

# DOSSIER DE PRESSE



---

**Accompagner**  
les employeurs publics  
dans leur politique handicap

---



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



2023, une année riche et dense pour le FIPHFP.

**Riche** car le FIPHFP a encore fait cette année la démonstration de son efficacité au service de l'accélération, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

**Dense** car en quelques mois, l'ensemble de notre direction a été renouvelé. Après avoir accueilli en octobre 2022, une nouvelle directrice adjointe, Séverine Baudouin, une nouvelle directrice Marine Neuville nous a rejoints en février et un nouveau secrétaire général, Frédéric Pommier est arrivé en juillet. Cette nouvelle équipe a su impulser une dynamique renouvelée jalonnée par des temps forts marquants, et multiplie nos actions de soutien au profit des trois versants de la Fonction publique.

Vous trouverez au gré de ces pages l'illustration en images et en chiffres de la réalité de l'impact du FIPHFP sur le terrain. Tout ceci n'est possible que grâce à des équipes professionnelles et investies, au sein du FIPHFP et de la Caisse des Dépôts, dont je

salue l'engagement au quotidien au service des personnes en situation de handicap. Je pense à tous nos agents à Paris, et en région. Je pense en particulier aux directrices et directeurs territoriaux Handicap et leurs Handi-Pactes qui ont permis le lancement des premières étapes de notre Tour de France des Handicaps invisibles, avec en 2023, sept étapes dans différentes villes de France en métropole. En 2024, ce sera encore onze étapes avec notamment les étapes dans les territoires ultramarins.

2023, c'est aussi l'année de la CNH (conférence nationale du handicap) qui donne un cadre et une légitimité à notre action. En effet c'est le moyen de coordonner les actions de chacun et de fédérer l'ensemble des acteurs autour d'objectifs communs. Ce rapport est une illustration, au niveau du FIPHFP de notre prise en compte de ces orientations : emploi accompagné, plateformes de prêt de matériel, baromètre emploi et handicap...

2023, c'est l'année de création du Comité des usagers qui donne la parole aux agents, aux référents handicap de proximité sur les aides du FIPHFP destinées aux agents en situation de handicap, bénéficiaires finaux de ces aides.

2023, c'est aussi le fort renouvellement de nos instances avec la désignation de nouveaux membres des collègues

Employeurs des 3 versants de la Fonction publique, des représentants des personnels, des représentants des associations du champ du handicap, des membres du Service public de l'emploi et des personnalités qualifiées.

2023, c'est la poursuite de notre programme exceptionnel autour de 4 axes principaux, dont le numérique. Axe majeur, qui fut le thème de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), et pour lequel nous avons développé nos aides dans le cadre de conventions que nous avons avec les employeurs publics, mais aussi avec la convention importante que nous avons signée avec la Direction interministérielle du numérique, la DINUM, qui a pour ambition de travailler de façon transversale à l'accessibilité numérique.

2023 c'est encore de nombreuses actions, portées par des femmes et des hommes qui œuvrent, avec le FIPHFP, pour l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. C'est bien sûr collectivement que nous sommes plus efficaces.

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

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

Christophe Godard et François Serclerat

**Quelle(s) action(s) du FIPHFP en faveur de l'emploi inclusif vous a le plus marqué cette année ?**



**François Serclerat :**

Pour moi, la priorité c'est l'accessibilité numérique. Il reste encore de gros efforts à faire en la

matière mais la mise en place d'une commission sur ce sujet est une étape importante qui m'a particulièrement marqué car il n'y avait pas eu d'évolutions notables sur ce sujet ces dernières années ! Le numérique est un vivier d'emplois et offre des nouvelles solutions pour les agents en situation de handicap, à condition de les former et de les informer sur les spécificités de ce secteur et les employeurs publics sont eux aussi très demandeurs d'aides et d'outils de la part du FIPHFP !

**Christophe Godard :**

Sans se concerter nous avons eu la même idée !

Il faut encore plus développer l'accessibilité numérique de nombreux sites Internet. Dorénavant c'est l'une des conditions obligatoires lors de la signature des conventions avec le Fonds, c'est un enjeu crucial ! Sur ce sujet, à titre d'exemple j'étais à un colloque sur le handicap et les dérives sectaires et savez-vous que les sites qui aident à prévenir les dérives sectaires ne sont pas du tout adaptés aux personnes souffrant de handicaps ? Dans ces conditions, comment prévenir ces risques ? Alors que les mouvements sectaires quant à eux ont bien perçu la vulnérabilité des publics en situation de handicap et certains n'hésitent pas à former leurs

membres à la langue des signes pour élargir la portée de leur démarche prosélyte en affichant les meilleures intentions du monde. C'est préoccupant et il faut y remédier !

**En tant que vice-président du FIPHFP, quel regard portez-vous sur l'action du Fonds en 2023 ?**

**FS :** Le Fonds a pleinement joué son rôle en ayant un regard permanent sur le Handicap et reste un acteur incontournable. Il faut encore intensifier la politique d'insertion en faveur des travailleurs handicapés dans les 3 versants de la Fonction publique, car nous n'avons toujours pas atteint l'objectif fixé par la loi de 2005 de 6 %, même si le taux d'emploi progresse et est actuellement autour de 5,5 %, ce qui est encourageant. Le Fonds a pu accomplir déjà un grand nombre d'actions utiles et concrètes comme un plan sur 4 ans pour l'accessibilité numérique, communiquer autour des différents handicaps invisibles pour faciliter l'insertion des personnes en situation de handicap, ou encore œuvrer pour un meilleur accompagnement dans les milieux universitaires... Chaque action menée permet de renforcer l'insertion par le travail afin de construire une société plus inclusive !

**CG :** Nous avons renouvelé des conventions importantes comme celle avec la DINUM que nous avons amplifiée pour les 4 prochaines années ! Autre sujet de satisfaction : nous nous appuyons sur un système de collecte de contribution toujours plus sécurisé et contrôlé pour permettre de déployer la politique sur le Handicap, avec toujours en tête l'objectif de 6 %. Nous pouvons être fiers du travail accompli !

**Quelles sont les priorités pour les mois à venir ?**

**FS :** Les priorités sont nombreuses cette année et pour ma part, la question du handicap invisible liée au cancer dans le cadre du travail me semble cruciale. Beaucoup de personnes se retrouvent dans cette situation chaque année et ne savent pas comment réagir. De nombreux agents y sont confrontés, certains n'osent pas en parler à leurs collègues ni même à leur employeur de peur d'être jugés, voire mis de côté, d'autres se retrouvent sans emploi. Le Fonds doit communiquer sur ce sujet de société pour informer et dédramatiser sur ces situations et venir ainsi en aide à ces agents malades ou en rémission qui ont bien souvent du mal à se maintenir en emploi. Notre but est donc de sensibiliser le monde du travail à la prise en compte de ces malades afin de favoriser leur insertion.

**CG :** De mon côté, la priorité c'est la prévention de l'usure professionnelle. Pour l'avenir, j'aimerais que le Fonds s'empare également du sujet de la prévention. Qu'il agisse plus tôt dans le monde du travail, en amont pour sensibiliser et prévenir certaines causes de handicap. Mais pour cela, il faut comme toujours plus de moyens et d'effectifs, mais toutes les équipes sont extrêmement mobilisées, le FIPHFP doit avoir les moyens de dépasser sa mission initiale de compensation du handicap et pouvoir agir dans les champs de la prévention. Par ailleurs je suis persuadé qu'il faut multiplier les conventions encore trop peu nombreuses avec les hôpitaux, ce sujet mérite réflexion en tant que tel pour accompagner ce versant de la Fonction publique qui a été particulièrement éprouvé par la crise Covid.

# 2023 EN CHIFFRES



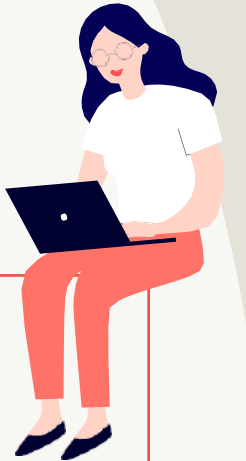
(Déclaration 2023 - Situation au 31/12/2022) Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire)

**5,66 %** (vs 5,45 % pour 2022)  
taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique

**4,64 %**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT  
(vs. 4,36 % en 2022)

**5,64 %**  
dans la fonction  
publique HOSPITALIÈRE  
(vs. 5,53% en 2022)

**6,89 %**  
dans la fonction  
publique TERRITORIALE  
(vs. 6,72 % en 2022)



**269 786**

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023 (+ 4 % par rapport à 2022)

**94 875**  
dans la fonction  
publique d'ÉTAT

**56 722**  
dans la fonction  
publique HOSPITALIÈRE

**118 189**  
dans la fonction  
publique TERRITORIALE

## LES AIDES PLATEFORME

**21,43 M€** versés en 2023

· 34 % par rapport à 2022  
1,22 M€ fonction publique d'État  
3,15 M€ fonction publique hospitalière  
17,05 M€ fonction publique territoriale

## LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

**41,19 M€** versés en 2023

· 11 % par rapport à 2022  
16,27 M€ fonction publique d'État  
5,06 M€ fonction publique hospitalière  
19,85 M€ fonction publique territoriale

## LES PARTENARIATS

**46,91 M€** versés en 2023

· 18 % par rapport à 2022  
5,00 M€ pour les actions communes  
0,39 M€ fonction publique hospitalière  
41,50 M€ pour les actions communes  
Agefiph et Pôle emploi

## LES PACTES TERRITORIAUX

**1,49 M€** versés en 2023

**34 252**

recrutements réalisés

**7 972**

maintiens dans  
l'emploi

**111,02 M€**

d'interventions financées en 2023

**147,90 M€**

de contributions versées en 2023



## ÉDITO DE MARINE NEUVILLE, DIRECTRICE DU FIPHFP

*Nommée à la direction du FIPHFP le 1<sup>er</sup> février 2023, Marine Neuville a succédé à Marc Desjardins, dont le mandat s'est terminé en décembre 2022.*

Récemment arrivée à la tête du FIPHFP, je viens de passer une année aux commandes de cet établissement public et au service de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la Fonction publique. C'est donc avec un regard neuf que je dresse le bilan de ces derniers mois autour de quelques actions phares.

2023, c'est l'année de la continuité des actions du FIPHFP, mais aussi une année de nouvel élan. Ce rapport en est l'illustration et nous avons voulu souligner les chantiers initiés par le FIPHFP durant cette année.

2023 est l'année de la continuité car mon arrivée s'est faite dans la dynamique impulsée par mon prédécesseur et tous les agents du FIPHFP, sous la présidence du Comité national par Françoise Descamps-Crosnier. Le Tour de France des Handicaps Invisibles en est un très bon exemple : imaginé en 2022, conçu à partir des travaux du Comité national, il a démarré en 2023 avec pas moins de 7 étapes pour donner de la visibilité à des réalités mal appréhendées par les employeurs de la Fonction publique.

Durant toute l'année, nous avons poursuivi notre programme exceptionnel autour de ses quatre thématiques dont l'accessibilité numérique, Axe majeur qui fut le thème de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) et pour lequel nous avons développé nos aides dans le cadre des conventions que nous avons signées avec les employeurs publics et nos partenaires. Ainsi, la convention conclue avec la Direction interministérielle du numérique a pour ambition de travailler de façon transversale sur ce sujet, en appuyant particulièrement les collectivités locales.

Mais 2023 a été également une année de nouveautés ! Notamment au sein des instances du FIPHFP avec la création en avril 2023 du comité des usagers, dont l'objectif est de mieux connaître les attentes des bénéficiaires finaux des aides du FIPHFP, en donnant la parole aux agents publics en situation de handicap et aux référents handicap de proximité qui œuvrent au quotidien au sein des administrations.

Sur la ligne de ce nouvel élan, j'ai pu compter sur des équipes extrêmement impliquées. Les images, les synthèses et les chiffres de l'année 2023 contenus dans ce rapport d'activité sont le reflet de l'engagement quotidien de femmes et d'hommes, agents et partenaires du FIPHFP. Je tiens à les remercier chaleureusement pour leur motivation et leur efficacité au service de notre mission commune, l'accélération de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

# PROGRAMME EXCEPTIONNEL 2022-2024 DU FIPHFP

## 4 THÉMATIQUES CLÉS POUR UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE

En 2023, le FIPHFP a priorisé ses actions autour des quatre thématiques identifiées par le programme exceptionnel 2022 / 2024 qui sont déterminantes pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.

Qu'il s'agisse de nouveaux chantiers pour faire face à un monde qui change ou de l'élargissement de domaines d'actions déjà existants, ces thématiques font écho aux enjeux prioritaires rencontrés dans la Fonction publique et visent à accélérer la mise en œuvre de dispositions législatives et réglementaires publiées ces dernières années.

Le Programme exceptionnel est un projet structurant et d'envergure comprenant des actions innovantes à impulser pour une nouvelle dynamique entre 2022 et 2024, pour accroître toujours et encore l'insertion des personnes en situation de handicap autour de 4 thématiques :

- ▶ L'accessibilité numérique : le Fonds s'est engagé dans l'augmentation et la diversification des aides apportées aux employeurs publics dans ce domaine et il a conclu des partenariats ambitieux avec des partenaires experts, notamment la DINUM.
- ▶ L'évolution des carrières : le Fonds accompagne les employeurs dans des programmes de coaching et de tutorat pour faciliter les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap et soutient également les universités et les grandes écoles pour s'ouvrir davantage à la diversité.
- ▶ Les handicaps invisibles : le Fonds s'engage pour mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap invisible, notamment à travers le Tour de France qui permet de mettre en lumière ce sujet.



- ▶ Les nouveaux modes et lieux de travail : le FIPHFP adapte ses modalités d'intervention aux évolutions du monde du travail, notamment en réalisant des études et en accompagnant le développement des plateformes de prêt de matériel.

Ces 4 thématiques répondent directement à des freins auxquels les travailleurs en situation de handicap sont confrontés et que le Fonds entend corriger en collaboration avec ses partenaires.

# PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP

## ÉVALUATION DU PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH

Prévue par la loi du 11 février 2005, la coopération entre l'Agefiph et le FIPHFP s'est faite dès 2008 au travers de la signature d'une première convention-cadre.

Celle-ci visait notamment à rendre l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées plus efficace et plus rapide tant dans le secteur public que dans le secteur privé et à permettre aux employeurs publics et privés de disposer à terme d'outils et de services communs pour y parvenir.

Ce cadre partenarial a ensuite été renouvelé et réaffirmé à plusieurs reprises : en 2011 pour confirmer la participation du FIPHFP au financement du réseau des Cap Emploi et des actions de formation à destination des demandeurs d'emploi en situation de handicap, puis en 2020 avec une dimension davantage politique et stratégique, l'ambition étant de permettre au FIPHFP et à l'Agefiph « *d'accompagner conjointement la transition vers une société inclusive* ».

Les cinq axes que couvre la convention de partenariat Agefiph-FIPHFP sur la période 2020-2023 sont les suivants :

- 1 ▶ Une stratégie partagée et concertée entre les deux Fonds ;
- 2 ▶ Une offre de services harmonisée et plus lisible au niveau national et sur les territoires ;
- 3 ▶ Un engagement commun renforcé en faveur de l'accès à l'apprentissage et de la formation ;
- 4 ▶ Une contribution active pour une politique de prévention de la désinsertion et de maintien dans l'emploi ambitieuse ;
- 5 ▶ Un engagement commun renforcé pour l'innovation et l'expérimentation.

En 2023 a été menée une évaluation de la convention de partenariat entre l'Agefiph et le FIPHFP, première évaluation externe qui est venue compléter les bilans annuels qualitatifs réalisés en interne.

L'évaluation menée a porté à la fois sur les modalités de pilotages déployées par l'Agefiph et le FIPHFP, les effets observés en fonction des cinq axes de la convention, l'évaluation des engagements financiers de chaque structure et l'identification des plus-values et les points faibles de la convention.

Elle a mobilisé l'ensemble des acteurs intervenant dans le cadre de ce partenariat (présidents et directions des deux Fonds et leurs équipes respectives, les directeurs territoriaux au handicap du FIPHFP et les délégations régionales de l'Agefiph, partenaires nationaux (Chéops/cap emploi, Comète France, DGAFP, DGEFP, DGCS, DGOS, ...).

Des investigations ont été conduites au travers d'entretiens qualitatifs avec une pluralité d'acteurs à l'échelle nationale et régionale (avec la réalisation de 4 monographies au sein des régions de Bourgogne Franche-Comté, Grand-Est, Antilles-Guyane et Hauts-de-France) et une analyse centrée sur la dimension financière.

Cette évaluation a souligné la richesse de la collaboration entre les deux Fonds et a permis d'identifier des axes à approfondir dans le cadre de la prochaine convention de partenariat 2025-2028. L'un des objectifs phares sera notamment d'amplifier l'action en matière d'accompagnement et d'outillage des employeurs, de développer le soutien apporté à la formation et à l'apprentissage et de donner davantage de visibilité à ce partenariat au niveau territorial.

## LANCEMENT DU PARTENARIAT HANDICOOK

Le secteur de la cuisine et de la gastronomie recèle de nombreuses opportunités de travail et d'insertion pour les personnes en situation de handicap, notamment dans la sphère publique. Secteur en tension, de nombreux emplois ne trouvent pas preneurs alors que ces métiers sont porteurs pour des personnes bien accompagnées dans le monde du travail.

Ainsi, un concours a été organisé par Chéops, en partenariat notamment avec le FIPHFP, l'Agefiph et France Travail, en mars 2023 avec quatre étapes régionales. Il a permis à une vingtaine de candidats, réunis en équipes, de s'affronter pour la grande finale.

Les participants à ce concours sont des personnes en situation de handicap ayant déjà une expérience en restauration traditionnelle (ESAT, entreprises adaptées et personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi accompagnées ou ayant bénéficié d'un accompagnement par Pôle emploi / Cap emploi). Ce fut l'occasion de démontrer que seuls les compétences et le professionnalisme comptaient en cuisine.

La grande finale du concours culinaire Cap'Handicook s'est tenue le lundi 4 décembre à Paris. Durant 2h30, les équipes de candidats, en binôme avec un Maître Restaurateur, ont dû réaliser un menu à partir d'un buffet mystère dans les cuisines de l'ESAT Berthier. Ils ont également montré leurs talents dans le dressage et le service, sur le thème « *repas en fête* ».

Les réalisations ont été évaluées par un jury d'experts membres de l'Académie Nationale de Cuisine et un jury de dégustation composé de professionnels et de partenaires dont le FIPHFP. 7 prix ont été décernés lors de cette soirée.

## DÉFINITION D'UN NOUVEAU CADRE PARTENARIAL AVEC LES CENTRES DE GESTION

Pour le FIPHFP, les centres de gestion (CDG) sont des interlocuteurs incontournables pour promouvoir et accompagner l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des collectivités locales, en



particulier les plus petites, qui ont particulièrement besoin de soutien pour leur gestion des ressources humaines.

Il devenait évident que le précédent modèle de convention devait faire l'objet d'évolutions, pour intégrer des changements, liés notamment à la dématérialisation de la plateforme des aides, mais aussi pour répondre à un besoin de simplification.

L'année 2023 a été mise à profit pour élaborer un nouveau modèle de convention. Le travail a été conduit dans un contexte collaboratif entre le FIPHFP, l'association nationale des directeurs de centres de gestion (ANDCG) et la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG). Les réflexions en groupes de travail ont permis de préparer un document validé en fin d'année par le Comité national du FIPHFP. Le nouveau modèle est utilisé depuis le début de l'année 2024. S'il s'appuie sur les axes existants de la précédente convention, des aménagements permettent désormais aux CDG de conduire des actions de sensibilisation en direction des élus en mobilisant les crédits octroyés par le FIPHFP ; le financement des actions de maintien est dorénavant simplifié et plus lisible ; une distinction des budgets alloués est opérée selon que les accompagnements d'agents favorisent l'employabilité ou permettent un recrutement durable ; les dispositifs autour de l'apprentissage sont assouplis. Un axe sur les actions spécifiques permet aux CDG de proposer des mesures qui répondent à une spécificité locale. La production des justificatifs est également allégée.

Cette nouvelle proposition a pour objet de faciliter le renouvellement des conventions des 79 CDG déjà partenaires du FIPHFP. Elle vise aussi à encourager ceux qui ne sont pas couverts à venir contractualiser. Ce niveau de service sur l'accompagnement du handicap doit pouvoir être offert à un maximum de collectivités sur le territoire. Une réunion s'est tenue le 13 décembre 2023 à l'invitation du FIPHFP et de l'ANDCG, elle a mobilisé les CDG et des partenaires pour donner corps au nouveau cadre conventionnel, autour d'échanges de pratiques.

## REDYNAMISATION DU PARTENARIAT AVEC FRANCE UNIVERSITÉS

La convention de partenariat avec France Universités d'une durée de 4 ans a été signée en présence de M. Stanislas GUERINI, ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, et M<sup>me</sup> Sylvie RETAILLEAU, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées.

Dans le cadre de ce partenariat, le FIPHFP apporte un soutien aux établissements de l'enseignement supérieur pour financer la mise en œuvre d'une politique handicap garantissant un contexte favorable d'une part à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap au sein des Universités, et d'autre part au développement et à la valorisation des recherches relatives au handicap dans l'emploi public.

Il porte sur cinq actions :

- ▶ Promouvoir le conventionnement entre le FIPHFP et les Universités en tant qu'employeurs pour les accompagner dans la mise en place d'une politique de recrutement et d'accompagnement volontariste ;
- ▶ Renforcer l'accompagnement des doctorants et stagiaires par une meilleure mobilisation du catalogue des aides ;
- ▶ Renforcer l'information des étudiants en situation de handicap sur les perspectives d'insertion professionnelle aux métiers de la Fonction publique et les dispositifs adaptés ;
- ▶ Développer et valoriser les programmes de recherche sur le handicap et l'emploi public ou pouvant déboucher sur des avancées pour les personnes en situation de handicap ;
- ▶ Accompagner les universités dans le développement de l'accessibilité numérique des sites et applicatifs métiers utilisés par leur personnel.

## NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE AVEC LA CNH

La tenue de la CNH (Conférence nationale du handicap) à l'Élysée en avril 2023, a permis de définir, avec l'ensemble des acteurs du handicap, des orientations de politiques publiques et les moyens qui seront déployés. Ainsi, la CNH a établi une feuille de route pluri-annuelle pour renforcer l'inclusion, construite autour de 10 engagements forts, afin d'améliorer le quotidien de 12 millions de français concernés par le handicap.

Le FIPHFP est fier d'avoir activement participé à la préparation de ces orientations qu'il a commencé à mettre en œuvre en contribuant à développer l'emploi accompagné, les plateformes de prêt de matériel, l'apprentissage ou encore le baromètre emploi et handicap.

Associé très en amont à la construction de cette nouvelle feuille de route, de nombreuses propositions du FIPHFP ont été reprises.

En synthèse que retenir pour le FIPHFP de la CNH ?

**Donner la pleine responsabilité au service public de l'emploi pour l'accompagnement de tous les demandeurs d'emploi :**

- ▶ Le FIPHFP soutient le dispositif Emploi accompagné dans le cadre de son partenariat avec l'Agefiph.

**Rendre accessibles les formations :**

- ▶ Le FIPHFP propose d'ores et déjà de nombreuses aides aux employeurs publics pour soutenir le développement de l'apprentissage.
- ▶ Un « *Plan Alternance* », piloté par l'État en lien avec les acteurs de l'emploi et de la formation concernés, a été lancé en décembre 2023. Le FIPHFP assure avec l'Agefiph un rôle de co-pilotage et s'investit pleinement dans les groupes de travail afin de faire progresser l'apprentissage dans le secteur public.

**Renforcer l'engagement des employeurs :**

- ▶ Le FIPHFP travaille dès à présent avec l'Agefiph afin de faire du baromètre handicap, un véritable outil de référence pour les employeurs et les personnes en situation de handicap.

**Faire de l'accessibilité une priorité nationale :**

- ▶ Le FIPHFP a signé un partenariat avec la direction interministérielle du numérique (DINUM) et propose déjà des aides spécifiques dans son catalogue.

**Rendre l'enseignement supérieur pleinement accessible :**

- ▶ Le FIPHFP a engagé un partenariat avec France Universités.

## POUR FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER, PRÉSIDENTE DU COMITÉ NATIONAL DU FIPHFP

Plusieurs des thématiques portées dans le cadre du programme exceptionnel du FIPHFP ont été retenues dans le cadre de cette CNH : l'accessibilité numérique est devenue une priorité nationale et l'accompagnement des parcours professionnels un véritable enjeu pour construire une Fonction publique inclusive. C'est une véritable reconnaissance du rôle d'initiateur joué par notre Fonds, qui est force de propositions concrètes pour accélérer l'insertion des personnes handicapées.

## POUR MARINE NEUVILLE, DIRECTRICE DU FIPHFP :

Nous sommes très fiers d'avoir participé à la construction de la nouvelle feuille de route donnée par la CNH de 2023. Nos propositions ont été retenues et c'est un signal fort pour nos équipes qui sont pleinement engagées dans la mise en œuvre de cette feuille de route. Le Tour de France des Handicaps Invisibles que nous avons lancé en 2023 est l'occasion de réunir régulièrement tous les acteurs pour rappeler les enjeux de cette CNH et créer une véritable dynamique territoriale permettant de lever les freins à l'accessibilité et à l'emploi.



# ACCOMPAGNEMENT DES EMPLOYEURS PUBLICS

## LE NOUVEAU SI

Un nouveau système d'information totalement accessible

En 2023, le FIPHFP a finalisé son nouveau système d'information. Ce projet qui répondait à une ambition forte d'offrir un outil entièrement dématérialisé avec un objectif d'être exemplaire en matière d'accessibilité numérique est désormais une réalité.

En 2022, la première étape a été franchie avec la mise en production d'un outil qui facilite le dépôt des demandes d'aides (aide contextuelle à la saisie, téléchargement des pièces justificatives, notifications dématérialisées, contrôle des règles du catalogue, rapidité des échanges). Avec un taux de satisfaction de plus de 98 % depuis sa mise en place, ce nouvel outil, développé en co-construction avec les employeurs et centres de gestion, participe

à la dynamique de mobilisation des interventions du FIPHFP. En 2023, plus de 21 millions ont été payés au titre des aides ponctuelles c'était 16 millions en 2022.

Dès le début 2023, les employeurs conventionnés ont pu saisir sur un outil mis à leur disposition les aides mobilisées dans le cadre de leur convention. Le dépôt du dossier pour les nouveaux projets est désormais entièrement dématérialisé. Enfin le dépôt du bilan est également dématérialisé. La dynamique est lancée.

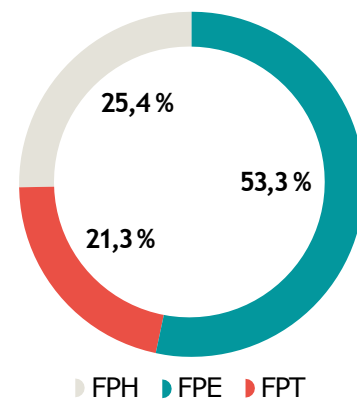
Un système d'information totalement accessible quel que soit le handicap, pour les employeurs mais également pour les gestionnaires du FIPHFP, une mobilisation plus facile pour les employeurs, un meilleur pilotage de la politique handicap, l'objectif est atteint !

## LES CONTRIBUTIONS

En 2023, le montant des contributions émises s'élève à 147 899 938 €, contre 167 172 752 € en 2022, soit une diminution de 19 272 814 € (- 11,53 %).

Elles se répartissent comme suit :

- 138,13 M€ de déclarations initiales
- 2,33 M€ de contributions forfaitaires
- 7,44 M€ suite à redressements (contrôles/recours)



## Répartition des contributions par Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT

**78 891 184 €**

- 14,33 M€ par rapport à 2022 (- 15,38 %)

Fonction publique HOSPITALIÈRE

**37 547 722 €**

- 4,84 M€ par rapport à 2022 (- 11,41 %)

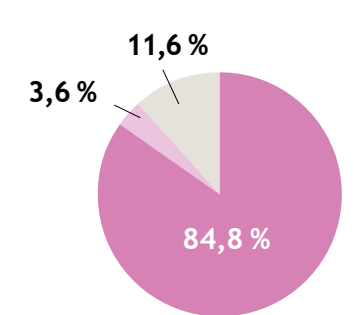
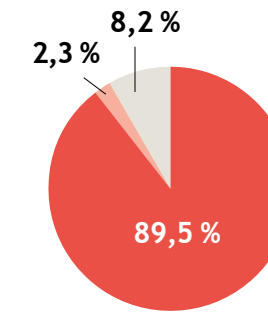
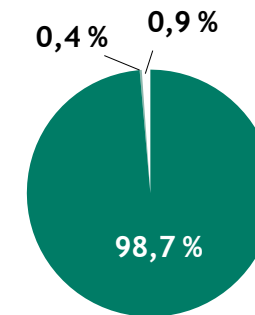
Fonction publique TERRITORIALE

**31 461 032 €**

- 0,10 M€ par rapport à 2022 (- 0,33 %)

## Détail des contributions par Fonction publique

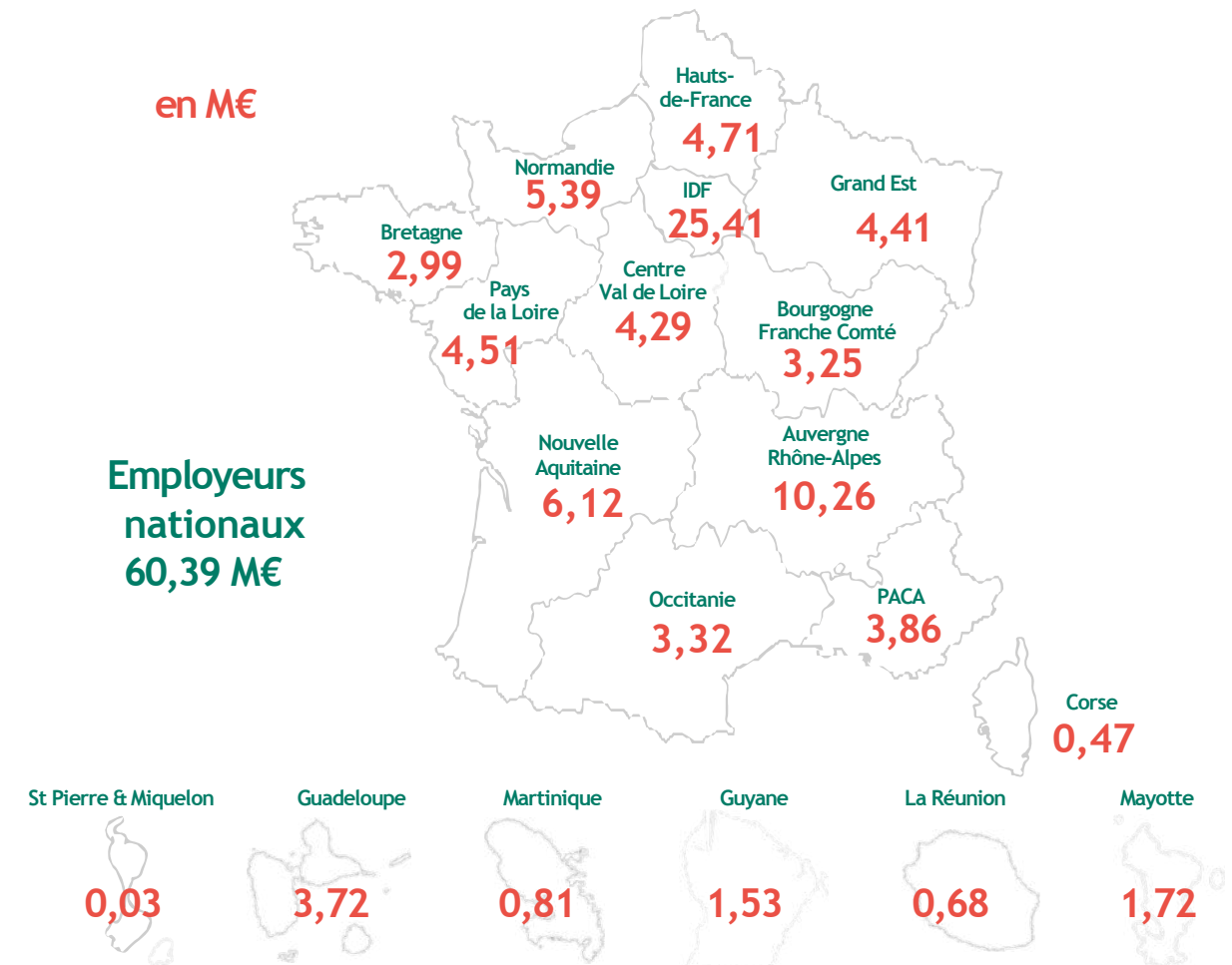
Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>78,89 M€</b> dont	<b>37,55 M€</b> dont	<b>31,46 M€</b> dont
<b>77,83 M€</b> contributions reçues	<b>33,61 M€</b> contributions reçues	<b>26,69 M€</b> contributions reçues
<b>0,34 M€</b> contributions forfaitaires	<b>0,86 M€</b> contributions forfaitaires	<b>1,13 M€</b> contributions forfaitaires
<b>0,72 M€</b> Redressements	<b>3,08 M€</b> Redressements	<b>3,64 M€</b> Redressements



## Répartition des contributions par région

en M€

Employeurs nationaux  
**60,39 M€**



# L'accompagnement des employeurs publics

## Les aides plateforme

21,43 M€ versés en 2023 + 5,43 M€ (+ 34 %) p/r à 2022  
19 % du total des dépenses d'intervention

FPE	FPH	FPT
1,22 M€ (+ 24 % p/r 2022)	3,15 M€ (+ 25 % p/r 2022)	17,06 M€ (+ 37 % p/r 2022)
5,67 % du total des aides	14,72 % du total des aides	79,61 % du total des aides

### Les plus importants financements par catégorie :

1/ recruter un collaborateur en SH	7,65 M€ (36 %)
2/ aménager le poste de travail d'une PSH	4,23 M€ (20 %)
3/ améliorer les conditions de vie des PSH	2,93 M€ (14 %)

### Les plus importants financements par poste de dépenses :

1/ indemnité d'apprentissage	6,95 M€ (32 %)
2/ adaptation du poste de travail d'une PSH	4,10 M€ (19 %)
3/ prothèse auditive	2,65 M€ (12 %)

## L'apprentissage via les aides plateforme

9,67 M€ financés en 2023 + 2,89 M€ (+ 43 %) p/r à 2022  
45 % du total des aides versées

FPE	FPH	FPT
347 318 € (+ 50 % p/r 2022)	480 313 € (+ 38 % p/r 2022)	8 846 914 € (+ 43 % p/r 2022)

## Le palmarès des 10 aides les plus demandées sur la plateforme en 2023

Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	4413	<b>40%</b>
Prothèses auditives	2339	21%
Indemnités d'apprentissage	834	8%
Aides aux déplacements en compensation du handicap	420	4%
Formation, dans le cadre de l'apprentissage	418	4%
Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	355	3%
Bilan de compétence et bilan professionnel	266	2%
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	237	2%
Etude de poste	212	2%



# Les conventions

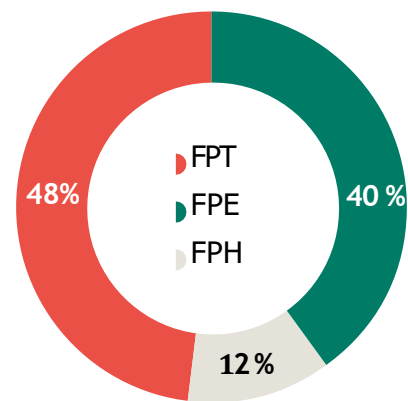
Source : PV des comités d'engagement et des comités national/locaux

## Les financements versés en 2023

**41 194 616 €** total des financements versés dans le cadre des conventions passées avec des employeurs publics en 2023 contre 36 977 598 € en 2022, soit une augmentation de 4,22 M€ (+ 11 %).

Les versements effectués en 2023 dans le cadre des conventions représentent 37 % du montant total des interventions et 66 % des dépenses directes.

## Répartition des financements versés en 2023 par versant de la Fonction publique



Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>16 272 263 €</b> (11 239 755 € en 2022) ↗ +45 %	<b>5 067 824 €</b> (4 030 256 € en 2022) ↗ +26 %	<b>19 854 529 €</b> (21 707 587 € en 2022) ↘ -9 %

## Les conventions validées en Comité national et comités locaux

7 conventions ont été validées en 2023 par le Comité national et 78 en comités locaux, soit 85 conventions validées pour un montant de 64,18 M€.

		FPE		FPH		FPT		TOTAL	
		Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant
AUVERGNE-RHONE-ALPES	Primo			1	409 056,00 €	2	447 778,00 €	3	856 834,00 €
	Renouv.			2	664 186,00 €	8	3 850 337,84 €	10	4 514 523,84 €
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.					3	768 189,80 €	3	768 189,80 €
BRETAGNE	Primo					1	724 640,00 €	1	724 640,00 €
	Renouv.					1	565 300,00 €	1	565 300,00 €
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.					3	465 800,00 €	3	465 800,00 €
CORSE								0	0,00 €
GRAND-EST	Primo			1	2 141 200,00 €	1	282 370,00 €	2	2 423 570,00 €
	Renouv.					4	1 856 161,00 €	4	1 856 161,00 €
HAUTS-DE-FRANCE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.	1	199 950,00 €			3	1 896 631,00 €	4	2 096 581,00 €
ILE-DE-FRANCE	Primo			1	240 350,00 €			1	240 350,00 €
	Renouv.	1	289 638,00 €			6	9 004 907,00 €	7	9 294 545,00 €
NORMANDIE								0	0,00 €
SAINT PIERRE ET MIQUELON								0	0,00 €
NOUVELLE-AQUITAINE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.			3	1 067 152,95 €	8	2 536 885,50 €	11	3 604 038,45 €
OCCITANIE	Primo			2	895 484,00 €			2	895 484,00 €
	Renouv.			1	992 432,00 €	6	1 839 668,00 €	7	2 832 100,00 €
PAYS-DE-LA-LOIRE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.					1	683 393,00 €	1	683 393,00 €
PROVENCE-ALPES-COTE-D AZUR	Primo			2	951 733,00 €	3	1 308 469,00 €	5	2 260 202,00 €
	Renouv.					3	1 382 834,00 €	3	1 382 834,00 €
GUADELOUPE								0	0,00 €
GUYANE	Primo			1	70 000,00 €			1	70 000,00 €
	Renouv.							0	0,00 €
MARTINIQUE								0	0,00 €
LA RÉUNION	Primo					5	422 620,00 €	5	422 620,00 €
	Renouv.					1	312 570,00 €	1	312 570,00 €
MAYOTTE	Primo					2	119 812,00 €	3	514 718,00 €
	Renouv.							0	0,00 €
Employeurs Nationaux	Primo							0	0,00 €
	Renouv.	6	26 975 291,00 €			1	420 263,00 €	7	27 395 554,00 €
TOTAL PRIMO		0	0,00 €	9	5 102 729,00 €	14	3 305 689,00 €	23	8 408 418,00 €
TOTAL RENOUVELLEMENTS		8	27 464 879,00 €	6	2 723 770,95 €	48	25 582 940,14 €	62	55 771 590,09 €
TOTAL CONVENTIONS		8	27 464 879,00 €	15	7 826 499,95 €	62	28 888 629,14 €	85	64 180 008,09 €

# LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS DES EMPLOYEURS PUBLICS (EP)

## Au quotidien...

### RENCONTRER

pour présenter le FIPHFP

### EXPLIQUER

le fonctionnement du FIPHFP et son catalogue d'actions

### METTRE EN RELATION

tous les acteurs impliqués dans l'emploi des personnes en situation de handicap

### ACCOMPAGNER

les employeurs publics dans leur réflexion stratégique, notamment lors des diagnostics, de l'identification des besoins, de la définition des objectifs collectifs

### CONSEILLER

pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi, adaptés aux effectifs et aux structures

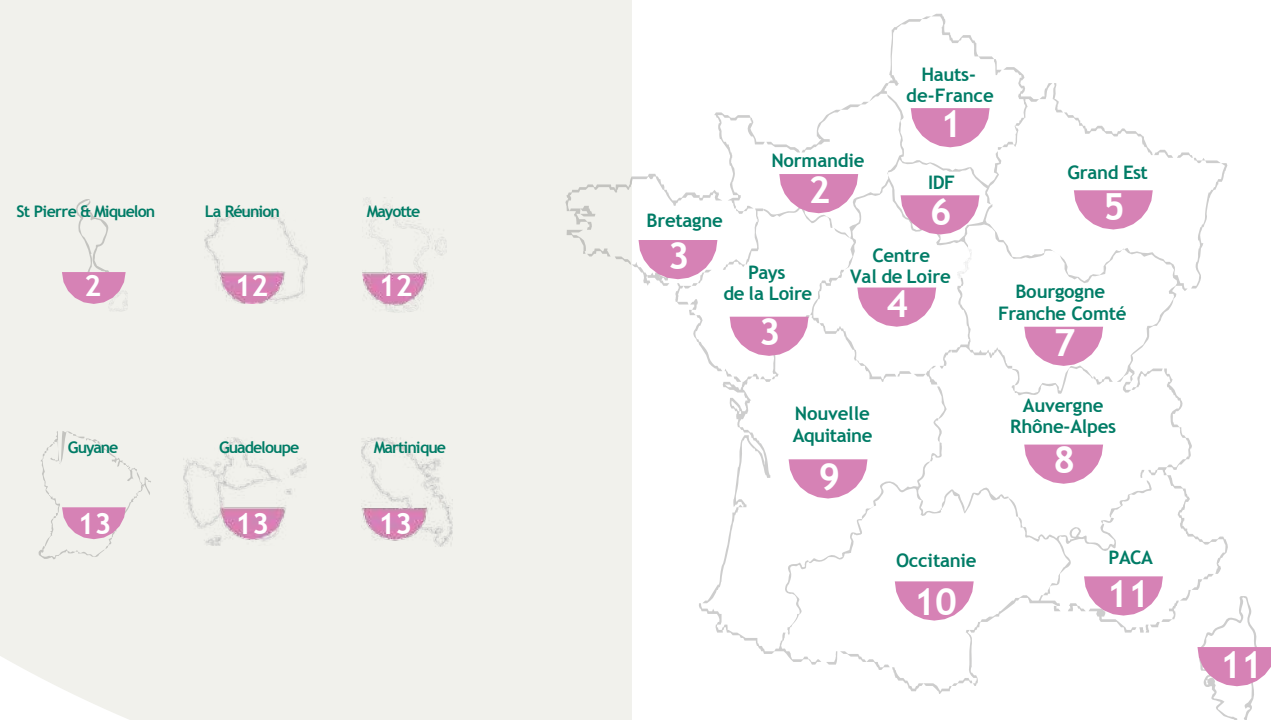
local réunit des représentants d'employeurs des trois versants de la Fonction publique, des représentants des personnels et d'associations intervenant dans les champs de l'emploi et du handicap ainsi que des personnes qualifiées. Le comité local est chargé de la validation et du suivi des conventions pluriannuelles nouées avec les employeurs publics de la région. Au-delà de leurs actions de tous les jours qui visent à aider les EP, suivre leurs demandes, etc., les DTH et les Handi-Pactes développent un réseau à travers leurs régions pour faciliter le partage de bonnes pratiques, mais aussi pour tenir les EP au courant des évolutions législatives et réglementaires liées au handicap et à l'inclusion dans l'emploi.

## ZOOM SUR LA NOUVELLE GÉNÉRATION DES HANDI-PACTES

Depuis 2014, le FIPHFP a mis en place des cellules territoriales appelées Handi-Pactes, chargées de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées et de communiquer sur les bonnes pratiques des employeurs régionaux exemplaires. En 2021, les Handi-Pactes ont été reconduits pour une durée de trois ans.

## ANIMER L'ORGANE DÉLIBÉRANT DU FIPHFP EN RÉGION

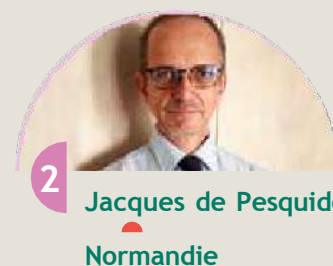
Les DTH animent les comités locaux, placés sous la présidence des préfets de région. Composé de manière analogue au Comité national, chaque comité



## LES VISAGES DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP DU FIPHFP PRÉSENTS AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS LOCAUX



1 Isabelle Chavot  
Hauts-de-France



2 Jacques de Pesquidoux  
Normandie



3 Laurent Félix  
Bretagne  
Pays de la Loire



4 François-Xavier Fesnin  
Centre-Val de Loire



5 Philippe Crenner  
Grand Est



6 Mohamed Ayadi  
Ile-de-France



7 Fabrice Geurts  
Bourgogne-Franche-Comté



8 Guillaume Bonneville  
Auvergne-Rhône-Alpes



9 Florence Guery  
Nouvelle-Aquitaine



10 Marc Guerrier de Dumast  
Occitanie



11 Thierry Allemand  
Provence-Alpes-Côte d'Azur  
Corse



12 Laure Ben Moussi  
La Réunion  
Mayotte

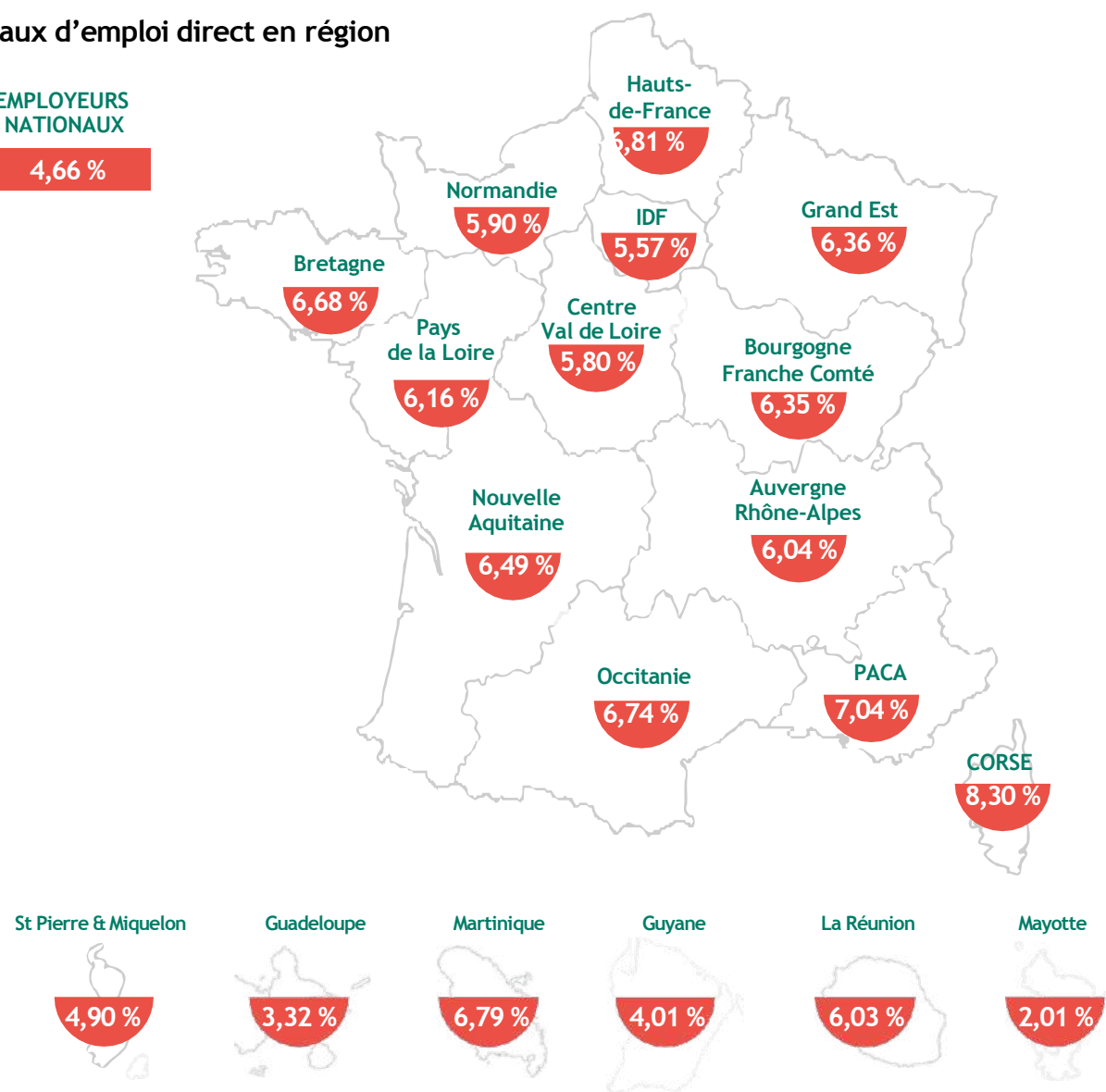


13 Nadine Montbrun  
Antilles - Guyane

## Le taux d'emploi direct en région

EMPLOYEURS NATIONAUX

4,66 %



EN 2023, PAR RAPPORT À 2022, on constate au total une baisse du nombre d'ETR de - 0,15 % (- 6 974 ETR) et une hausse du nombre de BOE de + 3,73 % (+ 9 691 BOE), répartis comme suit :

- 1,18 % d'ETR (-24 480) dans la Fonction publique D'ÉTAT - 5,11 % de BOE (+4 613)
- 0,44 % d'ETR (+ 4 410) dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE - 2,43 % de BOE (+1 346)
- 0,77 % d'ETR (+ 13 096) dans la Fonction publique TERRITORIALE - 3,26 % de BOE (+3 732)

## Le taux d'emploi direct en région

EMPLOYEURS ASSUJETTIS AVEC OU SANS CONTRIBUTION

	DÉCLARATION 2021			DÉCLARATION 2022			DÉCLARATION 2023		
	Effectifs	BOE	TED	Effectifs	BOE	TED	Effectifs	BOE	TED
Ministères	1 585 434	66 808	4,21%	1 618 169	66 050	4,08%	1 591 901	70 055	4,40%
Grands EPA nationaux	109 612	8 156	7,44%	113 213	8 683	7,67%	113 551	9 217	8,12%
Universités, EPA nationaux	264 748	11 281	4,26%	273 984	12 664	4,62%	274 829	12 654	4,60%
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	65 336	2 786	4,26%	64 646	2 865	4,43%	65 251	2 949	4,52%
<b>Fonction publique de L'ÉTAT</b>	<b>2 025 130</b>	<b>89 031</b>	<b>4,40%</b>	<b>2 070 012</b>	<b>90 262</b>	<b>4,36%</b>	<b>2 045 532</b>	<b>94 875</b>	<b>4,64%</b>
Centres Hospitaliers régionaux (dont CHU)	272 643	14 659	5,38%	274 595	14 545	5,30%	274 005	14 695	5,36%
Centres Hospitaliers généraux	402 907	22 475	5,58%	407 198	23 170	5,69%	412 970	23 990	5,81%
Centres Hospitaliers spécialisés	63 777	3 620	5,68%	64 009	3 649	5,70%	63 815	3 719	5,83%
Hôpitaux locaux	112 139	6 246	5,57%	110 647	6 186	5,59%	110 852	6 353	5,73%
Hôpitaux-Autres	19 556	1 012	5,17%	19 505	1 054	5,40%	19 439	1 075	5,53%
Etablissements d'hébergement pour personnes âgées	84 036	4 362	5,19%	84 208	4 481	5,32%	84 070	4 532	5,39%
Autres établissements de soins	41 312	2 228	5,39%	41 387	2 291	5,54%	40 808	2 358	5,78%
<b>Fonction publique HOSPITALIÈRE</b>	<b>996 370</b>	<b>54 602</b>	<b>5,48%</b>	<b>1 001 549</b>	<b>55 376</b>	<b>5,53%</b>	<b>1 005 959</b>	<b>56 722</b>	<b>5,64%</b>
Communes	851 603	57 703	6,78%	856 921	58 162	6,79%	858 945	59 653	6,94%
EP locaux communaux ou intercommunaux	417 357	24 600	5,89%	423 634	25 570	6,04%	430 821	27 044	6,28%
Départements	259 979	19 450	7,48%	262 104	19 897	7,59%	264 762	20 327	7,68%
EP locaux départementaux	8 672	472	5,44%	8 997	505	5,61%	9 394	524	5,58%
Régions	87 979	7 085	8,05%	92 160	7 411	8,04%	92 475	7 623	8,24%
EP locaux régionaux	194	3	1,55%	198	3	1,52%	206	7	3,40%
Autres Etablissements Territoriaux	5 608	258	4,60%	6 621	321	4,85%	6 742	335	4,97%
SDIS	49 766	2 455	4,93%	50 320	2 374	4,72%	50 554	2 430	4,81%
CNFPT	2 313	200	8,65%	2 121	214	10,09%	2 273	246	10,82%
<b>Fonction publique TERRITORIALE</b>	<b>1 683 471</b>	<b>112 226</b>	<b>6,67%</b>	<b>1 703 076</b>	<b>114 457</b>	<b>6,72%</b>	<b>1 716 172</b>	<b>118 189</b>	<b>6,89%</b>
<b>Total Fonction publique</b>	<b>4 704 971</b>	<b>255 859</b>	<b>5,44%</b>	<b>4 774 637</b>	<b>260 095</b>	<b>5,45%</b>	<b>4 767 663</b>	<b>269 786</b>	<b>5,66%</b>

# RÉTROSPECTIVE 2023

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS GRANDS RENDEZ-VOUS

### JANVIER

- 19 - Webinaire sur les dispositifs d'accompagnement à la reconversion professionnelle
- 24 - Webinaire national sur les troubles DYS
- 24 et 25 - Itinéraire du référent handicap
- Lancement du réseau à Mayotte
- 26 - Journée dans les locaux de l'ESAT Le pré La bataille à Rouen
- Signature de convention à Mayotte avec des employeurs publics

### FÉVRIER

- 1<sup>er</sup> - Lancement de la campagne de déclaration annuelle OETH
- 16 - Lancement de la première promotion de parrainage des référents handicap à la Réunion
- 21 - Atelier dédié au handicap psychique en Occitanie
- 22 - Deuxième webinaire sur les dispositifs d'accompagnement à la reconversion professionnelle
- 23 - E-club des référents handicap de Bourgogne-Franche-Comté : le rendez-vous des employeurs publics et des partenaires.

### MARS

- 24 - Formation sur l'utilisation de l'offre de CAP emploi et ses dispositifs
- 25 - Réunion du club des employeurs conventionnés
- 27 - Renouvellement de la convention liant le FIPHFP et les partenaires de Pau
- 30 - Rencontre entre les référents handicap Grand Est et le directeur territorial handicap Grand Est

### AVRIL

- 13 - Journée dédiée à la diversité et à l'inclusion organisée par le ministère de la justice
- 20 - Webinaire : handicap visuel, modalités de compensation et d'accompagnement des agents
- 25 - Présentation du diplôme universitaire de référent accessibilité numérique à l'Université de la Réunion
- 27 - Webinaire sur le dispositif d'emploi accompagné en Normandie regroupant 44 employeurs publics

### JUIN

- 20 - Sortie du podcast : « Vivre le diabète »
- 20 - 3<sup>ème</sup> édition du club des employeurs conventionnés de la région Provence Alpes- Côte -d'Azur
- 22 - Etape du Tour de France des Handicaps Invisibles en Auvergne Rhône-Alpes.
- 22 - Rencontre proposée par le Handi-Pacte Nouvelle Aquitaine pour aborder les enjeux de la santé mentale
- 27 - Renouvellement de la convention avec le groupe hospitalier Seclin Carvin
- 27 - Signature de la première convention avec l'ARS des Hauts-France
- 27 - Club des conventionnés en Bretagne pour détecter ce qui affecte la capacité à travailler

### MAI

- 10 - Salon Inclusiv'day
- 11 - Lancement du Tour de France des Handicaps Invisibles à Caen
- 23 - 2<sup>ème</sup> journée de professionnalisation des référents handicaps normands
- 30 - Réunion via le dispositif territorial Handi-pacte dans les Haut de France des employeurs conventionnés au club House de Lille
- 31 - Webinaire à destination des demandeurs d'emplois du département du Calvados

### JUILLET

- 6 - Signature du protocole national employeurs entre l'État, Pôle Emploi, Cap Emploi, l'Agefiph et le FIPHFP
- 8 - Début des championnats du monde de para-athlétisme au stade Charlety à Paris
- 11 - Evènement organisé par le Handi-Pacte de Normandie sur le dispositif de parrainage de demandeurs d'emploi handicapés (DUO COACH)
- 11 - Forum de l'emploi, organisé lors des championnats mondiaux de para-athlétisme

### OCTOBRE

- 12 - Rencontre annuelle à l'université des Antilles du FIPHFP
- 17 - Rencontre annuelle du FIPHFP en Guyane
- 26 - « Petit déjeuner du handicap » à St Leu, sous convention avec le FIPHFP

### NOVEMBRE

- 20 - lancement de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) sur le thème de : « la transition numérique, un accélérateur pour l'emploi des personnes handicapées ? »
- 21 - Une étape du concours culinaire Cap'Handicook à la Réunion
- 21 - Conférence Le Monde, FIPHFP et Agefiph sur le thème de : « l'accessibilité numérique : un tremplin pour l'emploi ? »
- 21 - Signature de la convention avec la direction interministérielle du numérique
- 22 - Webinaire à destination de demandeurs d'emploi du Havre
- 22 - Webinaire destiné aux employeurs de la Fonction publique de l'Indre
- 22 - Le FIPHFP s'associe à l'ANFH, la PFRH et le CNFPT pour l'évènement « Handicap, l'art et moi »
- 28 - Webinaire sur « la mise en place d'une commission mobilité inter-fonction publique »

### SEPTEMBRE

- 18 - Webinaire dédié à « la marque employeur » au service de l'emploi des personnes en situation de handicap en Ile- de-France
- 26 - Etape du Tour de France des Handicaps Invisibles du Centre Val de Loire
- 26 - Signature de la charte « Romain Jacob » pour une société plus inclusive en présence de la directrice territoriale au handicap du FIPHFP à la Réunion
- 28 - Webinaire sur la communication et la sensibilisation aux politiques handicap et emploi en Normandie

### AOÛT

- Lancement sur le site du FIPHFP d'une série d'articles dédiés à l'emploi dans les ministères de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et Recherche, et des sports
- 30 - Signature d'un partenariat relatif au maintien en emploi des personnes en situation de handicap à Mayotte

### DECEMBRE

- 3 - Journée internationale du handicap
- 10 ans des Handi-Pacte du FIPHFP
- 5 - Journée annuelle des employeurs conventionnés
- 6 - Dernière étape 2023 du tour des France des handicaps invisibles en Occitanie
- 13 - Journée nationale : les rencontres des CDG et du FIPHFP à Paris
- 20 - Signature de 2 conventions avec les employeurs publics bretons
- 21 - Pause réseau sur la thématique de l'entretien de recrutement

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  
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33  
e-mail : [eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)

