation de handicap : l'entretien de recrutement. Grâce aux retours d'expérience de chacun, ce temps de rendez-vous a permis de formaliser une note sur les bonnes pratiques à mettre en place dès l'entretien de recrutement : anticiper les besoins d'aménagement de l'environnement pour l'entretien, se concentrer sur les compétences, poser des questions sur les restrictions médicales, etc.

## La boîte à outils du correspondant handicap : un outil pivot !

Au mois de juin 2021, le dispositif Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine du FIPHFP a mis en ligne, sur le site web des Handi-Pactes Grand Ouest et le site du FIPHFP, la boîte à outils du correspondant handicap, qui centralise un grand nombre de ressources. Pensée pour accompagner les correspondants handicap dans l'exécution de leurs missions au quotidien, cette boîte à outils compile des plaquettes et guides à visée informative, des vidéos, des jeux, des mailings, etc. 6 rubriques viennent articuler le contenu :

- ▶ **Les essentiels et outils structurants** : catalogue des interventions du FIPHFP, catalogue des acteurs locaux, etc.
- ▶ **Les documents clés pour le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap.**
- ▶ **Les documents clés pour le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap en apprentissage.**
- ▶ **Les outils de sensibilisation** : plaquettes, quiz, mailings, etc.

- ▶ **Les ressources dédiées au maintien dans l'emploi** : fiches "bonnes pratiques", courriers-types, etc.
- ▶ **Les pièces administratives** : saisie des aides, formulaires pour la DOETH ou la RQTH, etc.

## Une classe virtuelle dédiée au dispositif Emploi accompagné

Pour encourager la prise en main du dispositif Emploi accompagné et anticiper les possibles difficultés rencontrées par les correspondants handicap, le FIPHFP et son Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine ont organisé, le 8 juin 2021, une classe virtuelle sur le recours au dispositif Emploi accompagné. Ce temps d'échanges, pour lequel une vingtaine d'employeurs publics avaient répondu présents, a été rythmé par trois interventions :

- ▶ Florence Guery et son Handi-Pacte ont d'abord présenté le dispositif ;
- ▶ Le dispositif Emploi Accompagné 64 et l'INRAE ont proposé un témoignage croisé sur un parcours type ;
- ▶ La MDPH 87 a clôturé cet après-midi en présentant un pas à pas ou comment recourir à ce dispositif.

## SEEPH 2021 : une rencontre pour préparer la mobilisation collective

Pour aider les employeurs publics à diversifier les activités mises en place dans le cadre de la SEEPH, le club des employeurs conventionnés de Nouvelle-Aquitaine a organisé une réunion le 16 septembre 2021. Près de 10 employeurs ont découvert des exemples d'actions qui ont rencontré un impact positif lors des éditions précédentes et plus simplement pour profiter de la présence de chacun pour s'inspirer et mutualiser les savoirs.

## Le vaste écosystème du handicap décrypté pour les employeurs publics

La classe virtuelle du FIPHFP organisée le 30 septembre 2021 était orientée vers l'écosystème du handicap. Qu'il s'agisse de correspondants handicap ou d'agents investis dans la politique handicap de leur structure, tous ont pu profiter de ce temps de rencontre interactif pour mieux connaître les multiples interlocuteurs de l'écosystème du handicap. Les objectifs de cette rencontre digitale étaient de présenter les structures dont les missions avaient récemment évolué et de clarifier les services proposés par chaque interlocuteur de l'écosystème. Cette réunion a facilité l'identification des interlocuteurs à contacter selon les problématiques rencontrées.

## Mieux connaître les bonnes pratiques pour mieux intégrer les agents avec un handicap psychique

25 correspondants handicap ont assisté, le 23 novembre 2021, à la classe virtuelle consacrée à l'intégration des personnes porteuses d'un handicap psychique. En prenant appui sur l'intervention de Carole Gallet, directrice adjointe d'ARI Insertion et prestataire PAS psychique en Nouvelle-Aquitaine, la rencontre a permis aux participants de mieux connaître les handicaps psychiques. Les témoignages et cas pratiques présentés ont mis en lumière les actions qui assurent une bonne intégration des agents en situation de handicap psychique, comme la mise en place d'une communication spécifique pour aller contre les idées reçues, et encourager la mobilisation des équipes.



## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



L'année 2021 a été consacrée en grande partie à accompagner les employeurs publics dans le renouvellement de leur partenariat avec le FIPHFP. Avec près de 40 employeurs publics sous convention, dont plus de la moitié arrivait à échéance à fin 2021, le rythme des engagements a été très dense. De très nombreux DRH ont témoigné de l'importance de ce partenariat avec le FIPHFP qui leur permet d'ancrer dans le temps leur politique handicap et de pouvoir travailler sur l'ensemble des leviers mobilisables pour faire progresser les conditions de recrutement et de maintien dans l'emploi.

Les employeurs publics expriment tous un besoin de lisibilité sur le cadre et les conditions d'intervention du FIPHFP. Ils sont, par ailleurs, de plus en plus nombreux à demander un accompagnement dédié pour mieux comprendre les fondements de sa politique d'intervention et pouvoir disposer d'outils de simulation facilitant la prise de décisions et sécurisant les engagements financiers pris par l'employeur ou l'agent en situation de handicap. On notera également le besoin de poursuivre et renforcer la mise en réseau entre professionnels du handicap pour le partage d'expériences et de bonnes pratiques.



Florence Guery  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP



# LES CHIFFRES OCCITANIE EN 2021

**6,55 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,77 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**6,13 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**7,03 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**17 259**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**1 167**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**4 851**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**11 241**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**4 833 166 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**1 898 336 €**  
financés via la  
plateforme

dont 802 549 € (42,28 %)  
en faveur de l'apprentissage

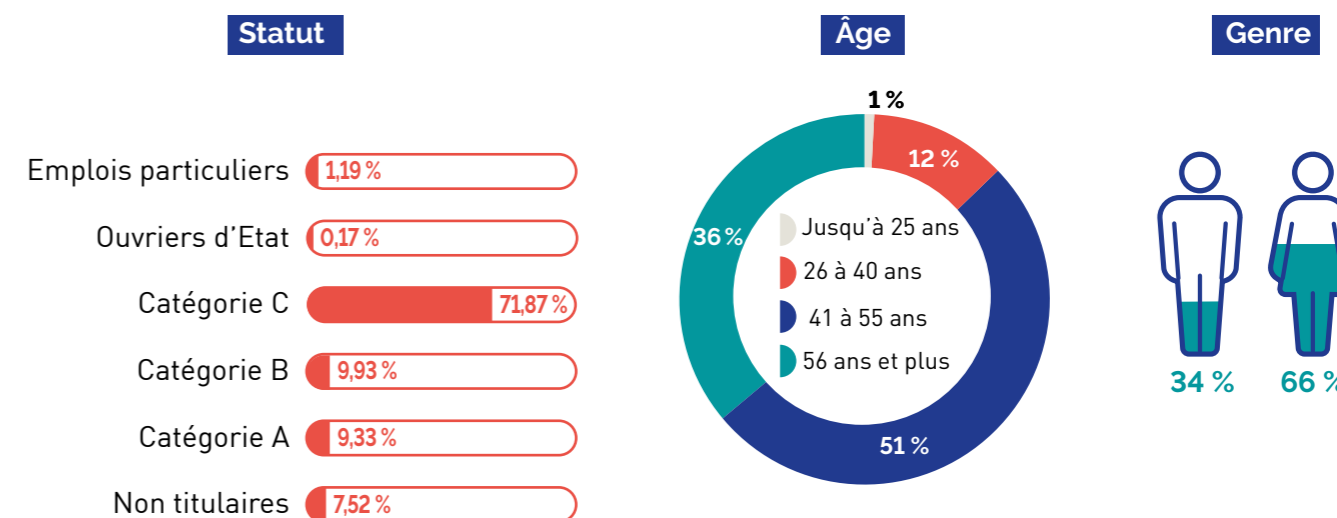
**2 934 829 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

6 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 1,84 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Ariège	6 785	420	6,19 %
Aude	15 550	1 114	7,16 %
Aveyron	10 466	525	5,02 %
Gard	27 757	1 935	6,97 %
Gers	9 092	621	6,83 %
Haute-Garonne	74 617	5 058	6,78 %
Hautes-Pyrénées	11 479	807	7,03 %
Hérault	54 867	3 494	6,37 %
Lot	7 147	406	5,68 %
Lozère	3 574	256	7,16 %
Pyrénées-Orientales	19 686	1 137	5,78 %
Tarn	13 619	911	6,69 %
Tarn-et-Garonne	8 897	575	6,46 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

**Marc Guerrier De Dumast,**  
directeur territorial au handicap du FIPHFP

# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## L'Association départementale pour l'intégration d'adultes en difficulté (ADIAD) fête ses 30 ans

30 années au service de l'intégration des adultes en difficulté, ça se fête ! Le 18 juin 2021, l'ADIAD a soufflé ses 30 bougies. Célébré à Montauban, cet anniversaire s'est tenu en présence de Bruno Lucas, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Marc Desjardins, directeur du FIPHFP et Malika Bouchechioua, alors présidente de l'Agefiph. Jean-Pierre Benazet, président de l'ADIAD et de CHEOPS (Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés), a profité de l'occasion pour retracer l'histoire de l'association et faire témoigner les bénéficiaires de son action.

## Le processus de simplification des conventions présenté au Club des employeurs conventionnés d'Occitanie

Les employeurs publics d'Occitanie sous convention avec le FIPHFP et ceux éligibles au conventionnement se sont rencontrés le 29 juin 2021 pour échanger autour de l'élaboration ou le renouvellement d'une convention avec le FIPHFP. Organisée en distanciel, cette réunion a mobilisé une vingtaine d'employeurs conventionnés. Le processus de simplification des conventions leur a été présenté selon une approche méthodologique autour de deux dimensions : diagnostic et projections. La partie dédiée au diagnostic abordait l'élaboration de ce dernier, les outils et acteurs à mobiliser et les données à consolider. Celle dédiée aux projections visait à faire le point sur la réalisation des projections financières, les outils, l'évaluation, les instances de gouvernance, ainsi que le rôle des organisations syndicales et du CSE.

## Zoom sur les outils du maintien dans l'emploi pour les médecins et infirmiers du travail d'Occitanie

Le 6 juillet 2021, le FIPHFP a réuni 90 médecins du travail et de prévention et infirmiers du travail d'Occitanie pour une réunion d'information autour des outils du maintien dans l'emploi. À cette occasion, les équipes ont présenté l'organisation et les missions du FIPHFP, le catalogue des interventions, et ont aussi fait le point sur les partenaires et aides mobilisables.

## Le FIPHFP lance la série de podcasts « Handicap et Fonction publique : les grands témoins d'Occitanie »

Le FIPHFP, avec son Handi-Pacte Occitanie, a lancé une série de podcasts donnant la parole aux acteurs régionaux engagés en faveur de l'emploi handicap. Une dizaine de podcasts est prévue chaque année, se présentant sous forme d'interviews de 15 à 20 minutes. Ils abordent différents thèmes en fonction des acteurs interviewés. Les trois premiers épisodes sont déjà disponibles sur le site la chaîne YouTube du FIPHFP :

### ► Episode 1 :

[Marc de Dumast, directeur territorial au handicap du FIPHFP en Occitanie](#)

### ► Episode 2 :

[Marion Henrat, adjointe de direction des EHPAD Le Pastourel et Cécile Bousquet](#)

### ► Episode 3 :

[Frédéric Lacaze, chargé de Mission Handicap à la Ville de Toulouse.](#)

## Covid-19 : un temps d'échange et de partage de bonnes pratiques autour de la crise sanitaire et du maintien dans l'emploi pour le Club DRH

Le Covid-19 étant encore bel et bien au cœur de l'actualité pour tous, le Club DRH Occitanie s'est réuni pour échanger autour des bonnes pratiques, de la co-construction des constats et du repérage des besoins spécifiques en matière de maintien dans l'emploi, dans le contexte particulier de la crise sanitaire. Cette réunion s'est déroulée le 9 septembre 2021, en distanciel, et a réuni une vingtaine de participants issus des trois Fonctions publiques.

## Un webinaire pour aborder le rôle des Cap Emploi

Quels sont les missions, rôles et modalités d'intervention des Cap Emploi ? Ces différents points ont été abordés le 28 septembre 2021 dans le cadre d'un webinaire organisé par le FIPHFP à destination des employeurs publics d'Occitanie. 50 employeurs ont assisté à la présentation de l'offre d'intervention à destination des employeurs publics, animée par Julie Lenfant et Thibaut Vernhes des Cap Emploi 82 et 81. Cette introduction a été enrichie des témoignages de Virginie Hens du Cap Emploi du Gard et de Brigitte Monier du Centre de gestion du Gard. Par la suite, trois tables rondes ont permis d'approfondir les thématiques évoquées et de présenter des situations concrètes gérées par les Cap Emploi.

## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



Après l'année 2020 marquée par le Covid-19, l'année 2021 est atypique. Le FIPHFP s'est adapté afin d'accompagner au mieux les employeurs qui ont modifié leur approche, et ainsi répondre aux attentes des personnes en situation de handicap : aménagement de postes de travail au domicile et chez l'employeur, création d'équipement pour la visio-conférence, interprétation en langue des signes, mise à disposition de masques inclusifs transparents pour malentendants, etc. Mais si le télétravail a permis de limiter la fatigue, il peut accentuer l'isolement des personnes avec le développement de fragilités, voire des troubles psychiques, auxquels nous serons particulièrement sensibles ces prochaines années. Il doit donc être accompagné.

Le FIPHFP et l'Agefiph ont lancé leur plateforme de prêt de matériel en Occitanie (PPMO). Ils ont ensuite souhaité compléter les dispositifs existants (RHF, PAS, etc.) par la mise en place d'une plateforme de prêt de matériel qui permet de faciliter la prise en compte de la compensation du handicap en situation de formation et de maintien dans l'emploi, pour sécuriser les parcours des personnes handicapées. Cette plateforme permet désormais aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un prêt de matériel, aux employeurs de tester avant un achat définitif et à un centre de formation de proposer une solution. Les premiers retours sont très prometteurs et augurent d'un élargissement de la cible des bénéficiaires.



Marc Guerrier de Dumast  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES

## PAYS DE LA LOIRE EN 2021

**5,90 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**3,66 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**5,34 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,57 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**9 182**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**442**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**2 976**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**5 764**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**2 658 718 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**816 564 €**  
financés via la  
plateforme

dont 190 782 € (23,36 %)  
en faveur de l'apprentissage

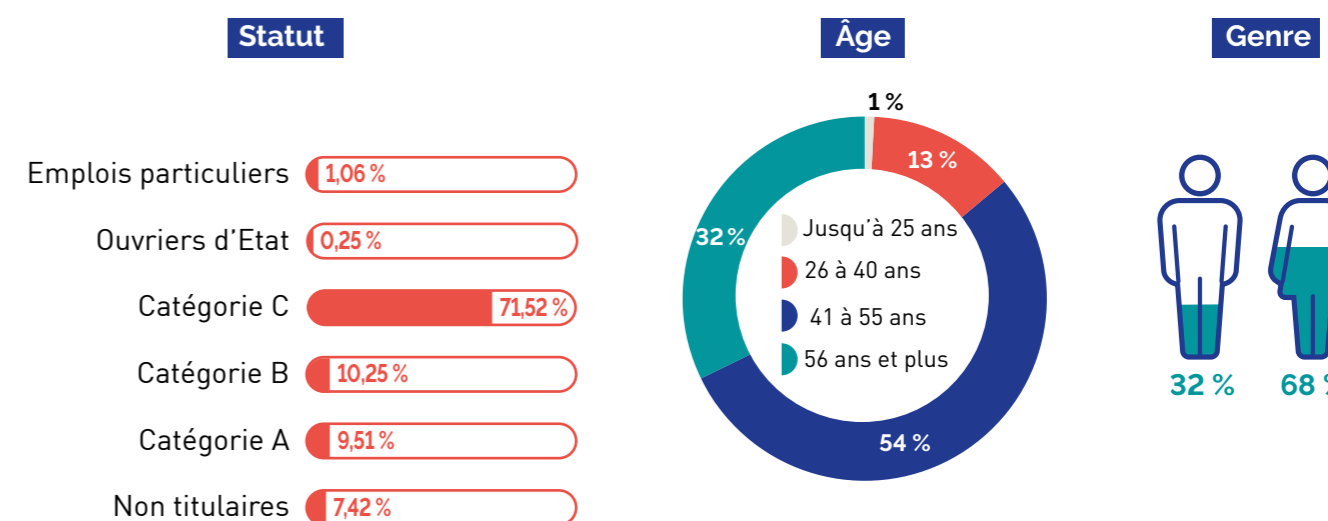
**1 842 155 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

6 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 2,11 M€

### DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Loire-Atlantique	62 222	3 773	6,06 %
Maine-et-Loire	33 280	1 717	5,16 %
Mayenne	12 587	721	5,73 %
Sarthe	21 444	1 375	6,41 %
Vendée	26 001	1 596	6,14 %

### LES BOE EN 2021



### VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Delphine Bellegarde-Rieu,  
directrice territoriale au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Un Club des employeurs conventionnés mutualisé avec la région Bretagne

Unir les forces pour obtenir de meilleurs résultats : c'est le parti pris du FIPHFP avec ses Handi-Pactes des régions Pays de la Loire et Bretagne. Ils ont lancé en 2021 le Club des employeurs conventionnés commun aux deux régions, pour encourager les employeurs publics et les CDG conventionnés à échanger sur leurs bonnes pratiques. Le premier temps de rencontre, organisé le 16 avril 2021, a réuni une dizaine d'employeurs pour des échanges de sensibilisation à l'écosystème du handicap. Il a permis à chaque employeur présent de ré-identifier les multiples acteurs et interlocuteurs du secteur, leur offre de services et les démarches propres à chaque organisation.

## Redonner du sens au rôle de correspondant handicap

Une dizaine de correspondants handicap, d'assistants sociaux et de conseillers mobilité étaient connectés les 19 et 20 mai 2021 pour une classe virtuelle sur le rôle et les missions d'un correspondant handicap dans la Fonction publique. Pendant deux matinées consécutives, ces agents, qui ont tous des fonctions d'accompagnement, ont pu profiter des techniques de psychologie positive présentées, travailler sur des exemples et partager leurs ressentis pour se recentrer, avoir des pistes d'actions pour faire évoluer leur relation au travail et redonner du sens à leur quotidien.

## À la rencontre des Cap Emploi et centres de gestion

Le FIPHFP avec le Handi-Pacte Bretagne et le Handi-Pacte Pays de la Loire ont réuni, en ligne, une trentaine d'employeurs publics conventionnés ou en projet de convention, le 2 juillet 2021. Les représentants des institutions implantées aux quatre coins des deux régions ont ainsi pu rencontrer et échanger avec les Cap Emploi et les centres de gestion de la Fonction publique territoriale régionaux. De nombreux sujets ont

été abordés, comme les modes de collaboration entre les Cap Emploi et les centres de gestion ou l'organisation interne nécessaire pour préparer un conventionnement avec le FIPHFP. Un focus a également été réalisé sur l'accès à l'apprentissage pour les apprenants en situation de handicap.

## Préparer collectivement les éditions 2021 de la SEEPH et du DuoDay

Le 10 septembre 2021, le FIPHFP a rassemblé une dizaine d'employeurs publics pour réfléchir collectivement aux actions déployables pour la SEEPH 2021. Intitulé « Préparons la SEEPH 2021 », ce temps d'échange a permis aux correspondants handicap de la Fonction publique de la région d'échanger des idées d'actions déjà mises en place ou à tester.

Quelques semaines plus tard, le 1<sup>er</sup> octobre 2021, une dizaine d'employeurs ont répondu présents à une réunion organisée par le Handi-Pacte Pays de la Loire qui avait pour but d'aider les différentes structures à mettre en place le DuoDay 2021. Certaines personnes présentes avaient déjà organisé des duos et ont ainsi pu partager leurs expériences et leurs conseils.

## Un webinaire national consacré aux Cap Emploi et à leurs services

La série de webinaires nationaux Handicap & Emploi, initiés par les dispositifs régionaux du FIPHFP, a mis en lumière l'offre de service des Cap Emploi. Il était animé par Aude Labbé, responsable du pôle « demandeurs d'emploi » à Cap Emploi 22, Delphine Lassept, chargée de maintien en emploi à Cap Emploi 49, et Delphine Bellegarde-Rieu, directrice territoriale au handicap du FIPHFP en Bretagne et en Pays de la Loire. Plus de 200 personnes étaient connectées et ont ainsi pu mieux connaître les Cap Emploi à travers de multiples questions : Comment solliciter Cap Emploi ? À quels moments du parcours professionnel faut-il mobiliser Cap Emploi ? Sur quelles problématiques peuvent-ils intervenir ?

## Le département de la Mayenne signe une nouvelle convention triennale avec le FIPHFP

Le 8 octobre, Olivier Richefou, président du Conseil départemental de la Mayenne, Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP, Sophie Brodriez, secrétaire générale du FIPHFP, et Gilles Bonny, directeur régional adjoint de la Banque des Territoires, ont renouvelé leur engagement à travers une convention triennale.

À travers cette nouvelle convention 2021-2023, le département de la Mayenne renforce ses actions en matière d'égalité au travail et d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap : recrutement de travailleurs en situation de handicap, reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes, maintien dans l'emploi, formation des agents et des tuteurs, communication/information/sensibilisation des collaborateurs au handicap.

Le travail mené depuis 5 ans, dans le cadre de la précédente convention, a permis de réaliser un grand nombre d'actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement afin de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. Le département de la Mayenne présente actuellement un taux d'emploi direct de 5,37 %.



## LE MOT DE LA DTH SUR L'ANNÉE



La période que nous traversons, qui s'inscrit dans la durée, est compliquée à vivre pour beaucoup. Nos habitudes ont été bouleversées par la crise du Covid-19. Cette crise nous a obligés à évoluer dans nos modes d'interactions sociales. Néanmoins, le besoin de rester connecté est fort ainsi que celui d'être accompagné sur les sujets importants tels que celui de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Il a fallu faire preuve de créativité, les DTH, accompagnés par leur Handi-Pacte ont créé « les webinaires Handicap et Emploi du FIPHFP » tous disponibles en replay sur le site du FIPHFP et sa chaîne YouTube. Ils ont proposé de nouveaux formats : classes virtuelles, clubs des conventionnés, boîte à outils du correspondant handicap... pour mettre en réseau les acteurs publics, les sensibiliser, les informer et ainsi créer les conditions favorables pour développer une politique RH inclusive.

Nombreux sont les employeurs publics à être venus vers moi pour être informés sur la mobilisation des aides et interventions du FIPHFP, certains sollicitaient ces financements pour la première fois. Je les félicite pour ce premier pas franchi et les invite à poursuivre leur action. Beaucoup m'ont également sollicitée pour des informations sur le conventionnement, des projets se concrétisent en Pays de la Loire et je suis ravie de pouvoir être aux côtés des employeurs publics qui s'engagent !



Delphine Bellegarde-Rieu  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES

## PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR EN 2021

**6,70 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,41 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**6,10 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**7,25 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**15 815**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**867**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**3 915**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**11 033**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**3 493 687 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**950 777 €**  
financés via la  
plateforme

dont 486 173 € (51,13 %)  
en faveur de l'apprentissage

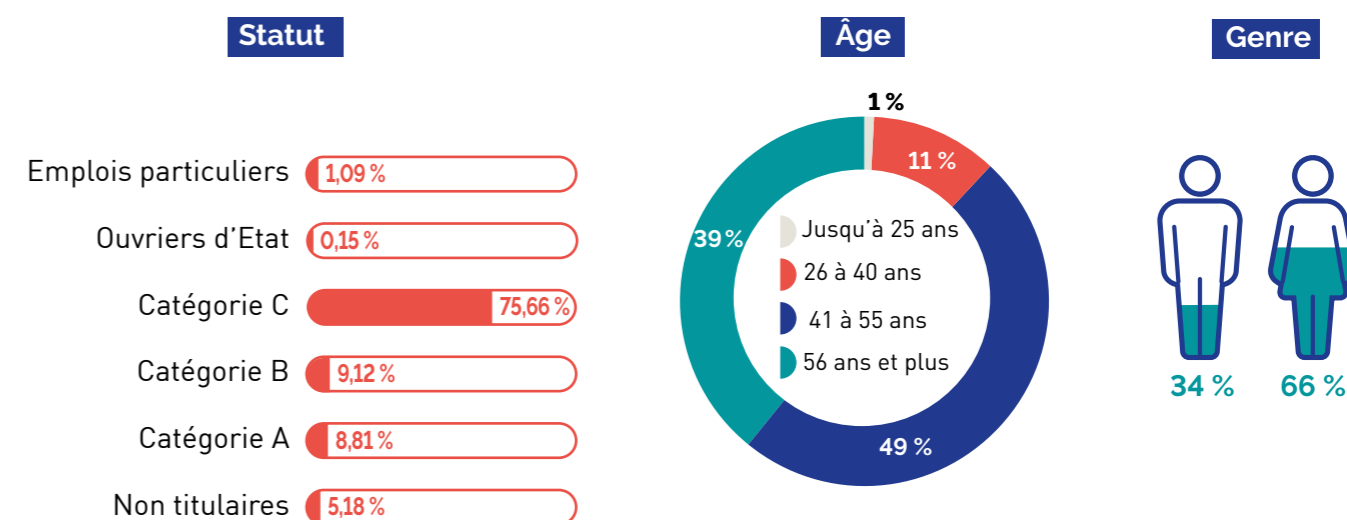
**2 542 910 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

11 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 4,18 M€

### DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Alpes-de-Haute-Provence	7 309	505	6,91 %
Alpes-Maritimes	54 286	3 400	6,26 %
Bouches-du-Rhône	99 829	6 554	6,57 %
Hautes-Alpes	7 352	452	6,15 %
Var	41 607	3 183	7,65 %
Vaucluse	25 674	1 721	6,70 %

### LES BOE EN 2021



### VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Thierry Allemand,  
directeur territorial au handicap du FIPHFP

# LES CHIFFRES CORSE EN 2021

**7,90 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,46 %**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**7,06 %**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**8,81 %**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**1 412**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

**77**  
dans la Fonction  
publique D'ÉTAT

**349**  
dans la Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**986**  
dans la Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**687 152 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2021

**AIDES  
PONCTUELLES :**

**184 062 €**  
financés via la  
plateforme

dont 151167 € (82,13 %)  
en faveur de l'apprentissage

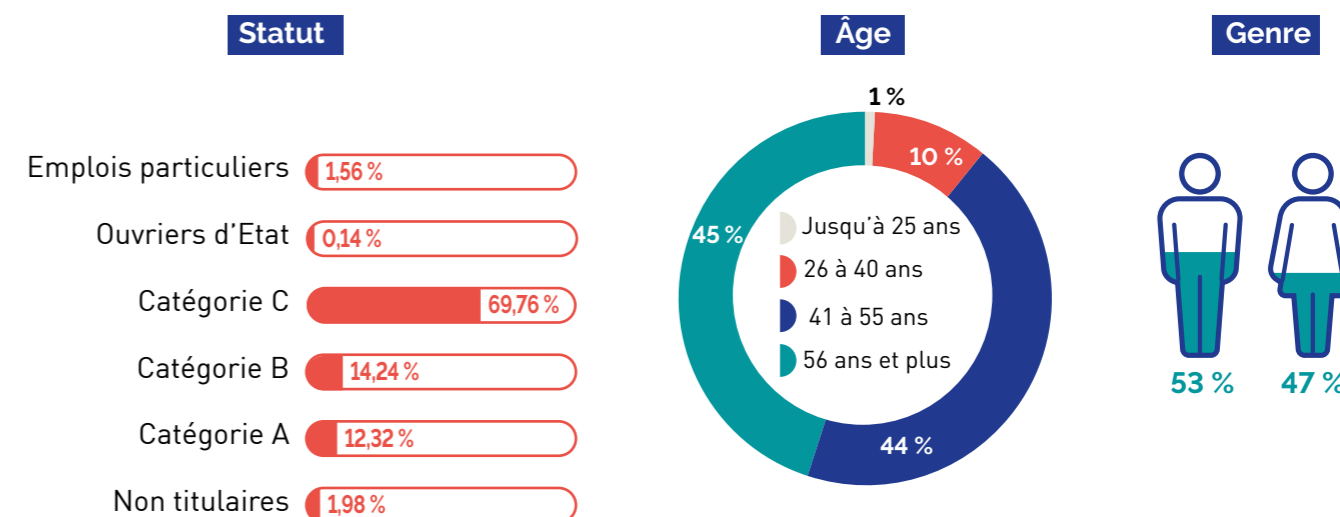
**503 090 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

2 conventions validées par le  
comité d'engagement en 2021  
pour un total d'engagement  
pluriannuel de 0,56 M€

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Corse-du-Sud	11 127	1 005	9,03 %
Haute-Corse	6 739	407	6,04 %

## LES BOE EN 2021



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Thierry Allemand,  
directeur territorial au handicap du FIPHFP



# LES INITIATIVES LOCALES en faveur d'une Fonction publique inclusive

## Un nouveau conventionnement pour le Centre Hospitalier de Grasse

Depuis 2013, le Centre Hospitalier de Grasse et le FIPHFP travaillent main dans la main pour faire grandir la politique handicap de l'établissement, à travers le conventionnement. Le 23 juin 2021, Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, est allé à la rencontre de Walid Ben Brahim, directeur du Centre Hospitalier, et des effectifs à l'occasion de la signature d'une nouvelle convention. Avec ce nouvel engagement pour la période 2021-2023, les équipes RH confirment leur mobilisation en faveur du handicap au travail, à travers notamment des nouvelles actions d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap et le déploiement de l'apprentissage.

## Célébrer l'apprentissage avec « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage »

Le Tour de France de l'apprentissage a fait étape le 25 juin 2021 dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. À cette occasion, une cinquantaine de représentants d'employeurs publics, d'élus, de directeurs de CFA, d'OPCO et autres acteurs de la région ont répondu présents, désireux de savoir comment ils pouvaient, à leur échelle, faciliter l'accès à la formation et au recrutement des apprentis en situation de handicap. Après un temps introductif, trois tables rondes thématiques ont eu lieu, ouvrant de multiples débats et perspectives :

- ▶ L'accessibilité universelle des CFA ;
- ▶ L'apprentissage comme facteur d'inclusion ;
- ▶ Le rôle central du référent handicap.

Pour appuyer le propos, chaque table ronde thématique a accueilli un ou plusieurs témoins. Par exemple, ont pris la parole la directrice du CFA régional formation adaptée pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, un apprenti en situation de handicap, un représentant de la Ville de l'Escale

ou encore un duo de référents handicap. Tous sont venus présenter leur situation, démontrant qu'il est possible d'être apprenti en situation de handicap.

## Mise à l'honneur des collectivités engagées en faveur de l'apprentissage

Provence Alpes Agglomération ainsi que les Mairies de L'Escale, d'Oraison et de Château-Arnoux-Saint-Auban ont tous recruté des apprentis en situation de handicap, sur des postes diversifiés.

Le 12 juillet 2021, ils ont été invités à partager leur retour d'expérience en présence de Jacques Depieds, président du CDG 04, Hélène Bérenguer, directrice adjointe du FIPHFP, Violaine Demaret, préfète des Alpes-de-Haute-Provence et d'autres collectivités, toutes affiliées au Centre de gestion des Alpes-de-Haute-Provence. Ce temps d'échange, qui a été très apprécié par les participants, a permis de valoriser une nouvelle fois les nombreux atouts que les personnes en situation de handicap peuvent apporter à une équipe en contrat d'apprentissage.

## Sami El Gueddari, grand témoin du webinaire consacré au handicap moteur

Pour le 7<sup>ème</sup> volet de la série de webinaires Handicap & Emploi organisé par les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse, un témoin exceptionnel est venu partager son expérience : Sami El Gueddari. Nageur paralympique de haut niveau, directeur sportif de la natation et responsable du parcours d'accession sportif à la Fédération Française Handisport, il a pu partager son expérience à l'occasion de ce webinaire consacré au handicap moteur dans le cadre de l'insertion professionnelle. Il a permis aux participants de mieux identifier les points de vigilance et de prendre conscience de l'importance du dialogue pour construire une relation de travail favorable aux personnes en situation de handicap moteur.

## Une rencontre corse sous le signe du conventionnement

Le 17 novembre 2021, en pleine Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, la Mairie d'Ajaccio recevait une quinzaine de participants à l'occasion d'un rendez-vous consacré au dispositif de conventionnement proposé par le FIPHFP. Les membres du comité local du FIPHFP, les employeurs publics et leurs référents handicap présents ont pu assister à la présentation conjointe de Thierry Allemand, directeur territorial au handicap PACA-Corse, et de Christian Mabon, chargé de projet convention au FIPHFP. Le processus de conventionnement, les modèles "types", les attentes du Fonds dans le cadre du partenariat, les circuits et délais de conventionnement, les bonnes pratiques à mettre en place ont également été présentés.

## Le département du Var renouvelle sa convention avec le FIPHFP

Après deux conventions aux résultats très positifs (avec un taux d'emploi direct de 11,95 % au 31 décembre 2020), Marc Giraud, président du Conseil départemental du Var, et Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, ont signé une 3<sup>ème</sup> convention de partenariat le 23 novembre 2021. Ce renouvellement de convention permettra à la collectivité de continuer à déployer son plan d'action en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Il prendra notamment appui sur le recrutement d'apprentis en situation de handicap.

Thierry Allemand  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP



## LE MOT DU DTH SUR L'ANNÉE



**Côté Provence-Alpes-Côte d'Azur**  
Après une année 2020 particulière en raison de la pandémie, 2021 a vu progressivement la reprise de la mobilisation des employeurs publics de la région. Ce dynamisme s'est traduit par un niveau de conventionnement important avec la volonté, pour certains, de prolonger notre partenariat et, pour d'autres, le souhait de structurer, avec notre aide, une politique handicap de moyen terme. Une quinzaine de conventions ont été présentées au comité local dont je remercie les membres pour leur engagement. Cette année a également été l'occasion de capitaliser sur notre expérience en matière de webinaire afin d'organiser au fil des mois de nombreuses e-conférences thématiques. Je citerais parmi elles un événement d'importance : le Tour de France de l'apprentissage « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » organisé dans le cadre de l'anniversaire des 15 ans du FIPHFP. Cette manifestation a permis d'échanger sur l'insertion et de profiter de l'expérience de partenaires mobilisés pour l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique, comme les CDG, les Cap Emploi, les centres de formation, et bien sûr les employeurs publics.

### Côté Corse

Au cours de l'année 2021, les employeurs publics de Corse, région qui a un taux d'emploi de personnes en situation de handicap élevé pour les 3 Fonctions publiques (8,23 % en 2020), sont restés mobilisés pour accompagner leurs agents en situation de handicap. Cette mobilisation s'est traduite par la sollicitation d'aides auprès du FIPHFP et par plus de 80 actions d'accompagnement par le Cap Emploi au titre du maintien dans l'emploi. Cette année a également permis le renouvellement de 2 conventions avec des employeurs majeurs de l'île. Malgré un contexte sanitaire encore incertain, le FIPHFP a assuré sa présence aux côtés des employeurs publics à travers la mutualisation de webinaires avec la région PACA, la présentation en présentiel pendant la SEEPH du conventionnement, l'organisation d'une journée commune avec l'Agefiph et l'État sur le thème du référent handicap ou encore la partition en présentiel à un événement du Cap Emploi. En synthèse, 2021 fut une année de reprise progressive du dynamisme qui, je l'espère, se confirmera en 2022 à travers notamment le développement de nouveaux partenariats avec des employeurs désireux de structurer leur politique handicap.



---

## BILAN OBJECTIFS EMPLOYEURS PUBLICS et bonnes pratiques

- ▶ Les bonnes pratiques & pratiques innovantes
- ▶ Les résultats de conventions employeurs
- ▶ La vision du FIPHFP

# ZOOM SUR LES PRATIQUES INNOVANTES ET INSPIRANTES DÉPLOYÉES EN RÉGION



## AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

Pour faire de la région Auvergne-Rhône-Alpes un territoire exemplaire sur la question de l'emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP et le Préfet de la région ont formalisé une charte d'engagement.

Cette dernière détaille l'engagement des employeurs publics et déclenche un accompagnement personnalisé de la part du Handi-Pacte régional.

Parmi les leviers d'action qui sont proposés aux employeurs publics figure la formation des tuteurs d'apprentis. Cette proposition d'accompagnement ciblé représente une étape nouvelle dans l'accélération de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Le FIPHFP et ses relais en région ont travaillé sur des thématiques originales pour dynamiser leurs événements. Le 24 juin, la rencontre de la région Auvergne-Rhône-Alpes portait sur la thématique « Médecins du travail au coeur de l'accompagnement du handicap au travail ». Ponctué par les interventions de Catherine Dubreuil, référente handicap, et du Docteur Rémy Dézelée du Centre Hospitalier Annecy Genevois, l'événement a présenté la place du médecin du travail dans les organisations publiques, le rôle du FIPHFP, les aides et les dispositifs existants. Cet événement a rencontré un succès majeur et a permis de souligner l'importance du travail collaboratif entre médecin, DRH et manager pour le maintien dans l'emploi.



## ÎLE-DE-FRANCE

La Préfecture de la région d'Île-de-France et le FIPHFP ont formalisé un engagement supplémentaire en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap. Grâce à une convention dédiée, 40 jeunes seront recrutés prochainement dans les 8 préfectures de la région. Pour atteindre cet objectif, la Préfecture s'engage à proposer des opportunités plus diversifiées, dans l'ensemble de ses services.



## ÎLE-DE-FRANCE

Face aux difficultés rencontrées par les centres hospitaliers pour recruter des travailleurs en situation de handicap, le FIPHFP a financé une étude réalisée sur les lieux de formation du personnel soignant. Les conclusions de l'étude montrent que les Instituts de Formation en Soins Infirmiers (IFSI) et les Instituts de Formation d'Aides-Soignants (IFAS) n'ont pas de politique dédiée à l'accueil, au suivi et la réussite des personnes en situation de handicap.

Pour aider les instituts à avancer dans ce sens, le Handi-Pacte Île-de-France du FIPHFP a édité un guide pratique, pragmatique et opérationnel, pour accompagner les IFSI et IFAS souhaitant améliorer leur politique handicap à destination des élèves ou des potentiels étudiants en situation de handicap.

Epaulée par un partenariat avec Pôle emploi, la Région Île-de-France a proposé un nouveau mode d'embauches : le recrutement par la mise en situation. Cette méthodologie rassurante permet aux travailleurs handicapés de mieux discerner les contraintes et difficultés rencontrées dans un poste, et donc de s'assurer que les missions inhérentes à cette fonction leur conviennent.



## PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Depuis 2018, le FIPHFP accompagne Aix-Marseille Université dans la mise en œuvre d'un programme d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnels en situation de handicap via le conventionnement. Renouvelée en 2021, la convention sécurise la poursuite d'études doctorales pour les étudiants en situation de handicap à travers un accompagnement personnalisé afin que chaque doctorant puisse effectuer ses travaux de recherche dans des conditions optimales.







## BRETAGNE

LE FALC (pour « Facile à lire et à comprendre ») est une méthode d'écriture qui permet, aux personnes porteuses d'un handicap intellectuel et/ou rencontrant des difficultés de compréhension, de lire plus facilement les contenus écrits. Le Conseil départemental du Finistère a adopté cette façon de transcrire les textes pour garantir, à tous, l'accès à ses informations.

Le FALC est autant utilisé dans les communications internes, pour les agents en situation de handicap, que dans les communications externes du Conseil départemental. C'est le cas notamment de son magazine « Penn ar bed », qui inclut un petit encadré orange rédigé en FALC en bas à droite de chaque double page.

C'est pendant la SEEPH 2021 que le Cap Emploi 22 (Côtes-d'Armor) a proposé pour la première fois un salon dédié à la compensation. Cet événement, organisé le 19 novembre, a réuni les salariés, les agents publics, les travailleurs indépendants, les demandeurs d'emploi et les employeurs afin de leur faire découvrir les solutions de compensation du handicap qui permettent une intégration ou un maintien dans l'emploi réussi.

## PAYS DE LA LOIRE

Pour perfectionner les pratiques d'accueil et d'intégration des apprentis en situation de handicap, le Conseil départemental de la Loire-Atlantique a choisi, en 2021, de repenser son processus de recrutement. Les services des ressources humaines contactent chaque candidat à l'apprentissage pour connaître ses besoins en matière d'aménagement de poste, afin d'étudier la capacité du Conseil départemental à l'accueillir, plutôt que l'inverse.



## LA RÉUNION

Signée en 2020, la convention unissant les délégations régionales du FIPHFP et de l'Agefiph ainsi que Réunion Prospective compétences a montré ses premiers résultats en 2021. Son objectif était de créer de nouvelles passerelles entre l'emploi, la formation et les professionnels du handicap. Pour cela, les acteurs de la formation et du handicap ont bénéficié d'un accompagnement et une communication dédiée aux organismes de formation handi-accueillants a été mise en place.

Le Cap Emploi 974 a collaboré avec le FIPHFP, l'Agefiph, le MEDEF, la CPME, l'ADIR et le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale pour mettre en place la première édition du Tour de l'île de la compensation du handicap. Quatre événements, se tenant dans différentes parties de l'île de La Réunion, ont été organisés sous la forme de petits déjeuners. En plus de mettre à l'honneur une thématique particulière (le handicap mental et les troubles cognitifs, le handicap psychique ou encore le handicap moteur et visuel), chaque rencontre s'appuyait sur des témoignages et présentait des solutions adaptées.

# LES RÉSULTATS DES CONVENTIONS EMPLOYEURS

Lors de la COG 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 jeux de données qu'il publie en Open data de ces nouveaux éléments.

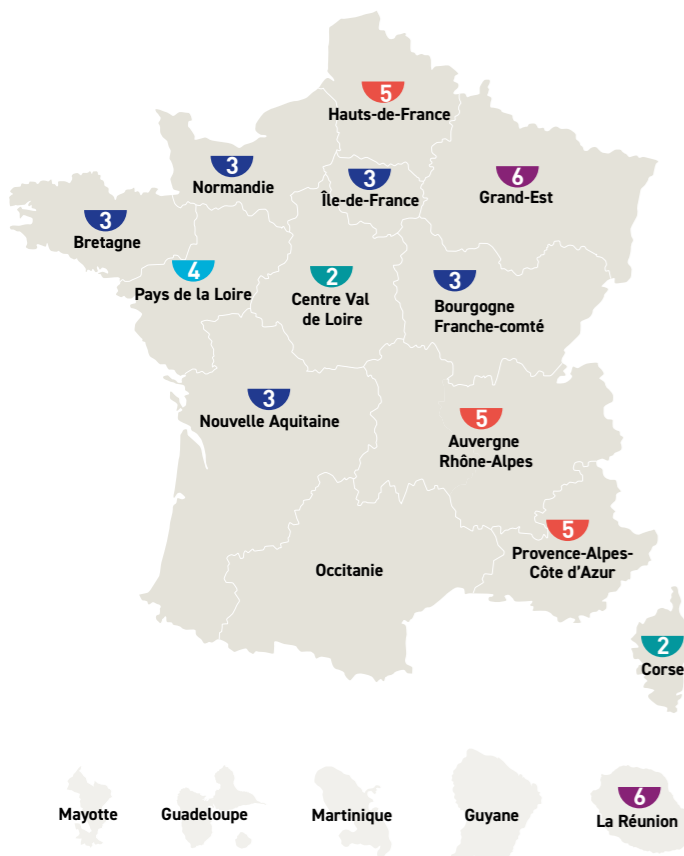
Ce nouveau dispositif a fait l'objet dès début 2020 d'un groupe de travail dédié dans le cadre du Comité national. Il en résulte un plan d'actions détaillé, dont la mesure principale consiste en la production d'une synthèse des différents bilans annuels des employeurs publics conventionnés.

## 1. Périmètre de l'étude

Cette première synthèse concerne les conventions des employeurs publics arrivant à échéance en 2020 et en 2021, et dont les bilans finaux ont été transmis au FIPHFP en 2021. En effet, la mesure de l'atteinte des objectifs et l'analyse des résultats ne peuvent être effectués à partir de bilans intermédiaires.

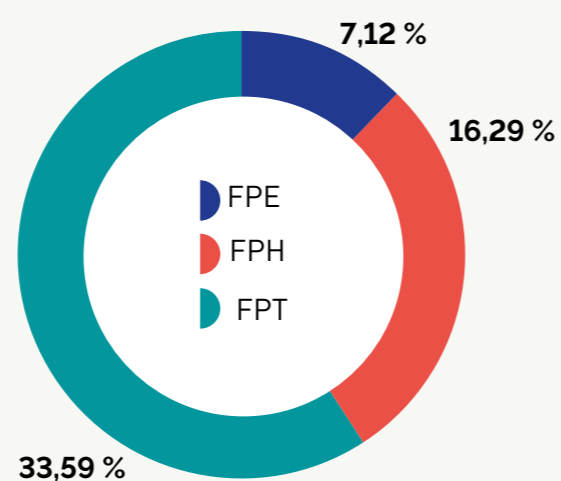
Ainsi, 56 bilans de conventions avec des employeurs publics ont été analysés afin d'effectuer une synthèse, tant sur l'atteinte des objectifs fixés par l'employeur dans le cadre de son plan d'actions que sur les 18 indicateurs prévus par la délibération du Comité national du 31 mai 2017.

## 6 employeurs nationaux



Il est à noter que la répartition des conventions terminées (cf. graphe ci-dessous) est comparable en termes de répartition entre Fonctions publiques à la répartition des conventions en gestion. Par ailleurs, on peut considérer que cet échantillon (56) est significatif par rapport au nombre de conventions en gestion (320 environ). L'ensemble de ces conventions représente un engagement de 41,6 millions d'euros.

## Répartition des conventions terminées par Fonction publique

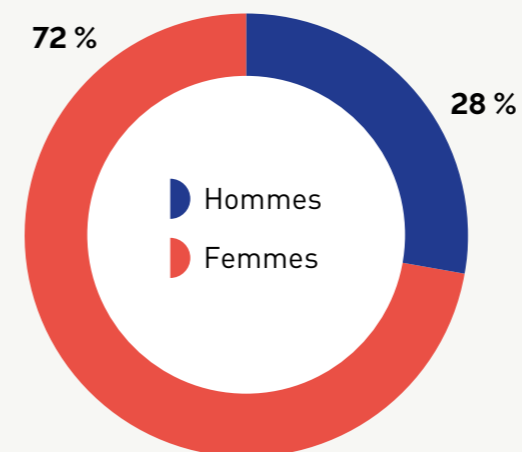


Sur ce panel, 18 employeurs terminaient leur première convention, 19 leur seconde, 13 leur troisième convention et les 6 leur 4<sup>ème</sup> convention ou plus. La politique de conventionnement avec le FIPHFP s'inscrit donc dans la durée pour 68 % des conventions.

Seules 16 conventions se sont déroulées sur 3 ans ; la plupart des conventions ont été prolongées.

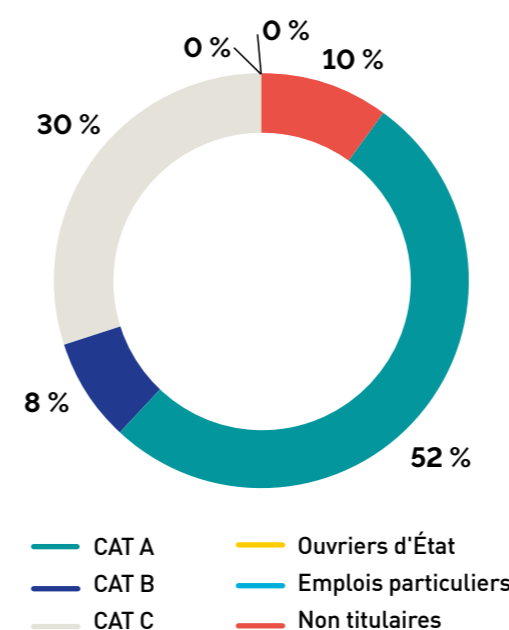
La répartition par genre des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'échantillon reflète les tendances de la Fonction publique, où les femmes sont plus nombreuses que les hommes à 63 % (données Fonction publique).

## Répartition des effectifs de BOE selon le genre

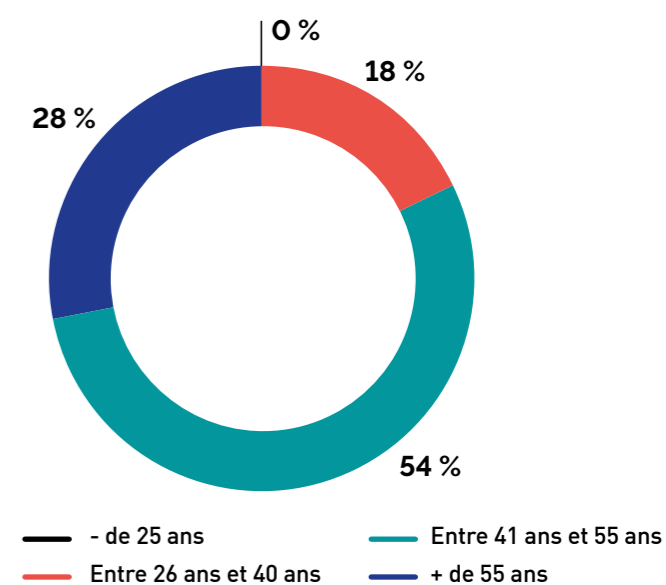


Toutes Fonctions publiques confondues, les agents BOE de catégorie A de l'échantillon représentent 52 %, contre 36 % des effectifs au niveau national (source : Chiffres-clés 2020 de la DGAFP).

## Répartition des effectifs de BOE selon la catégorie



## 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.

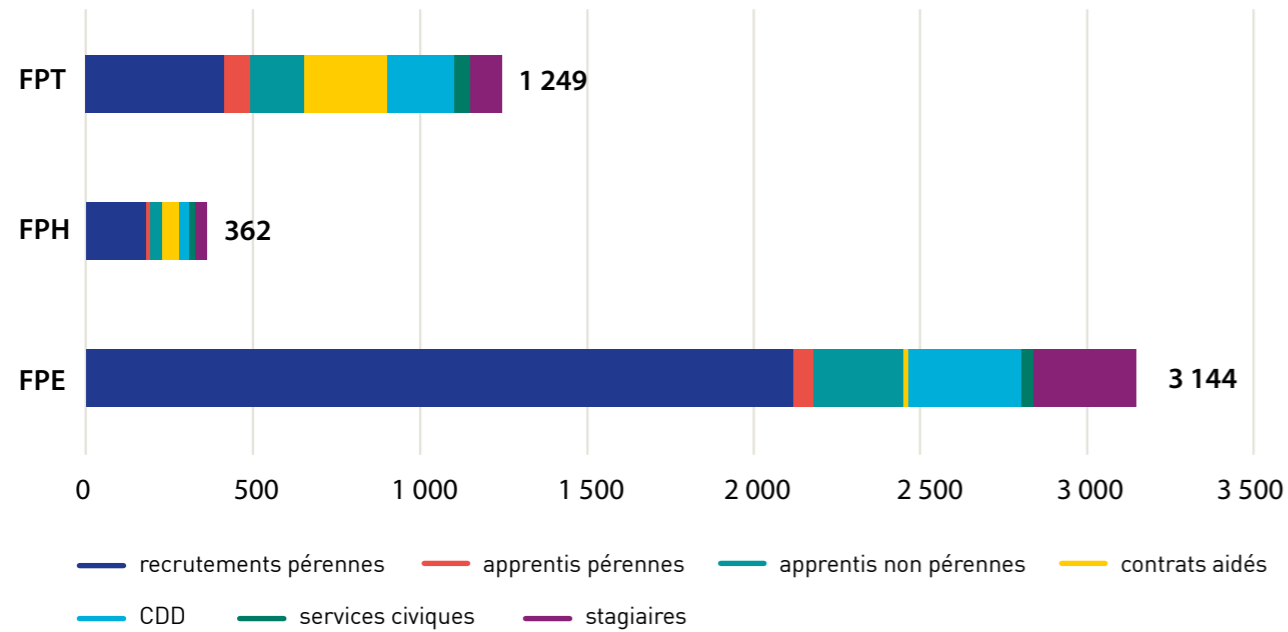
### a. Rappel des objectifs du plan d'actions dans le cadre des conventions avec le FIPHFP

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.

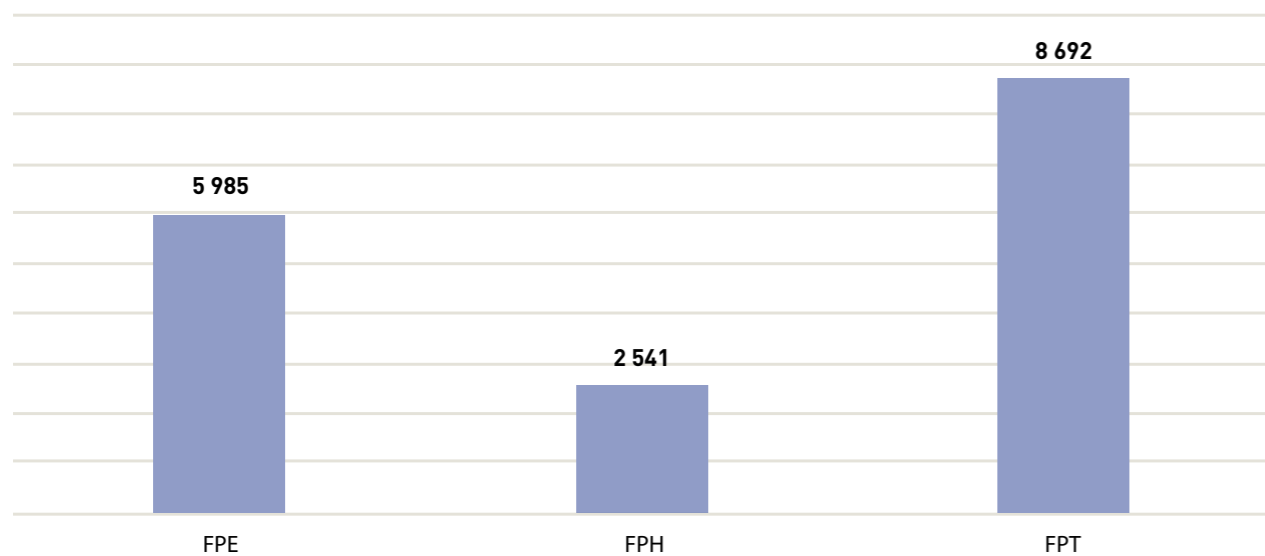
Les graphiques ci-dessous donnent une vision chiffrée des objectifs très ambitieux assignés aux employeurs publics dans le cadre des conventions avec le FIPHFP et de la diversité des profils de recrutements.

### 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 maintiens 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.

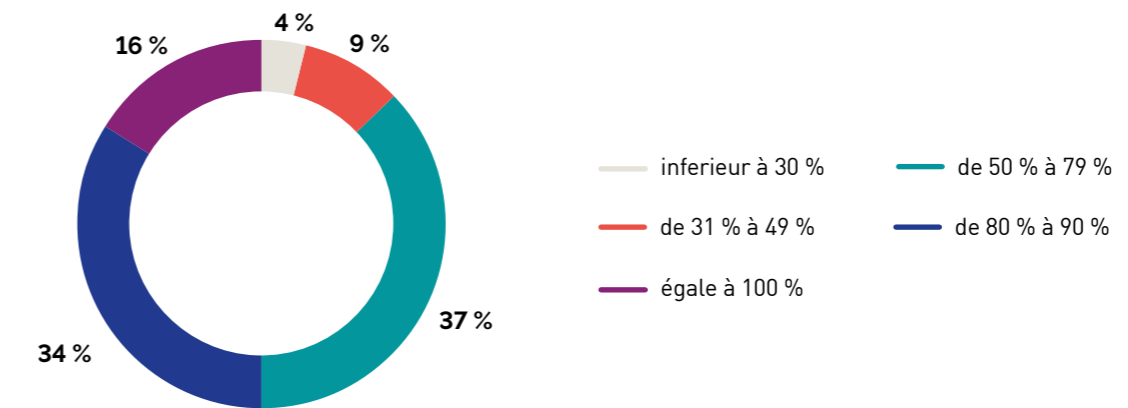
### b. Synthèse des résultats obtenus

Hors employeurs nationaux, le taux d'emploi des employeurs conventionnés de l'échantillon est passé de 6,2 % à 6,7 %.

#### ► Répartition des conventions selon leur taux d'exécution financière

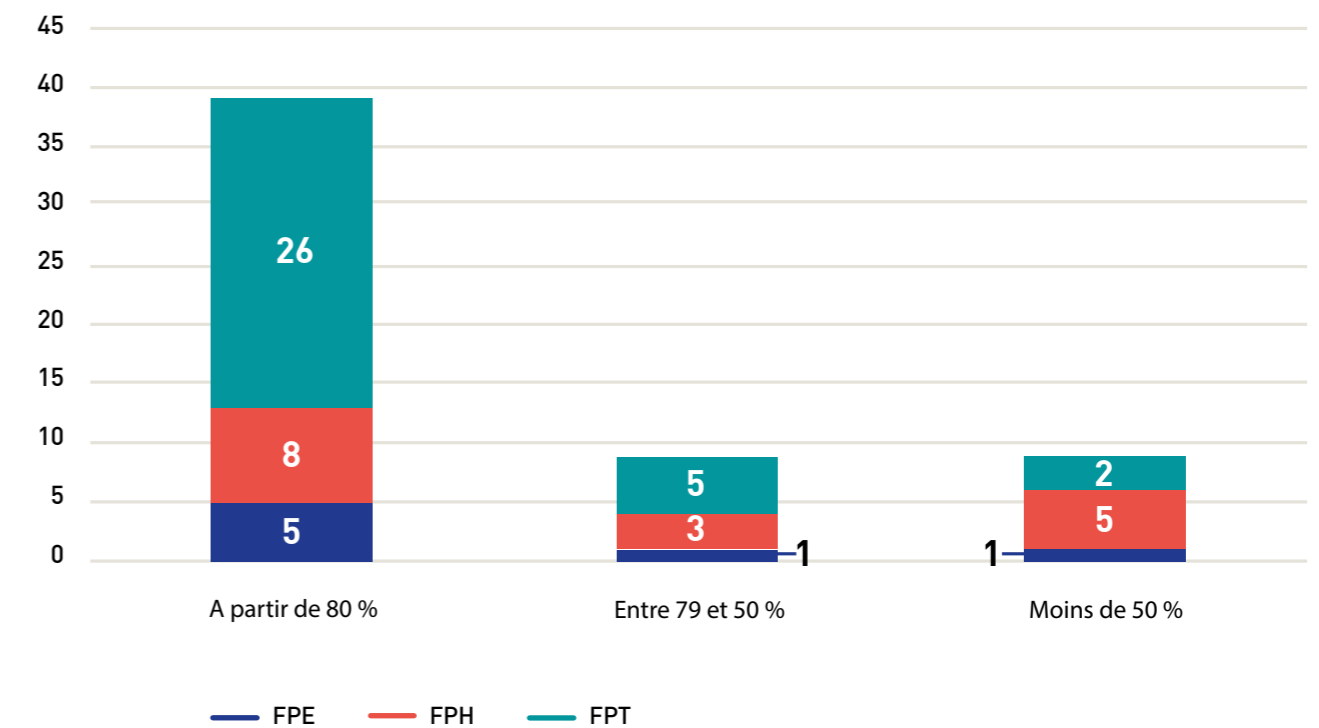
La faible part de conventions (13 %) dont le taux d'exécution financière est inférieur à 50 % indique que le conventionnement entre le FIPHFP et les employeurs génère un très bon niveau d'actions mises en œuvre et d'aides sollicitées au bénéfice des agents.

#### ► 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





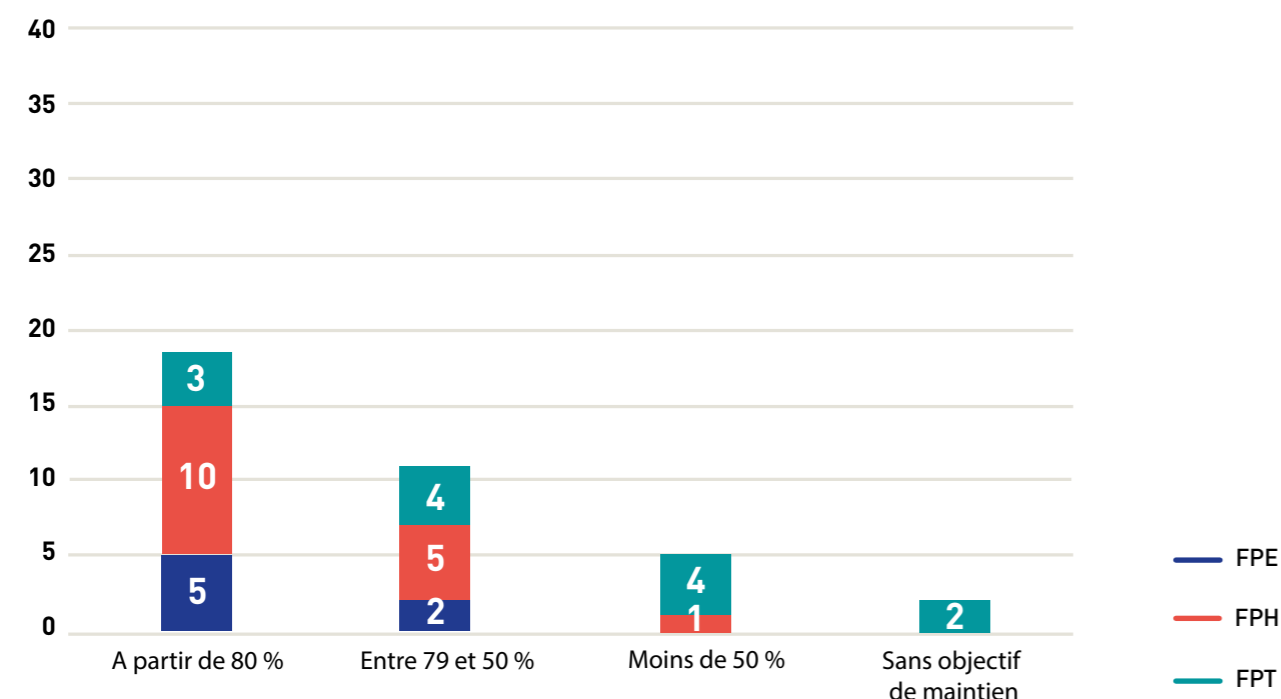
Sur l'ensemble des conventions terminées, il apparaît un fort niveau global d'atteinte et même de dépassement des objectifs.

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. 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

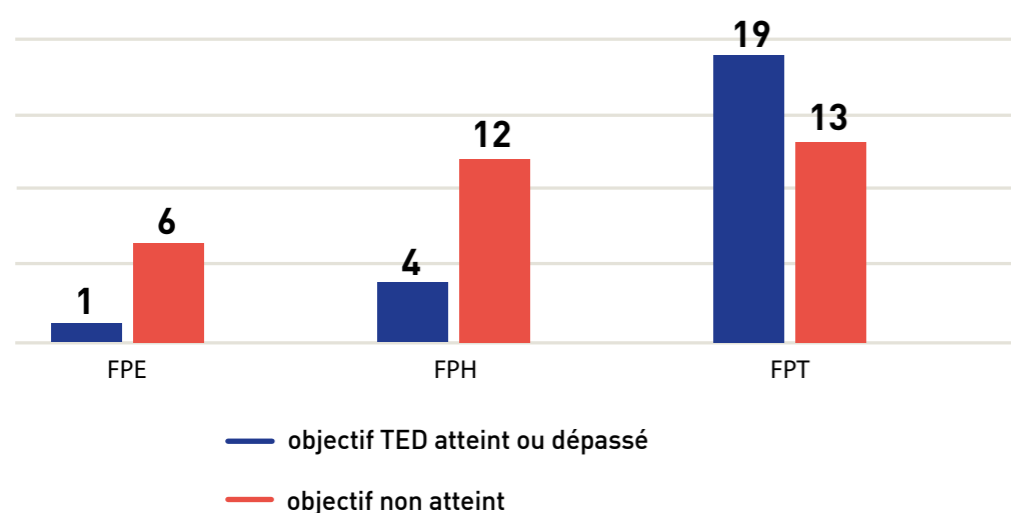
L'ensemble des Fonctions publiques affichent globalement des taux de réalisation très élevés, pouvant aller au-delà de 100 % de réalisation.

#### ► 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 6 EMPLOYEURS PUBLICS NATIONAUX

### SUR L'EXÉCUTION DES CRÉDITS :

- 3 conventions nationales ont consommé 100 % des crédits.
- Les 3 autres conventions ont consommé entre 50 % et 80 % de leur financement.

### SUR LE RECRUTEMENT :

- 2 conventions ont atteint ou dépassé leurs objectifs de recrutement, 3 ont atteint entre 50 % et 90 % de leurs objectifs, 1 est inférieure à 50 % de son objectif.

### SUR LE MAINTIEN :

- 2 conventions ont atteint ou dépassé leurs objectifs de maintien, les 4 autres sont entre 50 % et 99 % de leurs objectifs.

## 2. Synthèse sur la valorisation des indicateurs / Conventions employeurs

### a. Rappel des indicateurs dans le cadre des conventions avec le FIPHFP

Dans le cadre du conventionnement, les employeurs doivent produire des indicateurs obligatoires et doivent choisir au moins 3 indicateurs optionnels sur les 6 possibles. Ils doivent également produire 12 indicateurs obligatoires.

### b. Synthèse des résultats obtenus

Sur l'ensemble des 56 conventions terminées, 25 sont concernées par la production des indicateurs, ceux-ci ayant été mis en place fin 2017.

L'ensemble des employeurs a très majoritairement produit les documents demandés, car seules deux conventions ne présentent pas un tableau des indicateurs renseigné.

**Ainsi la majorité des conventions présentent les caractéristiques suivantes :**

- Le bilan des indicateurs obligatoires est fourni, bien que rarement complet (de 9 à 11 indicateurs renseignés).
- Le nombre d'indicateurs optionnels retenu est majoritairement de 3. Dans ce cas, ils sont globalement renseignés. Les résultats sont plus contrastés pour les employeurs ayant choisi de renseigner plus d'indicateurs optionnels.
- Les indicateurs produits présentent de fortes disparités dans les résultats produits, reflet d'une vision individuelle qui ne leur permet pas d'être consolidés.

# LES DÉFIS DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ÉVOLUENT LE FIPHFP TOUJOURS MOBILISÉ

## LA VISION DU FIPHFP

Depuis sa création en 2005 par la Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP s'est imposé comme un organisme à impact positif. Les chiffres et taux d'emploi des travailleurs handicapés enregistrés dans la Fonction publique depuis 2005 confirment l'intérêt et la portée des actions du Fonds.

Si les chiffres ont évolué aussi positivement, c'est notamment parce que le FIPHFP sait être à l'écoute des évolutions de la société, du monde du travail et du quotidien des agents des 3 versants de la Fonction publique (Fonction publique d'État, Fonction publique territoriale, Fonction publique hospitalière). C'est cette capacité à veiller sur les tendances et à se projeter vers l'avenir qui permet au Fonds de proposer des leviers d'actions pertinents à court et à moyen terme.

Depuis le début de la crise Covid-19, le monde bouge et se transforme de plus en plus vite. Plus que jamais, **le FIPHFP oriente ses réflexions vers l'avenir**, afin de garantir à tous les travailleurs des administrations publiques qui évoluent au quotidien avec un handicap des conditions de travail optimales.

## Réflexion n°1 :

### Comment transformer positivement les mouvements liés aux prochains départs en retraite ?

Aujourd'hui, 33 % des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la Fonction publique, ont 56 ans ou plus. Ce pourcentage augmente petit à petit chaque année : il représentait 29,1 % en 2018, puis 30 % en 2019 et 31 % en 2020, et il va continuer à progresser légèrement chaque année.

L'évidence se dessine petit à petit : le nombre des agents BOE va être amené à baisser car ils devraient être nombreux à partir en retraite les prochaines années. Ce mouvement pourrait se transformer en opportunité pour les personnes en situation de handicap souhaitant rejoindre la Fonction publique. Une génération de BOE qui part prochainement à la retraite permettra à la suivante d'intégrer des équipes qui ont appris à collaborer avec des personnes en situation de handicap dans leur activité quotidienne, et qui n'auront aucune difficulté ni frein à inclure ces personnes au sein de leur structure.

La loi de transformation de la Fonction publique, dont l'article 92 prévoit des aménagements d'épreuves de concours pour les personnes en situation de handicap constitue une opportunité pour les travailleurs handicapés qualifiés pour la Fonction publique arrivant sur le marché du travail. Le départ en retraite d'une génération d'agents handicapés permet ainsi, non pas de diminuer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la Fonction publique, mais de permettre à une nouvelle génération de travailleurs d'obtenir un poste rapidement.

## Réflexion n°2 :

### Faciliter le lien entre CFA et employeurs

Les employeurs de la Fonction publique sont nombreux à mener des politiques volontaristes en matière d'inclusion, et l'égalité des chances est souvent une priorité pour eux. Ils se heurtent cependant à des difficultés en matière d'identification et de recrutement des travailleurs handicapés.

Le Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » lancé à l'occasion des 15 ans du FIPHFP permet la rencontre entre les CFA (Centres de formations d'apprentissages) et les employeurs en facilitant leur mise en contact. C'est aussi une opportunité de sensibiliser les recruteurs de la Fonction publique sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap et la possibilité de les aider à s'insérer par la voie de l'apprentissage, sans limite d'âge. Ce Tour de France se terminera en 2022 avec deux derniers arrêts en région. Le FIPHFP profitera de la clôture de ce Tour pour revenir sur les enseignements de ces deux années et continuer le partage de connaissances et de témoignages avec les responsables qui n'auraient pas pu assister à ces événements.

Dans la continuité de l'apprentissage et de la mise en relation des demandeurs d'emploi et des recruteurs, le FIPHFP continuera de valoriser le dispositif d'Emploi Accompagné, qui permet aux travailleurs handicapés de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle. Ce dispositif concerne tout autant le travailleur que son employeur. Ce dernier peut en effet faire appel à un « référent emploi accompagné » de la personne en situation de handicap pour prévenir ou encore pour remédier aux difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé ou pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.

## Réflexion n°3 :

### Faciliter le lien entre demandeurs d'emploi et recruteurs

Comme beaucoup d'administrations publiques, la crise sanitaire, sociale et économique causée par le Covid-19 a pris de court le FIPHFP, qui a dû déployer des moyens conséquents à court terme pour assurer son fonctionnement. Bien que la résilience du FIPHFP ait permis d'accompagner les collectivités et personnes en situation de handicap dans la mise en place du télétravail, cette crise a poussé le FIPHFP à changer ses pratiques et aller de manière pro-active vers des sujets encore peu traités.

Certains handicaps sont encore trop peu pris en charge et les personnes atteintes d'autisme ou de handicaps psychiques restent peu accompagnées par rapport à d'autres handicaps dans la formation, le recrutement et l'aménagement du poste de travail dans les métiers de la Fonction publique. C'est dans ce cadre que le FIPHFP a choisi de sensibiliser à l'aménagement des postes et l'accompagnement des travailleurs atteints de troubles psychiques afin qu'ils puissent effectuer leurs tâches dans des conditions optimales.

L'accessibilité numérique par les personnes atteintes de troubles sensoriels mais aussi psychiques, mentaux ou cognitifs est un autre sujet que le FIPHFP souhaite explorer dans le futur. La vitesse à laquelle se sont développées les technologies numériques et ont été adoptées au quotidien dans le travail n'a pas pris en compte certaines personnes, qui ont pu se sentir isolées. Pour éviter qu'elles soient privées d'un accès à l'information et aux outils de travail numériques, le Comité national du FIPHFP a créé, en automne 2021, une Commission de l'accessibilité numérique. Cette commission examinera divers sujets liés à l'accessibilité numérique dès cette année, pour réduire le fossé qui s'est parfois renforcé avec la démocratisation du télétravail.

## Réflexion n°4 :

### Agir, en prévention, dans les parcours des personnes en situation de handicap

En plus des axes « maintien dans l'emploi » et « recrutement », le FIPHFP a fait le choix, fin 2021 d'intégrer un nouvel axe baptisé « reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes ». Ainsi, l'approche initiale s'enrichit, en cohérence avec le souhait du FIPHFP d'optimiser l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment au moment où la personne se déclare BOE ou va se déclarer.

C'est un saut qualitatif important dans l'accompagnement des agents, pour le maintien en emploi et la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Ainsi, outre le recrutement et le maintien en emploi (notamment en fin d'activité professionnelle), le FIPHFP montre une orientation nouvelle vers davantage de prévention et d'accompagnement des personnes en situation de handicap ou en voie d'inaptitude, tout au long de leur parcours professionnel.



## ANNEXES

- L'actualité législative & réglementaire
- La gouvernance du FIPHFP
- La composition du Comité national
- Le Conseil scientifique
- Les actions du Conseil scientifique en 2021
- Les séances & décisions du Comité national
- Les séances des comités locaux
- Le glossaire



# L'ACTUALITÉ LÉGISLATIVE & RÉGLEMENTAIRE PRIVÉ ET PUBLIC



## LES ARRÊTÉS

### ► Arrêté du 1<sup>er</sup> janvier 2021 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées hors expérimentation (secteur privé)

- Montant de l'aide financière modulée pour tenir compte de l'impact du vieillissement des travailleurs handicapés employés.

- Aide financière versée au titre de l'accompagnement professionnel individualisé, réalisé par l'entreprise adaptée au bénéfice des salariés mis à disposition auprès d'un autre employeur.

### ► Arrêté du 1<sup>er</sup> janvier 2021 revalorisant le montant de l'aide financière susceptible d'être attribué aux entreprises adaptées de travail temporaire et aux entreprises adaptées autorisées à mettre en œuvre l'expérimentation des contrats à durée déterminée tremplin (entreprises adaptées)

- Aide revalorisée pour tenir compte du relèvement du salaire minimum de croissance en 2021.

- Aide versée mensuellement à l'entreprise adaptée.

### ► Arrêtés du 29 janvier 2021, du 8 mars 2021 et du 8 avril 2021 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation d'un accompagnement des transitions professionnelles en recourant au contrat à durée déterminée (expérimentation entreprises adaptées : secteur privé)

### ► Arrêtés du 2 mars 2021, 11 juin 2021, 5 juillet 2021, 13 août 2021, portant nomination de membres du Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (Fonction publique)

### ► Arrêté du 26 mai 2021 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la Fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant (Fonction publique)

- Le montant total annuel maximal des dépenses acquittées par le CNFPT aux centres de formation d'apprentis afin de participer au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant est fixé à 25 millions d'euros pour l'année 2021, comme pour l'année 2020.

## LES DÉCRETS

### ► Décret 2021-94 du 30 janvier 2021 relatif à l'aide à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs (secteur privé)

- Le texte prolonge la majoration de l'aide de l'État au recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans en emploi franc à temps complet pour les contrats jusqu'au 31 mars 2021.

- Il étend aux contrats conclus jusqu'au 31 mars 2021 le bénéfice de l'aide à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance.

### ► Décret 2021-198 du 23 février 2021 relatif aux aides à l'embauche des travailleurs handicapés et des jeunes de moins de 26 ans et aux emplois francs (secteur privé)

- Le texte prolonge la période d'ouverture de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés, en adaptant certaines de ces modalités : modification de la condition d'appartenance aux effectifs de l'employeur pour l'aide à l'embauche et allongement du délai de dépôt des pièces justificatives.

- Il ouvre le bénéfice de l'aide relative aux emplois francs à La Poste, ainsi que le bénéfice de l'aide à l'embauche des jeunes, de l'aide à l'embauche des travailleurs handicapés et de l'aide relative aux emplois francs aux entreprises de la branche professionnelle des industries électriques et gazières pour leurs salariés soumis au statut national du personnel des industries électriques et gazières.

### ► Décret 2021-223 du 26 février 2021 portant dérogation temporaire au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis (secteur privé)

- Le texte revalorise, à titre temporaire, le montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis attribuée pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage conclus entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mars 2021.

- Ce montant est fixé par dérogation à 5 000 euros lorsque l'apprenti est âgé de moins de 18 ans et à 8 000 euros lorsque l'apprenti est âgé de 18 ans au moins.

### ► Décret 2021-224 du 26 février 2021 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation (secteur privé)

- Le texte définit les modalités d'attribution d'une aide exceptionnelle attribuée aux employeurs pour la première année d'exécution des contrats d'apprentissage et de professionnalisation conclus entre le 1<sup>er</sup> et le 31 mars.

- Il précise les montants de l'aide et les conditions dans lesquelles elle est attribuée.

### ► Décret 2021-363 du 31 mars 2021 portant modification et prolongation des aides à l'embauche des jeunes de moins de 26 ans, aux emplois francs et aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation (secteur privé)

- Le texte prolonge de deux mois la majoration de l'aide de l'État pour le recrutement en emploi franc d'un salarié de moins de 26 ans pour les contrats conclus jusqu'au 31 mai 2021.

- Il procède également à la prolongation, jusqu'au 31 mai 2021, de l'aide à l'embauche des jeunes, en adaptant le plafond de rémunération éligible à 1,6 SMIC.

- Il prolonge également, pour les contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2021, la dérogation au montant de l'aide unique aux employeurs d'apprentis attribuée pour la première année d'exécution du contrat d'apprentissage, ainsi que l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation.

- Il précise qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique ainsi qu'à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, l'aide exceptionnelle peut bénéficier aux employeurs qui embauchent des apprentis pour la préparation d'un

diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle équivalent au moins au niveau 6 du cadre national des certifications professionnelles.

### ► Décret 2021-391 du 2 avril 2021 relatif au certificat médical joint à une demande déposée auprès d'une MDPH (secteur privé-Fonction publique)

- Le décret simplifie les démarches des personnes en situation de handicap et leurs familles en portant de six mois à un an la durée de validité du certificat médical joint à la demande de droits et prestations déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées.

### ► Décret 2021-510 du 28 avril 2021 modifiant le décret 2021-224 portant attribution d'une aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation (secteur privé)

- Le texte modifie l'assiette des effectifs d'alternants à atteindre au 31 décembre 2022 pour le bénéfice de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrats de professionnalisation au titre des contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> avril et le 31 décembre 2021, en y intégrant les jeunes accomplissant un volontariat international en entreprise.

### ► Décret 2021-527 du 29 avril 2021 relatif à la revalorisation de l'allocation aux adultes handicapés (secteur privé-Fonction publique)

- Le texte procède à la revalorisation annuelle de l'allocation aux adultes handicapés.

- Le coefficient de revalorisation retenu correspond à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'INSEE.

### ► Décret 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement (PPR) au profit des fonctionnaires hospitaliers (Fonction publique)

- Le texte fixe, pour les fonctionnaires hospitaliers, les modalités de mise en œuvre de la PPR.

- Il détermine le point de départ et le contenu de la PPR et en précise les objectifs.

- Il fixe les modalités de déroulement de la période et rappelle la situation de l'agent durant cette période.

► **Décret 2021-626 du 19 mai 2021 relatif au congé de reclassement (secteur privé)**

- Le texte prévoit que la durée du congé de reclassement peut être portée à 24 mois en cas de formation de reconversion professionnelle.  
- Il précise également que, lorsque le salarié a bénéficié d'un temps partiel dans le cadre d'un congé parental d'éducation, de paternité ou de proche aidant au cours des douze derniers mois précédant la notification de son licenciement, la rémunération qui lui est due est calculée sur la base de sa rémunération à temps complet, y compris pour les périodes pendant lesquelles il a travaillé à temps partiel.

► **Décret 2021-864 du 30 juin 2021 modifiant le décret 2020-1223 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés (secteur privé)**

- Le texte prolonge jusqu'au 31 décembre 2021 l'aide à l'embauche pour les travailleurs bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée d'au moins trois mois, pour une rémunération inférieure ou égale à deux fois le salaire minimum horaire de croissance, mise en place par le décret 2020-1223 instituant une aide à l'embauche pour les travailleurs handicapés.

► **Décret 2021-1169 du 9 septembre 2021 portant création d'une aide au recrutement d'apprentis dans la Fonction publique hospitalière (Fonction publique)**

- Le décret crée une aide financière exceptionnelle pour le recrutement d'apprentis par les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière et prévoit les modalités de son versement.

- Les établissements ci-dessus mentionnés perçoivent une aide exceptionnelle forfaitaire de 3 000 euros versée en une seule fois pour chaque contrat d'apprentissage conclu à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021 et dans la limite d'un plafond de 1 000 contrats au niveau national.

► **Décret 2021-1196 du 16 septembre 2021 relatif à la détermination des proportions minimale et maximale de travailleurs reconnus handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées**

- Le texte modifie les modalités transitoires pour les entreprises adaptées agréées avant le

1<sup>er</sup> janvier 2019 prévues à l'article 5 du décret 2019-39 du 23 janvier 2019 qui détermine les proportions minimale et maximale de travailleurs bénéficiaires de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié des entreprises adaptées.

- Il prolonge ainsi d'un an la période transitoire mise en place pour ces entreprises adaptées agréées avant le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

- En outre, il adapte en conséquence les proportions maximales de travailleurs handicapés dans l'effectif salarié qui leur sont applicables, limitées à 85 % en 2021, 80 % pour l'année 2022 et 75 % pour l'année 2023.

► **Décret 2021-1209 du 20 septembre 2021 relatif au développement de l'apprentissage dans la Fonction publique hospitalière (Fonction publique)**

- Le décret inclut l'apprentissage dans le champ des actions de formation professionnelle tout au long de la vie pouvant être financées par la cotisation prévue à l'article 10 du décret 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la Fonction publique hospitalière.

► **Décret 2021-1394 du 27 octobre 2021 relatif à la durée d'attribution de la prestation de compensation du handicap (secteur privé-Fonction publique)**

- Dans le cadre de la simplification des démarches des personnes handicapées, le décret fixe à dix ans la durée maximale d'attribution de l'ensemble des éléments de la prestation de compensation du handicap (PCH) et permet son attribution sans limitation de durée lorsque le handicap n'est pas susceptible d'évoluer favorablement.

- Par ailleurs, il limite en cas de versements ponctuels, le total des versements correspondant à l'élément 1 de la prestation de compensation à deux mois de prestation. À cette issue, le versement reprend de façon mensuelle.

► **Décret 2021-1468 du 10 novembre 2021 portant prolongation du montant dérogatoire de l'aide unique aux employeurs d'apprentis et prolongation de l'aide exceptionnelle aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation-(secteur privé)**

- Le texte prolonge jusqu'au 30 juin 2022 le montant dérogatoire accordé au titre de l'aide

unique aux employeurs d'apprentis, ainsi que l'aide exceptionnelle versée aux employeurs d'apprentis et de salariés en contrat de professionnalisation.

- Il précise également la nouvelle année de référence à laquelle sera apprécié l'engagement des entreprises d'au moins 250 salariés pour les aides accordées au titre des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation conclus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

- (cf. décrets 2021-223 et 224 du 26 février 2021)

► **Décret 2021-1861 du 27 décembre 2021 portant création d'une allocation forfaitaire annuelle attribuée aux maîtres d'apprentissage (Fonction publique)**

- Le décret crée un dispositif visant à valoriser la fonction de maître d'apprentissage au sein de la Fonction publique d'État, sous la forme d'une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros.

- Les personnels civils et militaires de l'État, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire, exerçant les fonctions de maître d'apprentissage bénéficient, lorsqu'ils remplissent la condition de compétence professionnelle exigée à l'article D.6273-1 du code du travail, d'une allocation forfaitaire annuelle de 500 euros.

- L'allocation forfaitaire est exclusive de tout autre élément de rémunération dont la finalité vise à valoriser les fonctions de maître d'apprentissage. Elle ne se substitue pas aux dispositifs indemnitaires de même nature, lorsque ces derniers sont plus favorables.

## LES ORDONNANCES

► **Ordonnance 2021-238 du 3 mars 2021 favorisant l'égalité des chances pour l'accès à certaines écoles de service public (pas spécifiquement TH)**

- À titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2024, un concours externe spécial est organisé pour l'accès à certaines écoles ou certains organismes assurant la formation de fonctionnaires.

- Le texte précise les conditions pour se présenter à ce concours.

► **Ordonnance 2021-658 du 26 mai 2021 renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle (Fonction publique – pas spécifiquement TH)**

- En vue de favoriser son évolution professionnelle et en fonction de certains critères (catégorie, niveau de formation, risque d'usure professionnelle médicalement constaté), le fonctionnaire peut bénéficier de mesures dans le cadre de la formation professionnelle

> accès prioritaire à des actions de formation et à l'accompagnement personnalisé

> majoration de la durée et de la rémunération du congé de formation

> possibilité de bénéficier de conditions d'accès et d'une durée de congés adaptés

> possibilité de bénéficier d'un congé de transition professionnelle d'un an maximum permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier

- Le texte précise les conditions et modalités d'octroi de ces mesures.

► **Circulaire du Premier Ministre n° 6270/SG du 21 mai 2021 : Campagne 2021-2022 de recrutement d'apprentis au sein de la Fonction publique de l'État (Fonction publique)**

- Recrutement de 15 000 nouveaux apprentis pour 2021-2022 dans la Fonction publique d'État, dont 6 % d'apprentis en situation de handicap.

- Renforcement de la transparence et de la visibilité des offres d'apprentissage et valoriser leur diversité.

- Améliorer la prise en charge des frais des apprentis : transports, restauration, complémentaire santé.

- Simplification des démarches et dématérialisation de la procédure de passation des contrats d'apprentissage.

- Faciliter l'accès à l'emploi de titulaire en assimilant l'expérience acquise durant le contrat d'apprentissage à une durée de services publics effectifs permettant l'accès aux concours internes.

- Mise en œuvre des dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique pour permettre la titularisation des apprentis en situation de handicap au terme de leur apprentissage.



# 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. Il définit les orientations stratégiques, vote le budget et approuve les conventions nationales.

### Présidente

Françoise Descamps-Crosnier

### Vice-présidents

Christophe Roth  
Jacques Zeitoun

Bruno Koubi est devenu le vice-président du FIPHFP après la démission de Christophe Roth, élu en septembre 2021, président de l'Agefiph.

## L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

prépare et met en œuvre les délibérations du Comité national

### Directeur

Marc Desjardins

### Directrice adjointe

Hélène Bérenguier

### Secrétaire générale

Sophie Brodiez

### Directrice déléguée aux employeurs nationaux et aux partenariats

Nathalie Dross-Lejard

### Directrice de la Communication

Nicole Fréné

### Chargée de mission pour la recherche et l'innovation

Caroline Mauvignier

### Chargée de mission « Affaires générales, analyses et statistiques »

Joëlle Jaffrézic

### Agent comptable

Pascal Colin

### Adjoints 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 DIRECTEUR·TRICE TERRITORIAL·E AU HANDICAP (DTH)

est la/le représentant·e du Fonds et le relais de proximité du gestionnaire administratif sur les territoires.

Elle/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, le dispositif territorial du FIPHFP, elle/il met en œuvre, aux côtés des services de l'État, la politique handicap en région.

## BIENVENUE À...

Agnès Baudet-Arzel a rejoint le FIPHFP en avril 2021 en tant que **chargée de mission « expert employeurs publics »**



Samara-Nouara Laiïb a rejoint le FIPHFP en mai 2021 en qualité de **chargée de mission « politique handicap nationale »**

Bruno Koubi a été élu **« vice-président du Comité national du FIPHFP »** le 9 décembre 2021



# MEMBRES DU COMITÉ NATIONAL

## Représentants des employeurs

### Fonction publique de l'Etat

#### Titulaires

Marie Baille  
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  
Michel Hiriart

#### Suppléants

Robert Allognet  
Maryse Lemmet  
Yves Aumon

### Fonction publique hospitalière

#### Titulaires

Quentin Hénaff  
Dominique Perriot

#### Suppléants

Guillaume Fischer  
Hélène Malterre

## Représentants des personnels

#### Titulaires

Bruno Picard  
Marie-Christine Oudart  
Laure Beyret  
Bruno Koubi  
Agnès Duguet  
Dominique Capitaine  
André Guéneq  
Hugues Thibault  
Bruno Besançon

#### Suppléants

Patricia Platz  
Muriel Scappini  
Valérie Pujol  
Christine Laplace  
Daniel Le Cam  
Asma Gara-Feliu  
Marie-Agnès Despres  
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 Gateau  
Nathalie Mahinc  
Danièle Langlois

## Représentants du Service public de l'emploi

#### Titulaires

Misoo Yoon  
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

Institué 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.

**M. Pierre BLANC**, ergonomiste, DEA Sciences Politiques gestion des transformations sociales, ancien directeur général de l'Agefiph

**Dr. Michel BUSNEL**, médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation, président d'honneur fondateur de l'association Comète France

**Pr. Sophie FANTONI**, professeur des Universités, praticien hospitalier, docteur en droit

**Mme 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)

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

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

**M. François MARTINEZ**, ergothérapeute, ergonomiste, conseiller en innovation et prospectives à l'Agefiph, DESS d'économie sociale option développement solidaire

**Mme Marie-Anne MONTCHAMP**, ancienne secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, présidente de la CNSA

**Pr. Bernard PACHOUD**, psychiatre, chercheur au Centre de Recherche Psychanalyse Médecine et Société (CRPMS), professeur de psychopathologie à l'Université Paris-Diderot

**Mme Anna PICARD**, directrice générale Comète France & Comète Fair, Master en politique de santé publique et management des organisations sanitaires et sociales

**M. Jean-Claude ROUANET**, vice-président national de la Fédération des APAJH

**Pr. Daniel VITRY**, professeur émérite en sciences économiques de l'Université Paris II Panthéon-Assas

**M. 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 Quart Monde (Agir Tous pour la Dignité)

## Liste des 7 membres du Comité national dans le Conseil scientifique du FIPHFP

**Mme Françoise DESCAMPS-CROSNIER**, Présidente du FIPHFP

**Mr. Marc DESJARDINS**, Directeur du FIPHFP

**Mme Hélène BÉRENGUIER**, Directrice adjointe du FIPHFP

**Mme Asma GARA-FELIU**, Membre du Comité national, Rapporteur 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)

**Mr Bruno KOUBI**, Membre du Comité national, Vice-président du FIPHFP depuis le 9 décembre, Rapporteur de la Commission des Finances du FIPHFP

**Mr Bruno Gerdron**, Depuis le 30 juin 2021, Membre du Comité national, Vice-président de la Fédération des aveugles Val-de-loire et de Voir ensemble.

# LES ACTIONS DU CONSEIL SCIENTIFIQUE EN 2021

## 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.

En novembre 2020, a été créé un groupe de travail temporaire chargé d'élaborer des propositions de rédaction d'une charte relative aux modalités de bon fonctionnement du Conseil scientifique, ainsi qu'aux relations avec le Comité national. La charte proposée a été approuvée le 11 mars 2021 par le Comité national. Elle porte sur le fonctionnement, la déontologie et les moyens et financements mis à disposition.

## Les travaux en cours du Conseil scientifique et montants engagés

→ Les projets cofinancés dans le cadre de la convention de partenariat Agefiph/FIPHFP :

### Projets innovants

- Travail et cancer du sein dans les entreprises et les collectivités.

- Télétravail des personnes en situation de handicap, étude de l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives pour lutter contre la pauvreté et pour l'inclusion (ANSA) en partenariat avec l'État et les collectivités territoriales, les institutions politiques, les entreprises, les fondations, les associations et les personnes concernées. L'étude a permis de produire deux documents : un rapport « Regards croisés sur le télétravail des personnes en situation de handicap » qui dresse un état des lieux et un guide « Télétravailler en situation de handicap », outil pratique pour favoriser la mise en place des modalités de télétravail profitables et inclusives.

- Épilepsie et insertion professionnelle en région Bretagne.

- Projet « Diversidays » : faciliter la reconversion et l'orientation des demandeurs d'emploi notamment ciblés publics spécifiques, vers les métiers du numérique.

## Autres actions

- Accompagnement des jeunes en situation de handicap vers l'apprentissage en région Bourgogne-Franche-Comté (Prestation d'Accompagnement Vers l'Apprentissage).

- Trisomie 21 : Formation professionnelle inclusive en région PACA.

- Évaluation sur l'alternance Agefiph/FIPHFP

→ Les projets financés par le Conseil scientifique :

- Projet Indicar' : mesurer comprendre et améliorer le déroulement de carrière des agents en situation de handicap dans les 3 Fonctions publiques (garantir les mêmes chances d'évolution ; lutter contre les discriminations ; changer les regards et les pratiques RH et managériales). Il s'agit de produire un Référentiel d'indicateurs qui pourrait s'intégrer dans le bilan social et un Guide méthodologique pour appuyer les administrations dans la mise en place de solutions pour booster la carrière des agents en situation de handicap.

## Les nouveaux projets de réflexion et d'études possibles

- Projet « Amélioration des interfaces de travail des personnes en situation de handicap moteur et sensoriel en télétravail/Coworking » : les interfaces de travail permettent-elles avec efficacité le télétravail à domicile ?

- Projet « Handicap et innovation organisationnelle » :

comment mieux guider et conseiller les responsables managers de la Fonction publique ?

- Projet « Emploi accompagné » : possibilité d'une étude recherche complémentaire (en fonction du résultat des évaluations en cours).

# SÉANCES & DÉCISIONS DU COMITÉ NATIONAL



**26 FÉVRIER 2021**

## Séance exceptionnelle sous format circularisé

- Conditions de prise en charge de masques dits inclusifs
- Prolongation des mesures exceptionnelles mises en place dans le cadre de la crise sanitaire

**11 MARS 2021**

## Séance en visioconférence

- Présentation du rapport de gestion par le directeur du FIPHFP pour 2020
- Approbation du compte financier 2020 et affectation du résultat 2020
- Convention financière avec l'Agefiph pour 2021
- Conventionnement avec la ville des Abymes en Guadeloupe
- Renouvellement du partenariat avec l'EHESP
- Renouvellement du partenariat de notoriété et de coopération avec la FAGERH
- Convention financière entre Pôle emploi, l'Agefiph et le FIPHFP (axe insertion des Cap emploi) 2021
- Adoption de la charte du Conseil scientifique du FIPHFP
- Modification des règlements intérieurs du Comité national et des comités locaux
- Modification de la composition des commissions : Interventions, Finances, Partenariats / Communication, Évaluation

**16 AVRIL 2021**

## Séance en visioconférence

- Note « Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien en emploi des personnes en situation de handicap » : mandat confié à la Présidence du Comité national et au directeur de l'EP FIPHFP pour mener les négociations
- COG : présentation du plan d'actions pour 2021
- Approbation du programme prévisionnel d'activités du Conseil scientifique pour 2021

**31 MAI 2021**

## Séance exceptionnelle sous format circularisé

- Approbation de la version définitive de la note « Prévention de la désinsertion professionnelle et Maintien en emploi des personnes en situation de handicap »

**8 JUIN 2021**

## Séance en visioconférence

- Restitution des préconisations issues du groupe de travail chargé de faire des propositions sur le numérique et l'accessibilité numérique

**24 JUIN 2021**

## Séance en visioconférence

- Adoption du budget rectificatif n°1 pour l'année 2021
- Renouvellement du conventionnement avec la Caisse des Dépôts
- Financement d'actions menées par l'UPEC et la Fondation UPEC à destination des personnes en situation de handicap
- Approbation du rapport annuel du FIPHFP pour l'exercice 2020
- Point d'avancement sur la refonte du système d'information du FIPHFP
- Création d'un groupe de travail chargé de réfléchir aux modalités de mise en œuvre des préconisations proposées par le GT3 sur la partie de la COG intitulée « accentuer les actions sur les angles morts du dispositif actuel (handicap psychique, mental, cognitif, autisme et troubles dys) »

**14 OCTOBRE 2021**

## Séance en présentiel et visioconférence

- Adoption du budget rectificatif n°2 pour l'année 2021
- Création d'un groupe de travail chargé de réfléchir aux modalités de création du Comité des usagers
- Désignation du rapporteur de la commission des interventions
- Conventionnement avec la Cour des Comptes
- Renouvellement du conventionnement avec l'INRAE
- Renouvellement du conventionnement avec le Ministère de la Justice
- Modifications du catalogue des interventions
- Modification du règlement intérieur du Comité national : création d'une commission Accessibilité numérique

**9 DÉCEMBRE 2021**

## Séance en présentiel et visioconférence

- Élection du 1<sup>er</sup> Vice-président du Comité national
- Renouvellement du conventionnement avec le Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères
- Renouvellement du conventionnement avec le Ministère des Armées
- Conventionnement avec l'INRIA
- Prolongation de la mesure exceptionnelle de prise en charge des masques inclusifs
- Présentation des projets et programmes de travail du Conseil scientifique sur : « Handicap invisible : la face cachée d'une lésion cérébrale acquise » et « Emploi accompagné et Fonction publique ».
- Composition du groupe de travail chargé de réfléchir aux attendus du Comité des usagers
- Approbation du budget initial 2022
- Modification du règlement intérieur du Comité national : procédure de budget rectificatif d'urgence
- Renouvellement du partenariat avec l'ANFH

# SÉANCES DES COMITÉS LOCAUX

AUVERGNE – RHÔNE ALPES	► 25 février ► 20 mai	► 28 septembre ► 26 octobre ► 25 novembre
BOURGOGNE- FRANCHE COMTÉ	► 3 mars ► 8 juin	► 14 décembre
BRETAGNE	► 18 février ► 8 juin	► 14 septembre ► 7 décembre
CENTRE – VAL DE LOIRE	► 1 <sup>er</sup> juin	► 18 novembre
CORSE		► 1 <sup>er</sup> juillet ► 17 novembre
GRAND-EST	► 1 <sup>er</sup> avril ► 29 juin	► 5 octobre ► 9 décembre
HAUTS-DE-FRANCE	► 16 mars	► 12 octobre ► 14 décembre
ÎLE-DE-FRANCE	► 8 avril ► 18 juin	► 8 octobre
NORMANDIE	► 9 avril ► 24 juin	► 16 septembre ► 21 octobre ► 16 décembre
NOUVELLE AQUITAINE	► 17 mars	► 2 juillet- 26 novembre
OCCITANIE		► 1 <sup>er</sup> juillet ► 16 décembre
PAYS DE LA LOIRE PROVENCE-ALPES-	► 2 février ► 22 juin	► 28 septembre ► 14 décembre
CÔTE D'AZUR	► 28 janvier ► 1 <sup>er</sup> avril ► 17 juin	► 23 septembre
MARTINIQUE	► 22 avril	
GUADELOUPE		
GUYANE		
LA RÉUNION	► 11 février ► 1 <sup>er</sup> avril	► 1 <sup>er</sup> juillet ► 14 octobre

## 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

**BDT** : Banque des territoires

**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

**CDC** : Caisse des dépôts

**CDG** : Centre de gestion de la Fonction publique

**CDI** : Contrat à durée indéterminée

**CFA** : Centre de formation d'apprentis

**CHEOPS** : Conseil national handicap & emploi des Organismes de placement spécialisés

**CHRU** : Centre hospitalier régional universitaire

**CNED** : Centre national d'enseignement à distance

**CNFPT** : Centre national de la Fonction publique territoriale

**COG** : Convention d'objectifs et de gestion

**CREHPSY** : Centre de ressources sur le handicap psychique

**CRH** : Correspondants référents handicap

**CRP** : Centre de réadaptation professionnelle

**DEA** : Dispositif emploi accompagné

**DEETS** : Direction 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

**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

**IFAS** : Instituts de Formation d'aides soignants

**IFSI** : Instituts de Formation en Soins Infirmiers

**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

**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

**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

**TH** : Travailleur handicapé

**TMS** : Troubles musculosquelettiques

**TSA** : Troubles du spectre autistique

**UNEA** : Union nationale des entreprises adaptées



Retrouvez plus d'informations sur  
[www.fiphfp.fr](http://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](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)

