

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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

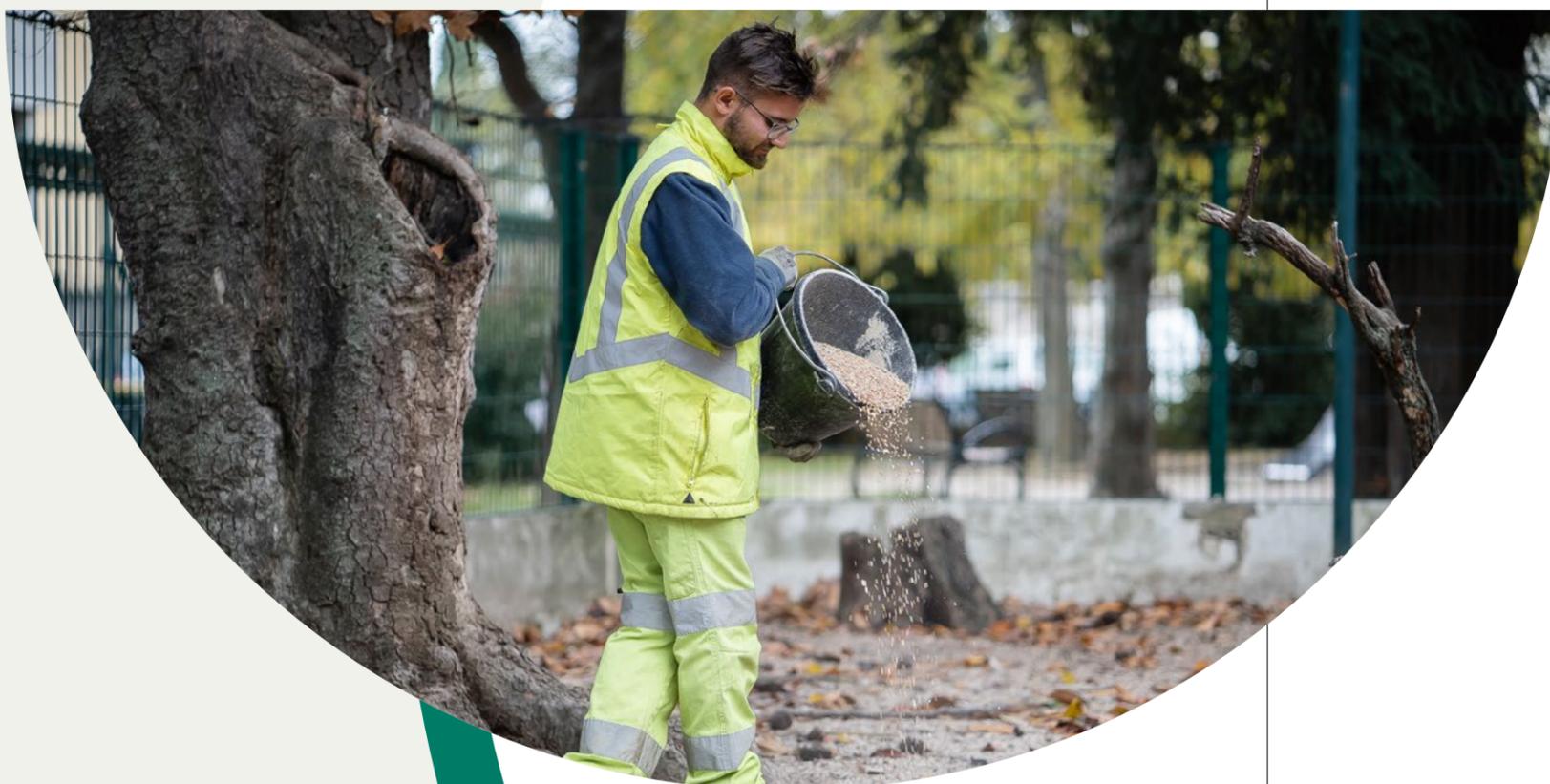
ENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT EN
I INCLUSION INCLUSION INCLUSION INCLUSION I
ES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANCES ÉGALITÉ
É SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLI
ANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE BI
BILITÉ RESPONSABILITÉ RESPONSABIL
ENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT EN
I INCLUSION INCLUSION INCLUSION INCL
ES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANC
É SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDA
ANCE BIENVEILLANCE BIENVEILL



SOMMAIRE

Partie 1 : Gouvernance, programme exceptionnel et partenariats	5
Partie 2 : Accompagnement des employeurs publics	26
Partie 3 : Données emploi et handicap	48
Partie 4 : Vie des territoires	64
Partie 5 : Annexes	110

INC
ES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANC
É SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDAR
ANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLAN
BILITÉ RESPONSABILITÉ RESPONSABIL
ENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT EN
I INCLUSION INCLUSION INCLUSION INCL
ES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANCES ÉGALI
É SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDA
ANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE BIENVEILL
BILITÉ RESPONSA BILITÉ RESPONSA



GOVERNANCE, PROGRAMME EXCEPTIONNEL et partenariats

Editoriaux	6
Édito de Françoise Descamps-Crosnier Regards croisés des vice-présidents du Comité national du FIPHFP : Christophe Godard et François Serclerat Chiffres clés	
Gouvernance	10
Renouvellement des instances : un nouveau Comité national pour les 4 prochaines années Conseil scientifique Création du comité des usagers : objectifs et réalisations	
Programme exceptionnel 2022-2024 du FIPHFP	13
4 thématiques clés pour une Fonction publique inclusive Édito de Marine Neuville Interview de Séverine Baudouin Accessibilité numérique Évolution de carrière Handicaps invisibles Focus sur le <i>Tour de France des Handicaps invisibles 2023</i> Nouveaux modes et lieux de travail	
Partenariats avec les acteurs de l'emploi et du handicap	22
Evaluation du partenariat avec l'Agefiph Lancement du partenariat Handicook Définition d'un nouveau cadre partenarial avec les Centres de gestion Redynamisation du partenariat avec France Universités Nouvelle feuille de route avec le CNH	



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 collèges

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 & François Serclerat

Quelle(s) action(s) du FIPHFP en faveur de l'emploi inclusif vous a (ont) 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

GOUVERNANCE

RENOUVELLEMENT DES INSTANCES : UN NOUVEAU COMITÉ NATIONAL POUR LES 4 PROCHAINES ANNÉES

Le Comité national du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique est renouvelé tous les 4 ans permettant ainsi une diversité et une continuité de ses actions.

Véritable clé de voûte de la gouvernance du Fonds, le Comité national est un organe délibérant, l'instance qui définit les orientations de la politique nationale et vote le budget.

Composé de 25 membres titulaires, dont des représentants des employeurs des trois versants de la Fonction publique, des organisations représentatives du personnel, des associations œuvrant dans le champ du handicap, du service public de l'emploi et de trois personnes qualifiées, il statue et suit les conventions signées avec les employeurs nationaux.

Les nouveaux membres du Comité national du FIPHFP ont été désignés par arrêté du 12 juin 2023 et se sont réunis pour la première fois le 5 juillet dernier. Ils ont réélu **Françoise Descamps-Crosnier** comme présidente et désigné deux nouveaux vice-présidents.

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

Françoise Descamps-Crosnier a été réélue. Elle occupe la fonction de Présidente du Comité national depuis 2019. Elle représente, au sein du Comité national du FIPHFP, le collège des employeurs territoriaux. Elle siège également au sein du Comité local d'Île de France.

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

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

Christophe Godard, issu de l'Union fédérale des syndicats d'Etat CGT, premier vice-président, est

membre du Comité national du FIPHFP depuis 2022. Il avait précédemment fait un premier mandat entre 2013 et 2016 en tant que représentant des personnels.

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

CONSEIL SCIENTIFIQUE

Institué par la Convention d'objectifs et de gestion 2014-2019 conclue entre le FIPHFP, l'État et la Caisse des Dépôts et Consignations consolidé par la COG 2020-2024, le conseil scientifique est un organe consultatif, chargé de nourrir les débats préparatoires du Comité national, à la définition stratégique des politiques publiques pour l'inclusion socio-professionnelle des personnes en situation de handicap :

- ▶ 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.

Lors de sa séance du 15 juin 2023, les membres du conseil scientifique ont auditionné le Dr Anne-Catherine PIKETTY, Praticienne hospitalière oncologue médical à l'hôpital Cochin, et le Dr Lynda BENSEFA-COLAS, Médecin de santé au travail et coordinatrice du service Santé au travail de L'APHP. Elles ont présenté leur projet d'expérimentation « Cancer et travail en faveur du retour à l'emploi ».

Cette équipe hospitalière unique en France, voire en Europe, regroupant sur un même site hospitalier oncologues et médecins de santé au travail, met en place un réseau pluridisciplinaire d'accompagnement précoce et de soutien au maintien ou au retour à



l'emploi. Ce programme est proposé aux patients atteints d'un cancer, en traitement ou en suivi.

Ce projet a pour objectif de :

- ▶ Identifier et orienter vers la filière dédiée Cancer et emploi les patients actifs appartenant à la Fonction publique
- ▶ Anticiper le retour à l'emploi avec pour but de guider le patient vers le bon interlocuteur au bon moment et ainsi permettre une coordination des acteurs du retour à l'emploi et des acteurs de soins
- ▶ Favoriser l'insertion dans le monde du travail des jeunes atteints d'un cancer et en situation de handicap (étudiants, apprentis)
- ▶ Favoriser le recrutement dans la Fonction publique des patients atteints de cancer demandeurs d'emploi
- ▶ Faire un suivi prospectif des personnes prises en charge dans la filière, analyser les déterminants de reprise au travail et ainsi analyser nos pratiques
- ▶ Favoriser l'information et la sensibilisation à destination des collectivités, directions des ressources humaines, services de prévention de la Fonction publique, intervenants du maintien en emploi des collectivités territoriales.

Ce nouveau dispositif est prévu pour tout patient atteint de cancer, agent de la Fonction publique, pour lequel il est envisagé un maintien en emploi ou pour les plus jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle.

Il est prévu d'accompagner 50 patients sur une période de douze mois.

Cette expérimentation, portée par le conseil scientifique du FIPHFP, se terminera en juin 2026. Le projet a été présenté et voté au Comité national du 30 novembre 2023.

CRÉATION DU COMITÉ DES USAGERS : OBJECTIFS ET RÉALISATIONS

Le comité des usagers : donner la parole aux bénéficiaires des aides

En avril 2023, le FIPHFP a créé un comité des usagers, une première pour un établissement public !

Ce comité a pour objectif de mieux connaître les attentes des bénéficiaires finaux des aides du FIPHFP en donnant la parole aux agents en situation de handicap et aux référents handicap de proximité qui œuvrent au quotidien au sein des administrations.

Il est composé de 20 personnes, 12 agents publics en situation de handicap et 8 référents handicap de proximité, exerçant leurs fonctions dans les trois versants de la Fonction publique, répartis sur l'ensemble du territoire.

Rappel des missions du comité des usagers :

Les missions du comité sont d'ancrer une culture de l'usager au sein de l'écosystème du FIPHFP en se rapprochant du bénéficiaire final, de simplifier, rendre plus lisible et accessible l'offre d'intervention

du FIPHFP et d'être force de proposition afin d'améliorer la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap et les modalités de mobilisation des aides.

L'objectif à terme est de renforcer les échanges et d'ajuster les dispositifs d'insertion professionnelle et de maintien en emploi portés par le FIPHFP et d'adapter l'offre aux besoins réels des personnes en situation de handicap, **afin d'accélérer leur employabilité**, d'améliorer leur parcours de carrière et de créer ainsi une société plus juste et plus inclusive.

Un fonctionnement participatif innovant :

Ce projet est innovant à plusieurs titres :

- ▶ C'est un accès au meilleur niveau de décision : le comité est institutionnalisé et pleinement associé à la gouvernance du FIPHFP ;
- ▶ C'est un nouveau moyen de dialogue permanent entre le Fonds et les territoires :
 - La participation d'usagers vise à rendre plus lisibles et plus accessibles les actions du

Les dates-clé en 2023 :

▶ 4 AVRIL

Le comité des usagers a été installé le 4 avril 2023.

▶ 27 JUIN

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour élaborer leurs premières propositions sur le thème des aides techniques (39 propositions ont été formulées par les membres du comité des usagers).

▶ 15 NOVEMBRE

Un groupe de travail *ad hoc* a préparé la présentation des propositions sur le thème des aides techniques pour la commission des interventions du mois de février 2024.

▶ 12 DÉCEMBRE

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour leur deuxième séance plénière concernant l'évolution professionnelle des agents publics en situation de handicap.

FIPHFP sur l'ensemble du territoire par une diffusion systématique de l'information, au plus près des bénéficiaires ;

- Une meilleure connaissance des besoins et des attentes des personnes en situation de handicap va permettre au FIPHFP de renforcer l'impact de ses aides et de ses modalités d'intervention.

A travers cette création, il s'agit de continuer à améliorer le dialogue au sein de l'établissement public FIPHFP à travers des réflexions/actions communes entre les bénéficiaires de ses aides, l'établissement public et les instances de gouvernance du FIPHFP.

La mise en place d'un comité des usagers répond donc à un double objectif, à la fois consultatif et informatif.

Les membres du comité se réunissent trois fois par an dans le cadre d'une séance plénière. Une restitution annuelle au Comité national du FIPHFP permet de présenter les résultats des groupes de travail, les attentes des usagers et les bonnes pratiques.

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.





ÉDITO DE MARINE NEUVILLE, DIRECTRICE DU FIPHFP

Nommée à la direction du FIPHFP le 1^{er} 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.

INTERVIEW SÉVERINE BAUDOIN



Êtes-vous satisfaite du travail accompli depuis votre arrivée ?

Depuis plus d'1 an, nous avons effectué un travail interne important afin de gagner en efficacité, toujours au service des employeurs publics et j'en suis contente. Ces avancées sont portées par la nouvelle direction et sont également liées au renouvellement du Comité national, ce qui pose ainsi de nouvelles bases pour la suite de nos actions et va ainsi donner un nouvel élan au FIPHFP.

Quel est votre travail sur le programme exceptionnel ?

Le programme exceptionnel se divise en 4 axes : Les handicaps invisibles, avec le Tour de France que nous avons débuté cette année et qui se déroule sur 2 années, a pour objectif de sensibiliser les employeurs publics aux différents handicaps invisibles et de présenter les associations, les programmes et les dispositifs permettant d'insérer, toujours mieux et toujours plus, les personnes en situation de handicap invisible.

L'axe 2 est l'accessibilité numérique. Elle a été la thématique de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, que nous portons avec l'Agefiph et LADAPT.

Le troisième axe concerne les nouvelles modalités de travail comme le coworking et les plateformes de prêt de matériel.

Le 4^{ème} concerne l'évolution de carrière des travailleurs handicapés avec la mise en place d'un dispositif d'accompagnement des parcours en 2024.

Les sujets du coworking et de la généralisation du télétravail sont apparus à l'issue du confinement lié à la crise du Covid. Ces nouvelles modalités dans le monde du travail méritaient qu'on approfondisse leurs pertinences pour les agents en situation de handicap.

Nous avons donc mené une étude autour de ce sujet dans les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône-Alpes auprès de plus de 400 employeurs publics et approfondi ces questions en entretiens individuels avec 7 des répondants.

Pour certains, le coworking présente des aspects positifs notamment par rapport à la réduction du nombre et du temps de déplacement mais il peut également être synonyme d'isolement. En conclusion de cette étude, il est jugé plus utile dans un premier temps de mieux accompagner le télétravail pour renforcer son efficacité et éviter l'isolement des personnes avant même d'imaginer le recours au tiers lieu.

Cette étude a également démontré plus globalement, que les aides du FIPHFP gagnent encore à être connues, notamment concernant l'aménagement d'un second poste de travail au domicile et que les besoins



en coworking des agents sont encore mal identifiés.

Quel a été l'événement marquant de cette année ?

Un des événements marquant de 2023 fut le renouvellement du conventionnement avec la DINUM (direction interministérielle du numérique) en novembre dernier, dans le cadre de la SEEPH (Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées). C'est un partenariat fort qui vise à renforcer l'accessibilité des systèmes d'information et de communication des employeurs publics et de garantir un meilleur accès aux outils numériques à tous les agents grâce à un budget de 20 millions d'euros au total sur 4 ans, en hausse par rapport à la précédente convention.

Qui a été à l'origine de cette convention avec la DINUM ? Quels sont les engagements ?

L'ambition du FIPHFP est de sensibiliser et de former les agents responsables des achats des outils numériques pour les administrations au sujet du handicap. En effet leurs décisions ont un impact très important et nous avons donc fait appel à la DINUM, en tant qu'expert, pour créer un programme tourné vers les besoins de tous les partenaires du Fonds y compris les collectivités territoriales, pour construire des outils à disposition de tous.

Ce sujet nécessite des moyens financiers importants, comme en témoigne la hausse significative du budget de 20 millions d'euros. Cette convention avec la DINUM existe depuis plus de 14 ans, elle a été mise en place en 2009 à la suite de la loi de 2005 sur l'accessibilité universelle. Ce nouvel engagement fait changer le partenariat de dimension entre nos deux institutions, tant en termes de financement que de moyens, nous allons plus loin ! Un des nouveaux engagements de la convention est d'orienter d'avantage nos actions vers les communes, les départements, en prenant ainsi en compte les plus petites collectivités et pas uniquement les services de l'Etat. Nous voulons apporter des solutions à un maximum de parties prenantes pour toucher, in fine, toujours plus d'agents !

Quelles sont les enjeux qui vous tiennent à cœur ?

Les questions importantes sont à mes yeux celles de l'accès au droit, avec le travail à conduire sur les parcours et les promotions des personnes en situation de handicap. Les trois versants de la Fonction publique doivent aujourd'hui faire face à des situations de tension sur certains métiers. Le FIPHFP sera aux côtés des employeurs pour leur permettre de répondre à leurs besoins de recrutement en compensant les besoins liés au handicap. L'établissement public aura aussi à cœur de sensibiliser les publics en situation de handicap à la richesse des métiers et des carrières offerts.

ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Pour rattraper ce retard, l'accessibilité numérique a constitué un axe majeur de l'action du Fonds en 2023 et continuera en 2024. Une des illustrations flagrantes de ce retard a été la pandémie de Covid-19. En accélérant la transformation numérique des organisations, le retard technologique et de formation s'est fait jour. Effectuée très rapidement, elle n'a pas profité aux publics en situation de handicap. L'accessibilité numérique adaptée et optimale permet aux personnes en situation de handicap d'acquies plus d'autonomie et d'être plus facilement intégrées à leur collectif de travail. C'est un gage d'inclusion et un levier dans les

évolutions de carrière. Les employeurs publics ont un réel besoin d'accompagnement sur cette question, autant pour sensibiliser sur les enjeux de l'accessibilité numérique - c'est un sujet qui n'est pas systématiquement travaillé et développé dans les organisations - que sur les solutions à apporter pour garantir des interfaces numériques inclusives. Elles peuvent être spécifiques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné. Des solutions n'existent pas forcément: l'accessibilité numérique reste un sujet encore peu développé et les solutions à apporter peuvent être uniques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné.

Cet axe majeur de l'activité du FIPHFP a fait l'objet de nombreux travaux depuis plusieurs années.

FOCUS SUR L'APPUI APPORTÉ PAR LE FIPHFP AUX EMPLOYEURS PUBLICS AFIN DE FAIRE PROGRESSER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE POUR LES AGENTS PUBLICS

Priorité en 2023, l'accessibilité numérique a été déclinée en de nombreuses actions en 2023 et a généré la mise en place de nombreux nouveaux outils.

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics à travers différents financements relatifs à l'accessibilité numérique.

1 ► Des aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique

Le FIPHFP contribue au financement des phases d'audit et de mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou intranet pour accompagner les employeurs publics (dont schéma pluriannuel de mise en accessibilité). Il finance ainsi :

- Le pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique
- L'audit initial d'accessibilité numérique
- L'appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique
- L'audit de validation

Au-delà des aides mobilisables par les employeurs publics, le FIPHFP sensibilise également les employeurs publics conventionnés pour les encourager à mettre leurs applicatifs métiers et intranet à niveau.

2 ► Les autres aides du catalogue qu'il est possible de mobiliser pour développer l'accessibilité numérique de son organisation

Le catalogue des interventions du FIPHFP contient également d'autres aides mobilisables pour développer l'accessibilité numérique des organisations, par exemples les aides relatives :

- à la sensibilisation et la formation à l'accessibilité numérique : appropriation et connaissance des enjeux relatifs à l'accessibilité numérique des acteurs internes à l'employeur dans le cadre de l'aide 26 – Communication, information et sensibilisation des collaborateurs – et de l'aide 27 – Formation des acteurs internes de la politique handicap ;
- aux aménagements numériques de poste de travail notamment à travers l'aide 13, aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap ;
- aux financements de technologies d'assistance : aides logicielles, lecteurs d'écran, loupes, micros-trackballs, plages Braille... à travers différentes aides relatives aux aménagements de poste.

2 ► Le diplôme universitaire « Référent accessibilité numérique »

Les universités de la Réunion et de Bordeaux proposent, en partenariat avec le FIPHFP, un diplôme universitaire (DU) « Référent Accessibilité numérique ».

Cette formation réalisable à 100 % en distanciel permet aux diplômés d'évaluer, piloter et gérer la mise en accessibilité des outils et applications numériques, conformément aux exigences légales. Ils pourront ainsi mettre en œuvre le schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique et le décliner en plan d'actions annuel au sein de leur organisation. Ils sauront prendre en compte les besoins utilisateurs, pour la conception et la production de contenus accessibles, en s'appuyant sur différents métiers du numérique.

UNE SEEPH 2023 PORTANT SUR LE THÈME DE LA TRANSITION NUMÉRIQUE

Focus sur une semaine de forte mobilisation dans tous les territoires sur le digital

En 2023, la SEEPH a eu pour thème « *La transition numérique : un accélérateur pour l'emploi des personnes en situation de handicap ?* » et a montré combien ce sujet est central dans les évolutions du monde du travail. Il transforme la société à grande vitesse, impacte de façon significative les modalités, les conditions et les organisations mêmes de travail.

Une série d'événements a eu lieu dans toutes les régions françaises afin de mobiliser toutes les parties prenantes du secteur du handicap sur ce sujet d'avenir.

Au total plus de 400 rendez-vous et manifestations ont été organisés sur tous les territoires.

Ainsi, la semaine a été jalonnée de plusieurs temps forts dont :

- Le lancement de la 27^{ème} édition de la SEEPH le

lundi 20 novembre, organisé à la Gaité lyrique avec le FIPHFP, l'Agefiph et LADAPT en présence des ministres Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion et de Fadila Khattabi, ministre déléguée chargée des Personnes handicapées auprès de la ministre des Solidarités et des Familles. De nombreux témoignages d'employeurs de la Fonction publique et d'élèves en école d'ingénieurs ont permis de bien comprendre les enjeux du numérique dans le secteur du handicap et les évolutions à venir.

- La Conférence organisée par le FIPHFP et l'Agefiph, en partenariat avec le journal Le Monde, portant sur : « *l'accessibilité numérique un tremplin pour les employeurs et les personnes en situation de handicap ?* »
- Ou encore la signature d'une première convention triennale avec la ville de Marseille et la nouvelle édition du DUODAY

Porté par la commission Accessibilité numérique du Comité national du FIPHFP, le programme « *Accessibilité numérique* » vise à développer l'accessibilité des informations et outils digitaux afin de réduire les difficultés que rencontrent certaines personnes porteuses de handicap.

Dans un contexte réglementaire renforcé en matière d'accessibilité numérique, le FIPHFP déploie son intervention auprès des employeurs publics. Financements exceptionnels, partenariats, formations et sensibilisation des employeurs des trois versants de la Fonction publique..., le Fonds accompagne ces derniers de façon transversale et concrète (cf. encadré page 16).

En complément du développement des aides dans ce domaine et de l'intégration d'un axe portant sur l'accessibilité numérique dans les conventions signées avec les employeurs publics, en 2023, le

FIPHFP a signé plusieurs partenariats ambitieux pour soutenir les actions en faveur de l'accessibilité numérique :

- La convention avec la Direction interministérielle du numérique, la DINUM, de 20 millions d'euros sur 4 ans.
- Une convention stratégique comportant un objectif d'amélioration de l'accessibilité numérique pour les agents publics a également été signée avec France universités en novembre 2023, ce qui permet de toucher plus de 90 universités et plus de 200 000 personnels.

Parce que l'accessibilité numérique est autant l'affaire des employeurs publics que des acteurs du numérique, le FIPHFP continuera d'engager en 2024 des actions pour les sensibiliser. L'ambition du FIPHFP est que tout futur outil numérique intègre l'accessibilité numérique dès sa conception.

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Un décret datant du 13 mai 2020 a établi l'obligation faite aux employeurs publics de prendre les mesures appropriées afin de permettre aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel exempt de discriminations et d'accéder à des postes à responsabilité.

Pour y parvenir, le FIPHFP, en accord avec la DGAFP, souhaite mettre en place un outil au service de la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Il s'agit de proposer des réponses aux constats portés par la Défenseuse des droits. La question du handicap est en effet la première cause de saisine, la question la plus prégnante étant celle de l'emploi. Parmi les préoccupations liées à l'emploi, le sujet de la progression de carrière est essentiel. Trop souvent, les employeurs ayant recruté un travailleur en situation de handicap n'ont pas le souci de faire évoluer l'agent, ni d'évoquer avec lui son déroulement de carrière. Pour les personnes concernées, il s'agit véritablement d'un plafond de verre.

L'aide au parcours proposée par le FIPHFP

Depuis 2022, le FIPHFP propose une aide au parcours vers l'emploi qui a fait l'objet d'une évolution pour mieux répondre aux besoins des bénéficiaires.

Cette aide est d'un montant maximum de 750€. Elle permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti) mais également de faire face à des situations de précarité.

Elle est prescrite par un conseiller du service public de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale). Elle est mobilisable une seule fois. Depuis le 1^{er} janvier 2022, seuls 5 dossiers sur les 21 étudiés étaient recevables et ont fait l'objet d'un versement pour un montant moyen de 596€.

Le Comité national a donc décidé d'assouplir le dispositif et de le rapprocher de celui de l'Agefiph, dans un esprit de convergence des aides. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2025, cette aide sera d'un montant maximum de 530€ et elle sera mobilisable à chaque étape du parcours et non plus une seule fois.

HANDICAPS INVISIBLES

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

Consultez l'ouvrage handicap invisible : [guide de l'accompagnant ici](#)

Et la page consacrée au [Tour de France des Handicaps Invisibles](#)



FOCUS SUR LE TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES 2023

Afin de sensibiliser les acteurs publics à l'emploi de personnes en situation de handicap invisible et d'améliorer la prise en compte de ces pathologies complexes, le FIPHFP a lancé, sur 2023 et 2024, un Tour de France des Handicaps Invisibles.

Le Tour de France part d'un constat partagé : la méconnaissance des handicaps invisibles, l'absence d'informations fiables et d'accompagnement des agents pour anticiper, préparer un recrutement, accompagner l'arrivée et la prise de poste et faire évoluer les moyens en fonction des contraintes. Pour améliorer la prise en compte de ces pathologies, le FIPHFP a souhaité mobiliser les employeurs publics et ses partenaires pour un meilleur accompagnement de la diversité de ces situations.

En 2023, le Tour de France des Handicaps Invisibles a déjà fait étape dans 7 régions de France avec des thématiques différentes afin de sensibiliser des employeurs publics toujours plus nombreux :

- ▶ La Normandie : les troubles psychiques (la dépression, les troubles bipolaires et la schizophrénie),
- ▶ La région Auvergne-Rhône-Alpes : les troubles du spectre de l'autisme,

- ▶ La Corse : les troubles Dys,
- ▶ La région Provence-Alpes-Côte d'Azur : le cancer
- ▶ Le Centre-Val de Loire : le déficit visuel avec un focus sur le Kératocône,
- ▶ Les Hauts de France : le cancer,
- ▶ L'Occitanie : les troubles cognitifs.

Dans chacune de ces régions, l'étape a été l'occasion de faire un focus sur une typologie de handicap invisible et de proposer aux entités publiques du territoire une demi-journée de tables rondes, de témoignages et d'échanges. En présence de l'équipe de direction, les équipes du FIPHFP et les collectivités invitantes ont fait intervenir de grands spécialistes des pathologies retenues et donné la parole aux témoins les plus engageants pour faire mieux connaître ces maladies, communiquer sur les enjeux et les démarches à engager pour en améliorer la prise en compte.

Ce Tour de France a aussi été l'occasion de signatures de conventions entre le FIPHFP et les partenaires s'engageant dans un travail d'amélioration de l'accueil des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique.



NOUVEAUX MODES ET LIEUX DE TRAVAIL

À la suite de la pandémie en 2020, le FIPHFP s'est mobilisé pour aider les employeurs publics à s'adapter aux évolutions du monde du travail. Dans un contexte où le télétravail et les espaces de coworking se pérennisent, le Fonds a réalisé une étude sur le coworking en 2023 auprès des employeurs publics des régions Auvergne-Rhône Alpes et Provence-Alpes et Côte d'Azur, qui a démontré qu'il existait d'autres besoins prioritaires pour les personnes en situation de handicap, notamment celui de mieux accompagner les situations des télétravail (cf. encadré page 19).

Le Fonds a également déployé, avec l'Agefiph, des plateformes de prêt de matériel qui permettent, à titre gracieux, un accès à des moyens techniques de compensation pour les personnes en situation de handicap.

L'objectif poursuivi est de favoriser l'entrée et le suivi d'un parcours de formation professionnelle dans les centres de formations de droit commun en permettant au bénéficiaire de disposer du

matériel adapté et donc de suivre la formation dans les meilleures conditions ainsi que de sécuriser l'entrée ou le maintien dans l'emploi, auprès des employeurs des secteurs privé et public, en permettant au bénéficiaire de disposer d'une aide technique temporaire et donc de travailler dans des conditions adéquates, en attendant une solution pérenne.

Il existe aujourd'hui 12 plateformes de prêt de matériel, principalement orientées vers les handicaps visuels et moteurs. En 2024, toutes ces plateformes seront co-financées par le FIPHFP afin de pouvoir bénéficier également aux agents publics.

L'objectif est de poursuivre ce déploiement puisque la Conférence nationale du handicap d'avril 2023 a fixé comme objectif de doter chaque région d'une plateforme de prêt avec du matériel concernant tous les types de handicap, et ce d'ici 2025. L'objectif est également d'ouvrir ces plateformes de prêt de matériel aux personnes qui entrent en formation ou qui sont recrutées sur un contrat court.



L'ÉTUDE COWORKING

Quels besoins sur le coworking et le télétravail pour les personnes en situation de handicap ?

Pour répondre à cette question, une étude a été menée dans les régions Provence-Alpes-Côte d'Azur et Auvergne-Rhône Alpes au printemps 2023 auprès de 160 personnes et 7 employeurs afin de bien identifier les besoins spécifiques en la matière. Ces régions sont représentatives, car elles regroupent un échantillonnage de lieux différents : des zones urbaines très densément peuplées, des zones rurales, le littoral et la montagne. Cette étude sur le coworking a suscité de nombreuses réactions auprès des nombreux participants interrogés.

Résultats : pour 95 % des répondants, le télétravail comme mesure de compensation est un dispositif pertinent, efficace et satisfaisant.

En revanche, **pour 52,5 % des personnes interrogées, le travail en tiers lieu n'est pas de nature à faciliter le télétravail.**

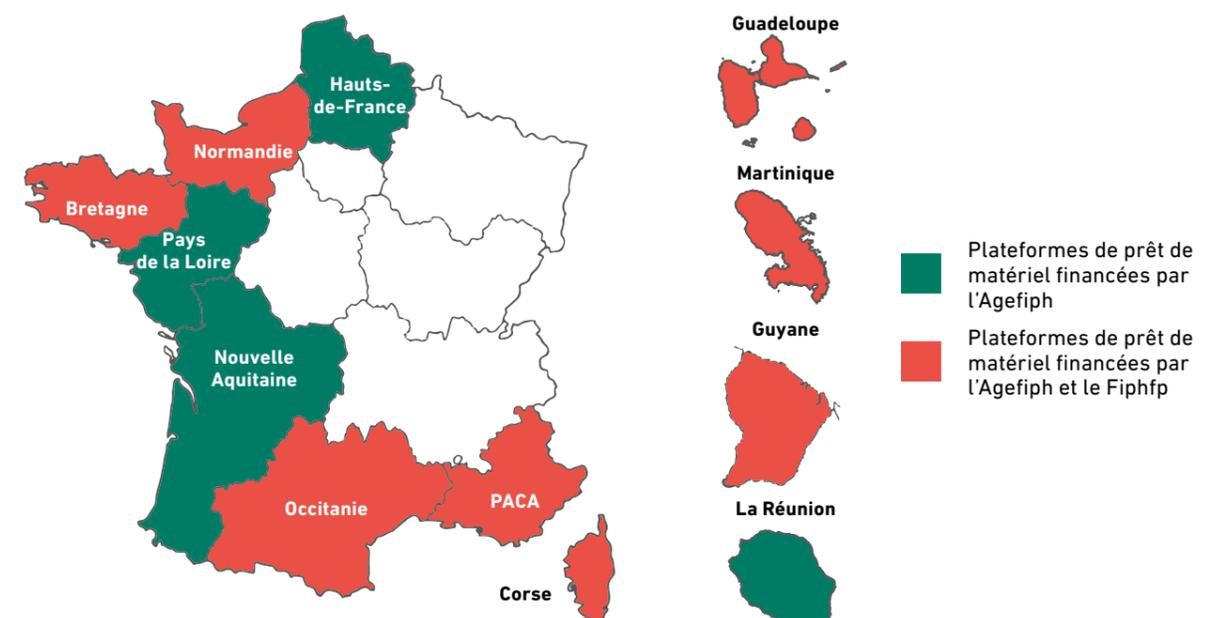
Ainsi, le télétravail apparaît donc bien comme un avantage, une pratique de compensation qui permet de lutter contre la fatigue, les problèmes de bruit, les coûts des déplacements transport domicile – travail ou encore l'éloignement géographique important. Mais les risques d'isolement, de charge mentale et d'espaces de

travail adapté au domicile doivent être pris en compte également. Cette étude recommande donc de bien évaluer en amont le bénéfice / risque lié à la mise en place du télétravail pour les personnes en situation de handicap et de réaliser également une étude spécifique du poste de travail au domicile de l'employé ainsi qu'une évaluation globale avec Cap Emploi et le référent handicap.

Concernant le tiers lieu, même si l'idée reste séduisante en cas d'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail, d'absence d'habilitation électrique ou encore d'inadaptation globale de celui-ci, cette étude montre que de nombreuses questions restent en suspens : comment gérer l'aménagement du poste qui n'est ni au domicile ni sur le lieu de travail administratif de l'agent ? Comment financer un 3^{ème} poste de travail ? Quid de la prise en compte du handicap par des voisins qui ne sont pas nécessairement des collègues dans un espace partagé ? Comment assurer la sécurité informatique et la confidentialité des échanges dans un lieu partagé ? Autant de points importants à régler avant de mettre en place un tiers lieu.

En conclusion de cette étude, il est jugé plus utile de mieux accompagner le télétravail pour renforcer son efficacité et éviter les risques induits avant même d'imaginer le recours au tiers lieu.

CARTOGRAPHIE DES PLATEFORMES DE PRÊTS DE MATÉRIELS EN 2023



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^{me} 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.

Le FIPHFP a été associé très en amont à la construction de cette nouvelle feuille de route et de nombreuses propositions du Fonds ont été reprises.

En synthèse que retenir pour le FIPHFP de la CNH ?

Donner la pleine responsabilité du 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

► Appui aux employeurs publics	28
Le nouveau SI	
Les contributions	
Les aides	
Les conventions	
Les résultats des conventions employeurs	
► Zoom sur l'apprentissage et le lancement du plan alternance	44
Contexte	
Présentation du plan Alternance	

APPUI AUX 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.

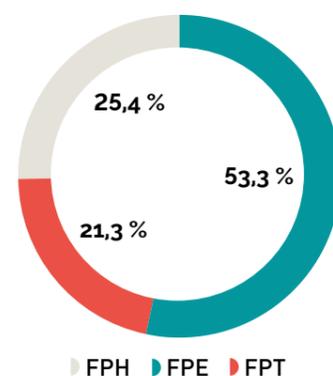
Un système d'information totalement accessible quel que soit le handicap, pour les employeurs mais également pour les gestionnaires du FIPHFP, une mobilisation plus facile pour les employeurs, un meilleur pilotage de la politique handicap, l'objectif est atteint !

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€ 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 %)

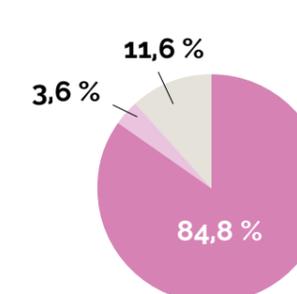
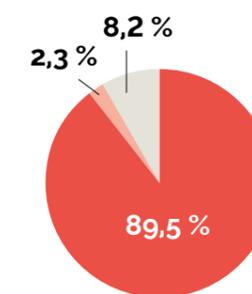
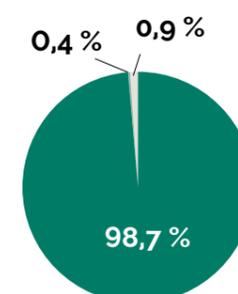
Fonction publique TERRITORIALE

31 461 032 €

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

Détail des contributions par Fonction publique

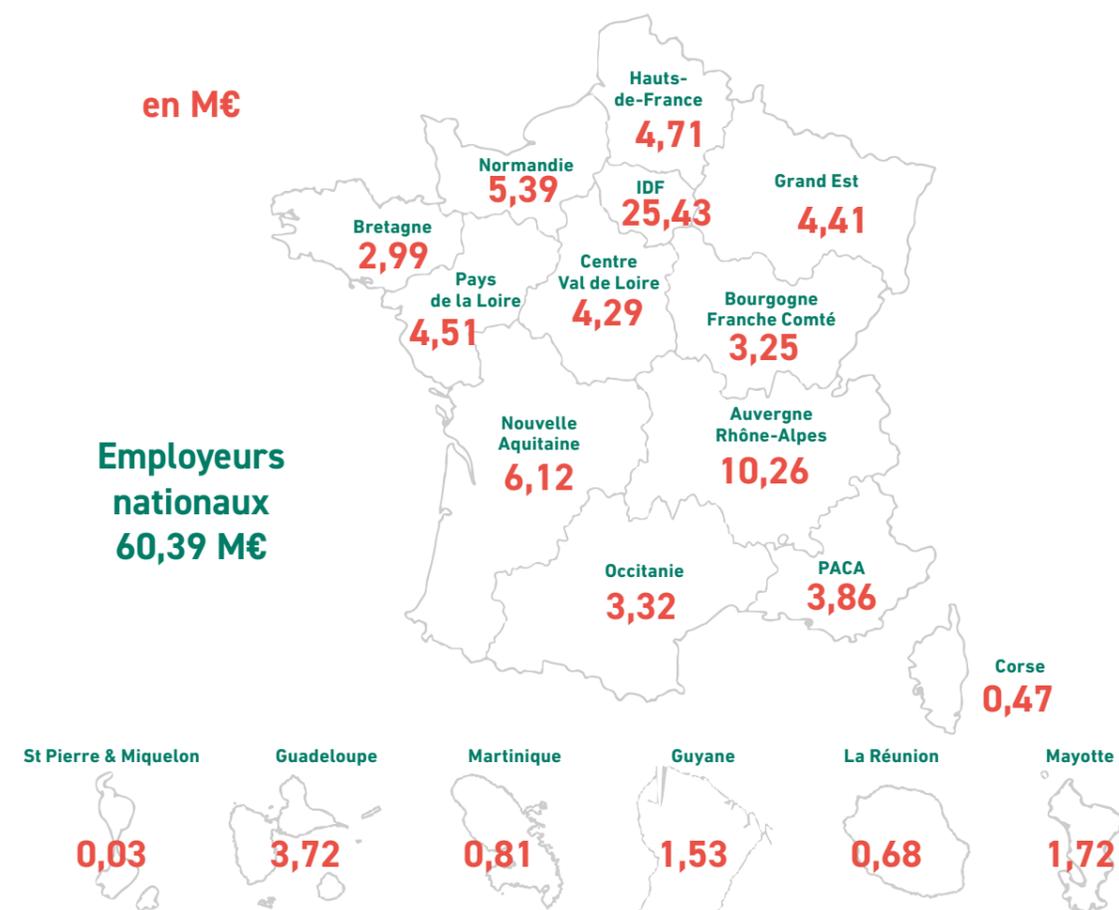
Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
78,89 M€ dont	37,55 M€ dont	31,46 M€ dont
77,83 M€ contributions reçues	33,61 M€ contributions reçues	26,69 M€ contributions reçues
0,34 M€ contributions forfaitaires	0,86 M€ contributions forfaitaires	1,13 M€ contributions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



Répartition des contributions par région

en M€

Employeurs nationaux
60,39 M€



LES INTERVENTIONS DU FIPHFP

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC

En 2023, les dépenses d'intervention s'élèvent à

111,02 M€

soit 16,40 M€ de plus qu'en 2022 (+ 17,33 %) ↗

Elles se décomposent comme suit :

► DÉPENSES DIRECTES :

Aides plateforme
Conventions employeurs
Accessibilité

62,62 M€

en augmentation de + 9,34 M€ (+ 17,54 %) ↗ par rapport à 2022

Elles représentent 56 % des dépenses d'intervention

► DÉPENSES INTERMÉDIÉES :

Partenariats
Handi-Pactes

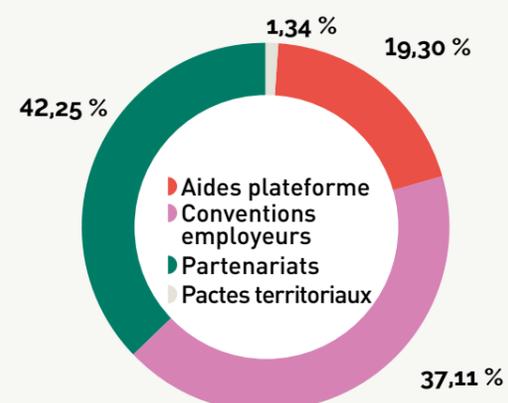
48,39 M€

en augmentation de + 7,05 M€ (+ 17,06 %) ↗ par rapport à 2022

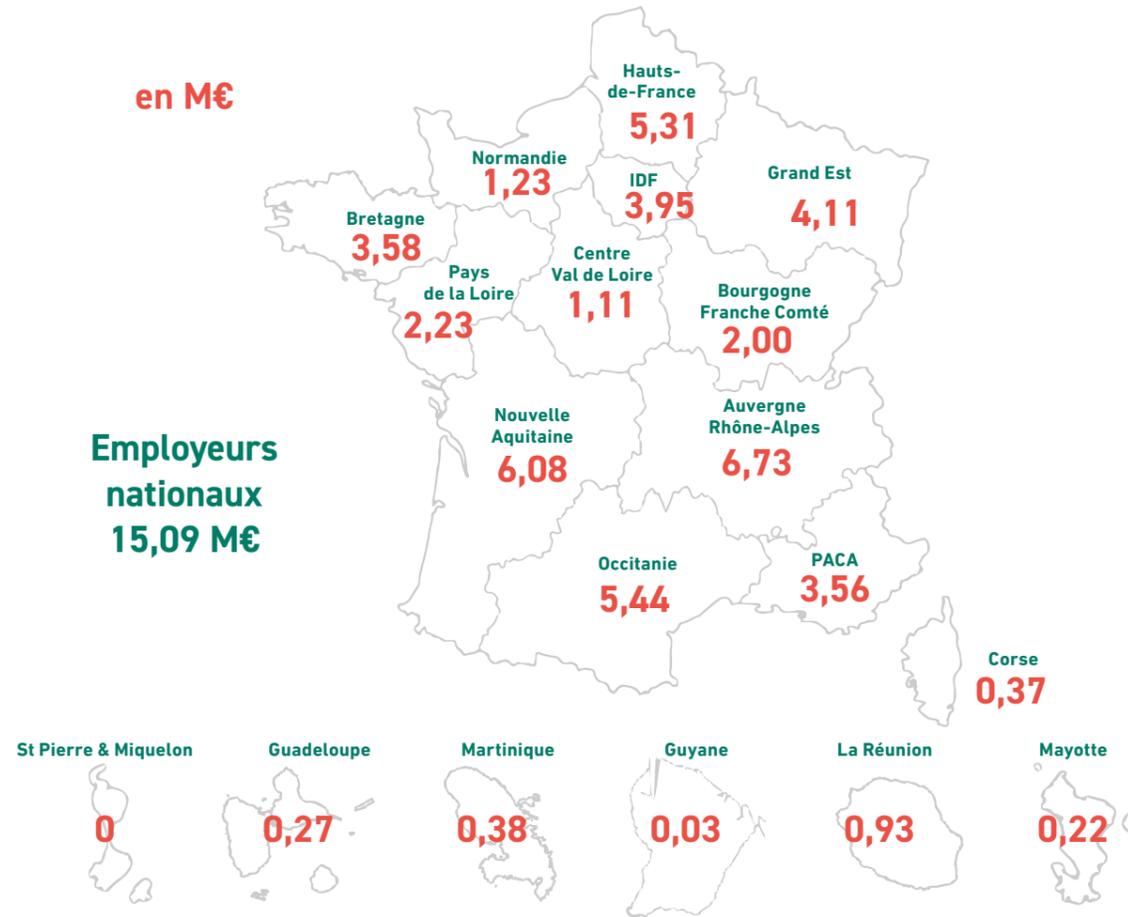
Elles représentent 44 % des dépenses d'intervention

	2022	2023	Écart	
Aides plateforme	15 992 799 €	21 427 464 €	+ 5 434 665 €	+ 33,98 %
Accessibilité	308 547 €	1 000 €	- 307 547 €	- 99,68 %
Conventions employeurs	36 977 598 €	41 194 616 €	+ 4 217 019 €	+ 11,40 %
Total dépenses directes	53 278 943 €	62 623 080 €	+ 9 344 137 €	+ 17,54 %
Partenariats	39 843 245 €	46 907 136 €	+ 7 072 890 €	+ 17,76 %
Pactes	1 506 881 €	1 487 528 €	- 19 353 €	- 1,28 %
Total dépenses intermédiées	41 341 126 €	48 394 663 €	+ 7 053 537 €	+ 17,06 %
Total interventions	94 620 070 €	111 017 744 €	+ 16 397 674 €	+ 17,33 %

► Répartition des dépenses d'intervention 2023 par nature



Répartition des dépenses directes par région



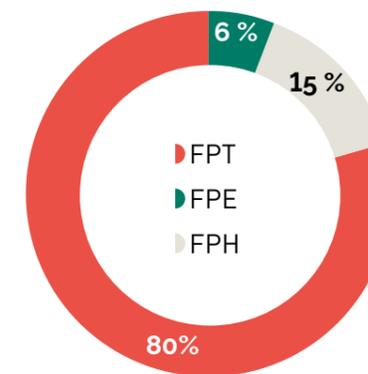
LES AIDES

Les aides plateforme en 2023

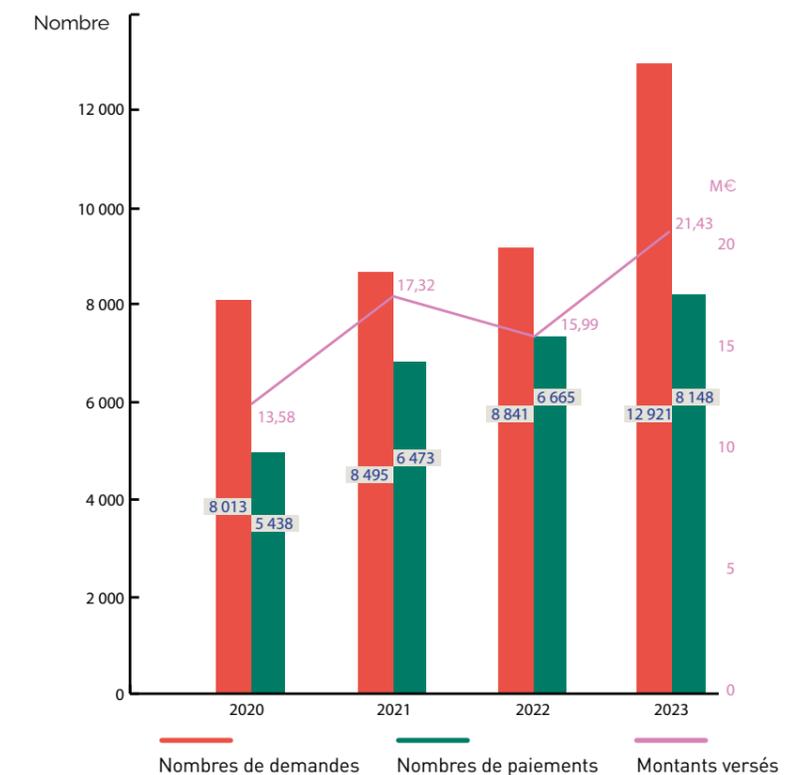
Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC



Part des versements en 2023 par versant de la Fonction publique



Évolution des aides plateforme



Répartition des aides versées par versant de la Fonction publique

En 2023, les financements relatifs aux aides plateforme représentent 19 % du montant total des interventions et 34 % des dépenses directes. Ils se répartissent comme suit :

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	dans la Fonction publique TERRITORIALE
1,22 M€ ↗ + 24 % par rapport à 2022	3,15 M€ ↗ + 25 % par rapport à 2022	17,06 M€ ↗ + 37 % par rapport à 2022
6 % du total des aides	15 % du total des aides	80 % du total des aides

Part des financements les plus importants par rapport au montant total des aides versées

par catégorie :

1/ recruter un collaborateur en situation de handicap	7,65 M€	(35,69 %)
2/ aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	4,23 M€	(19,73 %)
3/ favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH	2,93 M€	(13,67 %)
4/ accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	2,86 M€	(13,36 %)
5/ former les personnes en situation de handicap	2,39 M€	(11,17 %)

par poste de dépenses :

1/ indemnité d'apprentissage	6,95 M€	(32,44 %)
2/ adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	4,10 M€	(19,12 %)
3/ prothèse auditive	2,65 M€	(12,38 %)
4/ formation dans le cadre de l'apprentissage	1,32 M€	(6,14 %)
5/ tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	1,21 M€	(5,65 %)



Financement 2023 des aides plateforme

	ÉTAT	HOSPITALIÈRE	TERRITORIALE	TOTAL
	montant	montant	montant	montant
Recruter un collaborateur en situation de handicap	253 850,77 €	420 167,77 €	6 974 221,65 €	7 648 240,19 €
Indemnité d'apprentissage	232 016,37 €	379 499,40 €	6 339 675,04 €	6 951 190,81 €
Aide financière pour l'apprenti	1 525,00 €		6 100,00 €	7 625,00 €
Accompagnement socio-pédagogique – contrats particuliers	7 361,00 €	8 668,37 €	133 355,73 €	149 385,10 €
Prime à la signature d'un CDD (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)			2 000,00 €	2 000,00 €
Prime à la titularisation (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)			1 600,00 €	1 600,00 €
Indemnité de stage	2 948,40 €		11 490,88 €	14 439,28 €
Prime à l'insertion durable	8 000,00 €	32 000,00 €	478 000,00 €	518 000,00 €
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	2 000,00 €		2 000,00 €	4 000,00 €
Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	84 650,59 €	432 258,79 €	2 345 963,02 €	2 862 872,40 €
Interprète en langue des signes	22 661,14 €	61 269,47 €	112 717,91 €	196 648,52 €
Interface de communication et transcripteurs		25 321,75 €		25 321,75 €
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	31 691,29 €	281 324,24 €	767 318,22 €	1 080 333,75 €
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle		2 043,07 €	60 389,13 €	62 432,20 €
Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	1 658,16 €	19 126,28 €	1 190 713,41 €	1 211 497,85 €
Dispositif d'accompagnement : Evaluation des capacités professionnelles		8 460,00 €	43 983,70 €	52 443,70 €
Dispositif d'accompagnement : Soutien médico-psychologique	640,00 €	3 120,00 €	17 150,00 €	20 910,00 €
Dispositif d'accompagnement : Accompagnement externe sur le lieu de travail	10 000,00 €	7 640,50 €	61 382,25 €	79 022,75 €
Codeurs en langue parlée complétée (LPC)		1 660,00 €		1 660,00 €
Visio-interprétation en LSF	18 000,00 €	22 293,48 €	92 308,40 €	132 601,88 €
Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	372 248,15 €	919 716,71 €	2 935 284,58 €	4 227 249,44 €
Etudes relatives aux aménagements de postes		13 081,60 €	116 178,33 €	129 259,93 €
Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	372 248,15 €	906 635,11 €	2 819 106,25 €	4 097 989,51 €
Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap	251 460,38 €	858 407,00 €	1 818 818,77 €	2 928 686,15 €
Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)	33 395,36 €		73 666,10 €	107 061,46 €
Autre Prothèse et orthèse		1 386,47 €	2 560,88 €	3 947,35 €
Fauteuil roulant	14 878,40 €	16 912,19 €	110 398,83 €	142 189,42 €
Prothèse auditive	200 300,62 €	839 192,37 €	1 613 399,30 €	2 652 892,29 €
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	2 886,00 €	915,97 €	18 793,66 €	22 595,63 €
Former les personnes en situation de handicap	95 539,50 €	144 302,03 €	2 154 069,98 €	2 393 911,51 €
Bilan de compétence et bilan professionnel	12 270,00 €	5 600,00 €	335 868,50 €	353 738,50 €
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude		24 258,80 €	273 018,51 €	297 277,31 €
Reclassement-Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération			13 614,16 €	13 614,16 €
Formation destinée à compenser le handicap	8 700,00 €	9 550,00 €	23 384,52 €	41 634,52 €
Formation compensation du handicap : remboursement de la rémunération		8 800,70 €	2 505,86 €	11 306,56 €
Surcoûts liés aux actions de formation		2 521,50 €	52 237,09 €	54 758,59 €
Formation dans le cadre de l'apprentissage	74 053,50 €	65 588,53 €	1 176 529,44 €	1 316 171,47 €
Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)		19 992,50 €	271 375,90 €	291 368,40 €
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	516,00 €	7 990,00 €	5 536,00 €	14 042,00 €
Améliorer les conditions de transport	119 662,71 €	300 754,33 €	598 755,97 €	1 019 173,01 €
Aides aux déplacements en compensation du handicap	114 722,71 €	279 764,93 €	560 344,88 €	954 832,52 €
Transport adapté (activités professionnelles)		1 187,64 €		1 187,64 €
Aménagement du véhicule personnel	4 940,00 €	19 801,76 €	38 411,09 €	63 152,85 €
Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs	33 977,76 €	61 920,67 €	161 575,92 €	257 474,35 €
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	33 977,76 €	61 920,67 €	161 575,92 €	257 474,35 €
Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap	3 850,00 €	15 730,00 €	70 276,90 €	89 856,90 €
Formation des acteurs internes de la politique handicap	3 850,00 €	15 730,00 €	70 276,90 €	89 856,90 €
TOTAL AIDES PLATEFORME FINANÇÉES EN 2023	1 215 240,00 €	3 153 257,00 €	17 058 967,00 €	21 427 464,00 €

LES AIDES DU FIPHP POUR L'APPRENTISSAGE EN 2023

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC

9 674 545 €

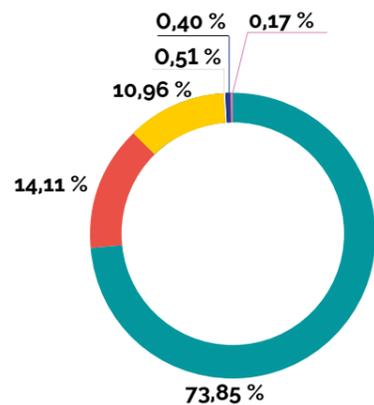
versés en 2023 en faveur de l'apprentissage dans le cadre des aides plateforme, contre 6 780 125 € en 2022, soit une augmentation de 43 % (+ 2,89 M€).

Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 45 % du montant total des aides financées.

Répartition des versements relatifs à l'apprentissage par versant de la Fonction publique

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<p>347 318 € 3,59 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage</p> <p>+ 115 143 € par rapport à 2022 ↗ + 50 %</p>	<p>480 313 € 4,96 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage</p> <p>+ 132 737 € par rapport à 2022 ↗ + 38 %</p>	<p>8 846 914 € 91,45 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage</p> <p>+ 2 646 539 € par rapport à 2022 ↗ + 43 %</p>

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



- Recruter un collaborateur en situation de handicap
- Former les personnes en situation de handicap
- Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines
- Améliorer les conditions de transport
- Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap
- Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap

Montant des décaissements 2023 par territoire

	État	Hospitalière	Territoriale	TOTAL
Auvergne - Rhône Alpes	46 864 €	107 890 €	1 094 505 €	1 249 259 €
Bourgogne - Franche Comté	- €	9 190 €	354 182 €	363 372 €
Bretagne	- €	78 540 €	585 080 €	663 620 €
Centre Val de Loire	600 €	- €	253 756 €	254 356 €
Corse		- €	244 209 €	244 209 €
Grand Est	34 642 €	12 095 €	600 993 €	647 730 €
Guadeloupe	- €	- €	- €	- €
Guyane	- €	- €	- €	- €
Hauts-de-France	55 569 €	101 657 €	2 431 457 €	2 588 683 €
Ile de France	32 659 €	- €	49 247 €	81 907 €
Martinique	- €	- €	14 355 €	14 355 €
Mayotte	- €	- €	- €	- €
Normandie	- €	11 785 €	258 307 €	270 093 €
Nouvelle Aquitaine	- €	15 421 €	1 539 583 €	1 555 004 €
Occitanie	138 189 €	114 153 €	958 878 €	1 211 220 €
Pays de Loire	6 751 €	29 580 €	194 998 €	231 329 €
Provence Alpes Côte d'Azur	- €	- €	262 964 €	262 964 €
Réunion	- €	- €	4 400 €	4 400 €
Saint Pierre et Miquelon	- €	- €	- €	- €
EMPLOYEURS NATIONAUX	32 044 €			32 044 €

LES CONVENTIONS

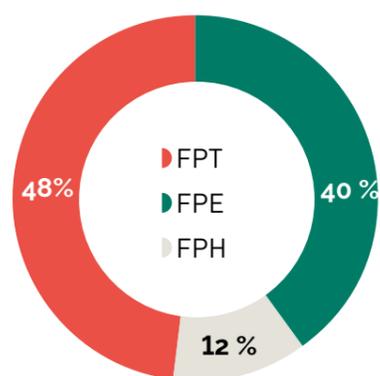
Source : PV des comités d'engagement et des comités national/locaux

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
16 272 263 € (11 239 755 € en 2022) ↗ + 45 %	5 067 824 € (4 030 256 € en 2022) ↗ + 26 %	19 854 529 € (21 707 587 € en 2022) ↘ - 9 %

Les conventions validées en Comité d'engagement

86 conventions (22 primo et 64 renouvellements) ont été approuvées par le Comité d'engagement (contre 103 en 2022) pour un total d'engagement pluriannuel de **66 176 540 €** (contre 53 064 081 € en 2022, soit + 25 %)

5 conventions complémentaires ont aussi été approuvées pour augmenter des budgets initialement accordés. Le total des engagements en 2023 au titre des conventions employeurs s'élève donc à **66,81 M€**

Conventions engagées (validées en comité d'engagement)

		FPE		FPH		FPT		TOTAL	
		Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant
AUVERGNE-RHONE-ALPES	Primo					2	447 778,00 €	2	447 778,00 €
	Renouv.			2	664 186,00 €	5	2 303 468,00 €	7	2 967 654,00 €
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	Primo			1	376 913,00 €			1	376 913,00 €
	Renouv.			1	244 106,00 €	4	1 514 253,00 €	5	1 758 359,00 €
	Conv Compl.					1	92 000,00 €	1	92 000,00 €
BRETAGNE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.					1	565 300,00 €	1	565 300,00 €
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.					2	339 900,00 €	2	339 900,00 €
	Conv Compl.					1	40 000,00 €	1	40 000,00 €
CORSE								0	0,00 €
GRAND-EST	Primo			1	2 141 200,00 €	1	282 370,00 €	2	2 423 570,00 €
	Renouv.					5	2 418 228,00 €	5	2 418 228,00 €
HAUTS-DE-FRANCE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.	1	199 950,00 €	1	196 280,00 €	4	2 360 731,00 €	6	2 756 961,00 €
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					3	994 590,00 €	3	994 590,00 €
	Renouv.	1	111 000,00 €	2	788 903,95 €	8	2 579 863,00 €	11	3 479 766,95 €
OCCITANIE	Primo			2	895 484,00 €			2	895 484,00 €
	Renouv.			1	992 432,00 €	7	3 482 817,00 €	8	4 475 249,00 €
PAYS-DE-LA-LOIRE	Primo							0	0,00 €
	Renouv.					1	907 220,00 €	1	907 220,00 €
PROVENCE-ALPES-COTE-D AZUR	Primo			2	952 813,00 €	3	1 308 469,00 €	5	2 261 282,00 €
	Renouv.					3	1 382 834,00 €	3	1 382 834,00 €
	Conv Compl.	1	180 865,00 €			1	90 000,00 €	2	270 865,00 €
GUADELOUPE								0	0,00 €
GUYANE								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					1	59 812,00 €	1	59 812,00 €
	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 €
	Conv Compl.	1	230 000,00 €					1	230 000,00 €
TOTAL PRIMO		0	0,00 €	7	4 606 760,00 €	15	3 515 639,00 €	22	8 122 399,00 €
TOTAL RENOUVELLEMENTS		9	27 575 879,00 €	7	2 885 907,95 €	48	27 592 354,00 €	64	58 054 140,95 €
TOTAL CONV COMPLEMENTAIRES		2	410 865,00 €	0	0,00 €	3	222 000,00 €	5	632 865,00 €
TOTAL CONVENTIONS		11	27 986 744,00 €	14	7 492 667,95 €	66	31 329 993,00 €	91	66 809 404,95 €

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				394 906,00 €	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 €

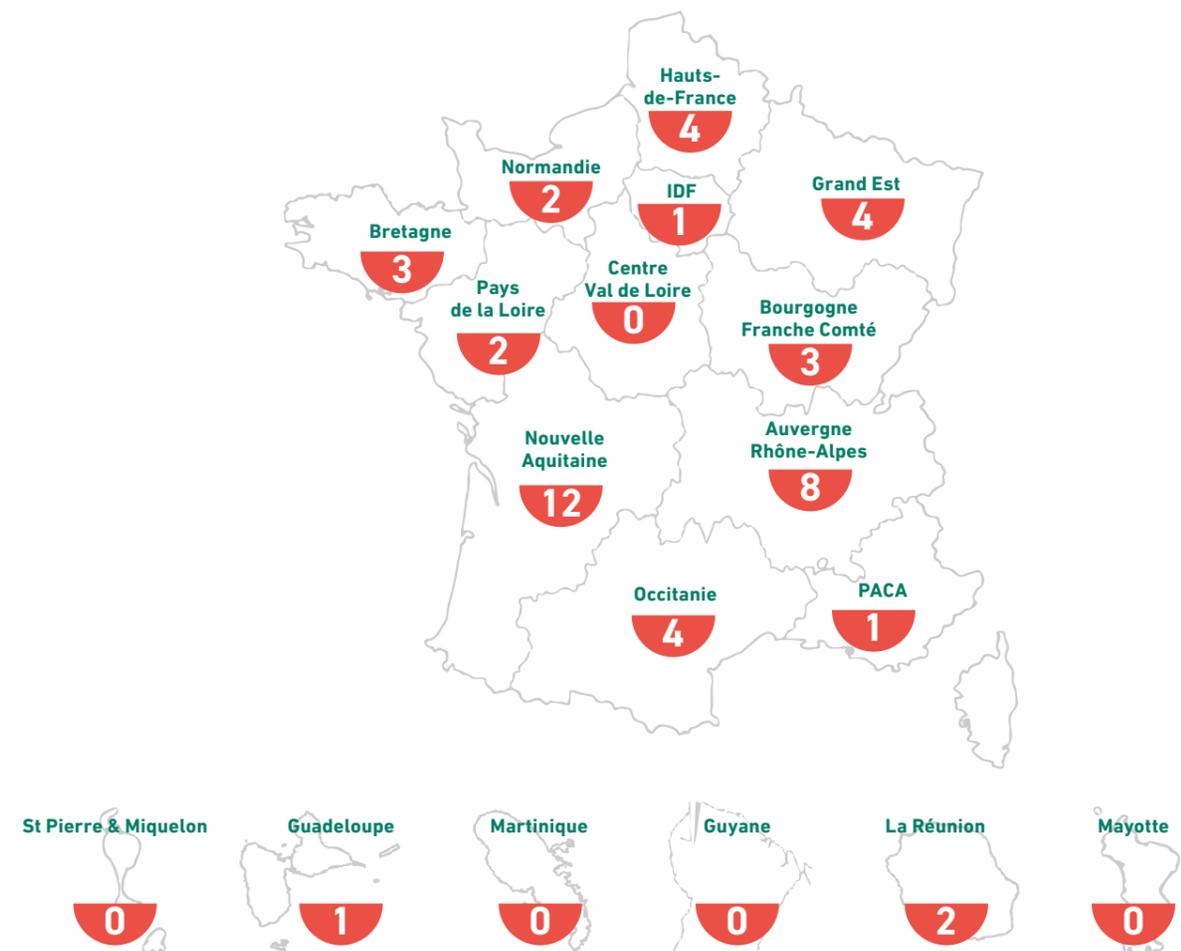
LES RÉSULTATS DES CONVENTIONS EMPLOYEURS

L'article 36 du statut général des fonctionnaires issu de la loi de transformation de la Fonction publique du 6 août 2019 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. »

Périmètre de l'étude et objectifs fixés aux employeurs conventionnés

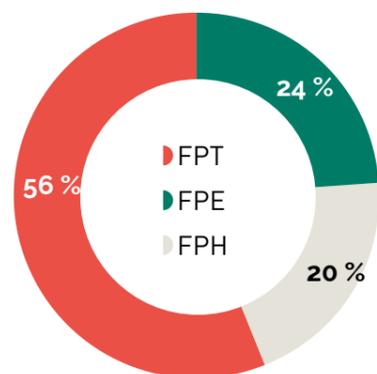
Cette synthèse concerne les conventions des employeurs publics ayant transmis leur bilan final. En effet, la mesure de l'atteinte des objectifs et l'analyse des résultats ne peuvent être effectuées à partir de bilans intermédiaires.

Ainsi 54 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.



Il est à noter que la répartition des conventions terminées (cf. graphe ci-contre) est comparable en termes de répartition entre les trois versants de la Fonction publique à la répartition des conventions en gestion. Par ailleurs, on peut considérer que cet échantillon (54) est significatif par rapport au nombre de conventions en gestion (400 environ). L'ensemble de ces conventions représente un engagement de 28 millions d'euros.

Répartition des conventions terminées par versant de la Fonction publique

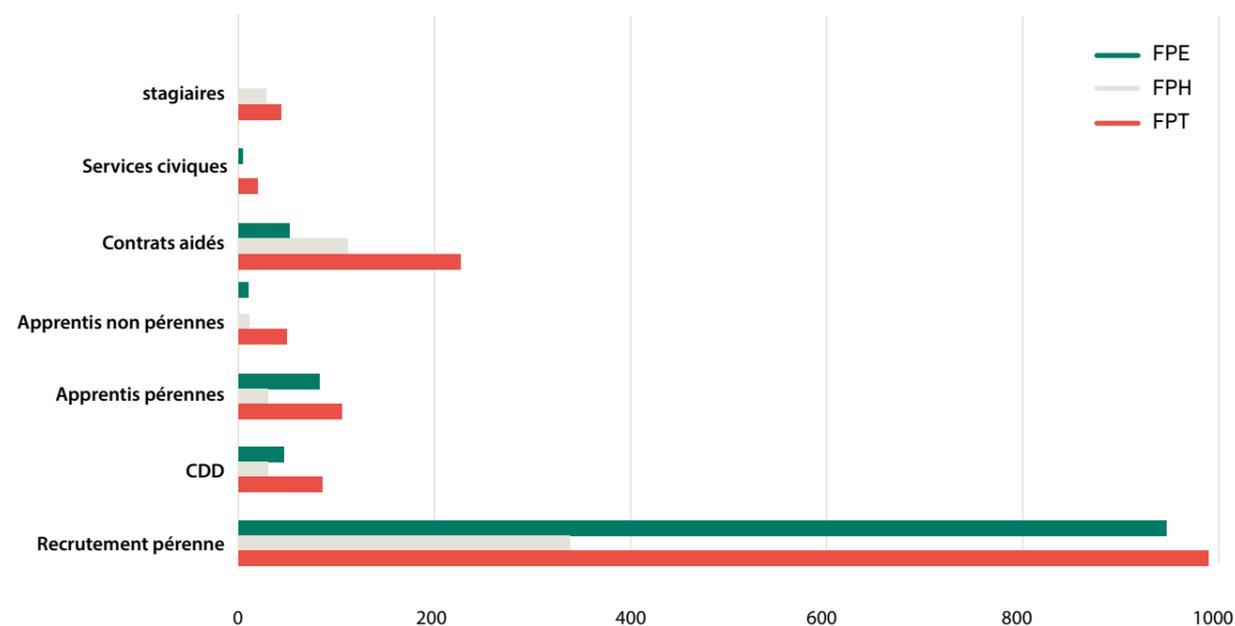


Globalement sur ce panel, 16 employeurs terminaient leur première convention, 12 leur seconde, 18 leur troisième convention, 4 leur 4^{ème} convention, 2 leur 5^{ème} convention et 2 leur sixième convention. La politique de conventionnement avec le FIPHFP s'inscrit donc dans la durée pour plus de 70 % des conventions.

Seules 22 conventions se sont déroulées sur 3 ans ; la plupart des conventions ont été prolongées notamment du fait de l'impact de la pandémie COVID 19.

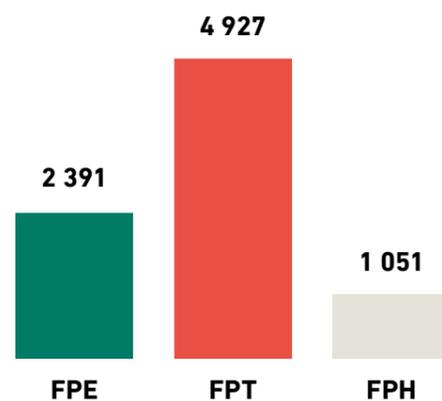
Les graphiques ci-dessous donnent une vision chiffrée des objectifs ambitieux assignés aux employeurs publics dans le cadre des conventions avec le FIPHFP et notamment la diversité des profils de recrutements.

Objectifs de recrutement par versant de la 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.

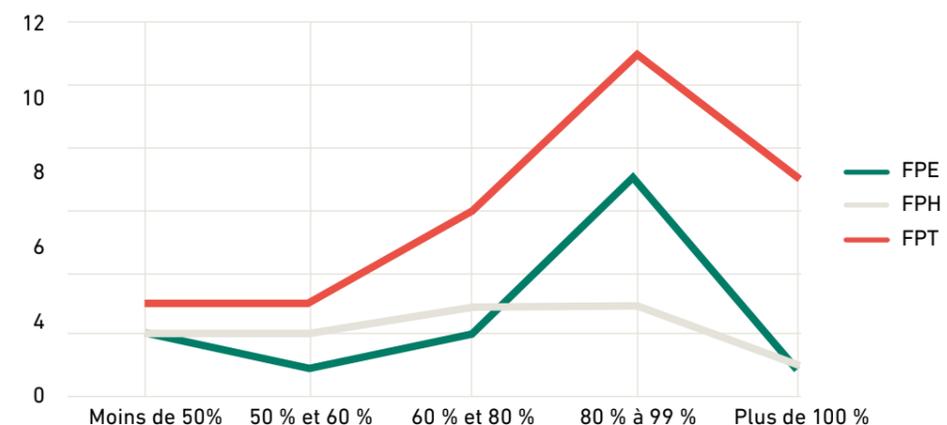
In fine, le conventionnement avec les employeurs publics a pour objectif d'augmenter le taux d'emploi par une politique dynamique d'insertion et de maintien.



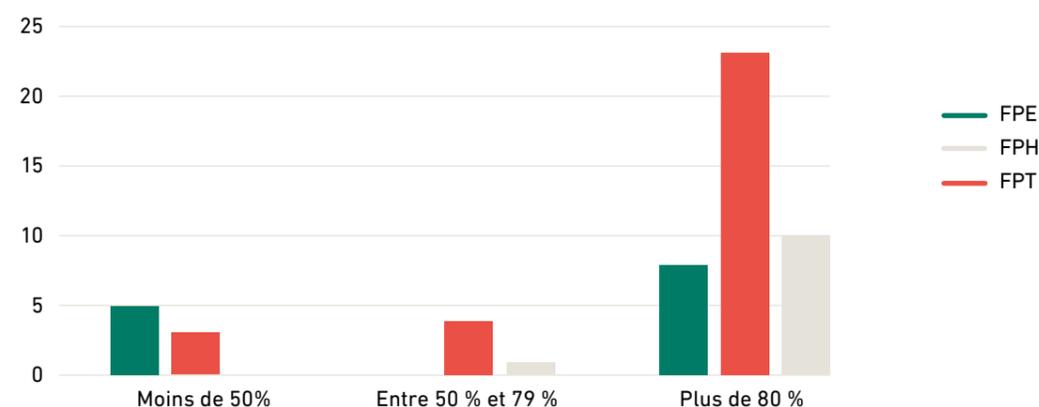
Hors employeurs nationaux, le taux d'emploi des employeurs conventionnés de l'échantillon est passé de **7,38 %** à **7,68 %**.

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.



Les résultats en matière de recrutement

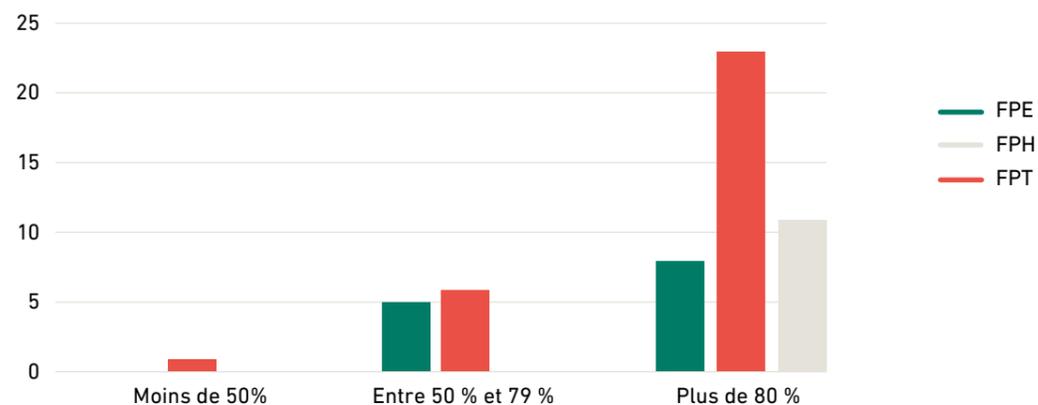


Sur l'ensemble des conventions terminées, il apparaît un fort niveau global d'atteinte et même de dépassement des objectifs.

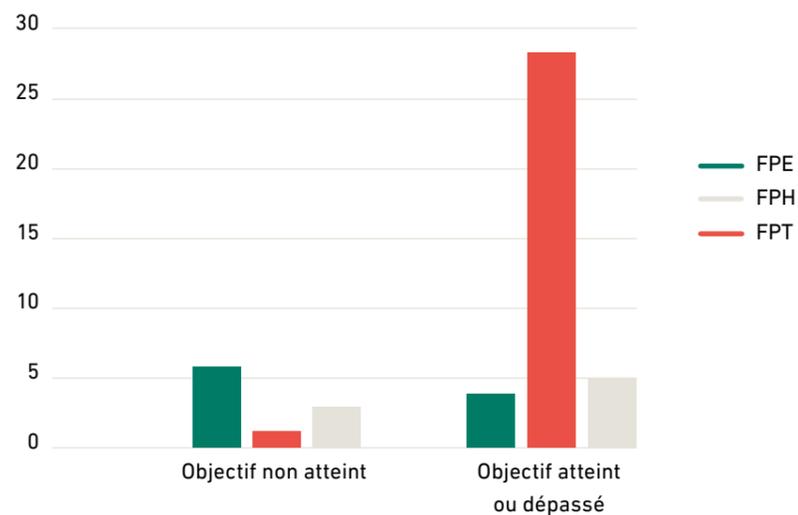
En revanche, ce résultat est contrasté selon le versant de la Fonction publique concerné, la fonction publique d'Etat apparaissant comme celle ayant le plus de difficultés à tenir ses objectifs, là où la fonction publique territoriale apparaît au contraire tout à fait performante.

Les résultats en matière de maintien en emploi

La fonction Publique Hospitalière et la fonction Publique Territoriale atteignent massivement leurs objectifs, avec des taux de 80 % et plus.



Les résultats en matière d'évolution du taux d'emploi



La fonction publique territoriale a largement atteint le taux d'emploi direct, voire dépassé les objectifs.

LES DÉPENSES INTERMÉDIÉES

En 2023, les dépenses relatives aux dépenses intermédiaires (**partenariats et Handi-Pactes**) s'élèvent à **48 394 663 €**, contre 41 341 126 € en 2022, soit une augmentation de 7,05 M€ (+ 17 %).

Les dépenses intermédiaires représentent 44 % du montant total des interventions et se répartissent comme suit :

46 907 136 € (97 %) versés dans le cadre des partenariats, en augmentation de 7,07 M€ (+ 18 % par rapport à 2022), dont :

- ▶ FHF : 396 027 €
- ▶ AGEFIPH : 22 757 859 €
- ▶ PÔLE EMPLOI : 18 744 806 €
- ▶ PRITH : 78 863 €
- ▶ DINUM : 4 500 000 €
- ▶ EHESP : 185 081 €
- ▶ FFH : 115 000 €
- ▶ AUTRES : 129 500 €

1 487 528 € (3 %), pour le financement des Handi-Pactes



ZOOM SUR L'APPRENTISSAGE ET LE LANCEMENT DU PLAN ALTERNANCE

CONTEXTE

L'apprentissage est une des priorités du FIPHFP. C'est le premier poste de dépenses sur les aides plateformes depuis 2019.

- ▶ Le FIPHFP s'inscrit dans la suite des mesures de la CNH d'avril 2023 avec notamment le Manifeste pour une Fonction publique inclusive.
- ▶ Le FIPHFP souhaite continuer à capitaliser sur le Tour de France de l'apprentissage initié en 2020 qui a réuni les différents acteurs.
- ▶ Travailler avec les Cap emploi pour donner une meilleure visibilité à l'apprentissage dans la Fonction publique et faire connaître nos aides.
- ▶ Mobiliser les employeurs publics pour qu'ils développent l'apprentissage et les accompagner dans ce mode de recrutement.
- ▶ Mobiliser les centres de gestion pour qu'ils accompagnent les collectivités (en particulier les plus petites) dans le recrutement d'apprentis.
- ▶ Accompagner les employeurs publics pour faire connaître et renforcer l'attractivité des métiers de la Fonction publique, permettre aux personnes en situation de handicap d'y entrer en bénéficiant de nos aides dédiées.
- ▶ Travailler sur la convergence des aides Agefiph/FIPHFP pour rendre lisible l'offre de services auprès des CFA.

PRÉSENTATION DU PLAN ALTERNANCE

Le plan d'Action Alternance et Handicap 2023-2027 Etat-Agefiph-FIPHFP a été présenté vendredi 1^{er} décembre lors d'un comité de pilotage en présence de la DGEFP et DGAFP, Pole Emploi, Cap emploi, Cheops, UML, DGESCO, DGSIP, DGOS, DGCL, DGER, CNSA.

Les objectifs de ce plan d'action alternance et handicap sont de :

- ▶ Développer l'accès à la formation en alternance des personnes en situation de handicap
- ▶ Garantir la sécurisation des parcours en alternance des personnes en situation de handicap

Les moyens pour y parvenir :

- ▶ Co-construction d'une feuille de route pour 2024 avec les partenaires
- ▶ Pérennisation du travail partenarial pluriannuel (2023-2027) au plan national et régional

Un plan d'action autour de 3 axes

Axe 1 : Observation et pilotage

Axe 1 Définir la stratégie d'observation de pilotage autour de l'alternance des personnes en situation de handicap

1. Suivre et mesurer l'évolution des contrats en alternance, l'impact de la mobilisation des aides et des prestations sur les parcours

2. Ajuster les dispositifs au regard de l'analyse des données collectées

3. Enrichir les données existantes avec des données handicap et développer le cas échéant des indicateurs spécifiques

Exemples d'actions : recenser les différentes sources de données, mieux identifier les personnes en situation de handicap dans les études et tableaux de bord, etc.

Axe 2 : Communication et promotion

Axe 2 Co-construire une stratégie de communication et de promotion de l'alternance des personnes en situation de handicap

1. Valoriser les atouts de l'alternance auprès de publics cibles

2. Harmoniser et intégrer systématiquement la dimension handicap dans les différents cadres conventionnels et partenariaux

3. Promouvoir l'alternance auprès des employeurs, notamment dans les secteurs en tension et pour les métiers en devenir

Exemples d'actions : intégrer la dimension handicap au sein des campagnes de communication sur l'alternance, développer de nouveaux supports, amplifier les actions dédiées à l'alternance des personnes en situation de handicap dans les conventions, organiser des webinaires, etc.

Axe 3 : Sécurisation des parcours et accompagnement

Axe 3 Renforcer la sécurisation des parcours à travers un meilleur accompagnement et la mobilisation des différents acteurs

1. Améliorer le sourcing et préparer les publics en amont d'un parcours de formation en alternance porté par le droit commun

2. Développer et enrichir l'offre de compensation du handicap lors d'un parcours de formation en alternance porté par le droit commun

3. Professionnaliser et acculturer les acteurs de l'alternance

Exemples d'actions : faciliter les transitions écoles / alternance en renforçant les partenariats entre les acteurs, faciliter les transitions milieu protégé / milieu ordinaire, développer les aides incitatives, cartographier les dispositifs alternance de droit commun et spécifiques, poursuivre la démarche d'accessibilité des organismes de formation, poursuivre la convergence des aides Agefiph / FIPHFP, etc.



DONNÉES EMPLOI et handicap

► Le taux d'emploi	50
► Les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)	55
► Les recrutements	62
► Les maintiens dans l'emploi	63

LE TAUX D'EMPLOI

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC

Employeurs assujettis avec ou sans contribution - hors contributions forfaitaires

L'emploi direct : une priorité inscrite dans la loi 2018-771

« pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

5,66 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

Le taux d'emploi direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,66 % en 2023 dans la Fonction publique, soit + 2,11 points.

AINSI DEPUIS 2006, LE TAUX D'EMPLOI DIRECT A PROGRESSÉ DE :

+ 1,05 point
dans la Fonction publique D'ÉTAT



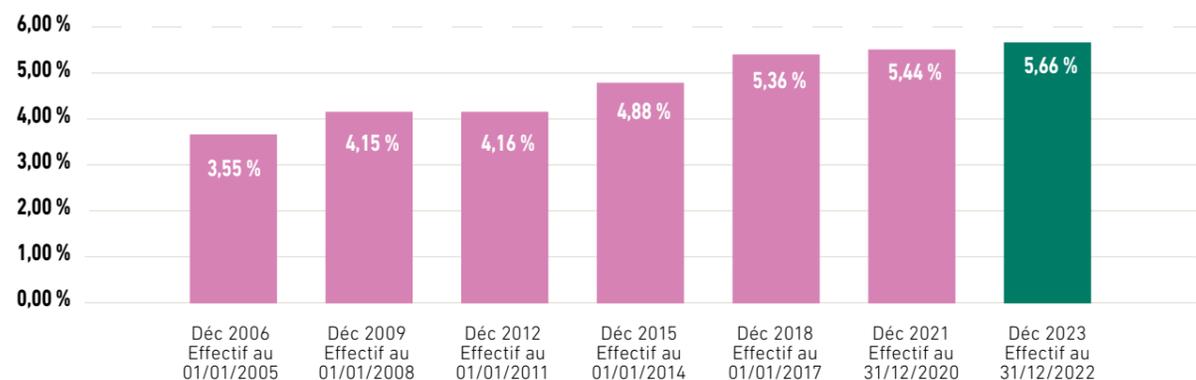
+ 2,07 point
dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



+ 3,42 point
dans la Fonction publique TERRITORIALE



Evolution du taux d'emploi direct (TED) dans la Fonction publique



EN 2023, LES 3 VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE AFFICHENT UN TAUX D'EMPLOI DIRECT DE :

4,64
dans la Fonction publique D'ÉTAT ——— contre 4,36 % en 2022, soit une hausse de 0,28 point



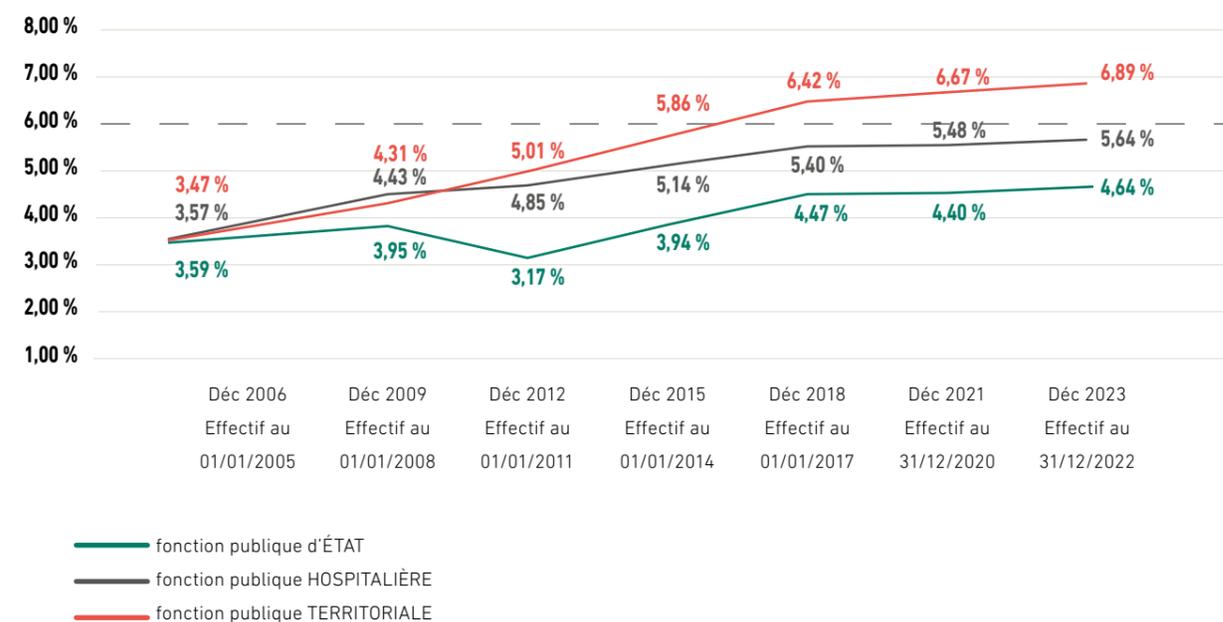
5,64
dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE ——— contre 5,53 % en 2022, soit une hausse de 0,11 point



6,89
dans la Fonction publique TERRITORIALE ——— contre 6,72 % en 2022, soit une hausse de 0,17 point



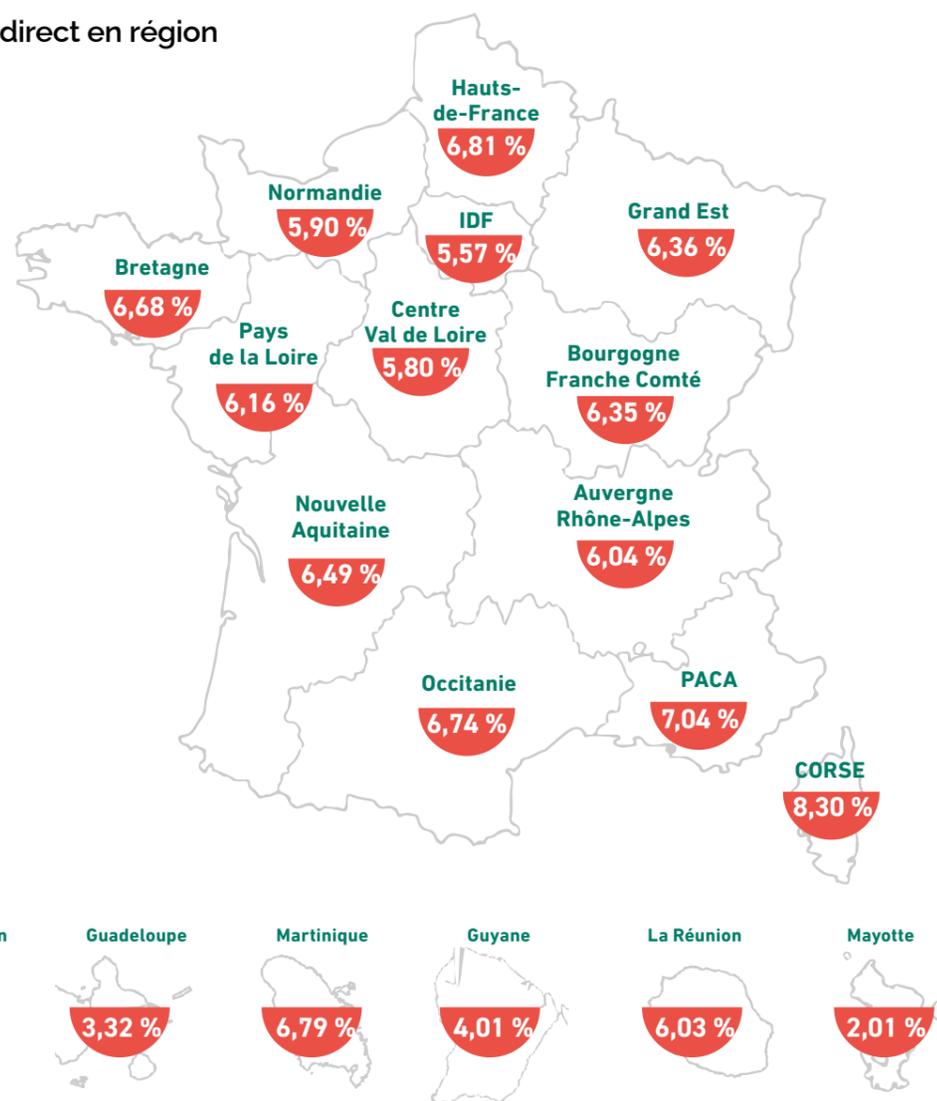
Évolution du taux d'emploi direct par versant de la Fonction publique



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%
Fonction publique de L'ÉTAT	2 025 130	89 031	4,40%	2 070 012	90 262	4,36%	2 045 532	94 875	4,64%
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%
Fonction publique HOSPITALIÈRE	996 370	54 602	5,48%	1 001 549	55 376	5,53%	1 005 959	56 722	5,64%
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%
Fonction publique TERRITORIALE	1 683 471	112 226	6,67%	1 703 076	114 457	6,72%	1 716 172	118 189	6,89%
Total Fonction publique	4 704 971	255 859	5,44%	4 774 637	260 095	5,45%	4 767 663	269 786	5,66%

Nombre d'unités manquantes par région et par versant de la Fonction publique (employeurs assujettis)

DÉCLARATION 2023
Situation au 31/12/2022

	FPE	FPH	FPT	TOTAL
Auvergne-Rhône-Alpes	481,5	1 046,0	672,5	2 200,0
Bourgogne-Franche-Comté	148,0	327,5	289,5	765,0
Bretagne	148,0	301,0	285,0	734,0
Centre-Val de Loire	80,0	540,0	271,5	891,5
Corse	20,5	35,0	34,5	90,0
Grand Est	441,0	180,0	417,0	1 038,0
Hauts-de-France	221,0	526,5	308,5	1 056,0
Ile-de-France	1 482,0	1 506,0	1 533,5	4 521,5
Normandie	169,0	524,0	380,5	1 073,5
St Pierre & Miquelon		7,0	0,0	7,0
Nouvelle-Aquitaine	258,0	475,0	493,5	1 226,5
Occitanie	212,5	221,0	374,5	808,0
Pays de la Loire	241,0	386,5	350,5	978,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	258,0	227,5	296,5	782,0
Guadeloupe	56,5	95,5	380,5	532,5
Guyane	25,0	43,5	183,5	252,0
Martinique	5,5	24,0	42,0	71,5
La Réunion	59,5	24,0	77,0	160,5
Mayotte	14,5	61,5	297,0	373,0
Empl. Nationaux	26 412,5		0,0	26 412,5
TOTAL	30 734,0	6 551,5	6 687,5	43 973,0

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE)

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC/Recueil statistique

Les BOE en 2023

269 786
BÉNÉFICIAIRES
DE L'OBLIGATION
D'EMPLOI :
+ 9 691 BOE
par rapport à 2022
(+ 4 %)

94 875 BOE en 2023

dans la Fonction
publique D'ÉTAT
(35 % du total des BOE)
dont 87 % au sein des
employeurs nationaux

+ 4 613 BOE par rapport
à 2022 (+5 %)



56 722 BOE en 2023

dans la Fonction
publique HOSPITALIÈRE
(21 % du total des BOE)

+ 1 346 BOE par rapport
à 2022 (+2 %)



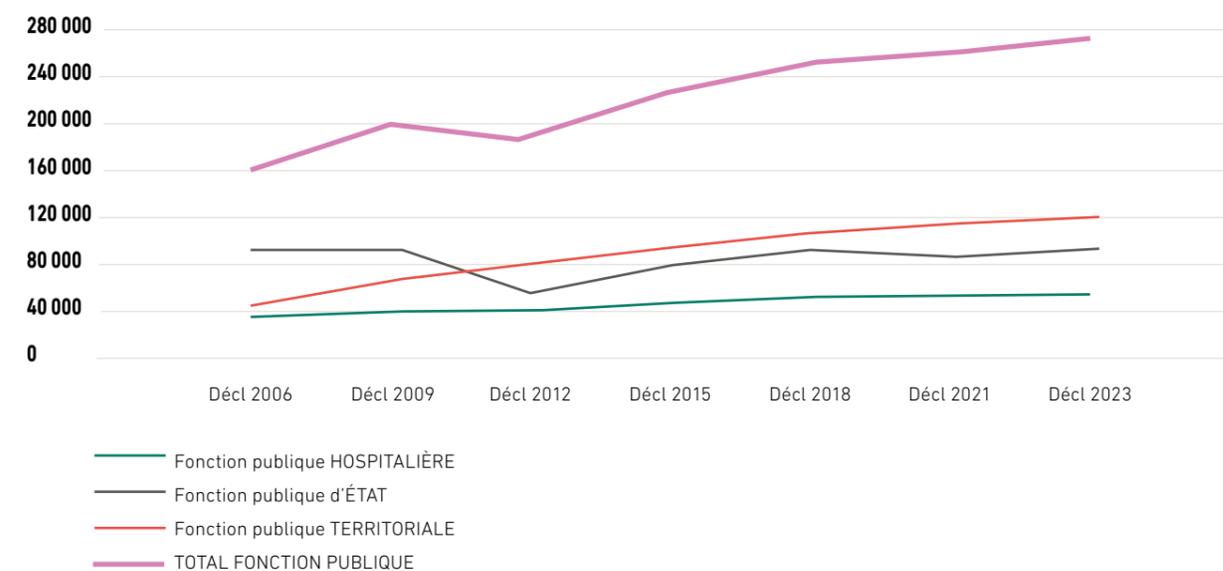
118 189 BOE en 2023

dans la Fonction
publique TERRITORIALE
(44 % du total des BOE)

+ 3 732 BOE par rapport
à 2022 (+3 %)



Évolution du nombre de BOE par versant de la Fonction publique et total

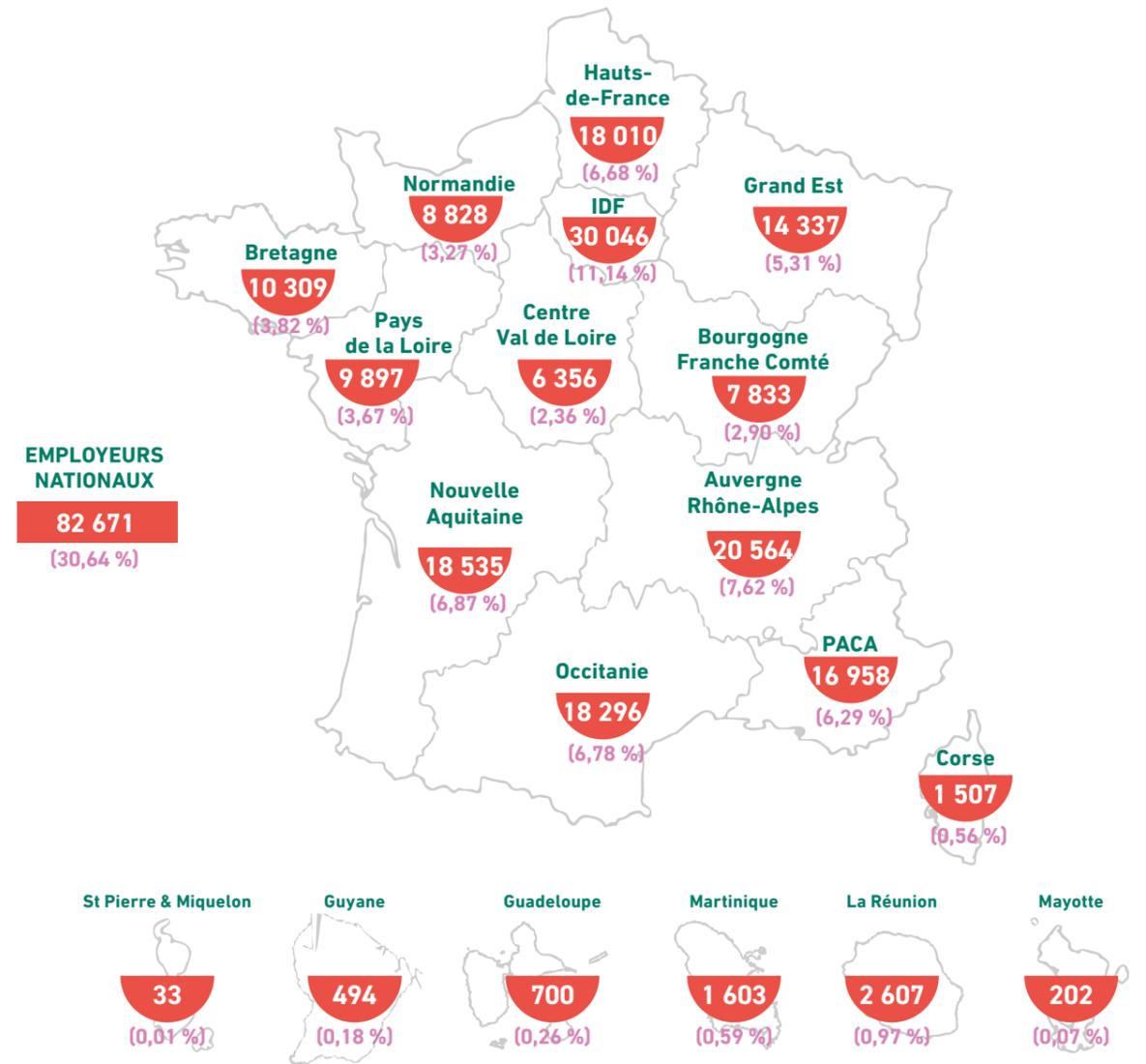


Les BOE en région

Nombre de BOE par région et % par rapport au total des BOE

NOMBRE DE BOE PAR RÉGION

	FPE	FPH	FPT
Auvergne-Rhône-Alpes	1 629	6 292	12 643
Bourgogne-Franche-Comté	571	3 175	4 087
Bretagne	1 022	3 261	6 026
Centre-Val de Loire	382	2 200	3 774
Corse	90	341	1 076
Grand Est	991	5 862	7 484
Hauts-de-France	1 259	5 808	10 943
Ile-de-France	1 752	6 759	21 535
Normandie	483	3 139	5 206
St Pierre & Miquelon	0	12	21
Nouvelle-Aquitaine	1 341	5 968	11 226
Occitanie	1 243	5 100	11 953
Pays de la Loire	498	3 154	6 245
Provence-Alpe-Côte d'Azur	985	4 026	11 947
Guadeloupe	63	231	406
Guyane	16	190	288
Martinique	18	590	995
La Réunion	100	529	1 978
Mayotte	7	85	110
Empl. Nationaux	82 425	0	246



CARACTÉRISTIQUES DES BOE

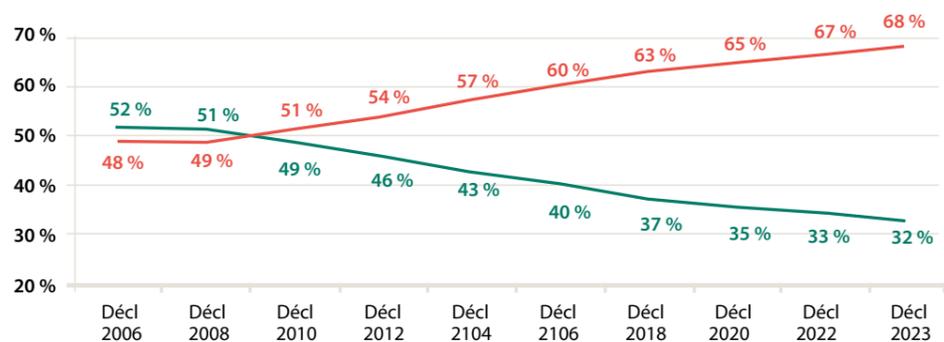
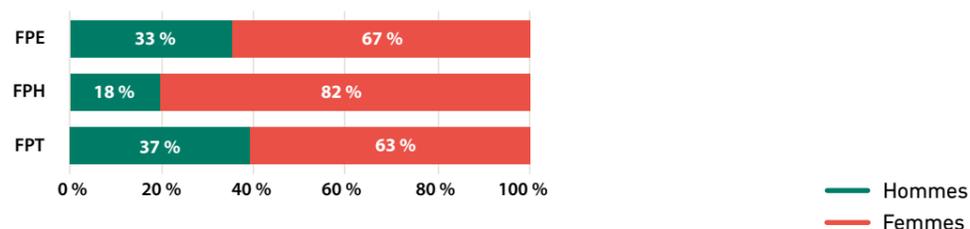
LE GENRE

Les femmes BOE
Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE n'a cessé d'augmenter depuis. En 2023, on dénombre 183 738 femmes BOE, soit 9 185 de plus qu'en 2022 (+ 5 %). Au total, elles représentent 68 % des BOE (contre 67 % en 2022).

Les hommes BOE
En 2023, on compte 86 048 hommes BOE, soit 506 de plus qu'en 2022 (+ 1 %). Au total, ils représentent 32 % du total des BOE (contre 33 % en 2022).

L'écart hommes/femmes demeure beaucoup plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 82 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Évolution des BOE par versant de la Fonction publique - par genre



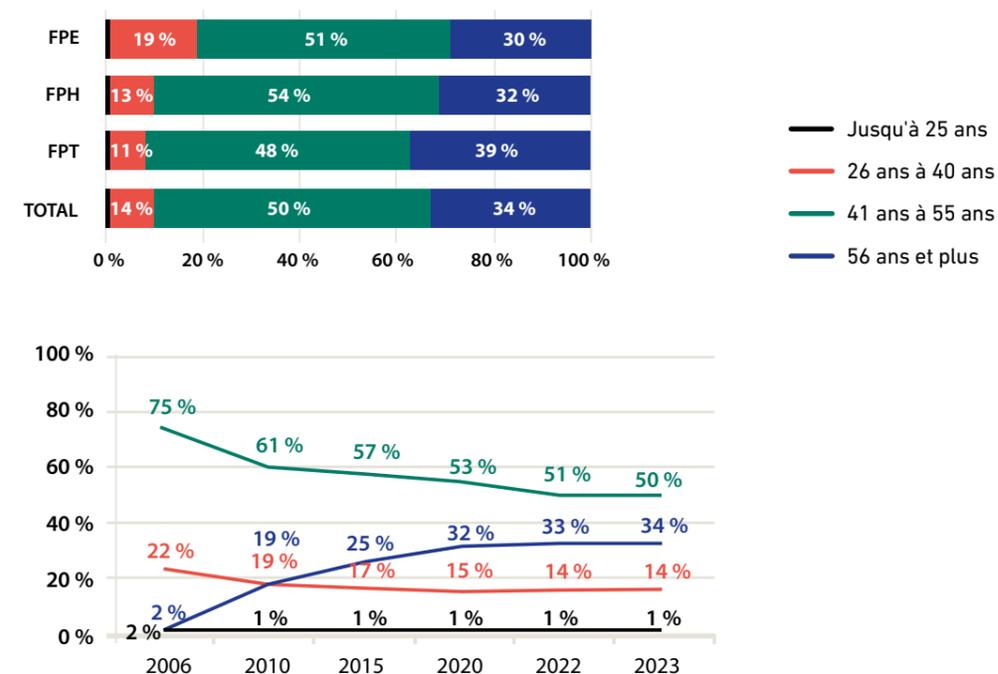
L'ÂGE DES BOE

85 % des BOE ont plus de 40 ans en 2023.
La moitié des BOE a entre 41 et 55 ans et 34 % sont âgés 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.
- En 2023, 14 % des BOE sont âgés de 26 à 40 ans, comme en 2022. Ils représentaient 22 % des BOE en 2006.
- La lente mais régulière baisse des BOE âgés de 41 à 55 ans se poursuit en 2023. Ils représentent 50 % du total des BOE. Ils étaient 51 % en 2022 et 78 % en 2008.

Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 34 % en 2023 (contre 33 % en 2022). Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.

Évolution des BOE par versant de la Fonction publique - par âge

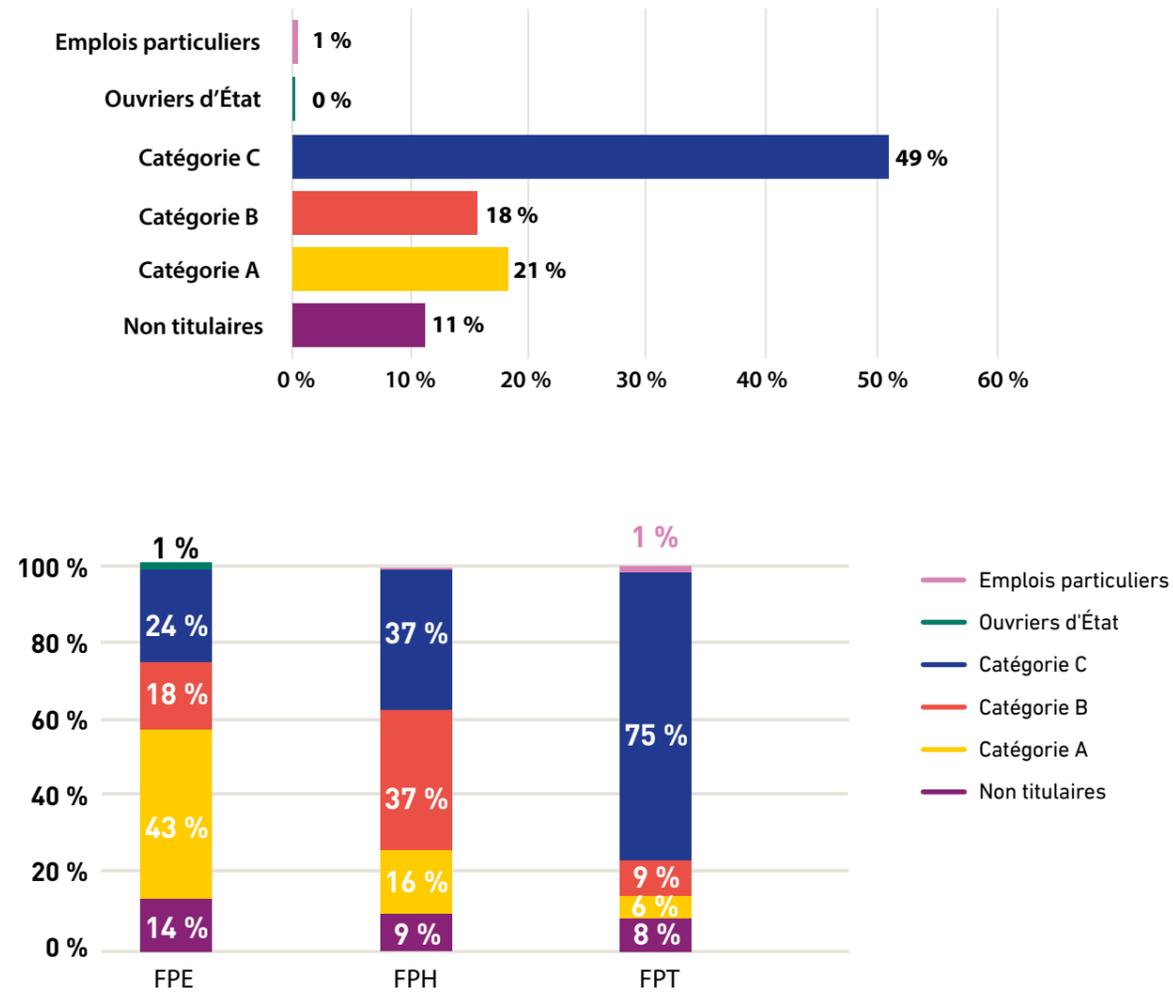


LE STATUT DES BOE

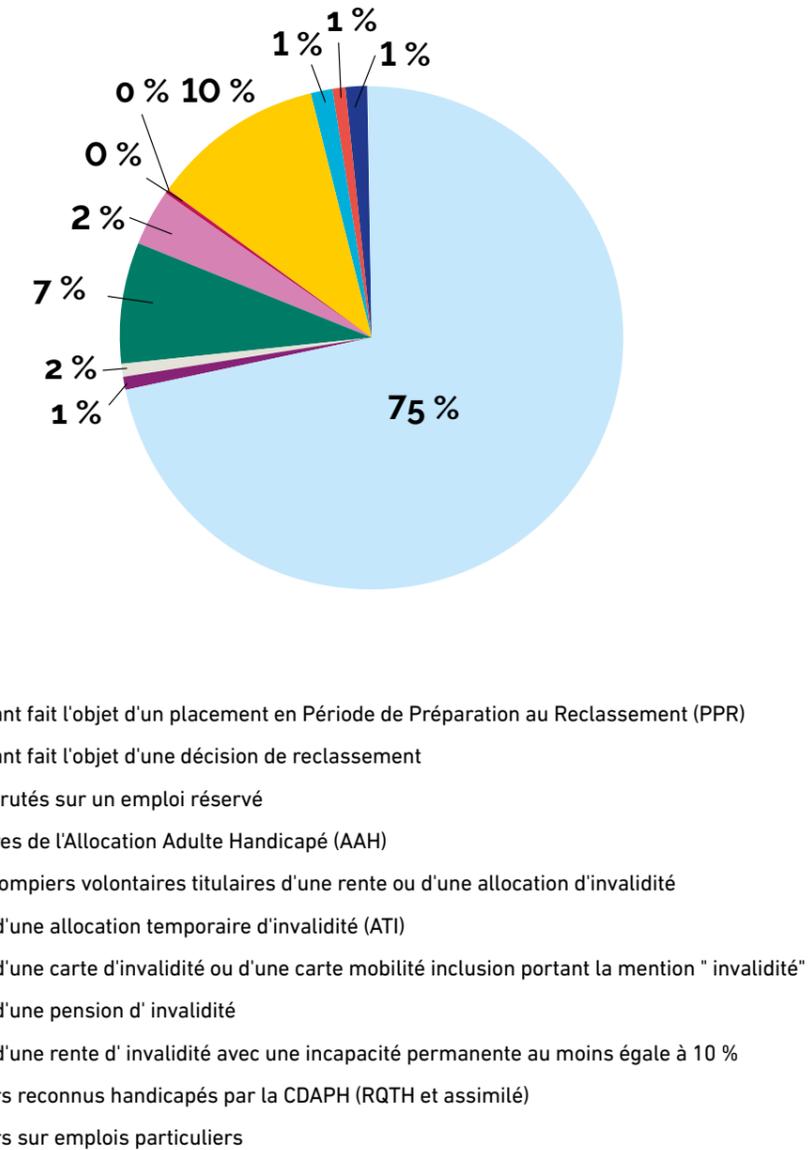
- En 2023 près de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C, en baisse de 1,1 % par rapport à 2022. Ils représentent 49 % des BOE employés dans la Fonction publique, contre 52 % en 2022. Les BOE de catégorie C représentent 75 % des BOE présents dans la fonction publique territoriale (77 % en 2022) et 37 % des BOE de la fonction publique hospitalière (44 % en 2022).
- Les BOE de catégorie B représentent 18 % du total des BOE, contre 17 % en 2022, soit une augmentation de près de 12 % (+ 5 094).
- Les agents de catégorie A représentent 21 % du total des BOE, en augmentation de 12,5 % par rapport à 2022 (+ 6 288). Les BOE de catégorie A représentent 43 % des BOE de la fonction publique d'État (40 % en 2022).

En 2023, les non-titulaires représentent 11 % des BOE employés dans la Fonction publique (comme en 2022). Les Ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,3 % et 0,7 % des BOE en 2023.

Part des BOE dans la Fonction publique - par statut



Les BOE par catégorie



LES RECRUTEMENTS

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC
(Recueil statistique)

34 252
recrutements réalisés
par les trois versants
de la Fonction publique

382 552
recrutements
réalisés depuis
2006

Fonction publique
D'ÉTAT

6 043 18 %

64 245 recrutements réalisés depuis 2006

Fonction publique
HOSPITALIÈRE

8 262 24 %

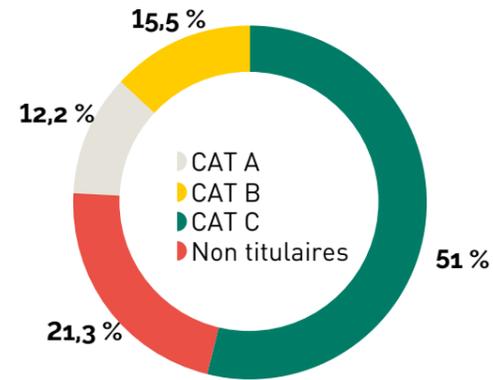
78 750 recrutements réalisés depuis 2006

Fonction publique
TERRITORIALE

19 947 58 %

239 557 recrutements réalisés depuis 2006

Répartition des recrutements
par catégories



LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI

Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC
(Recueil statistique)

7 972
maintiens dans l'emploi
réalisés par les trois versants
de la Fonction publique

227 945
maintiens réalisés
depuis 2006

Fonction publique
D'ÉTAT

1 055 13 %

34 252 maintiens réalisés depuis 2006

Fonction publique
HOSPITALIÈRE

2 647 33 %

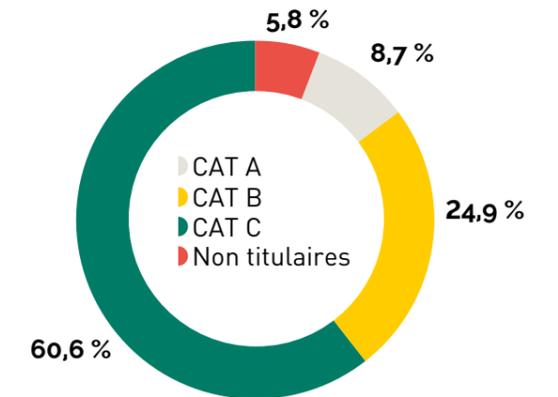
78 543 maintiens réalisés depuis 2006

Fonction publique
TERRITORIALE

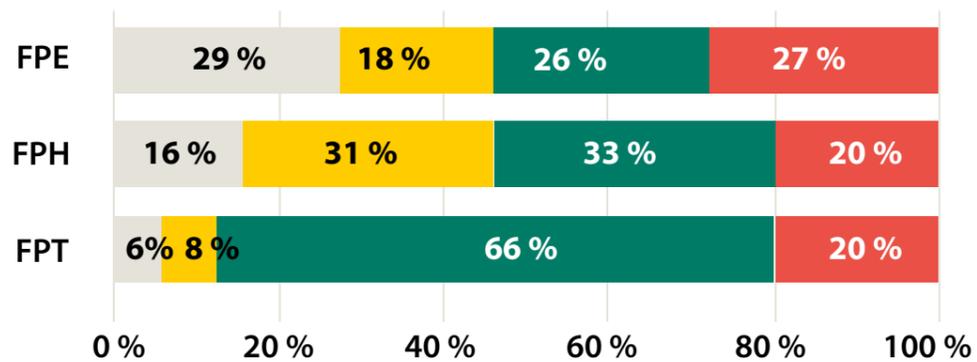
4 270 54 %

115 150 maintiens réalisés depuis 2006

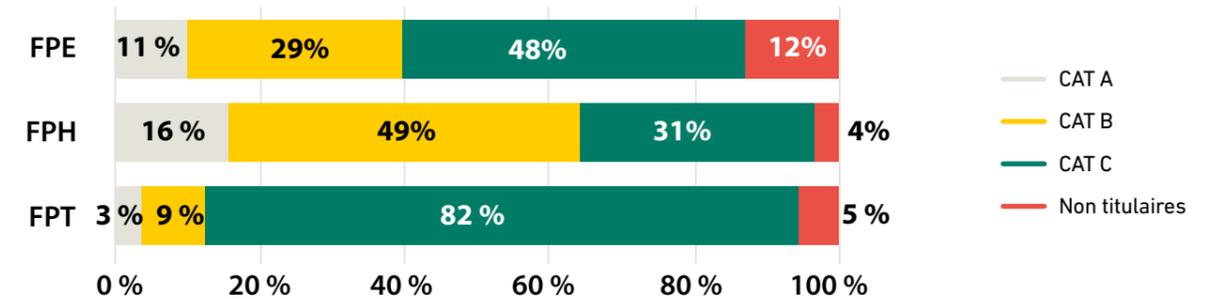
Répartition des maintiens dans l'emploi
par catégorie



Répartition des recrutements : par versant de la Fonction publique et par catégorie



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



— CAT A
— CAT B
— CAT C
— Non titulaires



VIE des territoires

- ▶ Les directrices et directeurs territoriaux au handicap
- ▶ Auvergne-Rhône-Alpes
- ▶ Bourgogne-Franche-Comté
- ▶ Bretagne
- ▶ Centre-Val de Loire
- ▶ Grand Est
- ▶ Guadeloupe
- ▶ Guyane
- ▶ Martinique
- ▶ Hauts-de-France
- ▶ Île-de-France
- ▶ Normandie
- ▶ Nouvelle-Aquitaine
- ▶ La Réunion
- ▶ Mayotte
- ▶ Occitanie
- ▶ Pays de la Loire
- ▶ Provence-Alpes-Côte d'Azur
- ▶ Corse
- ▶ Saint-Pierre-et-Miquelon
- ▶ Les employeurs nationaux
- ▶ Rétrospective 2023



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

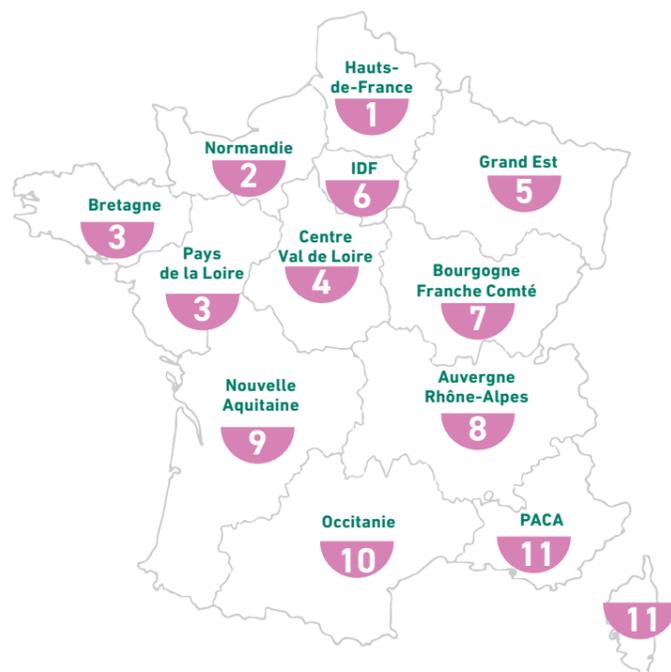
local réunit des représentants d'employeurs des trois versants de la Fonction publique, des représentants des personnels et d'associations intervenant dans les champs de l'emploi et du handicap ainsi que des personnes qualifiées. Le comité local est chargé de la validation et du suivi des conventions 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



Isabelle Chavot
Hauts-de-France



Jacques de Pesquidoux
Normandie



Laurent Félix
Bretagne
Pays de la Loire



François-Xavier Fesnin
Centre-Val de Loire



Philippe Crenner
Grand Est



Mohamed Ayadi
Île-de-France



Fabrice Geurts
Bourgogne-Franche-Comté



Guillaume Bonneville
Auvergne-Rhône-Alpes



Florence Guery
Nouvelle-Aquitaine



Marc Guerrier de Dumast
Occitanie



Thierry Allemand
Provence-Alpes-Côte d'Azur
Corse



Laure Ben Moussi
La Réunion
Mayotte



Nadine Montbrun
Antilles - Guyane

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

Auvergne-Rhône-Alpes

(Hors employeurs nationaux)



Guillaume Bonneville
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Les employeurs de la région se mobilisent pour développer des politiques d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap. Ils adoptent une attitude proactive. Elle se traduit dans la Fonction publique par l'élaboration de programmes internes pour les agents mais aussi par un engagement dans les initiatives externes. Le FIPHFP accompagne ces ambitions avec l'animation d'un réseau des référents handicap, de la sensibilisation et un travail en équipe avec nos différents partenaires.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Les formations en présentiel pour les nouveaux référents handicap, les manifestations

départementales ou les réunions d'acteurs par communauté ont rencontré cette année un bel intérêt. Elles illustrent la volonté des employeurs des trois versants de la Fonction publique de davantage travailler en réseau et de se former pour acquérir des compétences transversales utiles à l'exercice de leur métier. L'implication et le portage des organisations et partenaires contribuent aussi à ce mouvement.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

C'est la dynamique de l'emploi que je veux surtout souligner : elle s'est illustrée cette année par la réussite de l'objectif proposé par le préfet de région en 2020, c'est-à-dire dépasser collectivement le taux d'emploi de 6 %.



3 402
RECRUTEMENTS

707
MAINTIENS

236
dans la fonction
publique D'ÉTAT



20
dans la fonction
publique D'ÉTAT

953
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



307
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

2 213
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



380
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

6 732 196 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

3 953 561 €
financés au travers
des conventions
employeurs

2 778 635 €
financés via la
plateforme
des aides

6,04 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,65 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5,21 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,85 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



20 564
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 629
dans la fonction
publique D'ÉTAT



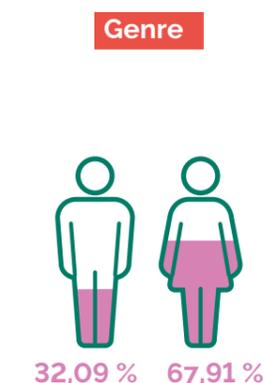
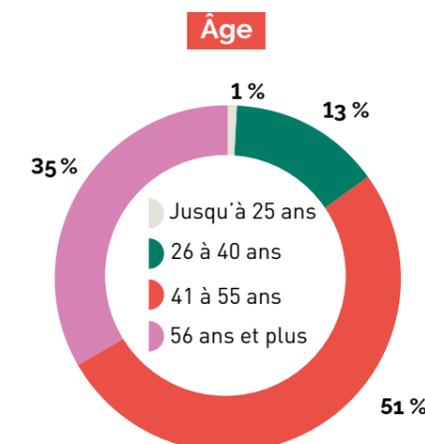
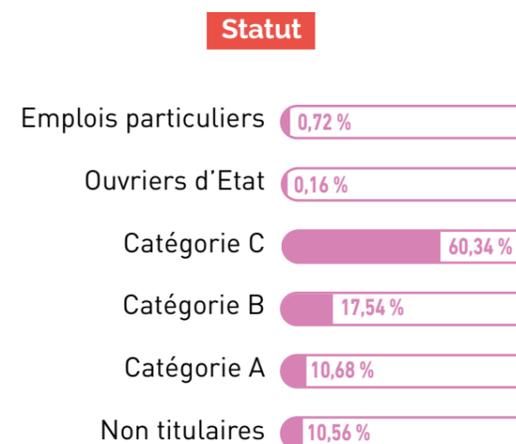
6 292
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



12 643
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ

(Hors employeurs nationaux)



Fabrice Geurts
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

handicap pour des employeurs publics qui confirment leurs engagements dans une démarche inclusive. Les enjeux du maintien dans l'emploi, dans un contexte d'allongement des carrières conduisent à innover, et faire jouer à plein les possibilités offertes par la loi de transformation de la Fonction publique. Le Handi-Pacte accompagne les employeurs dans leurs réflexions et leurs actions, en encourageant les démarches innovantes et en facilitant la diffusion des bonnes pratiques.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Dans le prolongement des actions réalisées en 2022 pour mettre en avant les EA et Esat, des employeurs conventionnés ont initié des rapprochements avec des Esat pour des mises à disposition, qui ont donné lieu à des recrutements en 2023 (CD58, CD71). L'ouverture des aides du FIPHFP aux mises à disposition d'Esat et aux sortants d'Esat s'avère donc tout à fait pertinente.

Une action de lancement du Duoday par le HP (Handi-Pacte) a également permis, selon les premiers retours des employeurs du réseau du HP, d'améliorer notamment le taux de transformation des offres en duo, et d'embarquer de nouveaux employeurs.

Quelles sont les spécificités de votre région ?

L'attractivité des métiers et la gestion des fins de carrière constituent des défis importants à relever pour les employeurs. On y rencontre une problématique marquée du vieillissement et concentrée sur certaines familles de métiers dans notre région. La mobilité entre les versants de la Fonction publique y est également peu développée. La promotion et le soutien au recours à l'apprentissage (notamment via le conventionnement), qui permet de répondre à des besoins de recrutement de métiers en tension, tout en sécurisant le recrutement de personnes en situation de handicaps, sont donc des priorités.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

L'année 2023 a été marquée par un retour en force des difficultés de sourcing de candidats en situation de



1 341
RECRUTEMENTS

247
MAINTIENS

116
dans la fonction
publique D'ÉTAT



3
dans la fonction
publique D'ÉTAT

471
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



112
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

754
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



132
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 994 649 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

1 088 819 €
financés au travers
des conventions
employeurs

905 829 €
financés via la
plateforme
des aides

6,35 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,05 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5,99 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,93 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



7 833
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

571
dans la fonction
publique D'ÉTAT



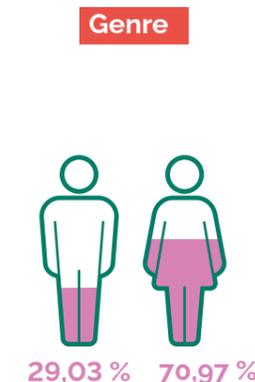
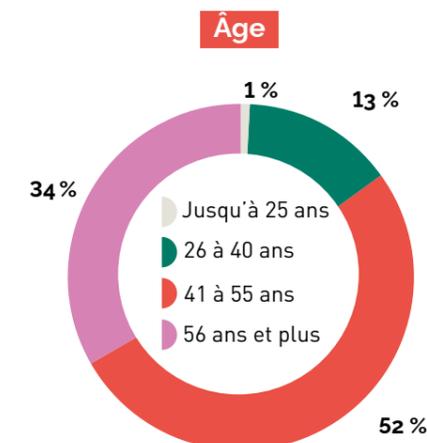
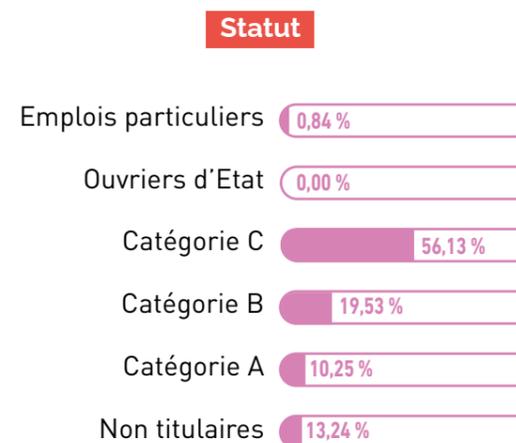
3 175
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



4 087
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



BRETAGNE

(Hors employeurs nationaux)



Laurent Félix
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Suite à ma prise de fonction en avril 2023, j'ai rapidement pu constater qu'en Bretagne, les habitudes de coopération entre acteurs sont fortement ancrées. Les liens tissés avec l'Agefiph Bretagne en sont une parfaite illustration. Il subsiste néanmoins un enjeu fondamental, identifié par chacun, de parvenir à mieux articuler l'ensemble des offres de service afin de favoriser la sécurisation des parcours professionnels des personnes en situation de handicap.

C'est l'un des défis auxquels s'attèle le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) ; défi qui dépasse bien sûr le cadre de la Fonction publique mais qui le concerne pleinement. En dehors de l'intervention directe du FIPHFP auprès des employeurs publics, à travers les aides du catalogue et du conventionnement, c'est bien au moyen d'une action partenariale – employeurs/partenaires institutionnels/prestataires – que la politique portée produira les effets attendus et que les réponses les plus pertinentes aux situations rencontrées seront apportées.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Compte tenu des changements de personnes ou d'organisations qui surviennent régulièrement dans les structures, il existe toujours un besoin fort de connaissance de l'écosystème du handicap, d'appropriation de nos aides et dispositifs, de partages d'expériences entre pairs. A ce titre, le Handi-Pacte assure un rôle tout à fait essentiel, très apprécié.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Dans le cadre du Handi-Pacte Bretagne, de nombreuses actions sous différents formats ont été menées au bénéfice des référents Handicap. Parmi celles-ci, une Pause réseau – format court à distance, la Journée PRITH dans le Morbihan en lancement de la SEEPH, une intervention en formation EHESP et différents salons dont le premier salon de l'emploi public pour les PSH en Ille-et-Vilaine par Cap Emploi.



1 949
RECRUTEMENTS

300
MAINTIENS

138
dans la fonction
publique D'ÉTAT



7
dans la fonction
publique D'ÉTAT

443
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



123
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 368
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



170
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

3 577 670 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

1 767 459 €
financés au travers
des conventions
employeurs

1 810 211 €
financés via la
plateforme
des aides

6,68 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

6,53 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5,77 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,33 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



10 309
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 022
dans la fonction
publique D'ÉTAT



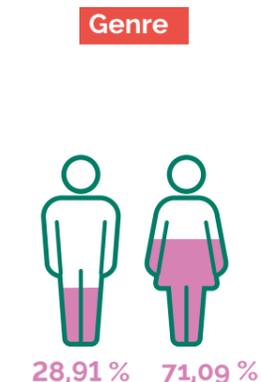
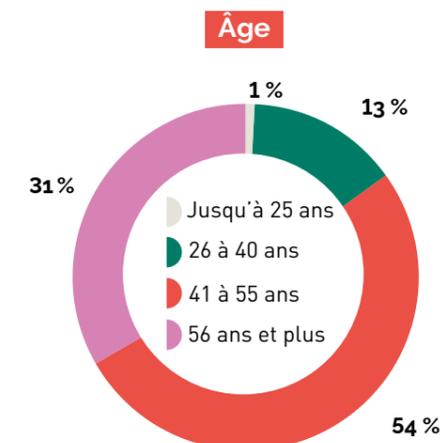
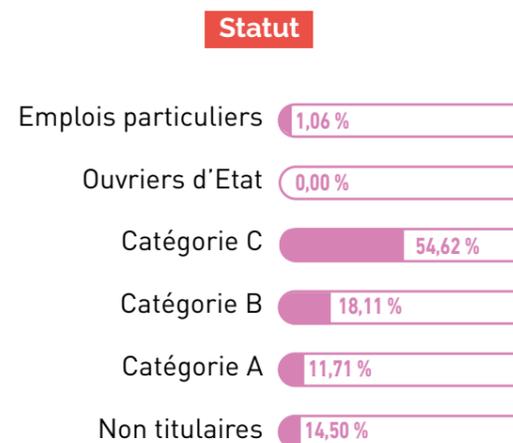
3 261
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6 026
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



CENTRE-VAL DE LOIRE

(Hors employeurs nationaux)



François-Xavier Fesnin
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Une attention particulière est portée à la fonction publique hospitalière qui compte 45 000 agents et des métiers souvent générateurs d'une forte usure professionnelle.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Le 25 mai, une trentaine d'employeurs a été accueillie à l'Université de Tours pour rencontrer et mieux connaître les acteurs de l'écosystème Emploi-Handicap : Cap emploi (insertion et maintien dans l'emploi), prestataire du Dispositif Emploi Accompagné (DEA), prestataire d'Appuis Spécifiques (PAS). Cette action répondant à un vrai besoin régional, je continuerai en 2024 à œuvrer afin de développer et faciliter ces relations entre employeurs publics et partenaires porteurs des dispositifs d'accompagnement.

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Le taux régional des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi reste sous les 6% pour les 3 versants de la Fonction publique hors territoriale. Une collaboration entre l'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier) et le FIPHFP a permis de lancer une websérie destinée aux DRH des centres hospitaliers et directeurs d'EHPAD afin de les sensibiliser au sujet. De même, une coopération avec la CRSA (Conférence Régionale de la Santé & Autonomie) instance stratégique de l'ARS, a été engagée et une présentation des interventions du FIPHFP réalisée en commission permanente.



1 084
RECRUTEMENTS

189
MAINTIENS

65
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5
dans la fonction
publique D'ÉTAT

283
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



92
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

736
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



92
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 109 442 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

410 069 €
financés au travers
des conventions
employeurs

699 373 €
financés via la
plateforme
des aides

5,80 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,95 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



4,91 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,62 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



6 356
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

382
dans la fonction
publique D'ÉTAT



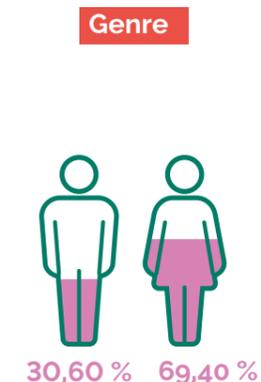
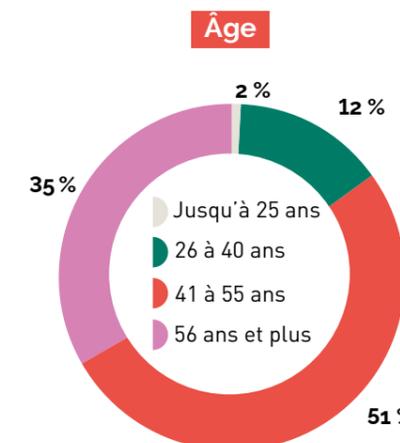
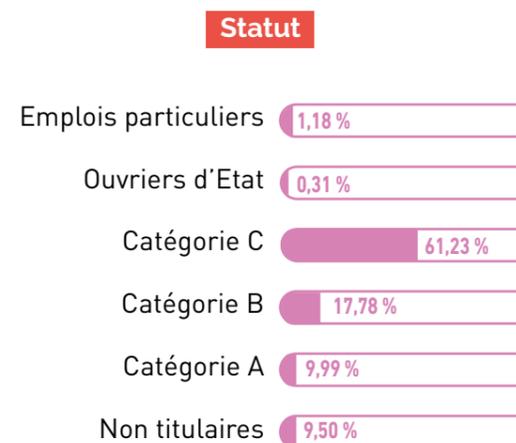
2 200
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



3 774
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



GRAND EST

(Hors employeurs nationaux)



Philippe Crenner
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Le Grand Est se caractérise par une certaine hétérogénéité dans la capacité des employeurs publics à conduire des actions ou à innover en matière de politique handicap. Les grands employeurs publics (CHU-CHR, métropoles, Conseils départementaux) ont pour la plupart structuré une politique handicap ambitieuse et développé des compétences internes ou des partenariats qui leur permettent de la mettre en œuvre. D'autres employeurs publics, souvent de taille plus modeste, éprouvent parfois plus de difficultés à utiliser les ressources et les outils mobilisables pour renforcer leur politique en faveur des agents en situation de handicap, notamment dans un contexte d'allongement des carrières et de retournement du marché de l'emploi.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

La plupart des grands employeurs publics du Grand Est sont conventionnés avec le FIPHFP. Pour faire

face au vieillissement de leur personnel, les sujets du maintien dans l'emploi et de la reconversion prennent une importance croissante. Le FIPHFP, avec l'appui du Handi-Pacte et du réseau des Cap Emploi, les sensibilise notamment sur les possibilités offertes par la loi Transformation de la Fonction Publique, en les incitant à anticiper, y compris durant les arrêts de travail, le traitement des difficultés liées à l'usure professionnelle.

Par ailleurs, les employeurs publics sont confrontés à la méconnaissance et, parfois, au manque d'attractivité des métiers de la Fonction Publique.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Des actions sont menées pour faire connaître les moyens mis à disposition par le FIPHFP afin d'inciter à les utiliser. En faisant mieux connaître les modalités d'accès à la Fonction publique, le FIPHFP tente de rapprocher les employeurs et les pourvoyeurs de candidats (Universités, CFA, ...) pour faciliter l'entrée en emploi de personnes en situation de handicap. Le recrutement d'apprentis et la pérennisation de leurs emplois sont également encouragés, notamment par le biais des conventions.

6,36 % TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,18 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

6,42 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,78 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

14 337 bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

991
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5 862
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

7 484
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

2 485
RECRUTEMENTS

538
MAINTIENS

167
dans la fonction
publique D'ÉTAT

17
dans la fonction
publique D'ÉTAT

755
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

237
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 563
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

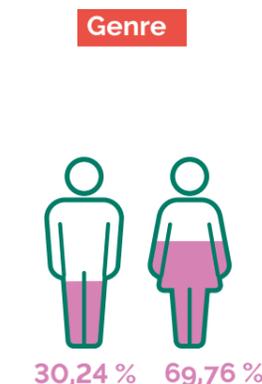
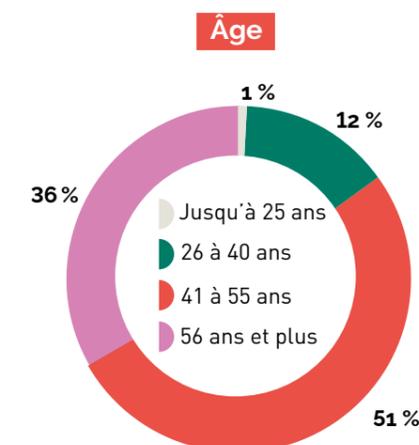
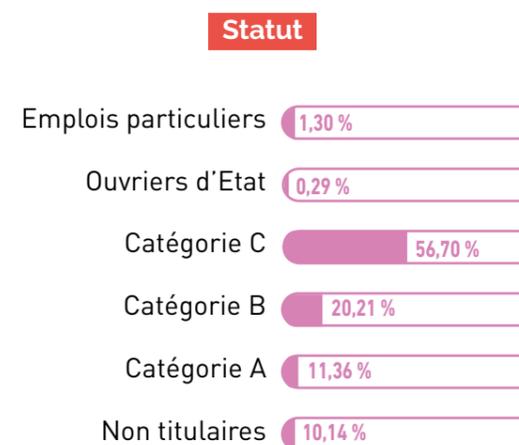
284
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

4 109 030 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

2 427 294 €
financés au travers
des conventions
employeurs

1 681 736 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023



GUADELOUPE

(Hors employeurs nationaux)



Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

La Guadeloupe est marquée par son insularité, l'éloignement géographique de la Métropole et les déplacements inter-îles par voie aérienne.

L'offre d'intervention du FIPHFP, les outils et ressources développés en Guadeloupe ont permis de concrétiser plusieurs partenariats avec des employeurs publics.

Les actions du Handi-Pacte, retiennent l'adhésion de tous et les thèmes proposés aussi bien par le FIPHFP que par les employeurs démontrent notre engagement du « Agir et Contribuer Ensemble ».

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

La matinée dédiée aux référents, responsables RH qui s'est tenue au mois d'octobre 2023 a été particulièrement appréciée, véritable lieu d'échanges et de partage des bonnes pratiques permettant d'aider les employeurs publics.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Le salon de l'emploi tenu en septembre a réuni tous les acteurs, partenaires du handicap et a rencontré un franc succès, signe de la volonté conjointe de poursuivre les démarches inclusives des personnes en situation de handicap.



196
RECRUTEMENTS

79
MAINTIENS

26
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5
dans la fonction
publique D'ÉTAT

51
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



19
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

119
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



55
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

273 707 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

269 179 €
financés au travers
des conventions
employeurs

4 528 €
financés via la
plateforme
des aides

3,32 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,29 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



4,11 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



3,00 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



700
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

63
dans la fonction
publique D'ÉTAT



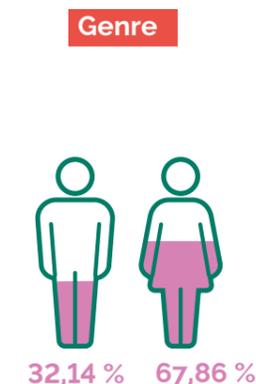
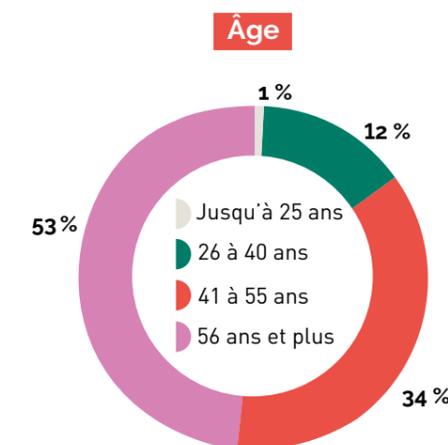
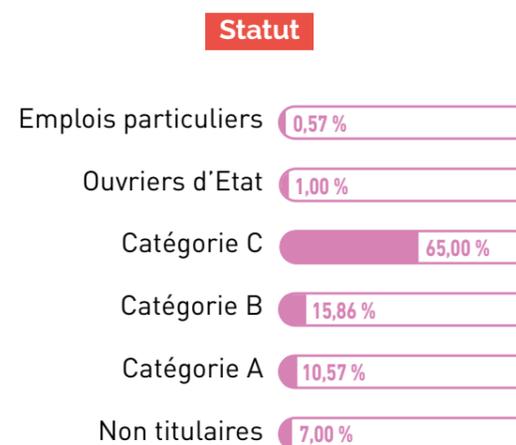
231
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



406
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



GUYANE

(Hors employeurs nationaux)



Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

La Guyane par sa superficie est le plus grand département d'outre-mer. Ce territoire est marqué par la diversité et l'éloignement géographique de la Métropole, et a de nombreux points forts en matière de développement économique avec une population active jeune.

L'offre d'intervention du FIPHFP, les outils et ressources développés en Guyane sont de véritables atouts pour concrétiser des partenariats avec des employeurs publics.

Les actions du Handi-Pacte retiennent l'adhésion de tous et les thèmes proposés aussi bien par le FIPHFP que par les employeurs démontrent notre engagement du « Agir et Contribuer Ensemble ».

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Je tiens à exprimer mes remerciements aux partenaires, employeurs publics, prestataires pour leur engagement à mes côtés. Je m'efforce de rester à l'écoute de leurs attentes pour servir au mieux le FIPHFP en tant que DTH en gardant en tête qu'ensemble, nous pouvons mieux agir !

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Le séminaire organisé par le Centre de Gestion avec lequel le FIPHFP est en partenariat a permis une action d'information consacrée aux Elus et DRH. Leur participation active a montré l'importance d'initier régulièrement des temps d'échanges et de réflexion.



162
RECRUTEMENTS

40
MAINTIENS

6
dans la fonction
publique D'ÉTAT



0
dans la fonction
publique D'ÉTAT

20
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



22
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

136
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



18
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

30 100 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

26 640 €
financés au travers
des conventions
employeurs

3 460 €
financés via la
plateforme
des aides

4,01 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

2,24 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5,14 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



3,63 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



494
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

16
dans la fonction
publique D'ÉTAT



190
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

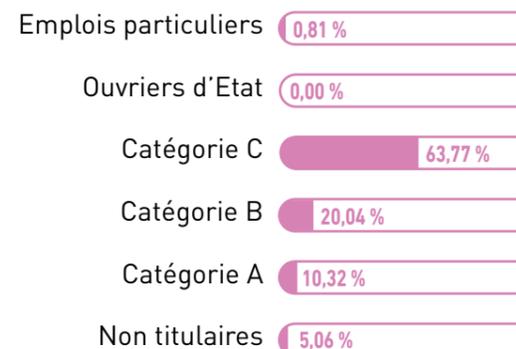


288
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

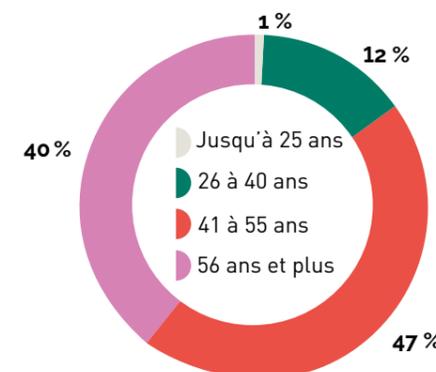


LES BOE EN 2023

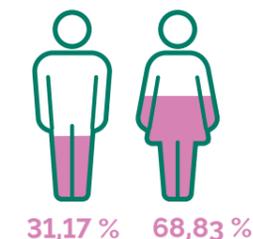
Statut



Âge



Genre



MARTINIQUE

(Hors employeurs nationaux)



Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

le FIPHFP que par les employeurs démontrent notre engagement du « Agir et Contribuer Ensemble ».

La volonté croissante des employeurs au sein de leurs établissements pour sensibiliser au handicap, le recours à l'apprentissage, qui pour plusieurs d'entre eux représente une véritable opportunité de recruter des personnes en situation de handicap, montrent que l'offre d'intervention du FIPHFP, les outils et ressources développés par l'intermédiaire du Handi-Pacte ont répondu fortement à leurs attentes.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Enfin, pour la première fois, une remise des Trophées des entreprises inclusives a eu lieu en novembre 2023, et 5 lauréats ont été récompensés pour leur engagement en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap : bravo à elles !

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Cette année 2023 a été marquée en Martinique par la volonté d'agir ensemble et de continuer à faire croître des actions pour aller encore plus loin dans la mise en place de politiques RH plus inclusives.

Au travers d'une pyramide des âges plus élevée que la moyenne nationale des perspectives de mobilité réduite, les employeurs en 2023 continuent à relever le défi de contribuer à l'inclusion et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Ainsi, les actions du Handi-Pacte, rencontrent toujours un franc succès et les thèmes proposés aussi bien par

6,79 % TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,31 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

7,67 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,42 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 603 bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

18
dans la fonction
publique D'ÉTAT

590
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

995
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

530
RECRUTEMENTS

140
MAINTIENS

6
dans la fonction
publique D'ÉTAT

1
dans la fonction
publique D'ÉTAT

160
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

41
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

364
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

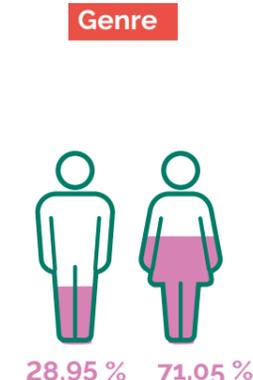
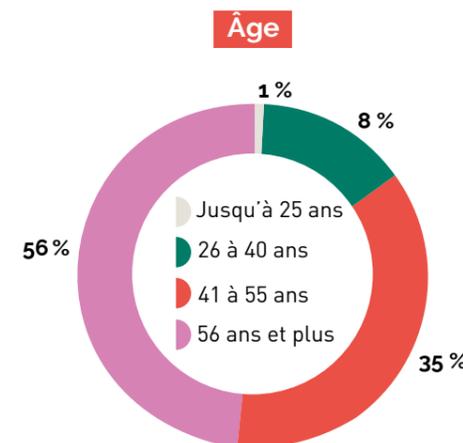
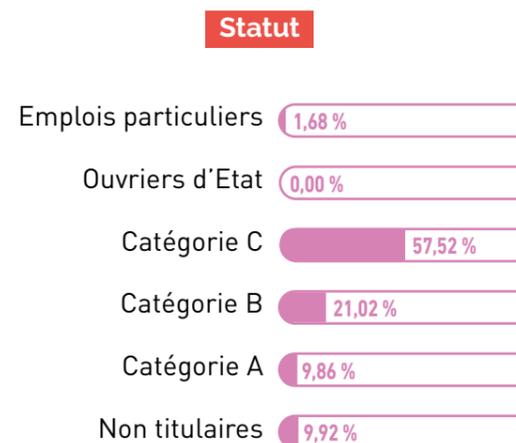
98
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

382 562 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

337 781 €
financés au travers
des conventions
employeurs

44 781 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023



HAUTS-DE-FRANCE

(Hors employeurs nationaux)



Isabelle Chavot
directrice territoriale
au handicap du FIPHP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

En région Hauts-de-France, le FIPHP continue de développer des actions de proximité, telles les réunions territoriales, mais également des actions à destination de la FPE présente en région (direction pénitentiaire, affaires culturelles, éducation nationale...), en s'appuyant sur la présence de ses partenaires, Cap emploi, Centres de gestion, Pôle emploi, FHF...

L'installation d'une nouvelle instance départementale de développement de l'emploi public, dénommée CLEP, permet de renforcer la coopération entre nos employeurs. Les CLEP des cinq départements ont permis de porter le sujet du handicap au travers de webinaires, mais également de forums organisés durant la SEEPH.

Le taux d'emploi direct est en progression de 6,81% et dépasse le taux fixé par la loi (6,62% pour les trois versants de la Fonction publique).

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

La continuation d'un travail de sensibilisation opéré par le Handi-pacte s'est matérialisée par la création d'un jeu de mise en situation professionnelle, outil qui nous sert aujourd'hui à développer de manière ludique la montée en compétence de nos employeurs. Cette montée en compétence est une attente forte en lien avec la structuration de missions handicap ou le renouvellement des postes de référents.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHP cette année ?

Parmi les projets régionaux je souhaite souligner :

Le Tour de France des Handicaps Invisibles s'est tenu le 19 octobre dernier, sur le thème du cancer, dans les locaux de l'Institut d'Etudes Politiques de Lille : un événement important alors que plus de 32 000 situations de cancer sont recensées par an dans la région.

2 805
RECRUTEMENTS

646
MAINTIENS

190
dans la fonction
publique D'ÉTAT

8
dans la fonction
publique D'ÉTAT

759
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

246
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 856
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

392
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

5 308 665 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

1 763 285 €
financés au travers
des conventions
employeurs

3 545 380 €
financés via la
plateforme
des aides

6,81 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,27 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5,89 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

7,71 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

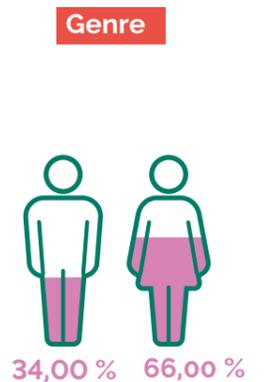
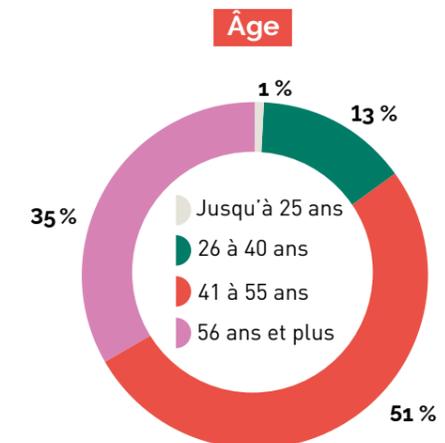
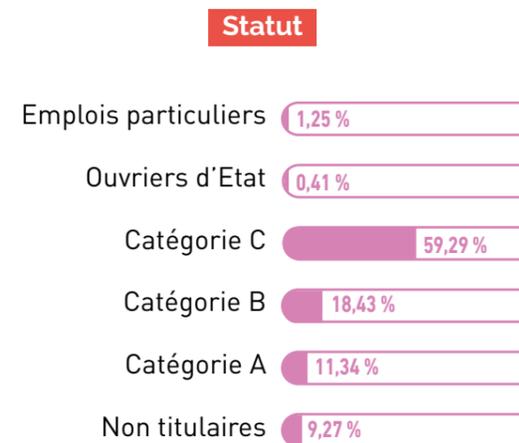
18 010
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 259
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5 808
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

10 943
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

LES BOE EN 2023



ÎLE-DE-FRANCE

(Hors employeurs nationaux)



Mohamed Ayadi
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

L'Île-de-France est une région qui se singularise des autres régions par le nombre très important d'employeurs publics ayant un effectif supérieur ou égal à 250 agents (autrement dit ceux qui doivent disposer d'un référent handicap). Parmi ceux-ci figurent plus de 200 employeurs publics régionaux pour lesquels un conventionnement avec le FIPHFP se justifie pour accompagner leur politique emploi/handicap. L'action de l'équipe du FIPHFP vise à proposer à ces derniers un appui personnalisé à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique inclusive. C'est dans ce cadre également que l'action du Handi-Pacte s'inscrit, où une diversité d'actions d'information et de qualification sur le handicap est organisée à destination de tous ces employeurs notamment.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Les employeurs publics attendent du FIPHFP un conseil et un accompagnement dans la structuration de leur politique

emploi/handicap. Ils souhaitent également être « outillés » en termes d'actions, de process mais également mieux connaître les acteurs de l'écosystème pour prendre appui sur eux. C'est pour répondre à cette demande que l'équipe du FIPHFP en Ile-de-France a élaboré une cartographie des acteurs internes et externes à mobiliser dans le cadre d'une politique emploi/handicap.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

En 2023, nous avons préparé l'étape francilienne du Tour de France des Handicaps Invisibles, qui aura lieu le 25 janvier 2024 sur le thème du handicap psy. Le thème a été choisi suite aux demandes très fréquentes des employeurs d'être mieux accompagnés sur ce sujet par le FIPHFP. Les réunions de travail ont associé à la réflexion des acteurs du secteur sanitaire et médico-social (ce qui est une première), afin de faire émerger des « actions ou initiatives » à mettre à la disposition des employeurs publics. C'est une étape francilienne qui s'est voulue être force de propositions, dépassant le cadre classique du témoignage d'employeurs ou de personnes en situation de handicap psy.



3 870
RECRUTEMENTS

1 395
MAINTIENS

192
dans la fonction
publique D'ÉTAT



9

dans la fonction
publique D'ÉTAT

1 082
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



406

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

2 596
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



980

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

3 948 729 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

3 114 412 €
financés au travers
des conventions
employeurs

834 317 €
financés via la
plateforme
des aides

5,57 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,18 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



4,81 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,27 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



30 046
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 752
dans la fonction
publique D'ÉTAT



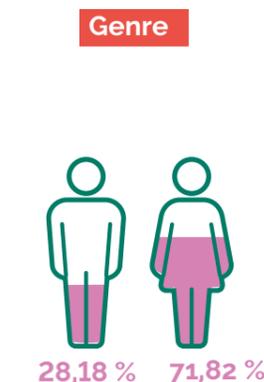
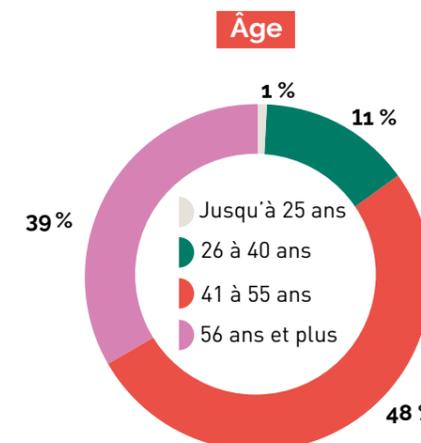
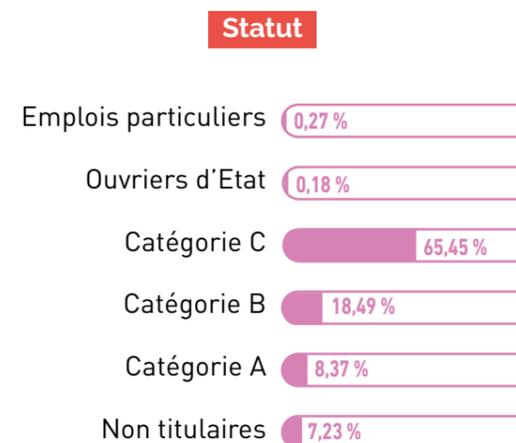
6 759
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



21 535
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



NORMANDIE

(Hors employeurs nationaux)



Jacques de Pesquidoux
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Les primo conventions ont pris du retard mais des lettres d'intention ont bien été déposées. Des prorogations par avenant ont été nombreuses du fait d'une sous-consommation des budgets dans notre région.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

De la part des employeurs, on ressent un moindre intérêt, voire des réticences à se lancer dans un plan d'action, comme si le handicap se résumait au maintien, et que sur ce plan les outils d'accompagnement étaient désormais connus et maîtrisés. Quand il n'y a pas de portage au

plus haut niveau, les équipes ne se mobilisent pas pour l'insertion.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Avec le Handi-Pacte, ont été déployées des actions de professionnalisation des acteurs, correspondants Handicap et DRH, mais aussi Pôle Emploi et les Teams TH. De même pour les médecins du travail et de prévention, qui ont un rôle important dans les actions de maintien. Et un webinaire aura été proposé dans chaque département pour les demandeurs d'emploi BOE. A noter la relance du Comité maintien du bassin d'emploi du Cotentin avec la Mairie de La Hague qui a convié les employeurs publics : Centre hospitalier, Ville, Agglomération, Conseil départemental, Cap Emploi, Pôle Emploi.



1 392
RECRUTEMENTS

428
MAINTIENS

132
dans la fonction
publique D'ÉTAT



3
dans la fonction
publique D'ÉTAT

412
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



204
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

848
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



221
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 231 301 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

443 943 €
financés au travers
des conventions
employeurs

787 358 €
financés via la
plateforme
des aides

5,90 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,63 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5,31 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,49 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



8 828
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

483
dans la fonction
publique D'ÉTAT



3 139
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

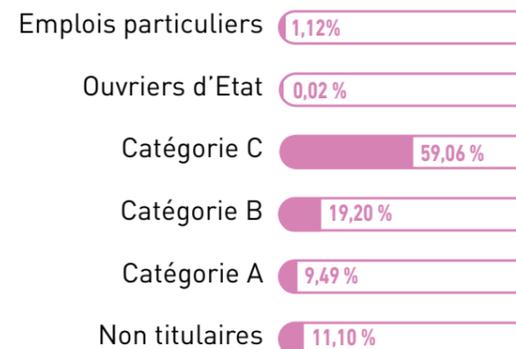


5 206
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

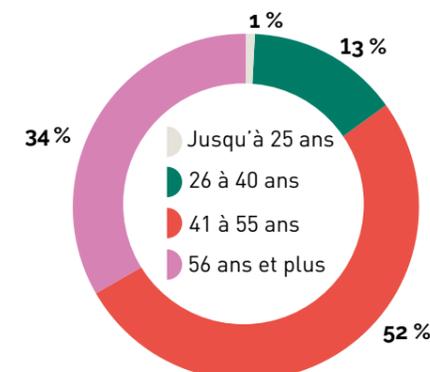


LES BOE EN 2023

Statut



Âge



Genre



NOUVELLE-AQUITAINE

(Hors employeurs nationaux)



Florence Guéry
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Avec plus de 12 départements sur le territoire régional le plus grand d'Europe, les démarches de mise en réseau et de mutualisation prennent tout leur sens. Cette année nous avons poursuivi le travail d'animation et de fédération des professionnels du handicap pour le partage d'expériences et l'acquisition de nouvelles connaissances avec près de 15 sessions en présentiel ou distanciel qui ont été proposées via notre Handi-Pacte. Nous avons également pu programmer un webinar sur les aides du FIPHFP : avec plus de 100 participants sur les 3 versants de la Fonction publique, cette formation a été l'occasion de réunir l'ensemble de la communauté des référents handicap.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

L'année 2023 a aussi permis de poursuivre le

développement du portefeuille d'employeurs conventionnés avec de nouveaux établissements comme la Ville de Limoges, la Communauté d'Agglomération de Châtelleraut ou le Conseil départemental du Lot-et-Garonne, engagés pour la 1ère fois dans une démarche de partenariat avec le FIPHFP avec une volonté de collaborer et d'agir vite.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Par ailleurs, 2023 a été riche en travaux et en animations aux côtés des partenaires institutionnels tels que le PRITH (plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) ou la FHF (Fédération hospitalière de France) avec qui nous avons pu consolider l'appui aux établissements du médico-social. Les employeurs restent très attachés à la nécessité d'un accompagnement et d'un appui dédié pour la mise en œuvre de leur politique handicap.



3 200
RECRUTEMENTS

528
MAINTIENS

327
dans la fonction
publique D'ÉTAT

18
dans la fonction
publique D'ÉTAT

969
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

172
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 904
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

338
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

6 075 573 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

2 844 542 €
financés au travers
des conventions
employeurs

3 231 031 €
financés via la
plateforme
des aides

6,49 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,29 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5,85 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

7,09 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

18 535
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

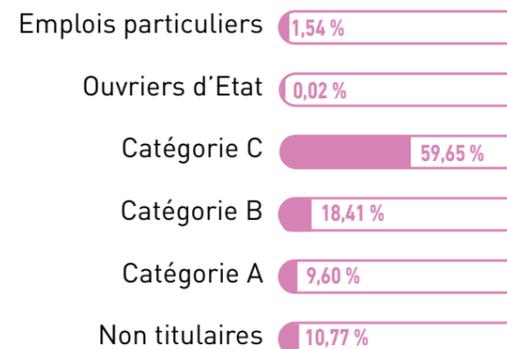
1 341
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5 968
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

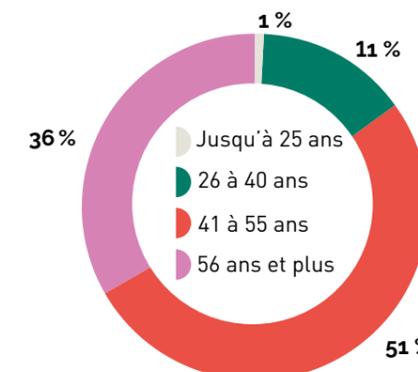
11 226
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

LES BOE EN 2023

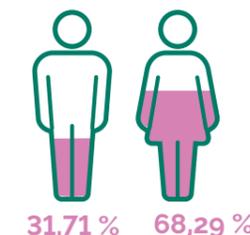
Statut



Âge



Genre



LA RÉUNION

(Hors employeurs nationaux)



Laure Ben Moussi
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Comme l'a découvert la ministre déléguée aux personnes handicapées, Mme Fadila KHATTABI, le territoire de La Réunion est une terre d'innovation ! Nous savons travailler ensemble, alors que l'écosystème du handicap est complexe. C'est une force que nous permet l'éloignement et qui nous permet de créer ce qu'il nous manque.

A La Réunion, le taux d'emploi dans la Fonction publique est de 5,82 %. Il est donc de notre responsabilité à tous de favoriser l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il faut partir des initiatives territoriales, des expériences locales, de la vraie vie, des gestes du quotidien singuliers et universels qui contribuent à la prise de conscience pour démontrer que c'est possible.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Dix-huit ans après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances qui a profondément modifié la politique en faveur des personnes handicapées, leur place dans la société s'est améliorée mais l'épreuve du terrain montre encore trop souvent des résultats éloignés des espoirs soulevés.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Au-delà des événements j'aimerais rappeler que notre force et notre engagement me permettent d'espérer que très vite l'inclusion sera un concept désuet et que toute personne en situation de handicap pourra prétendre, parce qu'elle dispose des qualités professionnelles requises, à un emploi dans la Fonction publique et connaître un déroulement de carrière à la hauteur de ses ambitions.

447
RECRUTEMENTS

44
MAINTIENS

22
dans la fonction
publique D'ÉTAT



1
dans la fonction
publique D'ÉTAT

85
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



14
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

340
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



29
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

928 674 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

906 165 €
financés au travers
des conventions
employeurs

22 509 €
financés via la
plateforme
des aides

6,03 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,68 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



5,71 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,33 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



2 607
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

100
dans la fonction
publique D'ÉTAT



529
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

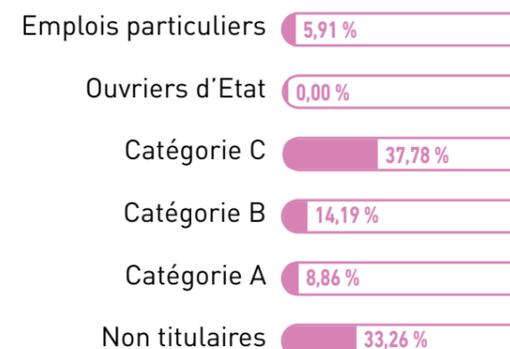


1 978
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

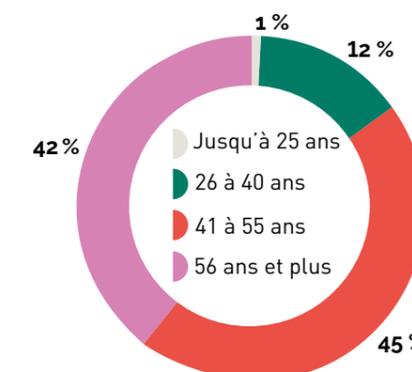


LES BOE EN 2023

Statut



Âge



Genre



MAYOTTE

(Hors employeurs nationaux)



Laure Ben Moussi
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Mayotte est devenue département et région d'Outre-mer en 2011. En 2014, Mayotte change également de statut au niveau européen, devenant une région ultrapériphérique, et de fait, partie intégrante de l'Union européenne.

Depuis, la société mahoraise connaît des mutations sociales importantes dans les différentes phases de transformations juridiques qui marquent son histoire, passant d'une société traditionnellement coutumière à une société intégrée dans le droit commun français. C'est ainsi que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'est seulement mise en place en 2022 (OETH). Le taux d'emploi était de 1,07%. Il est aujourd'hui de 2,01 %. En un an, il a doublé.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

L'effort des employeurs publics mahorais doit se poursuivre sachant que le handicap a mis du temps

à avoir une visibilité sociale et médicale en termes d'accompagnements. Vécu comme honte, il reste tabou, par peur du rejet vis-à-vis de la communauté de proximité. L'année 2023 aura été pour les Mahorais une année encore bien difficile, avec la crise de l'eau. Les employeurs mahorais, les acteurs du handicap sont d'autant plus méritants pour tout le travail qu'ils accomplissent en faveur de l'insertion des Mahorais en situation de handicap et le maintien en emploi de leurs agents.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marquée dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

En août, le FIPHFP et l'Agefiph ont regroupé les référents handicap des secteurs privé et public de Mayotte, ainsi que des acteurs associatifs ou du Service public de l'emploi pour parler du maintien en emploi avec plus de 36 participants, ce fut l'un des événements majeurs de cette année pour sensibiliser sur ces thématiques.

Le FIPHFP a également signé, mercredi 30 août, à Mayotte, une convention partenariale relative au maintien en emploi des personnes en situation de handicap.

2,01 % TAUX D'EMPLOI DIRECT

1,90 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

3,41 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1,53 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

202 bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

7
dans la fonction
publique D'ÉTAT

85
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

110
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

53 RECRUTEMENTS

2
dans la fonction
publique D'ÉTAT

13
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

38
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

23 MAINTIENS

0
dans la fonction
publique D'ÉTAT

15
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

8
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

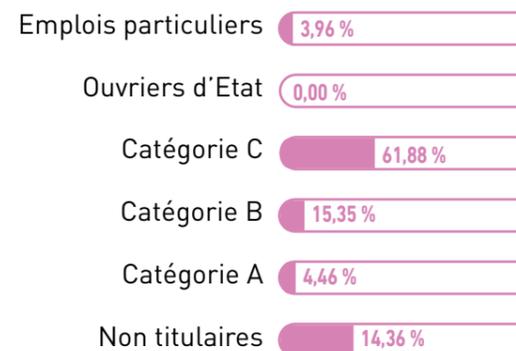
223 096 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

218 978 €
financés au travers
des conventions
employeurs

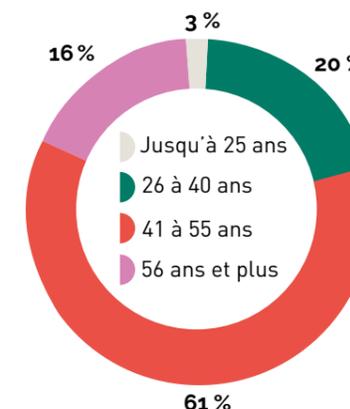
4 118 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023

Statut



Âge



Genre



OCCITANIE

(Hors employeurs nationaux)



Marc Guerrier de Dumast
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

La région Occitanie est un territoire marqué par sa grande hétérogénéité et un accroissement démographique supérieur au national mais très inégalement réparti sur le territoire, avec des pôles d'activités autour de Toulouse, Montpellier et Nîmes, des secteurs où la politique Handicap est plus facile à promouvoir. Dans les secteurs plus ruraux, les agents peuvent rencontrer des difficultés d'accès et de déplacement, ainsi que d'isolement.

Avec la période post-confinement, les employeurs publics se mobilisent pour insérer et maintenir dans l'emploi des personnels en situation de handicap.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

En 2023, nous avons voulu, à travers, de nombreuses animations, actions de sensibilisation et de formation,

maintenir un lien avec les employeurs publics d'Occitanie. Les employeurs exprimant une forte demande de partage d'expériences et de bonnes pratiques, que le Handi- Pacte a intégré dans son plan d'actions.

Cette année a vu la publication de deux guides très bien accueillis, avec un « Kit pratique sur la période de préparation au reclassement (PPR) » et un « Guide pratique - outils et conseils pour optimiser ses recrutements de personnes en situation de handicap ».

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

L'Occitanie a accueilli le 6 décembre 2023, la dernière étape 2023 du Tour de France des Handicaps Invisibles, étape consacrée aux troubles cognitifs et aux troubles du spectre de l'autisme avec des prises de parole, des témoignages mais également des retours d'expérience d'employeurs publics.

6,74 % TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,09 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

6,23 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

7,25 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

18 296 bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 243
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5 100
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

11 953
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

3 222
RECRUTEMENTS

497
MAINTIENS

220
dans la fonction
publique D'ÉTAT

3
dans la fonction
publique D'ÉTAT

643
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

159
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

2 359
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

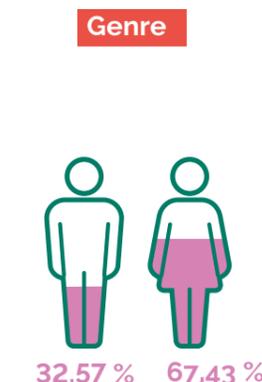
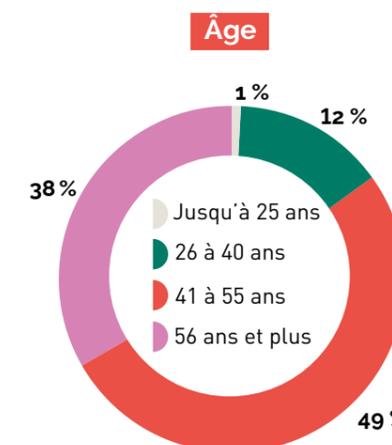
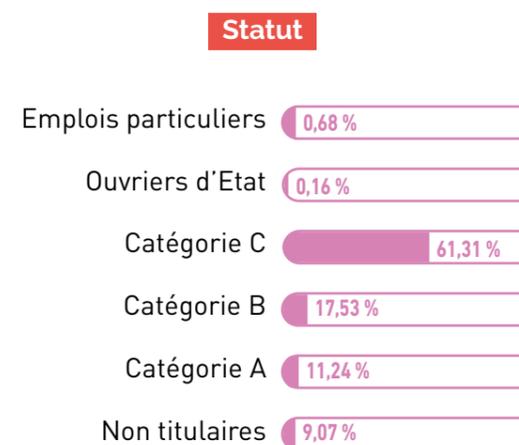
335
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

5 442 497 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

2 899 888 €
financés au travers
des conventions
employeurs

2 542 609 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023



PAYS DE LA LOIRE

(Hors employeurs nationaux)



Laurent Félix
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

Le handicap constitue un axe important des politiques déployées en région par de nombreux acteurs ligériens des trois versants de la Fonction publique. La région connaît par ailleurs un contexte de quasi plein emploi avec un taux de chômage au 2e trimestre 2023 à 5,6%, soit le plus bas de France. Ce contexte peut apparaître et s'avérer favorable à l'emploi des personnes en situation de handicap. Cependant, l'ensemble des acteurs régionaux du handicap ont conscience que cela implique de s'attacher collectivement à lever les freins à l'embauche, que ce soit à travers la formation, la montée en compétence, ou en luttant contre les représentations toujours présentes et en favorisant l'intégration puis le maintien dans l'emploi. Cela passe par des collaborations institutionnelles, par exemple au sein d'instances ou dispositifs régionaux mais aussi à travers des actions plus opérationnelles auprès des « acteurs de terrain ».

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Intervenant également pour la région Bretagne, je peux

dresser le même constat d'un besoin toujours présent et prégnant de connaissance des différentes aides et dispositifs mais aussi, et peut-être surtout, du rôle des acteurs, partenaires qui peuvent être mobilisés. L'écosystème du handicap est riche, peu lisible parfois pour les agents en charge d'accompagner au sein de leur structure les personnes en situation de handicap. La mission du Handi-Pacte est ainsi tout à fait essentielle et considérée comme telle par les référents handicap notamment. La question de l'accompagnement des personnes souffrant de troubles psychiques et du collectif de travail a été évoquée par de nombreux employeurs publics. Cette question a pu être abordée en 2023 à travers la présentation notamment du Club House de Nantes. L'étape du Tour de France des Handicaps Invisibles, qui se tiendra en 2024 dans la région, s'attachera également à apporter un éclairage sur ce sujet.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Cette année le FIPHFP a déployé une série web dans le cadre de la SEEPH avec LADAPT et l'Agefiph. Différentes actions Handi-Pacte ont été également initiées selon différents formats sur les territoires ainsi qu'une rencontre avec le Cap emploi et le SGCD (Secrétariat général commun départemental).

6,16 % TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,91 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5,49 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,91 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

9 897 bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

498
dans la fonction
publique D'ÉTAT

3 154
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6 245
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 843
RECRUTEMENTS

368
MAINTIENS

64
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5
dans la fonction
publique D'ÉTAT

589
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

158
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 190
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

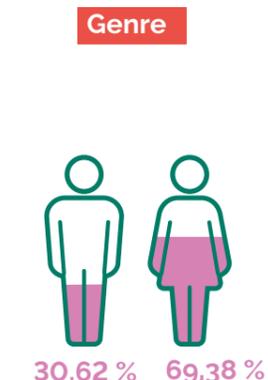
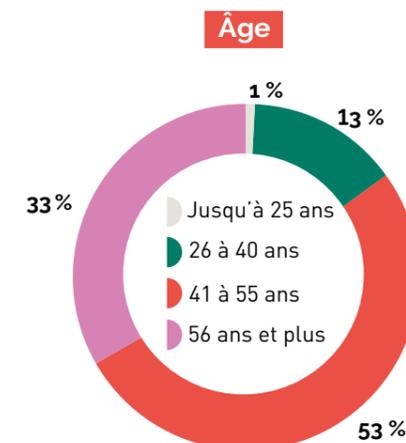
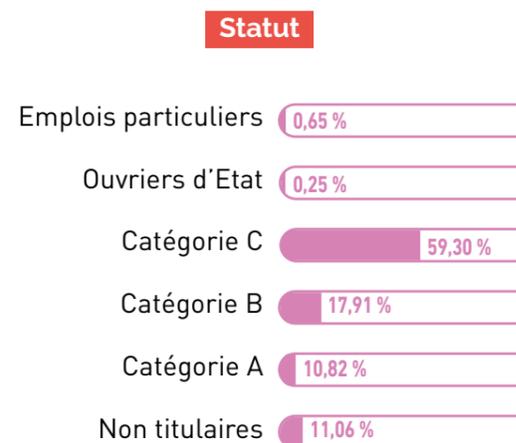
205
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

2 227 476 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

1 145 001 €
financés au travers
des conventions
employeurs

1 082 475 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023



PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

(Hors employeurs nationaux)



Thierry Allemand
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

La Région PACA couvre un territoire étendu et divers (du très urbain au très rural, des zones de montagnes et une façade maritime) ce qui induit de forts contrastes. Il y a cependant eu en 2023 une dynamique des employeurs importante pour structurer leur politique handicap à travers la mise en place de conventions FIPHFP, une reprise après les années post COVID. C'est ainsi qu'une dizaine environ de conventions dont 4 primo ont été validées en Comité local. Cette année a d'ailleurs été une année de mobilisation des acteurs pour renouveler ce Comité local avec l'aide de la Préfecture de région.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Concernant les attentes des employeurs, il y a eu un

intérêt certain pour les PPR (Périodes préparatoires au reclassement) et les handicaps invisibles. Cet intérêt a pu être mesuré par la participation importante des acteurs au Tour de France des Handicaps Invisibles organisée en septembre à Aix en Provence sur le thématique du Cancer et des maladies chroniques.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Sur le plan de l'animation territoriale nous avons organisé au fil des mois de nombreux webinaires et avons relancé les instances du Handi-Pacte en présentiel avec notamment une séance sur l'apprentissage. Nous avons également assuré, avec le Handi-Pacte, une présence importante sur les différents événements organisés par les acteurs territoriaux pendant la SEEPH, participation à divers forums emploi, tables rondes ou signatures de conventions locales. Enfin nous avons lancé avec l'Agefiph une plate-forme de conseil, d'essai et de prêt de matériels qui a rencontré dès le début un franc succès.



2 142
RECRUTEMENTS

654
MAINTIENS

190
dans la fonction
publique D'ÉTAT



13
dans la fonction
publique D'ÉTAT

531
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



174
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1 421
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



467
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

3 564 447 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

2 687 451 €
financés au travers
des conventions
employeurs

876 997 €
financés via la
plateforme
des aides

7,04 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,79 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT



6,12 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,73 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



16 958
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

985
dans la fonction
publique D'ÉTAT



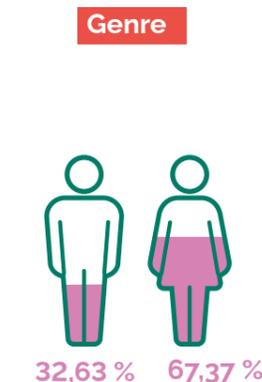
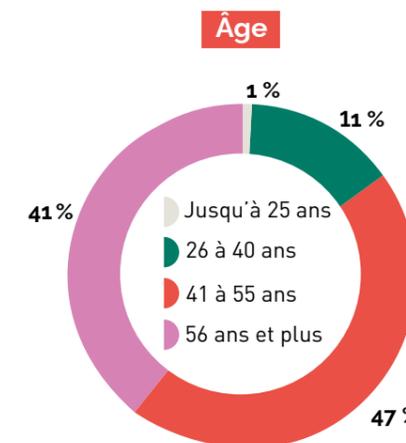
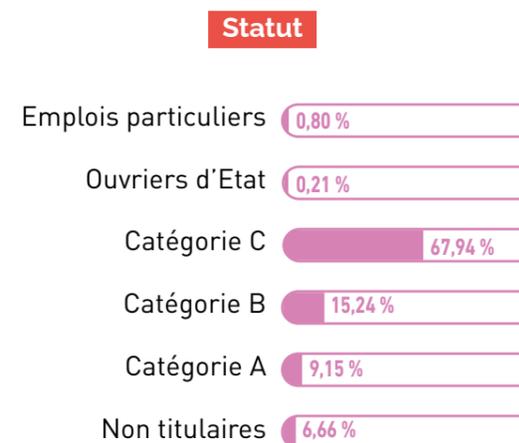
4 026
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



11 947
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



LES BOE EN 2023



CORSE

(Hors employeurs nationaux)



Thierry Allemand
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

La spécificité de la Corse est liée notamment à une représentation importante des employeurs publics sur le territoire avec un taux d'emploi de personnes en situation de handicap pour les 3 versants de la Fonction publique élevé puisqu'il s'établit, pour l'année 2023, à plus de 8%.

Les employeurs sont restés mobilisés pour accompagner leurs agents en situation de handicap, soutenus en ce sens par les CDG et CAP emploi qui réalisent sur l'île un nombre élevé d'accompagnements au maintien dans l'emploi.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

2023 a également été l'année de lancement d'une plateforme de conseil, d'essai et de prêt de matériel

commune avec l'Agefiph, permettant aux employeurs publics de bénéficier du service notamment pour des agents en formation ou en apprentissage, ce qui répondait à leurs attentes.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Sur le plan de l'animation du réseau des employeurs publics, nous avons organisé avec le Handi-Pacte, l'étape Corse du Tour de France des Handicaps Invisibles sur la thématique des troubles DYS, qui a rencontré un fort succès avec plus de 90 participants.

Enfin le FIPHFP a assuré sa présence au côté des employeurs publics à travers la mutualisation de webinaires avec la région PACA, la diffusion de webinaires nationaux et la participation à des événements pendant la SEEPH.



142
RECRUTEMENTS

210
MAINTIENS

13
dans la fonction
publique D'ÉTAT

12
dans la fonction
publique D'ÉTAT

41
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

134
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

88
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

64
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

374 813 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

94 258 €
financés au travers
des conventions
employeurs

280 555 €
financés via la
plateforme
des aides

8,30 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,21 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

6,68 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

9,50 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

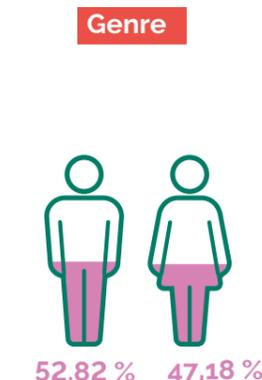
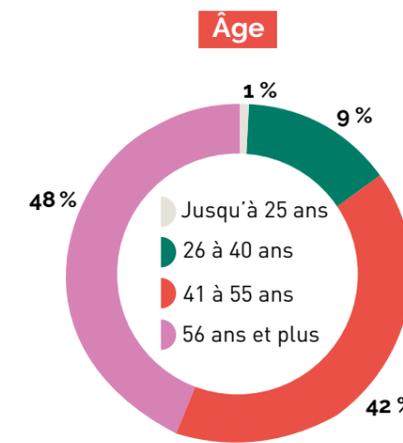
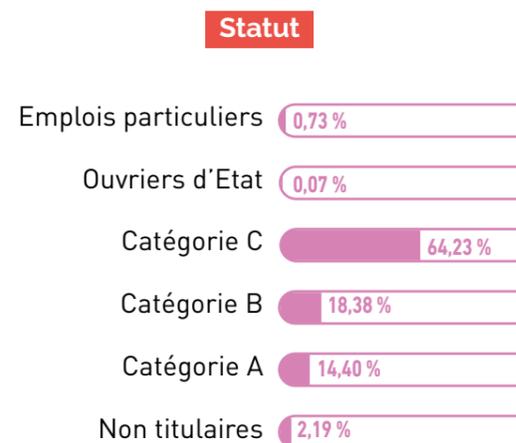
1 507
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

90
dans la fonction
publique D'ÉTAT

341
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

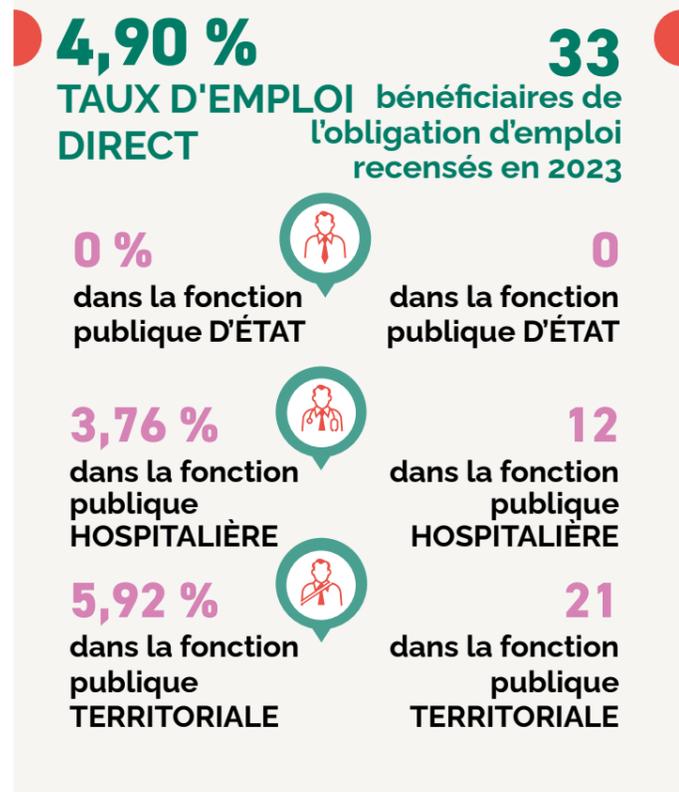
1 076
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

LES BOE EN 2023



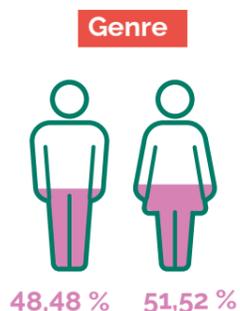
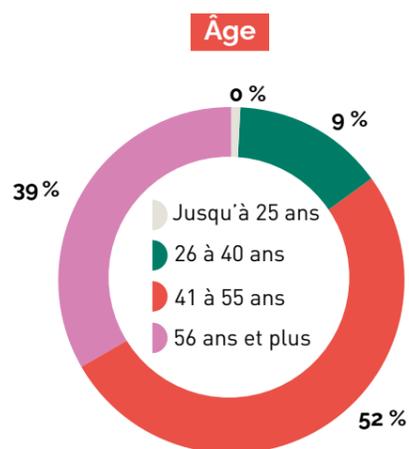
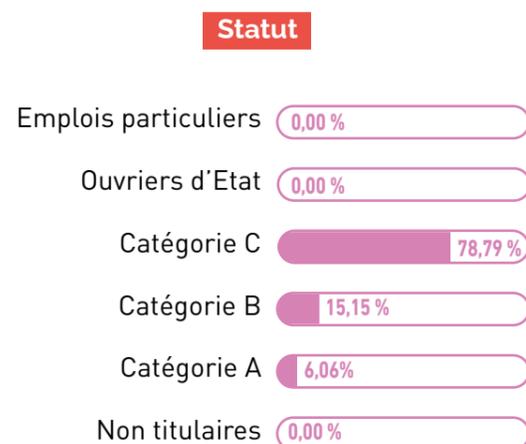
SAINT-PIERRE-ET-MIQUELON

(Hors employeurs nationaux)



Jacques de Pesquidoux
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES BOE EN 2023



LES EMPLOYEURS NATIONAUX



Bruno Picard
directeur délégué aux employeurs
publics et aux partenaires nationaux

Quelles sont les spécificités de votre poste ? et comment les adressez-vous ?

Les spécificités résident dans la dimension de ces employeurs qui sont organisés au niveau national, tant pour leurs sièges parisiens, qu'au niveau local, pour leurs services déconcentrés.

On note une gestion de l'attribution des demandes qui est tantôt centralisée (traitée par un service unique du ministère) tantôt déconcentrée, et donc gérée au plus près des territoires, avec des moyens financiers délégués.

Nous disposons d'un réseau de référents nationaux handicap qui se réunit sous l'égide de la DGAFP et qui est destinataire des éléments que nous mettons à leur disposition (notamment les travaux du réseau référents accessibilité numérique).

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Des attentes fortes sur la simplification des éléments de bilan à transmettre, qui nous conduit à réfléchir au nombre et à la nature des documents à produire, éléments dont nous avons besoin pour apprécier leur action. C'est qui conditionne le montant des versements qui sont effectués.

Les employeurs ont des attentes de plus en plus fortes sur le financement des dépenses de maintien dans l'emploi, au détriment des engagements qu'ils avaient pris sur des recrutements. De fait le vieillissement des effectifs entraîne un surcoût sur cet axe, quand les recrutements

marquent le pas. Les employeurs nationaux rencontrent des difficultés à conclure des contrats d'apprentissage, ce qui bouleverse l'économie générale des conventions.

Le besoin d'accompagnement par le FIPHFP est constant, que ce soit au moment de l'élaboration, de la saisie de la convention dans le nouveau système d'information, de sa mise en œuvre ou de son suivi.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

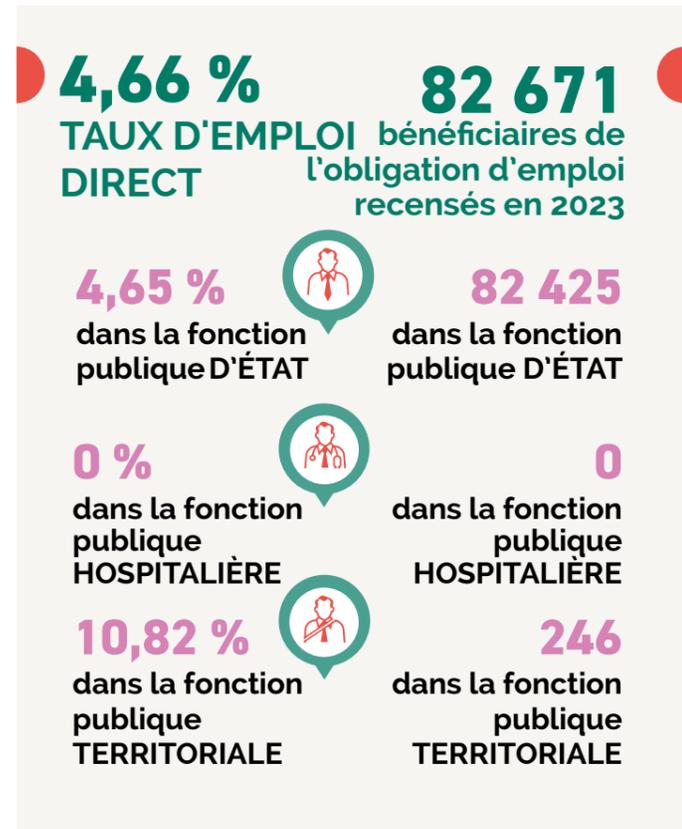
Notre présence dans les salons pour l'emploi, qui connaissent un réel succès, où l'on constate une meilleure appréhension des missions du FIPHFP par les visiteurs. C'est un moyen de faire connaître notre offre d'intervention et notre réseau régional avec ses directeurs territoriaux au handicap.

Ces derniers mois ont consacré notre partenariat renforcé avec la Fédération Française Handisport qui permet de mieux appréhender la réalité des athlètes handisport et de faire de belles rencontres... !

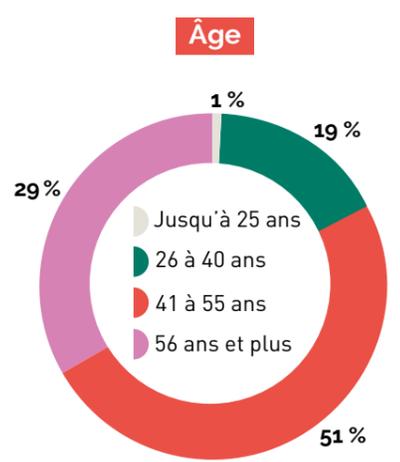
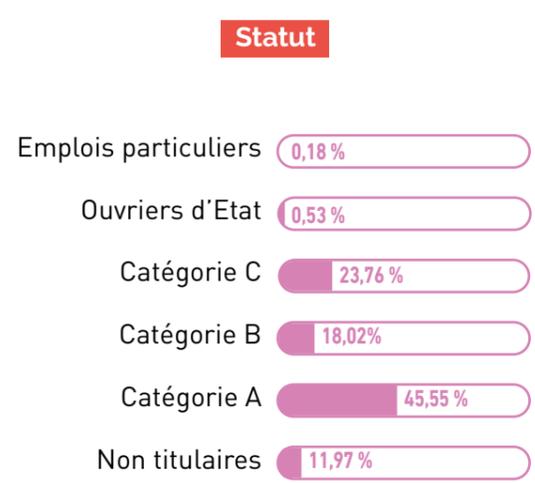
Nous avons aussi pu poursuivre le déploiement, en région, des Référents Handicap Mutualisés sur le versant hospitalier.

L'accessibilité numérique aura eu une place importante avec la signature de notre partenariat avec la DINUM, qui va nous permettre de répondre aux besoins des collectivités territoriales en la matière.

LES EMPLOYEURS NATIONAUX



LES BOE EN 2023



LES CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2023

60 307 147.28 €
DE CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2023

15 087 454 €
D'INTERVENTIONS DIRECTES FINANÇÉES EN 2023

14 795 892 € financés au travers des conventions employeurs

291 562 € financés via la plateforme des aides

LES CONVENTIONS NATIONALES

7 CONVENTIONS ENGAGÉES
+ 1 AUGMENTATION BUDGÉTAIRE EN 2023
POUR UN TOTAL DE
27 625 554 €

7 CONVENTIONS VALIDÉES EN 2023
EN COMITÉ NATIONAL
POUR UN TOTAL DE
27 395 554 €

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^{er} - 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^{ème} 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^{ème} 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 COAC'H)
- 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

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

AOT

- 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

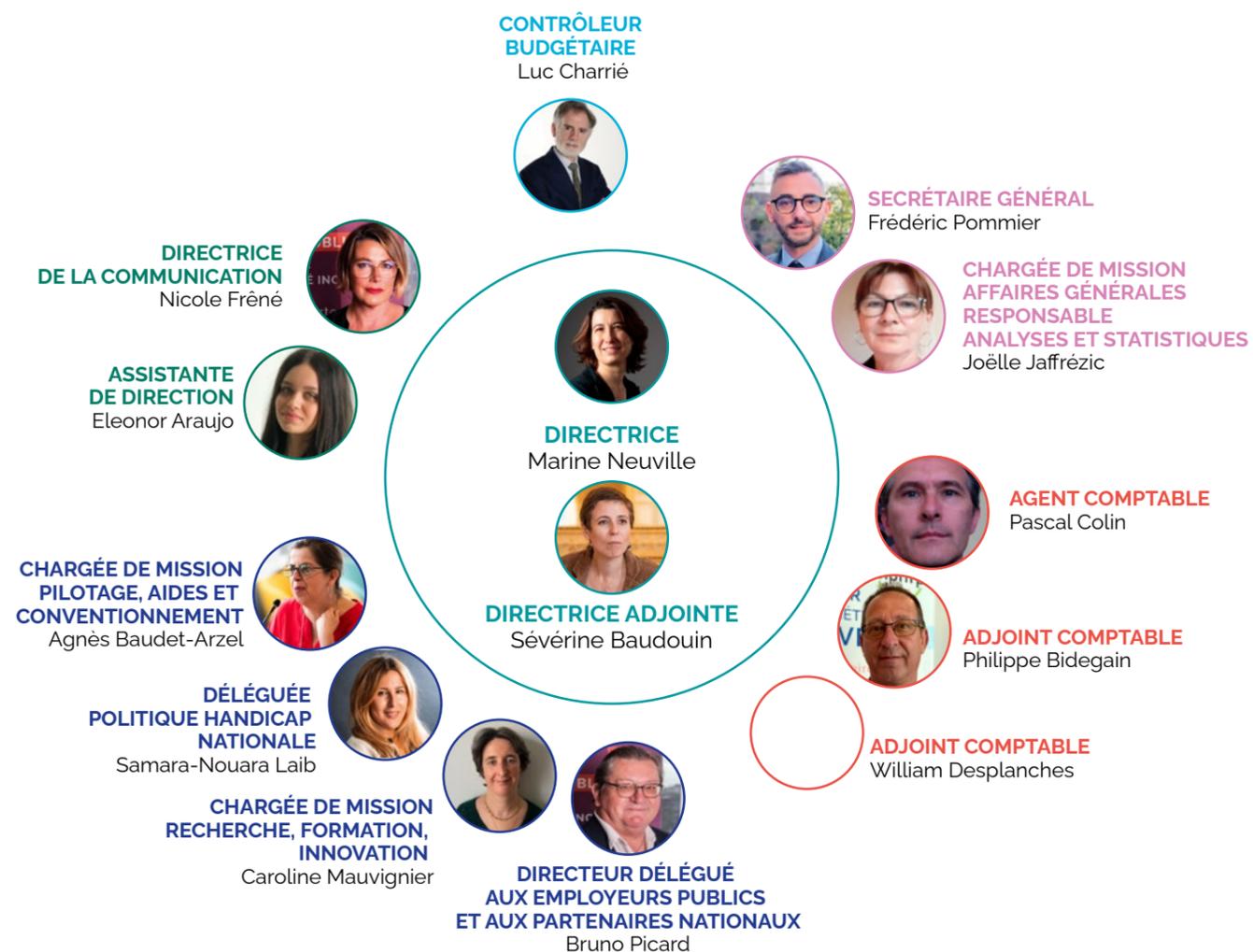


ANNEXES

- Organigramme
- Nouvelle composition du Comité national
- Séances et décisions du Comité National
- Séances des comités locaux
- Comité des usagers du FIPHFP
- Conseil scientifique
- Glossaire

ORGANIGRAMME DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC FIPHFP

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



NOUVELLE COMPOSITION DU COMITÉ NATIONAL

(Arrêté ministériel le 12 juin 2023 + modifications février 2024)

En tant que représentants des employeurs de la fonction publique de l'État, les membres titulaires nommés sont :

- **Mme Nadine RICHARD-PEJUS**, adjointe au chef du service des ressources humaines au secrétariat général du ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire,
- **M. Christophe LANTERI**, sous-directeur de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel à la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de l'Intérieur,
- **Mme Nathalie DEGRYSE**, adjointe à la sous-directrice des politiques sociales, de la prévention et des pensions au sein de la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires et du ministère de la Transition énergétique.

En tant que membres suppléants :

- **Mme Emmanuelle LAVERGNE**, déléguée nationale handicap à la direction des ressources humaines du ministère des Armées,
- **M. Jean-Xavier LICHTLÉ**, responsable de la mission à l'intégration des personnels handicapés à la direction générale des ressources humaines relevant du secrétariat général du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse, du ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, et du ministère des Sports et des Jeux Olympiques et Paralympiques,
- **M. Thierry LARTIGUE**, référent national handicap à la direction des ressources humaines relevant du secrétariat général des ministères sociaux.

En tant que représentants des employeurs de la fonction publique territoriale, les membres titulaires nommés sont :

- **Mme Françoise DESCAMPS-CROSNIER**, conseillère municipale de la ville de Rosny-sur-Seine,
- **M. Jean-Marc FRIZOT**, conseiller municipal de la ville de Blanzay,
- **Mme Zemorda KHELIFI**, conseillère municipale de la ville de Villeurbanne.

En tant que membres suppléants :

- **Mme Claudie COSTE**, vice-présidente du conseil départemental de l'Ardèche,
- **M. Christophe IACOBBI**, maire de la ville d'Allons,
- **Mme Roselyne BIENVENU**, adjointe au maire de la ville d'Angers.

En tant que représentants des employeurs de la fonction publique hospitalière, les membres titulaires nommés sont :

- **M. Quentin HENAFF**, responsable adjoint du pôle «ressources humaines» de la Fédération hospitalière de France,
- **Mme Jeanne DAVENEL**, directrice adjointe des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Rennes.

En tant que membres suppléants :

- **Mme Delphine GUERIN**, directrice des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Reims,
- **Mme Laure BONNET**, directrice des ressources humaines de l'établissement public de santé Alsace-Nord et de l'hôpital de la Grafenbourg.



En tant que représentants des personnels, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **M. Christophe GODARD** (CGT),
- ▶ **Mme Carine DORMY** (FO),
- ▶ **Mme Marie-Christine OUDART** (CFDT),
- ▶ **M. Amar AMMOUR** (UNSA),
- ▶ **M. Daniel LE CAM** (FSU),
- ▶ **Mme Evelyne NGO** (Solidaires-FP),
- ▶ **M. Thierry RIET** (CFE-CGC),
- ▶ **Mme Dominique MAILLARD** (FA FP).

En tant que membres suppléants :

- ▶ **Mme Isabelle GODARD** (CGT),
- ▶ **Mme Valérie PUJOL** (FO),
- ▶ **M. Sébastien GUILLAUME** (CFDT),
- ▶ **Mme Anne BARBERO** (UNSA),
- ▶ **Mme Aurélie GAGNIER** (FSU),
- ▶ **Mme Julie FERRUA** (Solidaires-FP),
- ▶ **Mme Bettina KEMPF** (CFE-CGC),
- ▶ **Mme Chaïbia JANSSEN** (FA FP).

En tant que représentants des associations ou organismes regroupant des personnes handicapées, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **M. Michel BRENAUT** (APF France handicap),
- ▶ **Mme Betty SZUMNY** (CFPSAA),
- ▶ **M. François SERCLERAT** (FNATH)
- ▶ **Mme Catherine PEYRARD** (UNAFAM).

En tant que membres suppléants :

- ▶ **Mme Claire MAGIMEL** (APAJH),
- ▶ **M. Jean VINÇOT** (Autisme France),
- ▶ **Mme Amélie MAYOT** (LADAPT),
- ▶ **M. Dominique CLÉMENT** (Paralysie cérébrale France).

En tant que représentants des organismes relevant du service public de l'emploi, les membres titulaires nommés sont :

- ▶ **M. Aymeric MORIN**, adjoint au directeur général adjoint de Pôle emploi, en charge de l'offre de services,
- ▶ **M. Jean-Pierre BENAZET**, président du conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS).

En tant que membres suppléants :

- ▶ **Mme Ivane SQUELBUT**, directrice des partenariats et de la territorialisation de Pôle emploi,
- ▶ **Mme Marlène CAPPELLE**, déléguée générale du conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS).

Au titre des personnes compétentes dans le domaine du handicap, les membres nommés sont :

- ▶ **Mme Chantal RIALIN**, présidente de «Femmes pour le Dire, Femmes pour Agir»,
- ▶ **M. Matthieu GIRIER**, président de l'association des acteurs RH des hôpitaux publics,
- ▶ **M. Gérard LEFRANC**, directeur de la mission insertion, en charge de la politique du handicap, du groupe Thales.

SÉANCES ET DÉCISIONS DU COMITÉ NATIONAL

COMITÉ NATIONAL DES 14 ET 15 MARS 2023

- ▶ Présentation du rapport d'activité et de gestion 2022
- ▶ Présentation du compte financier 2022
- ▶ Présentation du seuil d'engagement des dépenses pour l'ordonnateur
- ▶ Bilan de la campagne DOETH
- ▶ Présentation du partenariat avec le CENTICH
- ▶ Présentation du partenariat avec la FFH
- ▶ Renouvellement du partenariat FIPHFP-Agefiph-Pôle Emploi
- ▶ Présentation partenariat avec l'ANACT
- ▶ Renouvellement de la convention avec le CNFPT Employeurs
- ▶ Renouvellement de la convention avec le ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté alimentaire (MASA)
- ▶ Présentation des travaux sur la convergence des aides
- ▶ Présentation des travaux relatifs au comité des usagers
- ▶ Présentation du bilan de la mandature

COMITÉ NATIONAL DU 5 JUILLET 2023

- ▶ Présentation des membres du comité national
- ▶ Présentation des modalités de fonctionnement du FIPHFP
 - Personnes ressources et référentes
 - Règles et procédures administratives
 - Présentations du site Internet du FIPHFP et de l'espace collaboratif RESANA
- ▶ Présentation des fonctions de Président et Vice-présidents
- ▶ Présentation des commissions
- ▶ Election du Président du Comité national
- ▶ Election des Vice-présidents du Comité national
- ▶ Désignation des membres des commissions :
 - Commission évaluation
 - Commission des finances
 - Commission des partenariats et de la communication
 - Commission de l'accessibilité numérique
 - Commission des interventions
- ▶ Calendrier des commissions et des séances plénières du Comité national pour l'année 2023

COMITÉ NATIONAL DES 12 ET 13 OCTOBRE 2023

- Présentation du marché des commissaires aux comptes
- Renouvellement de la convention avec la DINUM
- Partenariat 2023 Agefiph-FIPHFP
- Présentation du nouveau modèle de convention avec les CDG
- Renouvellement de la convention avec le Ministère de l'Education nationale
- Présentation de la convention avec l'INSERM

COMITÉ NATIONAL DU 30 NOVEMBRE 2023

- Présentation du budget initial 2024
- Renouvellement de la convention avec la CNAV
- Renouvellement de la convention avec l'INJS
- Renouvellement de la convention avec l'INRAE
- Présentation de la prolongation de la dérogation pour compensation PCH
- Présentation de l'évolution des aides au parcours
- Présentation de l'expérimentation « Cancer et travail en faveur de l'emploi »
- Renouvellement de la convention Etat-Pôle emploi-Chéops-Agefiph-FIPHFP : avenant 2024
- Renouvellement du partenariat FIPHFP-France Universités
- Présentation du marché Handi-Pactes



SÉANCES DES COMITÉS LOCAUX

AUVERGNE – RHÔNE ALPES	► 26/01 ► 16/03 ► 27/04 ► 30/05	► 12/10 ► 07/12
BOURGOGNE- FRANCHE COMTÉ	► 03/01 ► 7/04 ► 25/05	
BRETAGNE	► 08/06	► 07/12
CENTRE – VAL DE LOIRE	► 23/03	► 07/12
CORSE		
GRAND-EST	► 03/05	► 11/09 ► 12/10
HAUTS-DE-FRANCE		► 10/10 ► 14/11 ► 19/12
ÎLE-DE-FRANCE	► 14/04	► 07/07 ► 13/10 ► 15/12
NORMANDIE	► 01/06	► 19/12
NOUVELLE AQUITAINE	► 28/02	► 07/07
OCCITANIE	► 09/03 ► 29/06	► 05/10 ► 14/12
PAYS DE LA LOIRE		► 14/12
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	► 20/04 ► 22/06	► 14/12
GUYANE	► 19/04	
LA RÉUNION	► 04/04	► 13/09 ► 06/12
MAYOTTE	► 26/01	► 29/08

COMITÉ DES USAGERS

- ▶ **Didier Babet** – de Saint-Pierre-de-la-Réunion
- ▶ **Thomas Carbonnelle** – ministère de la Culture
- ▶ **Valérie Castedo** – Gendarmerie nationale
- ▶ **Maxime Chauvet** – Mairie de Bonson
- ▶ **Gaëlle Crétien** – Région Normandie
- ▶ **Maria Dias Borges** – ministère de la Justice / Cour d'Appel de Paris
- ▶ **Corine Durantay** – CHRU de Nancy
- ▶ **Laure Guyomar** – Centre hospitalier Lac Léman
- ▶ **Frédéric Lacaze** – Mairie de Toulouse
- ▶ **Denis Laverdure** – Ministère de l'Intérieur / Compagnie CRS Montélimar
- ▶ **Yohanes Makanda** – Université Sorbonne Nouvelle
- ▶ **Delphine Marzak** – Mairie de Fontenay-aux-Roses
- ▶ **Nadia Mleczko** – Ministère de la Transition écologique
- ▶ **Nathalie Ombret** – VETAGRO Sup
- ▶ **Nathalie Raimondi** – Ministère de l'Education nationale
- ▶ **Véronique Robin** – CHU de Pointe à Pitre
- ▶ **Anne-Marie Soulagne** – Mairie de Nanterre
- ▶ **Isabelle Vialatte** – Hospices Civils de Lyon
- ▶ **Nini Weena** – Métropole européenne de Lille

CONSEIL SCIENTIFIQUE

- ▶ **Michel Busnel**, Médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation, Président d'honneur fondateur de l'association Comète France ;
- ▶ **Solange Fasoli**, Membre de la CNSA, Ancienne membre du Comité national du FIPHFP ;
- ▶ **Florian Forestier**, Philosophe, Directeur des études, Conservateur, chargé de mission d'innovation sociale auprès de la BNF ;
- ▶ **Rodolphe Gelin**, Directeur de recherches en robotique et Intelligence Artificielle, ex chercheur au Centre d'énergie atomique ;
- ▶ **André Guéneq**, Médecin Hors Classe de Sapeur Pompiers ;
- ▶ **Francis Guiteau**, Ancien Directeur de la mutualité française Anjou-Mayenne, Spécialiste de la déficience sensorielle ;
- ▶ **Marie Anne Montchamp**, Ancienne Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, Directrice de l'ORCIP ;
- ▶ **Bernard Pachoud**, Psychiatre, Chercheur au CRPMS et professeur de psychopathologie à l'Université Paris-Diderot ;
- ▶ **Anna Picard**, Directrice générale de Comète France et Comète Fair ;
- ▶ **Daniel Vitry** Professeur émérite en sciences économiques de l'Université Paris II Panthéon-Assas ;
- ▶ **Jean-Charles Watiez** Directeur chargé de missions auprès de la Direction Générale de la Caisse des dépôts, Ancien Directeur de l'établissement public FIPHFP, Secrétaire exécutif du mouvement international ATD Quart Monde

GLOSSAIRE

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

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

ARS : Agence régionale de santé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Cap emploi : Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CCAS : Centre communal d'action sociale

CD : Conseil départemental

CDG : Centre de gestion de la Fonction publique

CEP : Conseiller en évolution professionnelle

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

CHRU : Centre hospitalier régional universitaire

CMC : Conseiller en mobilité carrière

CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNFPT : Centre national de la Fonction publique territoriale

CNSA : Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CPF : Compte personnel de formation

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CRP : Centre de réadaptation professionnelle

DEA : Dispositif emploi accompagné

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

DGCL : Direction générale des collectivités locales

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGER : Direction générale de l'enseignement et de la recherche

DGOS : Direction générale de l'offre de soins

DGSIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

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

DINUM : Direction interministérielle du numérique de l'État

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DTH : Directeur/trice territorial/e au handicap

DuoDay : Journée nationale pendant laquelle un employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien

EA : Entreprise adaptée

EHESP : École des hautes études en santé publique

ENT : Environnement numérique de travail

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

ESMS : Établissement ou service social ou médico-social

ESPO : Établissement de services de pré-orientation

ESRP : Établissement et services de réadaptation professionnelle

FALC : Facile à lire et à comprendre

FFH : Fédération française handisport

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

FPE : Fonction publique d'État

FPH : Fonction publique hospitalière

FPT : Fonction publique territoriale

Handi-Pacte : Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap

INJS : Institut national des jeunes sourds

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

PCH : Prestation de compensation du handicap

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

PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

PRST : Plan régional de santé au travail

PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

RGAA : Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

SPE : Service public pour l'emploi

TH : Travailleur handicapé

TMS : Troubles musculosquelettiques

TSA : Troubles du spectre de l'autisme

NOTES

NOTES



Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

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

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

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

