

# RAPPORT D'ACTIVITÉ



---

Accompagner  
les employeurs publics  
dans leur politique handicap

---



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

RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ  
ENGAGEMENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT  
INCLUSION INCLUSION INCLUSION  
ÉGALITÉ DES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANCES  
SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ  
BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE  
RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ  
ENGAGEMENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT  
INCLUSION INCLUSION INCLUSION  
ÉGALITÉ DES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANCES  
SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ  
BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE



INCLUSION INCLUSION INCLUSION  
ÉGALITÉ DES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANCES  
SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ  
BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE  
RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ  
ENGAGEMENT ENGAGEMENT ENGAGEMENT  
INCLUSION INCLUSION INCLUSION  
ÉGALITÉ DES CHANCES ÉGALITÉ DES CHANCES  
SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ SOLIDARITÉ  
BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE BIENVEILLANCE  
RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ RESPONSABILITÉ



# SOMMAIRE

---

<b>PARTIE 1</b> Gouvernance, programme exceptionnel et partenariats	page 4
<b>PARTIE 2</b> Appui aux employeurs publics	page 30
<b>PARTIE 3</b> Résultats du FIPHFP	page 50
<b>PARTIE 4</b> Vie des territoires	page 62
<b>PARTIE 5</b> Annexes	page 110

---





# GOVERNANCE, PROGRAMME EXCEPTIONNEL ET PARTENARIATS

## Éditoriaux page 6

Édito de Françoise Descamps-Crosnier, présidente du Comité national du FIPHFP  
Regards croisés des vice-présidents du comité national du FIPHFP  
Christophe Godard & François Serclerat  
Chiffres clés

## Gouvernance page 10

Le Comité national, clé de voûte de la gouvernance du FIPHFP  
Le Conseil scientifique et les partenariats de recherche  
Le Comité des usagers : objectifs et réalisations  
Édito de Marine Neuville, directrice du FIPHFP  
Interview de Séverine Baudouin, directrice adjointe du FIPHFP

## Programme exceptionnel 2022-2024 du FIPHFP page 15

4 thématiques clés pour une fonction publique inclusive  
Accessibilité numérique  
Évolution de carrière  
Focus sur la SEEPH 2024  
Handicaps invisibles  
Focus sur le Tour de France des Handicaps invisibles 2024

## Partenariats avec les acteurs de l'emploi et du handicap page 26

La convention de coopération AGEFIPH-FIPHFP 2024-2027  
La convention de partenariat entre le CFEA, l'AGEFIPH et le FIPHFP  
Partenariat avec la FFH



ÉDITO

## FRANÇOISE DESCAMPS-CROSNIER

Présidente du Comité national du FIPHFP

Le FIPHFP a, cette année encore, un bilan dont il peut être fier. L'année 2024 aura permis d'améliorer notre accompagnement des employeurs publics afin qu'ils recrutent davantage et mieux des personnes en situation de handicap, qu'ils maintiennent plus en emploi et offrent des parcours professionnels plus diversifiés aux agents en situation de handicap.

Les dispositifs que nous avons proposés et les actions que nous avons déployées sur tout le territoire ont permis des avancées dans les trois versants de la Fonction publique. Certes, nous devons continuer à trouver des pistes d'amélioration en restant à l'écoute des bénéficiaires directs. Nous le faisons notamment en reprenant les préconisations de notre comité des usagers créé en 2023 et qui s'est fortement mobilisé en 2024. Cette écoute, nous l'avons aussi grâce aux nombreux échanges que nous avons régulièrement sur le terrain et lors d'événements comme nos étapes du *Tour de France des handicaps invisibles* pour l'année 2024, avec les employeurs publics et tous nos partenaires institutionnels et associatifs. Que nos directrices et directeurs territoriaux au Handicap dans les régions et nos *Handi-Pactes*, véritables animateurs de réseaux, soient remerciés pour leur implication.

Au-delà des chiffres que nous vous présentons dans notre rapport d'activité, c'est le sentiment général d'écoute, de travail collectif, de recherche de progrès et d'innovation qui doit transparaître au fil de votre lecture. L'action du FIPHFP, elle est humaine !

Cette année s'achève, entre autres, avec la signature de la convention avec l'AMF (Association des maires et des présidents d'intercommunalité de France) qui permettra un partenariat national mais aussi départemental en lien avec les associations des maires pour mieux sensibiliser et accompagner les employeurs publics locaux dans le cadre de leur politique locale Handicap dans une approche inclusive de toutes les différences. Cette convention complète les **105 conventions renouvelées et débutées en 2024**, et atteste de la confiance que les acteurs publics continuent de nous accorder. Nous poursuivons notre maillage du territoire en renforçant notre accompagnement auprès des employeurs publics et des agents en situation de handicap, et en innovant pour répondre aux défis émergents. L'année 2024 a confirmé le rôle stratégique du FIPHFP dans la mise en œuvre de politiques concrètes en faveur de l'emploi et de l'inclusion.

Parmi les temps forts, on peut souligner **l'accompagnement renforcé des employeurs publics** grâce à la mise en place de formations spécifiques. Ces sessions ont permis de mieux sensibiliser les équipes aux enjeux du recrutement et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap, tout en diffusant des outils pratiques pour améliorer les processus d'aménagement de postes et de gestion des parcours professionnels. En région, ces initiatives ont souvent pris la forme de webinaires mais aussi de rencontres de terrain, favorisant l'échange d'expériences et l'identification de bonnes pratiques entre collectivités et administrations publiques.

Le FIPHFP s'est également distingué par son soutien continu aux projets d'innovation sociale. À titre

d'exemple, 2024 a vu **l'élargissement des dispositifs de tutorat et de parrainage**. Ces programmes, pilotés en partenariat avec des employeurs publics pionniers, ont contribué à accompagner les nouveaux agents en situation de handicap dans leur prise de fonction et leur évolution professionnelle, en leur offrant un cadre bienveillant et structuré.

Ces avancées traduisent une volonté partagée par tous les acteurs impliqués : **faire de la Fonction publique un modèle d'inclusion et de solidarité**. Je tiens ici à saluer l'engagement des équipes du FIPHFP, tant au niveau national que territorial, des employeurs publics et de nos partenaires parmi lesquels la Caisse des dépôts, le gestionnaire administratif du FIPHFP. Par leur mobilisation et leur créativité, ils contribuent à donner une réalité concrète aux valeurs portées par notre mission.

Mais l'heure est toujours à faire changer le regard sur le handicap, à changer nos comportements et à rendre toujours plus lisibles les richesses de nos différences.

Nous avons cette année eu la chance d'être portés par un événement fédérateur qui a sensibilisé le pays entier au handicap, les jeux paralympiques. Les performances des athlètes, leurs exploits remarquables mettaient en avant les sportifs avant leur handicap ; dans l'emploi aussi, faisons en sorte de voir les compétences avant le handicap. C'est ce que nous cherchons à valoriser au FIPHFP !

Je vous souhaite une bonne lecture de ce rapport d'activité, qui reflète une année de progrès collectifs et d'initiatives porteuses de belles perspectives pour les années à venir.

**Quelles actions du FIPHFP reflètent le mieux l'engagement du FIPHFP pour les personnes handicapées ?**

**Christophe Godard** : Le Tour de France des handicaps invisibles a été une initiative majeure démarrée en 2023 et qui s'est terminée en 2024. Cette démarche a permis de renforcer la visibilité du FIPHFP dans les territoires et de mettre en lumière des réalités souvent peu connues. À chaque étape, des échanges riches ont eu lieu, favorisant une meilleure compréhension des enjeux liés aux handicaps invisibles.

Les Jeux Paralympiques ont aussi été une formidable occasion de changer de regard sur les personnes en situation de handicap en valorisant leurs performances.

**François Serclerat** : L'année 2024 a marqué un tournant avec des avancées significatives, notamment sur le plan de l'accompagnement des parcours professionnels des personnes en situation de handicap. Le dispositif expérimental Handi'talents a été lancé fin novembre, avec l'objectif de proposer des dispositifs sur mesure à 60 agents issus des trois versants de la Fonction publique pour les aider à progresser dans leur carrière.

Je souhaite également mettre en avant la mobilisation du comité des usagers, créé en 2023, qui offre un espace d'expression aux bénéficiaires. Cet outil précieux renforce notre capacité à nous adapter aux besoins locaux, tout en consolidant une dynamique participative essentielle.

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

Christophe Godard & François Serclerat



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

**CD** : Le FIPHFP confirme son rôle clef dans la promotion de l'inclusion dans la Fonction publique. L'évolution du catalogue des aides, un outil clé pour les employeurs et agents, démontre notre volonté de simplifier et d'optimiser l'accès aux dispositifs existants. Ces avancées nous positionnent comme un acteur de référence, capable de répondre aux attentes croissantes en matière de handicap.

**FS** : En matière d'accessibilité numérique, nous avons continué nos démarches pour mieux répondre aux besoins spécifiques, entre autres pour les personnes, malvoyantes ou atteintes de troubles dys. Ainsi, le FIPHFP a signé un nouveau partenariat avec l'Agence de mutualisation des universités et des établissements d'enseignement supérieur (Amue) pour développer l'accessibilité numérique des applications utilisées par les agents publics qui travaillent dans ces établissements. Ces efforts s'inscrivent dans une dynamique continue, avec l'objectif de garantir une inclusion toujours plus large.

**Quelles sont les priorités du FIPHFP pour 2025 ?**

**FS** : À l'aube des 20 ans de la loi de 2005 et donc des 20 ans du FIPHFP, l'objectif principal reste clair : dépasser le seuil des 6 % d'emploi de personnes handicapées dans la Fonction publique. Nous devons aller au-delà de cet objectif. Un autre axe prioritaire est la sensibilisation autour de la RQTH. Il est essentiel d'informer toujours et encore sur les bénéfices de cette reconnaissance, tant pour les employeurs que pour les agents. Le Tour de France des 20 ans du FIPHFP, qui débutera le 11 février 2025, en Île-de-France jouera un rôle clé pour continuer à informer et encourager les déclarations des agents en situation de handicap auprès de leur employeur.

**CG** : La communication auprès des employeurs est un levier essentiel pour renforcer la mise en œuvre de la loi de 2005. Nous devons poursuivre nos efforts pour sensibiliser aux dispositifs existants et mieux faire connaître les avantages pour les employeurs. L'accessibilité numérique et l'accompagnement des parcours professionnels demeurent des axes fondamentaux. Ils nécessitent des solutions adaptées à tous les types de handicaps. Chaque avancée en ce sens contribue à rendre notre Fonction publique inclusive.





# 2024 EN CHIFFRES



(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

## 5,93 %

(vs 5,66 % en 2023)

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

## 4,86 %

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

## 5,90 %

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

## 7,24 %

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



## 287 130

(vs 269 786 en 2023)

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2024

## 101 906

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

## 59 657

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

## 125 567

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

## 127,06 M€

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

## 118,49 M€

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

### LES AIDES PLATEFORME

## 18,45 M€

(vs 21,43 M€ en 2023)

FPE ..... 1,14 M€

FPH ..... 3,11 M€

FPT ..... 14,20 M€

### LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

## 49,86 M€

(vs 41,19 M€ en 2023)

FPE ..... 16,46 M€

FPH ..... 5,95 M€

FPT ..... 27,44 M€

## 37 778

recrutements réalisés  
(vs 34 252 en 2023)

## 8 805

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

### LES PARTENARIATS

## 48,35 M€

(vs 46,91 M€ en 2023)

FPE ..... 0,25 M€

FPH ..... 2,34 M€

FPT ..... 1,00 M€

Actions communes ..... 0,89 M€

AGEFIPH/France Travail .. 43,88 M€

### LES HANDI-PACTES TERRITORIAUX

## 1,82 M€

(vs 1,49 M€ en 2023)

# GOUVERNANCE

## LE COMITÉ NATIONAL, CLÉ DE VOUTE DE LA GOUVERNANCE DU FIPHFP

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 voute 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.**

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

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

## LE CONSEIL SCIENTIFIQUE ET LES PARTENARIATS DE RECHERCHE

Institué par la Convention d'objectifs et de gestion 2014-2019 conclue entre le FIPHFP et l'État, consolidé par la COG 2020-2024, le conseil scientifique est un organe consultatif, chargé de nourrir les débats préparatoires 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 la veille scientifique des travaux et publications en cours dans le périmètre d'activité du FIPHFP.

Le conseil scientifique a été renouvelé pour une durée de trois ans, conformément à la décision approuvée lors du Comité national du 14 mars 2024.

Il joue un rôle essentiel dans la mise en œuvre de partenariats de recherche dans le champ de l'emploi des personnes en situation de handicap. En 2024, deux partenariats de recherche ont été renouvelés, avec Le Nouvel Institut et avec l'École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP).

### Partenariat avec Le Nouvel Institut

En 2024, Le FIPHFP et Le Nouvel Institut ont voulu approfondir le projet *Travail et cancer du sein dans les entreprises et les collectivités* et ses travaux conduits dans le cadre des conventions de partenariat consacrées à explorer des voies innovantes pour élargir le maintien en emploi au travail constructeur de santé à la loupe du cancer du sein dans la fonction publique territoriale entre 2021 et 2023.

À partir des enseignements et des nouvelles questions posées sur l'élargissement du maintien en emploi, ce projet *Innover pour élargir le maintien en emploi au travail constructeur de santé à la loupe du cancer* a pour objectif de resserrer la focale et de se concentrer sur l'expérimentation, la capitalisation et le partage de démarches outillées innovantes pour appuyer les situations de travail avec ou après un cancer.



Ce projet se construit jusqu'au 31 décembre 2025 autour de trois lots :

- Lot 1 : expérimenter la possibilité de travailler avec ou après un cancer en environnement réel.
- Lot 2 : ingénierie de Master Class *Travailler avec ou après un cancer* pour mettre en place une offre de formation en incluant l'accompagnement du management.
- Lot 3 : transférer et assurer le portage politique des propositions argumentées pour élargir le maintien en emploi au travail constructeur de santé. Il a aussi pour ambition de couvrir les trois versants de la Fonction publique.

### Partenariat avec l'École des Hautes Études de Santé Publique (EHESP)

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

Le 13 juin 2024, une journée d'études avait pour but de présenter les résultats de la recherche menée entre 2021 et 2024 sur la thématique *Handicap et emploi dans la Fonction publique* à travers deux axes :

- les référents handicap ;
- la prévention du handicap et le maintien dans l'emploi à travers l'exemple de la fonction publique hospitalière.

Une centaine de professionnels a pu échanger notamment sur la fonction de référent handicap et sur les enjeux pour l'action publique en identifiant les éléments de diagnostic et les actions que pourraient porter les politiques publiques).

Dans la continuité, un quatrième partenariat (2025-2028) voté par le Comité national le 18 décembre 2024 a pour objet de définir les modalités pratiques et financières du soutien du FIPHFP apporté à l'EHESP pour le financement de recherche destinée à approfondir et alimenter les connaissances sur les liens entre emploi et handicap dans la Fonction publique.

Il s'articule autour de trois axes :

- Axe 1 – Soutenabilité du travail hospitalier : Cet axe vise à comprendre les pratiques individuelles des soignants pour compenser les problématiques de santé ;
- Axe 2 – Exploration des carrières de la fonction publique hospitalière : il s'agit d'étudier les trajectoires en évaluant l'impact de leur santé sur l'évolution de leur carrière.
- Axe 3 – Maintien et recrutement des personnes atteintes de maladies chroniques dans la Fonction publique. Cet axe se concentre sur l'analyse de l'impact de divers facteurs sur les parcours professionnels de personnes atteintes de sclérose en plaques (SEP) dans les trois versants de la Fonction publique.

## LE 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 !

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.

Le comité des usagers joue désormais pleinement son rôle au sein des instances du FIPHFP, afin d'associer et de mieux prendre en compte les besoins des bénéficiaires finaux du Fonds.

Il permet 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.

L'objectif du comité est de simplifier, de rendre plus lisible et accessible l'offre d'interventions du FIPHFP et d'être force de proposition afin d'améliorer la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap.

Ce comité 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 régulier entre le Fonds et les territoires ;
- La participation d'usagers vise à rendre plus lisibles et plus accessibles les actions du 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.

### Actions et réalisations en 2024

Les membres du comité se sont réunis à trois reprises en 2024, en présentiel, dans le cadre d'une séance plénière. Une restitution annuelle au Comité national du FIPHFP, en mars 2024, a permis de présenter les travaux réalisés et les résultats obtenus.

Depuis le lancement du comité des usagers, ce dernier a travaillé activement sur 4 thèmes (aides techniques du FIPHFP ; parcours professionnels ; apprentissage ; retour après un arrêt long pour raison de santé), dans une double approche "Constats / Préconisations". Des experts ou "personnes ressources" sont sollicités puis invités à participer à la séance plénière. Pour chaque thème, une synthèse est réalisée par le comité comportant des pistes d'évolution.

Des informations et consultations ponctuelles du comité ont également été effectuées sur différents projets portés par le FIPHFP (projet Handi'Talents en lien avec la direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP), catalogue interactif du FIPHFP, accessibilité du site internet).

### Les dates clé en 2024

**23 janvier**

#### Séance plénière

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour leur troisième séance plénière afin de finaliser les travaux relatifs aux parcours professionnels et aux évolutions de carrière des agents publics en situation de handicap. Les membres ont notamment mis en avant un frein prioritaire à lever qui est l'accessibilité et la nécessité d'enrichir et de rendre plus lisible l'offre du FIPHFP avec des enjeux forts autour du tutorat. À cette occasion, le comité a réalisé une revue des aides catalogue du FIPHFP et a proposé de nombreuses évolutions.

**28 mai**

#### Séance plénière

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour travailler sur le thème de l'apprentissage. Ces travaux ont permis de poser des constats et de travailler sur les pistes d'évolutions autour de 3 temps : avant le recrutement ; pendant le contrat ; à l'issue du contrat. Il est apparu que les aides proposées par le FIPHFP donnaient globalement satisfaction.

**10 décembre**

#### Séance plénière

Les membres du comité se sont réunis pour travailler sur le retour après un arrêt long pour raison de santé (4<sup>ème</sup> thème).

**2 avril**

Une réunion en distanciel a été organisée entre le FIPHFP et le comité des usagers pour travailler sur les améliorations à apporter au catalogue en ligne du FIPHFP. Une restitution a ensuite été organisée le 12 septembre pour présenter les évolutions du catalogue envisagées afin de répondre aux difficultés identifiées par les membres du comité.

**9 avril**

Le comité d'animation du FIPHFP désigne trois nouveaux membres qui participeront à la séance plénière du 28 mai.

**10 octobre**

Le Comité national du FIPHFP valide des évolutions du catalogue des aides qui permettent de répondre à des besoins et difficultés qui avaient été identifiés par le comité des usagers.

**12 décembre**

Un temps de présentation et d'échanges a été organisé avec les membres du comité sur les évolutions du site du FIPHFP en termes d'accessibilité.



## ÉDITO DE MARINE NEUVILLE, DIRECTRICE DU FIPHFP

Après près de deux années passées à la direction du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP), je suis fière de vous présenter ce rapport d'activité 2024 qui démontre la qualité et la pertinence de nos interventions pour accompagner employeurs et agents publics en situation de handicap. Il met également en lumière les nouveaux outils déployés, le renforcement des collaborations avec nos partenaires et les actions menées pour répondre aux défis de l'inclusion professionnelle dans les trois versants de la Fonction publique.

Cette année 2024 a été marquée par une **consolidation des initiatives engagées en 2023** et l'ouverture de nouvelles perspectives. Le *Tour de France des handicaps invisibles*, qui s'est poursuivi avec dynamisme, a mis à l'honneur des thématiques aussi variées que le diabète, les troubles musculosquelettiques, le handicap psychique, le cancer ou encore le handicap auditif. Ces étapes, organisées en métropole et en Outre-mer, ont permis d'aborder des problématiques spécifiques à chaque territoire. Elles ont aussi permis de sensibiliser employeurs et agents publics tout en mettant en avant des solutions concrètes, comme les aménagements de poste et l'adaptation des organisations de travail, pour mieux accompagner les agents en situation de handicap.

2024 a été également une année riche en partenariats structurants. Ainsi nous avons renouvelé notre convention avec l'AGEFIPH pour 4 ans avec l'objectif de continuer à déployer nos dispositifs communs, comme l'emploi accompagné et les plateformes de prêt de matériel, et d'accroître notre coopération dans le champ de la formation à travers le dispositif des *Référents handicap formation*. Et en soutien aux employeurs publics,

nous avons signé en 2024 plus d'une centaine de conventions avec des collectivités territoriales, des hôpitaux, des universités et des ministères afin qu'ils puissent continuer à déployer des politiques d'emploi actives et efficaces au service des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique

À l'occasion de la *Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées* (SEEPH), placée sous le thème des parcours professionnels et de l'égalité des chances, nous avons proposé des ressources pratiques et innovantes pour les employeurs, en mettant en lumière l'importance de la sensibilisation et de la formation du collectif de travail pour accueillir et accompagner au mieux les collaborateurs en situation de handicap. Et lors de cette semaine a été lancé le dispositif expérimental *Handi'Talents*, qui va permettre à 60 agents des 3 versants de la Fonction publique de bénéficier d'un parcours sur mesure pour progresser dans leur carrière professionnelle.

Enfin, cette année a permis de préparer un événement clé dans la vie du FIPHFP : la célébration de son **20<sup>ème</sup> anniversaire en 2025**. Cet événement, qui est marqué par l'organisation d'étape en région au cours desquelles sont remis les *Trophées Emploi public et Handicap*, offre l'opportunité de revenir sur deux décennies d'actions marquantes et de présenter l'ambition stratégique portée par le FIPHFP pour les prochaines années : **FIPHFP AMBITION 2030**.

Ces avancées sont rendues possibles grâce à l'engagement de nos équipes et de nos partenaires. Aussi, je tiens à saluer le travail de tous ceux qui, chaque jour, participent à rendre les trois versants de la Fonction publique inclusifs.

Restons mobilisés et, ensemble, continuons à œuvrer pour que chaque personne en situation de handicap puisse trouver sa place au sein de la Fonction publique et s'y épanouir pleinement !



## INTERVIEW DE SÉVERINE BAUDOIN, DIRECTRICE ADJOINTE DU FIPHP

### Le nouveau souffle que vous mentionnez dans votre interview de l'année dernière a-t-il été insufflé au FIPHP ?

La question se pose d'abord sur le plan stratégique. Les travaux qui ont été réalisés à la suite de la conférence nationale du handicap ont ciblé plusieurs dynamiques et ont été déclinés dans les territoires. Je pense notamment aux plateformes de prêt de matériel dont l'objectif est de couvrir 100% des besoins des travailleurs en situation de handicap d'ici à la fin 2025. Ces plateformes, qui permettent d'apporter une réponse rapide à un besoin urgent, s'avèrent être particulièrement efficaces.

Par ailleurs, le renforcement du partenariat avec l'AGEFIPH a été probant, et l'ouverture pour l'heure de deux sur quatre des plateformes attendues sur l'emploi et la formation me semble être la marque de l'efficacité de nos travaux.

### Quel bilan peut-on dresser du programme exceptionnel ? En particulier le TDF des handicaps invisibles ?

Sur le Tour de France, dont le 6 décembre a été la dernière date, nous avons pu nourrir des réflexions, créer des événements et nouer des partenariats précieux. D'abord pour renforcer la notoriété du FIPHP auprès de ses bénéficiaires, mais également pour faire davantage connaître les handicaps invisibles. Nous avons eu la chance de rencontrer et de faire connaître de nombreux acteurs. Nous avons pu recueillir de nombreux retours d'expérience et ce y compris en se donnant l'occasion d'approfondir des thématiques plus pointues comme l'épilepsie lors de l'étape à Rennes par exemple. Enfin, les retours des participants sont très positifs, et cette initiative a également facilité l'identification des référents territoriaux du FIPHP, renforçant ainsi le travail en réseau.

### Quel a été à votre sens l'évènement marquant de 2024 pour le FIPHP ?

Je crois que le Tour de France a réellement été le fil conducteur de cette année 2024. Mais je pense aussi à



la SEEPH qui a mis en valeur le sujet crucial de l'accompagnement dans l'emploi. Les nombreux témoignages reçus permettent de mettre en lumière la construction de beaux parcours professionnels en dépit des situations de handicap. À ce titre, le déploiement du programme *Handi'Talents* permet d'envisager de riches perspectives pour ce sujet.

### Et relativement aux jeux paralympiques ?

Les cérémonies d'ouverture et de clôture des JPO ont permis de voir un dépassement du handicap. **On n'a plus vu les handicaps mais la compétence sportive, et c'est la même question dans le travail !**

### Quels sont les objectifs du FIPHP pour 2025 ?

L'année 2025 va être une période de renouvellement. Sur le plan stratégique, l'ambition que nous portons autour de nos valeurs va sûrement irriguer les pratiques. Un des chantiers est la simplification de la procédure de conventionnement. Je crois également qu'il va falloir mobiliser plus d'études afin de mieux connaître et faire connaître le handicap et ses enjeux pour les personnes. Enfin, je crois qu'il faut remettre l'humain pleinement au cœur de notre action, et à ce titre, nous allons ouvrir une ligne téléphonique pour répondre aux questions des usagers.

### Y a-t-il un dernier point qui vous tient à cœur ?

Oui, je crois que le programme *Handi'Talents* est crucial. Il faut l'axer sur les parcours professionnels et travailler sur l'égalité des droits. La question qui sera la nôtre est, comment sensibiliser les acteurs publics sur les plans de carrière. Il va donc falloir continuer à développer des outils afin de faire évoluer le catalogue d'aides disponible. Des dispositifs comme le coaching et le tutorat, mobilisés à bon escient, seraient très efficaces pour accompagner les parcours.



# PROGRAMME EXCEPTIONNEL 2022-2024 DU FIPHFP

## 4 THÉMATIQUES CLÉS POUR UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE

En 2024, le FIPHFP poursuit son engagement en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique. Dans le cadre du programme exceptionnel 2022-2024, quatre thématiques majeures ont guidé ses actions, répondant aux défis actuels et aux évolutions du monde du travail: **l'accessibilité numérique, l'évolution des carrières, les handicaps invisibles et les nouveaux modes et lieux de travail.**

Ces thématiques, au cœur des priorités du Fonds, permettent d'accélérer l'application des dispositions législatives et réglementaires récentes et d'impulser de nouvelles dynamiques en matière d'accessibilité, de parcours professionnels et d'adaptation des environnements de travail.

L'évolution des modes de travail impose une adaptation continue des dispositifs d'accompagnement. Le FIPHFP a poursuivi ses études et expérimentations pour mieux répondre aux enjeux du télétravail, des espaces de travail partagés et des plateformes de prêt de matériel, afin d'offrir aux agents en situation de handicap des conditions de travail adaptées et inclusives.

Grâce à ces actions, le FIPHFP continue d'être un acteur majeur de l'inclusion dans la Fonction publique, en anticipant les transformations du monde du travail et en proposant des solutions adaptées aux besoins des employeurs et des agents.



## ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

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

Les obligations nouvelles de conformité au Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA) et les sanctions qui pourront désormais être infligées par l'Arcom ont un effet incitatif auprès des employeurs publics. Les aides du FIPHFP peuvent accompagner la mise en conformité et éviter la sanction.

L'accessibilité numérique concerne tous les systèmes d'information métiers (SI), logiciels et applications métiers ainsi que les interfaces informatiques ou techniques utilisés par les personnes en situation de handicap.

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

### PARTENARIAT AVEC L'AMUE

Le jeudi 21 novembre, Marine Neuville, directrice du FIPHFP, et Simon Larger, directeur de l'AMUE, ont signé une convention de partenariat qui permet de soutenir un **ambitieux programme pluriannuel de mise en accessibilité des outils numériques dans le champ de l'enseignement supérieur**.

Ce plan d'actions est structuré autour de sept actions majeures visant à améliorer l'accessibilité numérique des solutions et services proposés par l'AMUE :

1. Audits des applications et élaboration du schéma directeur RG2A.
2. Mise en œuvre des évolutions sur les solutions auditées.
3. Actions de formation pour renforcer les compétences internes.
4. Renouvellement des audits pour garantir la conformité continue.
5. Développement et accompagnement de l'accessibilité pour l'application Pégase.
6. Adaptation des formations et accompagnements pour les adhérents.
7. Mise en conformité des publications de la Collection Numérique.

L'AMUE avait déjà construit son plan d'action, à la suite d'un audit, pour déterminer ses priorités pour des avancées rapides. Le financement apporté par le FIPHFP aura un effet levier pour accélérer et amplifier les progressions sur les outils utilisés par les personnels des universités et des grandes écoles.

### PARTENARIAT AVEC LE CENTHIC

Le FIPHFP finance un programme expérimental avec le CENTHIC (Centre d'expertise national des technologies de l'information et de la communication pour l'autonomie) Il s'agit de proposer un programme d'accompagnement d'employeurs publics des trois versants de la Fonction publique des régions Centre - Val de Loire et Pays de la Loire pour avoir une politique volontariste en matière d'accessibilité numérique et favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi.

Le plan d'action est composé de trois phases :

1. Le recensement des Systèmes d'Informations utilisés dans les trois versants de la Fonction publique.
2. L'évaluation 360° de l'aménagement de poste de travail (ergonomie, accessibilité numérique et outils informatique). Ces évaluations sont en cours. Neuf agents sont accompagnés formés et équipés.
3. Recommandations pour la mise en accessibilité des SI ou applications métiers par versant de la FP pour optimiser l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cette expérimentation prendra fin en 2025.





## ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

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

La Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023 a acté la mise en place d'un programme d'accompagnement du parcours professionnel des agents publics en situation de handicap des trois versants de la Fonction publique. Ce programme complète la dynamique engagée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, et les dispositifs créés à destination des agents en situation de handicap de la Fonction publique.

Le FIPHFP et la direction générale de l'administration et de la Fonction publique ont ainsi signé une convention de partenariat, le 21 novembre, pour mettre en place un outil au service de la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Il s'agit entre autres de proposer des réponses aux constats portés par la Défenseure des droits. La question du handicap est la première cause de saisine, la question la plus prégnante est celle de l'emploi. Parmi les préoccupations liées à l'emploi, le sujet de la progression de carrière est essentiel.

Le programme *Handi'Talents* est un programme inédit d'accompagnement visant à promouvoir l'égalité professionnelle et à offrir de nouvelles opportunités de carrière aux agents publics en situation de handicap. Ce programme s'inscrit dans l'objectif d'accroître toujours plus le nombre d'agents en situations de handicaps dans les trois versants de la Fonction publique.

Ce programme s'adresse aux agents publics en situation de handicap :

- bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés au 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- de catégorie C, B et A, à l'exclusion des cadres supérieurs ;
- disposant d'une ancienneté de quatre ans de services publics à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

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

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

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

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

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



Ce programme inédit *Handi'Talents* permet d'apporter une réponse aux besoins exprimés par les agents de la Fonction publique en situation de handicap comme celui de connaître une progression dans leur carrière et développer de nouvelles compétences. Il permet également d'identifier des talents par l'accès à des emplois plus valorisants et constitue une opportunité unique de transformer durablement les pratiques professionnelles et les mentalités dans la Fonction publique.



# Une SEEPH 2024 sur le thème des parcours professionnels

Pour la 28<sup>ème</sup> Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH, du 18 au 22 novembre 2024), LADAPT, l'AGEFIPH et le FIPHFP proposent de s'engager, de débattre et mettre en valeur des actions dans toute la France autour de la thématique: **Handicap et parcours professionnel: comment assurer une vraie égalité des chances?**

Cet événement a donné la parole aux acteurs publics et privés, aux entreprises, administrations, associations, ainsi qu'aux collaborateurs et, surtout, aux **personnes en situation de handicap**, qui restent confrontées à de nombreuses barrières dans leur évolution professionnelle.

Le parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap a connu des avancées, mais des inégalités persistent. En quatre ans, **le taux de chômage des personnes handicapées est passé de 18% à 12%**, son plus bas niveau depuis une décennie. Toutefois, il restait largement supérieur à celui de l'ensemble de la population (**7,5% au 4<sup>e</sup> trimestre 2023**).

## Des discriminations toujours présentes

À cette occasion, une étude IFOP réalisée en juillet 2024 pour le FIPHFP, l'AGEFIPH et LADAPT a mis en lumière plusieurs constats préoccupants:

- **90% des personnes en situation de handicap (PSH)** ont déclaré avoir déjà été **victimes d'un traitement injuste** dans le monde du travail, contre 70% pour la population générale.
- **64%** des PSH ont indiqué avoir subi des **discriminations professionnelles**, soit près du double de la moyenne nationale (36%).
- **63%** des PSH ont déjà dû **changer de métier ou de poste en raison de leur handicap**.
- **3 personnes en situation de handicap sur 4** ont estimé que leur handicap avait **freiné leur évolution professionnelle**.
- **64% se considéraient sous-payées**, mais seulement 28% osaient demander une augmentation.

Ces chiffres ont mis en évidence la nécessi-

té d'agir pour garantir une véritable égalité des chances et lever les obstacles qui entravent encore les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap.

## Une prise de conscience nécessaire

En 2024, le handicap était toujours la première cause de discrimination en France. Dans le monde professionnel, de nombreux préjugés persistaient et limitaient les opportunités de carrière. Pour les femmes en situation de handicap, cette discrimination était double: 82% d'entre elles considéraient que la société était injuste envers elles, contre 73% des hommes en situation de handicap.

Face à ces constats, l'édition 2024 de la SEEPH a rappelé l'importance d'une mobilisation collective des employeurs, institutions, syndicats et associations pour créer un environnement professionnel inclusif. Sensibilisation des équipes, formation des managers, adaptation des postes et des conditions de travail: autant de leviers qui ont été mis en avant pour permettre aux travailleurs en situation de handicap d'accéder à une carrière épanouissante et à une pleine citoyenneté professionnelle.

# Les temps forts de la SEEPH

## Lundi 18 novembre

- **Conférence inaugurale de la SEEPH.** Événement de lancement avec la participation des présidents du FIPHFP, de l'AGEFIPH et de LADAPT, ainsi que de l'adjointe en charge de la lutte contre les discriminations. Des médaillés paralympiques étaient également présents.
- **Webinaire sur l'enquête SEEPH.** Présentation des grands enseignements de l'étude *Handicap et parcours professionnel: comment assurer une vraie égalité des chances?* par François Legrand (IFOP).
- **Séminaire Handicap de la Défense et Sécurité Nationale.** Participation du FIPHFP à une table ronde sur l'accompagnement des employeurs, managers et travailleurs.
- **Remise des prix Handitech Trophy.** Cérémonie récompensant les innovations en faveur du handicap.

## Mardi 19 novembre

- **Challenge Handi'Hauts'Lympics.** Un événement sportif organisé par l'AGEFIPH et le FIPHFP à Lille, mettant en avant l'inclusion par le sport.
- **Conférence sur l'apprentissage accompagné en Europe.** Présentation du projet SAS, financé par l'Union européenne, pour favoriser l'apprentissage accompagné des personnes en situation de handicap.

## Mercredi 20 novembre

- **Table ronde au Congrès des Maires.** Discussion avec France Travail et signature d'une convention avec l'Association des Maires de France pour renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique territoriale.

## Jeudi 21 novembre - DuoDay

- **7<sup>e</sup> édition du DuoDay.** Journée nationale durant laquelle des employeurs accueillent une personne en situation de handicap pour une immersion professionnelle.
- **Conférence FIPHFP & Le Monde: Handicap au travail: 20 ans après, est-on mieux accompagné?** Débat sur l'évolution de l'accompagnement des travailleurs handicapés au cours des deux dernières décennies.
- **Conférence sur l'emploi organisée par LADAPT.** Discussions sur l'accès à l'emploi des jeunes en situation de handicap et le rôle du sport dans la réinsertion professionnelle après un accident de la vie.

## Vendredi 22 novembre

- **Webinaire sur l'inaptitude et la reconversion professionnelle.** Discussion sur les enjeux de fin de carrière, la reconversion et les dispositifs d'accompagnement existants.



## 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 nouveaux modes et lieux de travail.](#)



Afin de mieux prendre en compte les besoins des agents concernés par un handicap invisible, le FIPHFP a poursuivi ses actions de sensibilisation et d'accompagnement. Le Tour de France des handicaps invisibles, mené en collaboration avec des partenaires experts, a permis de mettre en lumière la diversité de ces situations et d'identifier des leviers concrets pour améliorer leur prise en charge.

Retrouvez le bilan du Tour de France des handicaps invisibles + [la page consacrée au Tour de France](#)



## En chiffres

- ▶ 18 étapes 
- ▶ 12 thématiques traitées 
- ▶ Plus de 2 000 participants 
- ▶ Près de 250 intervenants 
- ▶ 2 années 

## 18 étapes territorialisées au plus près des employeurs publics

- Jeudi 11 mai 2023 – Normandie : Dépression sévère, Troubles bipolaires et Schizophrénie
- Jeudi 22 juin 2023 – Auvergne-Rhône-Alpes : Troubles du spectre de l'autisme
- Mardi 27 juin 2023 – Corse : Troubles Dys
- Jeudi 5 septembre 2023 – Provence-Alpes-Côte d'Azur : Cancers et maladies chroniques invalidantes
- Mardi 26 septembre 2023 – Centre-Val de Loire : Déficit visuel : Kératocône
- Jeudi 19 octobre 2023 – Hauts-de-France : Cancers
- Mercredi 6 décembre 2023 – Occitanie : Troubles cognitifs
- Mardi 16 janvier 2024 – Guadeloupe : Drépanocytose
- Jeudi 18 janvier 2024 – Martinique : Diabète
- Mardi 23 janvier 2024 – Guyane : Troubles musculosquelettiques (TMS)
- Jeudi 25 janvier 2024 – Ile-de-France : Handicap psychique
- Vendredi 28 juin 2024 – Grand-Est : Cancer
- Mardi 10 septembre 2024 – Pays-de-la-Loire : Troubles psychiques
- Jeudi 3 octobre 2024 – Mayotte : Diabète
- Mercredi 9 octobre 2024 – La Réunion : Diabète
- Jeudi 17 octobre 2024 – Bretagne : Épilepsie et troubles cognitifs
- Jeudi 7 novembre 2024 – Nouvelle-Aquitaine : Troubles auditifs
- Jeudi 5 décembre 2024 – Bourgogne-Franche-Comté : Handicap psychique

## Un Tour de France pour changer le regard sur les handicaps invisibles

Le Tour de France (TDF) des handicaps invisibles, initié par le FIPHFP, constitue une réponse innovante et ambitieuse pour sensibiliser les employeurs publics à la réalité des handicaps invisibles.

Organisé sur deux ans, cet événement a réuni employeurs publics (référénts handicap, élus, direction), partenaires de l'emploi et du handicap, associations et experts pour un dialogue constructif autour d'un enjeu clé : intégrer durablement les handicaps invisibles dans le monde du travail.

Les ambitions du FIPHFP avec ce Tour de France s'articulaient autour de quatre enjeux majeurs :

1. Rendre visibles les handicaps invisibles : sensibiliser aux impacts des troubles souvent méconnus et combattre les stigmatisations associées.
2. Outiller les employeurs publics : leur proposer des solutions concrètes pour aménager les postes et garantir un accompagnement adapté.
3. Valoriser les compétences atypiques : mettre en lumière les contributions des agents en situation de handicap invisible.
4. Renforcer les dynamiques locales et nationales : encourager le partage des bonnes pratiques et fédérer un réseau d'acteurs engagés.

## Tour de France pluriel et adapté aux contextes régionaux

Organisé en 18 étapes régionales, par les directrices et les directeurs territoriaux au handicap et les *Han-di-Pactes* du FIPHFP, le TDF des handicaps invisibles a proposé des thématiques adaptées aux spécificités locales tout en abordant des enjeux nationaux. Par exemple, les étapes ultramarines ont mis l'accent sur des pathologies comme la drépanocytose (Guadeloupe) ou le diabète (Martinique, La Réunion, Mayotte).

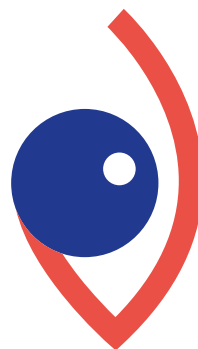
Parmi les autres sujets abordés :

- Dépression et troubles bipolaires en Normandie.
- Troubles du spectre de l'autisme en Auvergne-Rhône-Alpes et en Occitanie.
- Déficit visuel (Kératocône) en Centre-Val de Loire.
- Troubles Dys en Corse et Bretagne.
- Troubles musculosquelettiques (TMS) en Guyane.
- Cancers en Provence-Alpes-Côte d'Azur, Hauts-de-France et Grand-Est.
- Handicap psychique en Île-de-France, Pays-de-la-Loire et Bourgogne-Franche-Comté.
- Troubles cognitifs en Occitanie.
- Troubles auditifs en Nouvelle-Aquitaine.

Chaque étape a offert un espace d'échange avec des témoignages, des conférences d'experts et de partenaires de l'insertion professionnelle et du handicap et la présentation d'initiatives novatrices adaptées à la thématique régionale.



EN IMAGES:  
LE TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES



**TOUR de  
FRANCE  
HANDICAPS  
INVISIBLES**

2<sup>ème</sup>  
ÉTAPE



Auvergne-Rhône-Alpes,  
Julie Dachez,  
chercheuse et docteur  
en psychologie sociale



1<sup>ère</sup>  
ÉTAPE

Normandie,  
Arianne Bordat,  
Secrétaire d'accueil  
au dispositif Habitant Côté Cour



Auvergne-Rhône-Alpes,  
Jessy Chanlaud, dessinateur



3<sup>ème</sup>  
ÉTAPE



Corse,  
Henri Muretti,  
Réfèrent handicap du CDG Corse



4<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Provence Alpes Côte d'Azur,  
Stéphanie Amadei,  
Métropole Aix Marseille  
Provence





7<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Occitanie,  
Valérie Lacombe Piamiat,  
DDT du Gers



6<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Hauts-de-France,  
Nathalie Dubuc,  
Responsable département  
insertion Cap emploi



8<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Guadeloupe,  
Véronique Robin,  
référénte politique handicap,  
CHU de la Guadeloupe



9<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Martinique,  
Arlette Ventura,  
Présidente de l'Association  
française des diabétiques  
de la Martinique



5<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Centre Val de Loire,  
Sophie Rossignol,  
membre de l'association  
française du kératocône



10<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Guyane,  
Kéïla Durand,  
responsable du CAP emploi en Guyane



11<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Ile-de-France,  
Carmen Delavaloire,  
directrice du CREAPSY



12<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Grand Est,  
Jessica



14<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Mayotte,  
Ségolène Meunier,  
directrice de la MDPH  
de Mayotte



13<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Pays-de-la-Loire,  
Magalie de Sévin Pinon,  
Magasinier à la BU de droit  
de Nantes Université





16<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Bretagne,  
Inès Lemoigne,  
personne épileptique  
accompagnée par l'équipe ERE



17<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

Nouvelle Aquitaine,  
Alicia Cigarroa,  
Faculté des STAPS



15<sup>ème</sup>  
ÉTAPE

La Réunion,  
Viviane Payet Ben Hamida,  
conseillère départementale  
de La Réunion



dernière  
ÉTAPE

Bourgogne - Franche Comté,  
Professeur Jean-Christophe Chauver-Gelinier,  
chef de service de Psychiatrie Adultes au CHU Dijon



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

## LA CONVENTION DE COOPÉRATION AGEFIPH-FIPHFP 2024-2027

Le partenariat de coopération avec l'AGEFIPH répond à une obligation légale (Loi 2005) qui vise notamment à améliorer l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (secteur public/privé) et à permettre aux employeurs de disposer d'outils et des services communs pour y parvenir.

Dans l'objectif de renforcer l'efficacité et la lisibilité de leur action tant à l'égard des personnes en situation de handicap, des employeurs privés ou publics que de l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation professionnelle, de la santé au travail et du handicap, l'AGEFIPH et le FIPHFP poursuivent leur étroite collaboration par une convention de coopération (2024-2027). Cette nouvelle convention de coopération entre les deux Fonds s'inscrit dans la continuité des précédentes conventions et réaffirme leur détermination de mener conjointement une coopération davantage axée sur la mise en œuvre d'une politique nationale du handicap stratégique, déclinée sur l'ensemble du territoire, aussi bien dans les secteurs public que privé.

Cette stratégie prend en compte les priorités exprimées par l'État lors de la Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023 et les stratégies respectives de chacun des deux fonds : prise en compte de la COG du FIPHFP signée avec ses tutelles (DGAFP, DB, DGOS, DGCL, DGCS) et de son programme exceptionnel ainsi que de la Convention signée entre l'État (DGEFP) et l'AGEFIPH et de son plan stratégique (2022-2027).

Elle intègre également l'impact de la création de France Travail en tant que nouveau partenaire dans l'écosystème du handicap et les recommandations issues de l'évaluation de la précédente convention FIPHFP-AGEFIPH pour la période 2020-2023 (cf. rapport d'activité du FIPHFP 2023).

Ainsi, pour la période 2024-2027, les deux fonds poursuivent leur coopération dans le cadre d'engagements réciproques, structurés autour de quatre axes stratégiques de coopération.



### ▶ **Axe 1 : Accompagnement et outillage des employeurs**

- ▶ Amplifier l'action en matière d'accompagnement et d'outillage des employeurs: piloter en commun, mettre en œuvre et moderniser le baromètre Emploi et handicap, prévu par la Conférence nationale du handicap d'avril 2023 (mesure n°16) et valoriser et accroître la visibilité du service Autodiagnostic handicap qui permet aux employeurs privés et publics de réaliser le bilan de leurs actions handicap et de progresser en autonomie.

### ▶ **Axe 3 : Sécurisation des parcours**

- ▶ Déployer des plateformes de prêts de matériels sur l'ensemble du territoire: dans un souci d'égalité d'accès aux mêmes services sur l'ensemble du territoire national, les deux fonds s'engagent à créer de nouvelles plateformes de prêts dans les cinq régions non encore pourvues pour assurer un déploiement national à horizon 2025.
- ▶ Contribuer activement à renforcer le dispositif d'emploi accompagné: la CNH 2023 a acté une augmentation budgétaire du dispositif d'emploi accompagné afin d'atteindre l'objectif fixé à 30 000 personnes accompagnées fin 2027: participer à l'élaboration de la stratégie de l'emploi accompagné et s'appuyer sur l'expertise du CFEA (Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné), notamment dans le cadre du développement du Centre de ressources et de l'appui à l'animation territoriale des DTH FIPHFP et DR AGEFIPH.
- ▶ Contribuer activement à une politique du maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle: participer aux travaux en vue d'améliorer l'accompagnement des employeurs et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap par les Cap emploi et en lien étroit avec l'État, participer au pilotage du dispositif Comète France pour la mise en place d'une démarche précoce d'insertion sociale et professionnelle pour les patients hospitalisés dans les établissements de soins médicaux et de réadaptation (SMR) adhérents à Comète France.

### ▶ **Axe 2 : Formation et alternance**

- ▶ Déployer le plan alternance 2023-2027 concerté entre l'État, l'AGEFIPH et le FIPHFP.
- ▶ Porter conjointement les Ressources Handicap Formation (RHF) et professionnaliser les référents handicap des organismes de formation (OF) et des centres de formation des apprentis (CFA).
- ▶ Mener une évaluation conjointe relative aux services Inclu'pro formation afin de faire évoluer ce dispositif.

### ▶ **Axe 4 : Actions transversales**

- ▶ Ces actions coordonnées ont pour finalité de rendre plus lisible et cohérente la coopération du FIPHFP et de l'AGEFIPH: mettre en place une information réciproque du FIPHFP et de l'AGEFIPH sur l'ensemble des événements nationaux et territoriaux qui pourraient faire l'objet d'une participation commune des deux fonds; construire un programme d'actions coordonnées sur les territoires, établi conjointement par les délégués régionaux de l'AGEFIPH et les DTH du FIPHFP, notamment priorités SEEPH, expérimentations régionales, coopération sur des actions spécifiques selon les besoins des territoires; s'appuyer sur les diagnostics locaux et les plans d'actions des PRITH afin de mieux cibler et mieux orienter les actions territorialisées à mettre en place pour l'emploi des personnes en situation de handicap.
- ▶ Poursuivre les évolutions en faveur d'une offre de service commune plus lisible, efficace et accessible pour les bénéficiaires et les employeurs public et privé: la digitalisation des services communs à l'AGEFIPH et au FIPHFP sera à poursuivre tout au long de la durée de ce partenariat.

Le pilotage et le suivi de la convention se fera à l'échelle nationale et territoriale à travers la mise en place d'indicateurs de suivi et la création d'outils pour mieux partager l'information entre les deux fonds.

Ce partenariat recouvre les dispositifs et actions communes co-financés ensemble, par l'Agefiph pour le

secteur privé et par le FIPHFP pour le secteur public, en mobilisant une dimension nationale et régionale. Le plan d'action pluriannuel est mis en œuvre avec l'ensemble des acteurs intervenant dans le champ de l'emploi en vue d'améliorer l'insertion, le maintien et la formation des personnes en situation de handicap, notamment le réseau pour l'emploi.

## Séminaire national AGEFIPH-FIPHFP organisé le 16 octobre 2024 à l'Hôtel Pomereu, Paris 7<sup>e</sup>

Ce séminaire a réuni tous les DTH du FIPHFP et tous les DR de l'AGEFIPH : ce fût l'occasion de rencontrer les réseaux territoriaux des deux fonds et de valoriser leurs actions. Les politiques publiques sont conçues au niveau national mais le rôle de ces réseaux est essentiel ensuite pour déployer et faire vivre ces politiques publiques, au plus près des employeurs publics et des personnes en situation de handicap.

Ce séminaire a été l'occasion de présenter le nouveau partenariat FIPHFP-AGEFIPH et les évolutions majeures avec une attention particulière portée à la formation, la possibilité de mettre en œuvre des actions innovantes au niveau territorial, un renforcement du pilotage au niveau territorial et une simplification dans les modalités de mise en œuvre financières. Ce partenariat est marqué par la volonté de l'AGEFIPH et du FIPHFP de davantage s'ancrer dans le territoire, en termes de projets innovants et en termes de pilotage. Un point d'étape a également été fait sur les deux chantiers issus de la Conférence nationale du handicap en avril 2023 : le déploiement des plateformes de prêt de matériel dans toutes les régions d'ici fin 2025 et la mise en place d'un baromètre *Emploi et Handicap* pour les employeurs publics et privés.

Enfin, les DTH et DR se sont réunis en format ateliers pour travailler, ensemble, sur la mise en œuvre du dispositif des *Référents Handicap Formation*. Ce dispositif est mobilisé pour la première fois par le FIPHFP. Les DTH pourront ainsi valoriser l'offre de service du FIPHFP auprès des CFA, des organismes de formation et des établissements d'enseignement. Ils pourront également accompagner les jeunes en formation vers les métiers de la Fonction publique.

## LA CONVENTION DE PARTENARIAT ENTRE LE CFEA, L'AGEFIPH ET LE FIPHFP

L'Emploi Accompagné, introduit en 2016 dans le Code du travail, connaît de vrais succès depuis la phase initiale de son déploiement national, au regard de son rythme de croissance, de son organisation territoriale et du début de la structuration du métier.

Ce qui fait l'originalité et la réussite de l'Emploi Accompagné est sa capacité à proposer un accompagnement par des professionnels qui agissent à la fois dans le champ de l'insertion professionnelle et de l'accompagnement social et médicosocial. Notamment, l'Emploi Accompagné se distingue par le fait qu'il s'agit d'un accompagnement de la personne handicapée et de son employeur, par un référent unique, sans limitation de durée.

À l'issue des premières années de fonctionnement, l'Emploi Accompagné présente un bilan positif au regard des services fournis à ses bénéficiaires (les personnes accompagnées autant que les employeurs) :

- déploiement sur l'ensemble du territoire ;
- mise en place d'une organisation partenariale avec les acteurs des territoires ;
- structuration des services, augmentation des capacités d'accompagnement.

De plus, les bases ont été posées pour permettre un fort développement au cours des prochaines années : d'une part à travers la **mise en place d'une organisation en plateformes départementales sur tout le territoire, fédératrice des opérateurs et acteurs de l'Emploi Accompagné**, et d'autre part par la **certification de la formation des professionnels et le développement du Centre de ressources national de l'Emploi Accompagné**.

À l'issue de la Conférence nationale du handicap (CNH) d'avril 2023, un **nouvel objectif de 30 000 personnes accompagnées à 5 ans** a été fixé (contre 10 000 initialement). L'atteinte de cet objectif implique d'augmenter la capacité du dispositif national, qui accompagne aujourd'hui plus de 10 200 personnes accompagnées vers ou dans l'emploi par 600 professionnels de l'Emploi Accompagné.

En 2024, le Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné (CFEA), l'AGEFIPH et le FIPHFP ont réaffirmé leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap en signant une nouvelle convention de coopération pour trois ans (2024-2026). Cet accord vise à **renforcer le dispositif d'emploi accompagné à l'échelle nationale en s'appuyant sur l'expertise de chacun des partenaires**.

La signature de cette convention marque le fort engagement des partenaires pour faire de l'emploi durable et de l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap et des employeurs une priorité absolue. Ainsi, le CFEA, l'AGEFIPH et le FIPHFP réaffirment leur détermination à répondre aux attentes des pouvoirs publics en offrant aux personnes en situation de handicap ayant un besoin d'un accompagnement durable et aux employeurs un accompagnement adapté aux enjeux actuels du marché de l'emploi.

Face à la montée en puissance de ce dispositif, l'AGEFIPH et le FIPHFP souhaitent continuer à s'appuyer sur l'expertise du CFEA (Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné).

Les principaux axes de coopération portent sur :

### Appui à l'animation pour développer l'expertise commune du réseau des délégations régionales de l'AGEFIPH et les directeurs (-trices) territoriaux au handicap du FIPHFP

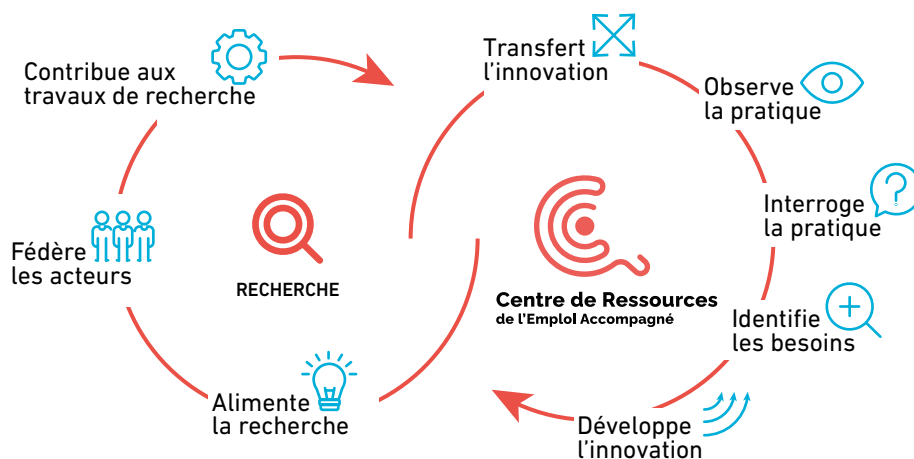
Les délégations régionales de l'AGEFIPH et les directeurs (-trices) territoriaux au handicap du FIPHFP font partie des Comités de pilotage régionaux des dispositifs de l'Emploi Accompagné. Dans ce cadre, il est nécessaire de pouvoir les appuyer pour mieux appréhender ce dispositif, dans ses principes mais aussi dans ses modalités de mise œuvre et de suivi. Les partenaires ambitionnent d'accroître l'accessibilité et l'efficacité de l'emploi accompagné sur l'ensemble du territoire. Cette approche territorialisée vise à adapter le soutien en fonction des besoins locaux, permettant ainsi une intervention plus personnalisée pour les employeurs et les travailleurs en situation de handicap.

### Développement de la formation et de la certification

Le partenariat permettra de développer les compétences des "Conseillers en Emploi Accompagné" via des programmes de formation certifiés, promus par le CFEA. Ce renforcement des compétences permettra aux conseillers de mieux appréhender les enjeux spécifiques de chaque région, de conseiller efficacement les employeurs et d'accompagner les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

### Renforcement du centre de ressources national de l'Emploi Accompagné

Le centre de ressources jouera un rôle central dans la diffusion de bonnes pratiques et d'outils méthodologiques. En 2024, ses missions s'élargiront pour inclure la formation continue, la mise en réseau des acteurs de terrain et la création d'un observatoire dédié aux pratiques de l'emploi accompagné. Ce centre permettra ainsi de soutenir les actions locales et d'assurer une cohérence nationale dans l'application du dispositif.



## PARTENARIAT AVEC LA FFH

Concernant le partenariat avec la Fédération Française Handisport (FFH), l'année 2024 a été particulièrement riche. Si les Jeux Paralympiques ont constitué un point d'orgue et ont contribué à faire rayonner le handisport, ils ne sont que l'un des éléments du partenariat du FIPHFP avec la fédération. Le FIPHFP a ainsi pu assister à des compétitions des jeux paralympiques et être présent au Club France, notamment à l'occasion d'une table ronde sur les métiers du sport ou lors d'une signature de convention de partenariat.

Les Jeux Paralympiques de Paris en 2024 ont été un déclencheur sur lequel il faudra capitaliser avec :

- 22 sports au total ;
- 2 jours de compétition ;
- 169 délégations accueillies et plus de 4 000 athlètes présents.

**Cet événement a permis une mise en visibilité des athlètes en situation de handicap. Il a été suivi par 49 millions de téléspectateurs.**

Plusieurs actions ont été menées en 2024 :

- La mobilisation et la sensibilisation des employeurs publics via les référents handicap à travers des initiations handisport ;
- La communication et la mobilisation des licenciés FFH ;
- La visibilité des actions et des offres de service avec la participation du FIPHFP aux forums de recrutement nationaux autour d'événements sportifs, tant nationaux qu'internationaux.





## APPUI AUX EMPLOYEURS PUBLICS

- ▶ Les contributions page 32
- ▶ Les interventions page 34
- ▶ Les aides plateforme page 36
- ▶ L'apprentissage page 38
- ▶ Les conventions page 40
- ▶ Bilan des conventions terminées en 2023 page 42
- ▶ Les dépenses intermédiées page 48
- ▶ Zoom sur l'évolution du catalogue des aides page 49

# LES CONTRIBUTIONS

En 2024, le montant des contributions émises s'élève à 127 055 358 €, contre 147 899 938 € en 2023, soit une diminution de 20 844 580 € (-14,09%).

Elles se répartissent comme suit :

- ▶ **122,61 M€** de déclarations initiales
- ▶ **1,70 M€** de contributions forfaitaires
- ▶ **2,74 M€** suite à redressements (contrôles/recours)

## ▶ Répartition des contributions par versant de la Fonction publique

Fonction publique  
**D'ÉTAT**



**72 705 990 €**

- 6,19 M€ par rapport à 2023  
(- 7,84 %)

Fonction publique  
**HOSPITALIÈRE**



**28 564 560 €**

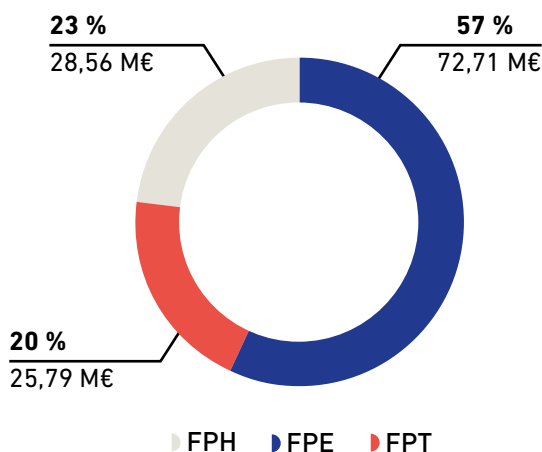
- 8,98 M€ par rapport à 2023  
(- 23,92 %)

Fonction publique  
**TERRITORIALE**



**25 784 808 €**

- 5,68 M€ par rapport à 2023  
(- 18,04 %)

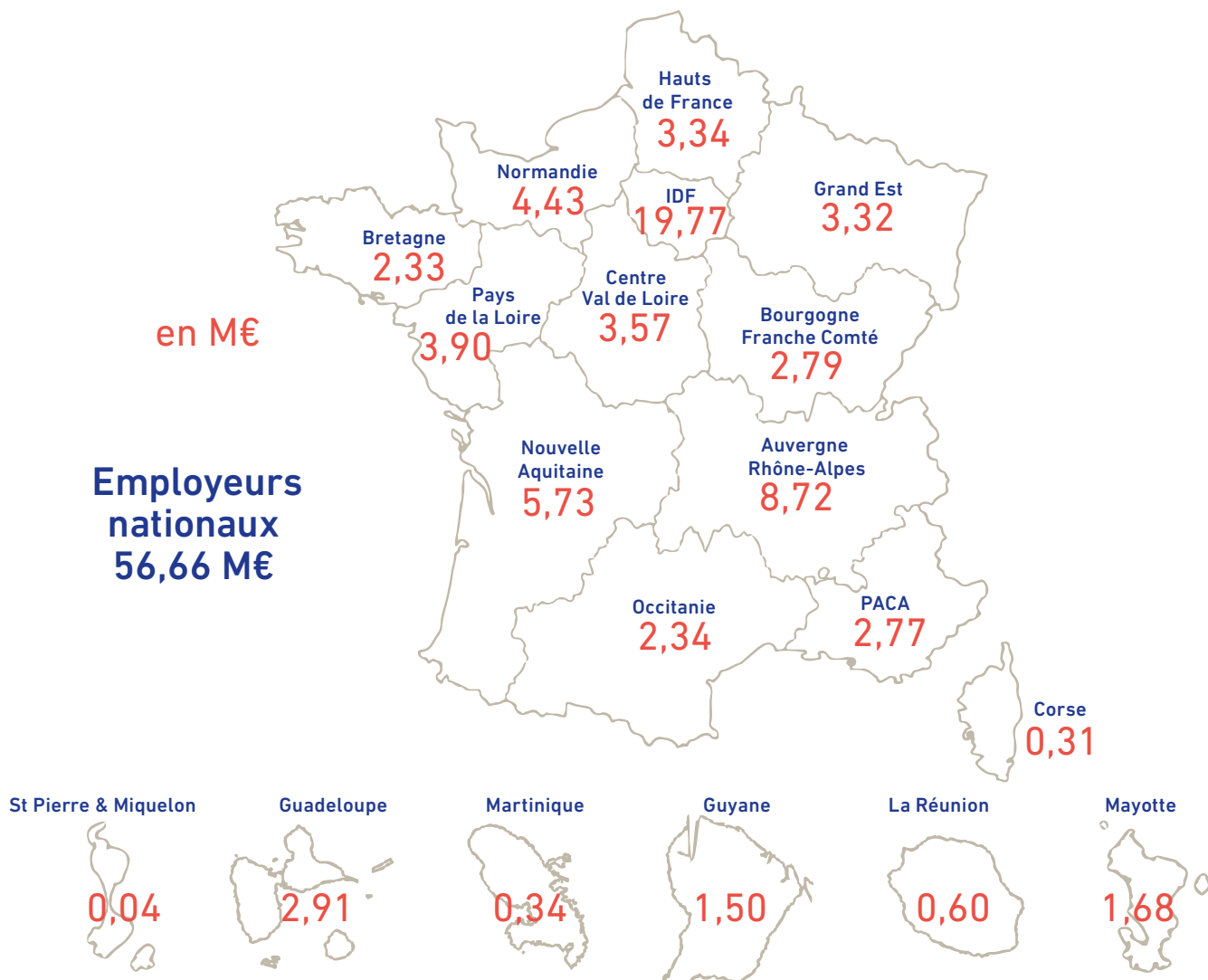




## Détail des contributions par versant de la Fonction publique

Fonction publique <b>D'ÉTAT</b> <b>72,71 M€</b> dont	Fonction publique <b>HOSPITALIÈRE</b> <b>28,56 M€</b> dont	Fonction publique <b>TERRITORIALE</b> <b>25,8 M€</b> dont
72,15 M€ contributions déclarées	26,03 M€ contributions déclarées	24,42 M€ contributions déclarées
0 M€ contributions forfaitaires	1,45 M€ contributions forfaitaires	0,26 M€ contributions forfaitaires
0,55 M€ Redressements	1,09 M€ Redressements	1,10 M€ Redressements

## Répartition des contributions émises par région



# LES INTERVENTIONS DU FIPHFP

En 2024, les dépenses d'intervention s'élèvent à

**118,49 M€**

soit 7,47 M€ de plus qu'en 2023. **(+6,73 %) ↗**

Elles se décomposent comme suit :

## ► DÉPENSES DIRECTES

Aides plateforme  
Conventions employeurs  
Accessibilité

**68,31 M€**

en augmentation de +5,69 M€  
par rapport à 2023  
**(+ 9,08 %) ↗**

Elles représentent 58 % des  
dépenses d'intervention.

## ► DÉPENSES INTERMÉDIÉES

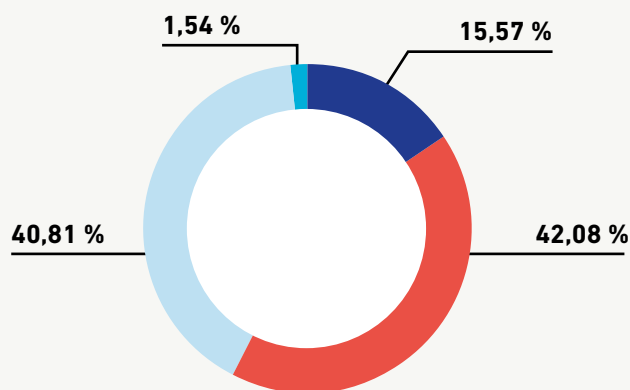
Partenariats  
Handi-Pactes

**50,18 M€**

en augmentation de + 1,78 M€  
par rapport à 2023  
**(+ 3,68 %) ↗**

Elles représentent 42 % des  
dépenses d'intervention.

## ► Répartition des dépenses d'intervention 2024 par nature



- Aides plateforme
- Conventions employeurs
- Handi-pactes territoriaux
- Partenariats

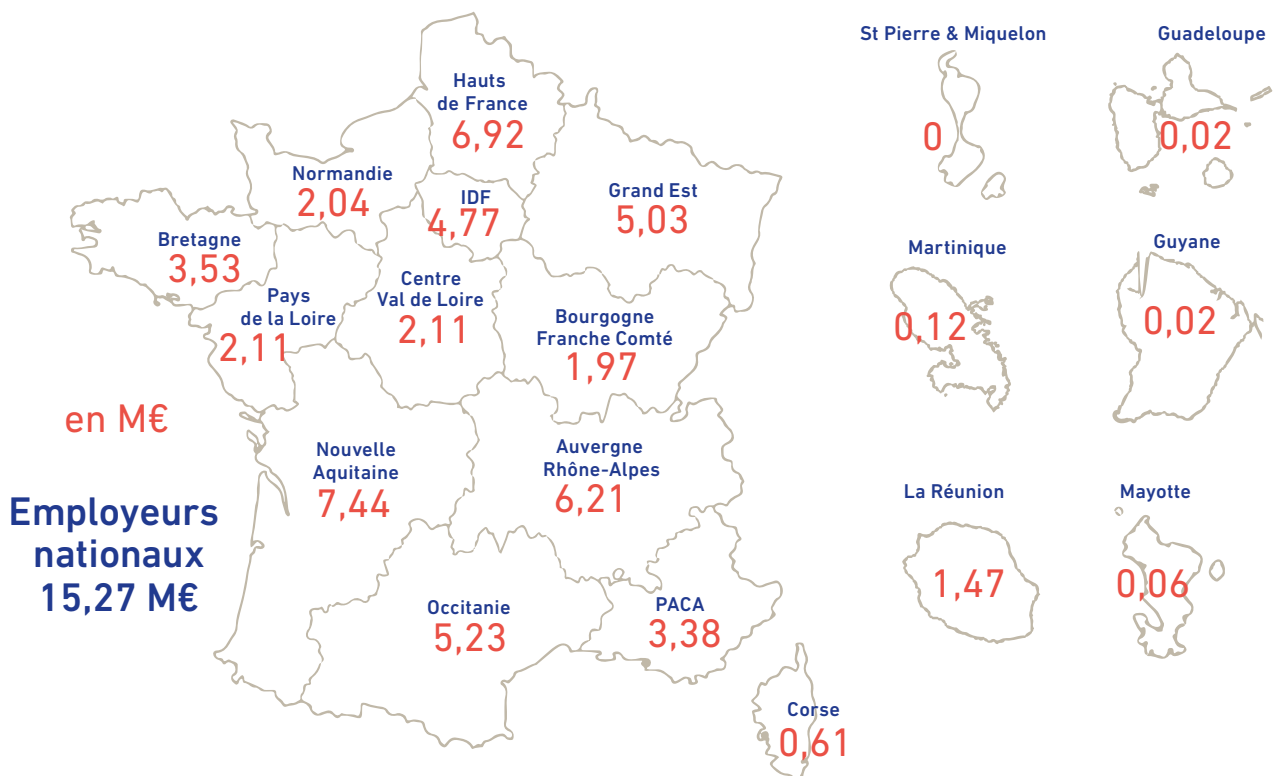




## Détail des dépenses d'intervention 2024 et évolution par rapport à 2023

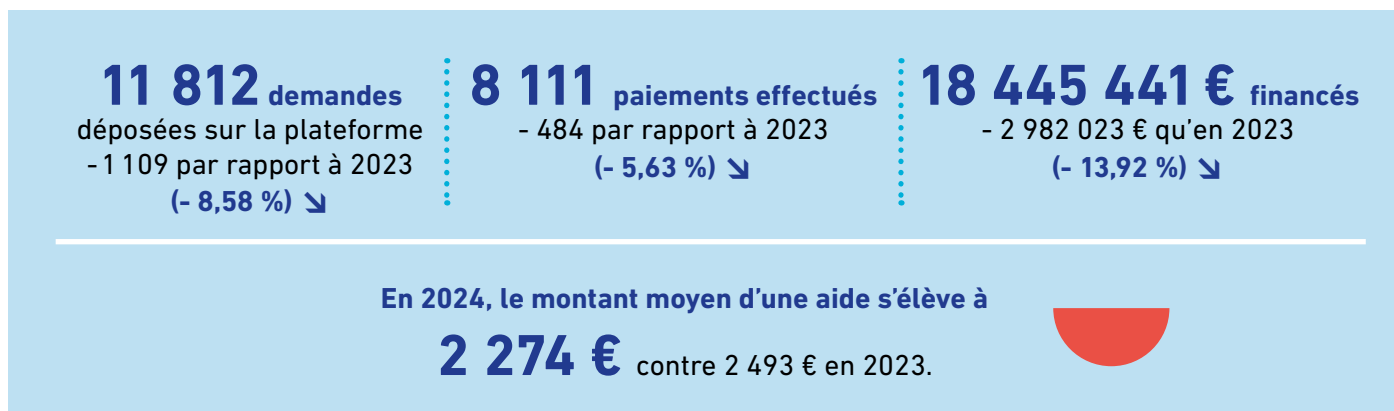
	2023	2024	Écart	Évolution
Aides plateforme	21 427 464 €	18 445 441 €	-2 982 023 €	-13,92 %
Accessibilité	1 000 €	7 079 €	6 079 €	607,85 %
Conventions employeurs	41 194 616 €	49 856 012 €	8 661 396 €	21,03 %
Total dépenses directes	62 623 080 €	68 308 532 €	5 685 452 €	9,08 %
Partenariats	46 907 136 €	48 353 687 €	1 446 552 €	3,08 %
Handi-Pactes	1 487 528 €	1 823 342 €	335 814 €	22,58 %
Total dépenses intermédiées	48 394 663 €	50 177 030 €	1 782 366 €	3,68 %
<b>Total interventions</b>	<b>111 017 744 €</b>	<b>118 485 561 €</b>	<b>7 467 818 €</b>	<b>6,73 %</b>

## Répartition des dépenses directes par région



# LES AIDES PLATEFORME

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



## Répartition des aides versées par versant de la Fonction publique

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

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

### par catégorie :

1/ recruter un collaborateur en situation de handicap	5,35 M€ ... (29 %)
2/ aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	4,49 M€ ... (24 %)
3/ favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH	2,72 M€ ... (15 %)
4/ former les personnes en situation de handicap	2,34 M€ ... (13 %)
5/ accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	2,29 M€ ... (12 %)

### par poste de dépenses :

1/ indemnité d'apprentissage	4,75 M€ ... (26 %)
2/ adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	4,36 M€ ... (24 %)
3/ prothèse auditive	2,33 M€ ... (13 %)
4/ formation dans le cadre de l'apprentissage	1,26 M€ ... (7 %)
5/ auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	1,08 M€ ... (6 %)

## Financement des aides plateforme

	ÉTAT		HOSPITALIÈRE		TERRITORIALE		TOTAL	
	nombre	montant en €	nombre	montant en €	nombre	montant en €	nombre	montant en €
<b>Recruter un collaborateur en situation de handicap</b>	<b>21</b>	<b>122 147,50</b>	<b>68</b>	<b>402 762,59</b>	<b>916</b>	<b>4 821 689,95</b>	<b>1 005</b>	<b>5 346 600,04</b>
A Indemnité d'apprentissage	19	116 477,50	59	384 675,37	722	4 250 358,02	800	4 751 510,89
C Aide financière pour l'apprenti							-	-
D Accompagnement socio-pédagogique – contrats particuliers	2	5 670,00	8	14 087,22	90	166 634,63	100	186 391,85
F Prime à la signature d'un CDD (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)							-	-
G Prime à la titularisation (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)							-	-
H Indemnité de stage					2	2 697,30	2	2 697,30
I Prime à l'insertion durable			1	4 000,00	101	400 000,00	102	404 000,00
J Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire					1	2 000,00	1	2 000,00
<b>Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines</b>	<b>44</b>	<b>104 889,78</b>	<b>108</b>	<b>325 149,03</b>	<b>642</b>	<b>1 863 150,13</b>	<b>794</b>	<b>2 293 188,94</b>
J Interprète en langue des signes	27	54 997,38	48	71 102,62	87	74 194,88	162	200 294,88
K Interface de communication et transcritteurs	3	12 203,00	6	26 868,80			9	39 071,80
L Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	7	18 009,40	31	177 654,50	188	885 192,27	226	1 080 856,17
M Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle			2	7 057,55	5	6 672,54	7	13 730,09
N Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap			11	35 701,31	290	744 054,23	301	779 755,54
O Dispositif d'accompagnement : Evaluation des capacités professionnelles	1	10 000,00	2	3 420,00	10	17 462,40	13	30 882,40
P Dispositif d'accompagnement : Soutien médico-psychologique	4	1 520,00	6	1 945,00	23	16 713,00	33	20 178,00
Q Dispositif d'accompagnement : Accompagnement externe sur le lieu de travail	1	2 160,00	1	1 039,25	25	53 982,09	27	57 181,34
R Codeurs en langue parlée complétée (LPC)			1	360,00			1	360,00
S Visio-interprétation en LSF	1	6 000,00			14	64 878,72	15	70 878,72
<b>Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap</b>	<b>279</b>	<b>436 270,75</b>	<b>733</b>	<b>1 018 936,83</b>	<b>2 221</b>	<b>3 035 529,93</b>	<b>3 233</b>	<b>4 490 737,51</b>
Q Etudes relatives aux aménagements de postes	7	6 725,64	29	22 703,14	66	101 324,21	102	130 752,99
R Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	272	429 545,11	704	996 233,69	2 155	2 934 205,72	3 131	4 359 984,52
<b>Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap</b>	<b>171</b>	<b>259 985,25</b>	<b>570</b>	<b>792 026,41</b>	<b>1 138</b>	<b>1 672 213,79</b>	<b>1 879</b>	<b>2 724 225,45</b>
E Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)	1	13 800,00	1	3 900,00	17	98 583,00	19	116 283,00
G Autre Prothèse et orthèse			6	15 381,85	9	22 390,07	15	37 771,92
H Fauteuil roulant	11	45 722,34	6	27 819,03	31	155 227,53	48	228 768,90
I Prothèse auditive	157	198 962,91	557	744 925,53	1 065	1 386 267,32	1 779	2 330 155,76
J Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	2	1 500,00			16	9 745,87	18	11 245,87
<b>Former les personnes en situation de handicap</b>	<b>20</b>	<b>83 481,05</b>	<b>54</b>	<b>215 268,35</b>	<b>635</b>	<b>2 046 178,16</b>	<b>709</b>	<b>2 344 927,56</b>
D Bilan de compétence et bilan professionnel	6	11 022,00	11	21 059,80	185	307 565,87	202	339 647,67
E Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	1	3 600,00	5	21 786,26	69	267 072,96	75	292 459,22
F Reclassement-Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération					1	2 663,77	1	2 663,77
G Formation destinée à compenser le handicap	3	3 520,00	1	5 000,00	7	17 135,86	11	25 655,86
H Formation compensation du handicap : remboursement de la rémunération					1	236,04	1	236,04
I Surcoûts liés aux actions de formation					12	29 057,42	12	29 057,42
J Formation dans le cadre de l'apprentissage	9	57 339,05	18	96 952,79	259	1 108 310,10	286	1 262 601,94
K Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)			19	70 469,50	99	308 444,68	118	378 914,18
L Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	1	8 000,00			2	5 691,46	3	13 691,46
<b>Améliorer les conditions de transport</b>	<b>45</b>	<b>90 397,02</b>	<b>123</b>	<b>290 009,00</b>	<b>213</b>	<b>559 213,06</b>	<b>381</b>	<b>939 619,08</b>
A Aides aux déplacements en compensation du handicap	41	78 153,15	120	281 290,85	200	515 890,48	361	875 334,48
B Transport adapté (activités professionnelles)							-	-
C Aménagement du véhicule personnel	4	12 243,87	3	8 718,15	13	43 322,58	20	64 284,60
<b>Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs</b>	<b>15</b>	<b>31 996,67</b>	<b>18</b>	<b>57 023,07</b>	<b>36</b>	<b>104 030,60</b>	<b>69</b>	<b>193 050,34</b>
J Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	15	31 996,67	18	57 023,07	36	104 030,60	69	193 050,34
<b>Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap</b>	<b>3</b>	<b>6 409,40</b>	<b>3</b>	<b>10 020,00</b>	<b>35</b>	<b>96 663,00</b>	<b>41</b>	<b>113 092,40</b>
A Formation des acteurs internes de la politique handicap	3	6 409,40	3	10 020,00	35	96 663,00	41	113 092,40
<b>TOTAL AIDES PLATEFORME FINANÇÉES EN 2024</b>	<b>598</b>	<b>1 135 577,42</b>	<b>1 677</b>	<b>3 111 195,28</b>	<b>5 836</b>	<b>14 198 668,62</b>	<b>8 111</b>	<b>18 445 441,32</b>

# L'APPRENTISSAGE

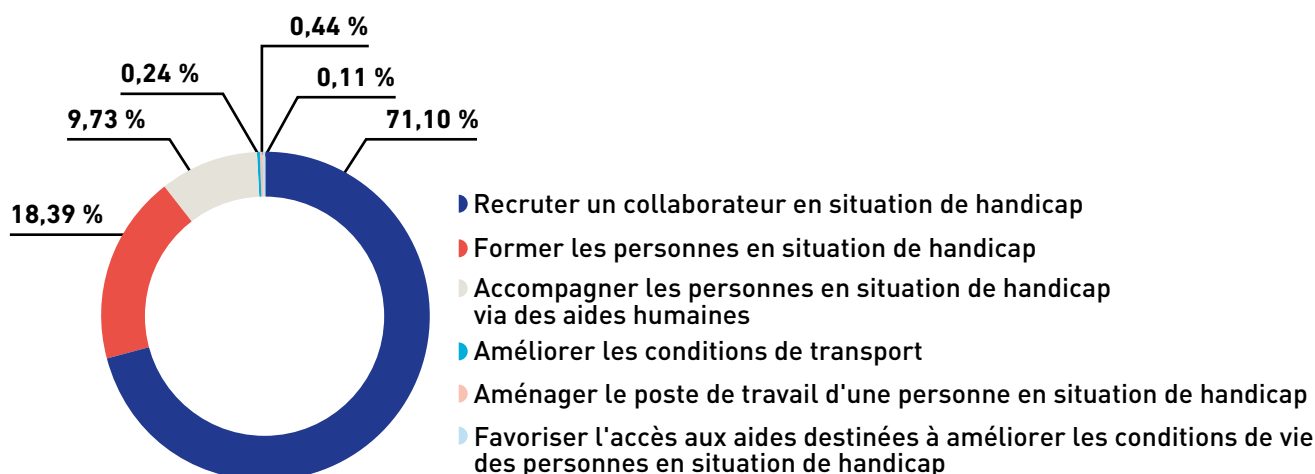
**6 984 199 €** versés en 2024 en faveur de l'apprentissage

dans le cadre des aides plateforme, contre 9 674 525 € en 2023, soit une baisse de 28 % (- 2,69 M€) ↘.

Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 38 % du montant total des aides financées (contre 45 % en 2023).

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

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
<b>188 976 €</b> - 158 343 € (-46%) par rapport à 2023 ↘	<b>524 483 €</b> + 44 171 € (+9%) par rapport à 2023 ↗	<b>6 270 740 €</b> - 257 617 € (-29%) par rapport à 2023 ↘
2,71 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	7,51 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	89,78 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage



## Montant CP 2024 - par statut

	FPE	FPH	FPT	TOTAL
RECRECITER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP	122 148 €	402 763 €	4 440 822 €	<b>4 965 732 €</b>
FORMER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	57 339 €	96 953 €	1 129 801 €	<b>1 284 093 €</b>
ACCOMPAGNER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP VIA DES AIDES HUMAINES	- €	18 363 €	661 215 €	<b>679 578 €</b>
AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRANSPORT	2 081 €	4 053 €	10 397 €	<b>16 530 €</b>
AMÉNAGER LE POSTE DE TRAVAIL D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	7 408 €	2 353 €	21 061 €	<b>30 822 €</b>
FORMER LES PERSONNES EN RELATION AVEC LES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP	- €	- €	- €	<b>- €</b>
FAVORISER L'ACCÈS AUX AIDES DESTINÉES À AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP	- €	- €	7 444 €	<b>7 444 €</b>
ACCOMPAGNER L'EMPLOYEUR DANS LE DÉVELOPPEMENT D'UNE POLITIQUE HANDICAP	- €	- €	- €	<b>- €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>188 976 €</b>	<b>524 483 €</b>	<b>6 270 740 €</b>	<b>6 984 199 €</b>

## Montant des décaissements 2024 par territoire

	FPE	FPH	FPT	TOTAL
AUVERGNE - RHÔNE ALPES	14 583 €	93 753 €	593 485 €	<b>701 821 €</b>
BOURGOGNE - FRANCHE COMTÉ	- €	14 503 €	321 654 €	<b>336 158 €</b>
BRETAGNE	- €	49 868 €	580 530 €	<b>630 398 €</b>
CENTRE VAL DE LOIRE	5 631 €	22 180 €	134 844 €	<b>162 655 €</b>
CORSE	- €	- €	80 023 €	<b>80 023 €</b>
GRAND EST	19 414 €	36 581 €	327 119 €	<b>383 114 €</b>
HAUTS-DE-FRANCE	19 864 €	55 414 €	1 621 311 €	<b>1 696 590 €</b>
ILE DE FRANCE	- €	- €	57 279 €	<b>57 279 €</b>
NORMANDIE	- €	54 389 €	178 538 €	<b>232 927 €</b>
NOUVELLE AQUITAINE	17 343 €	43 694 €	1 309 223 €	<b>1 370 260 €</b>
OCCITANIE	31 387 €	122 792 €	658 516 €	<b>812 695 €</b>
PAYS DE LOIRE	- €	27 256 €	224 845 €	<b>252 101 €</b>
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	36 242 €	4 053 €	161 870 €	<b>202 165 €</b>
GUADELOUPE	- €	- €	- €	<b>- €</b>
GUYANE	- €	- €	- €	<b>- €</b>
MARTINIQUE	- €	- €	21 502 €	<b>21 502 €</b>
LA RÉUNION	- €	- €	- €	<b>- €</b>
MAYOTTE	- €	- €	- €	<b>- €</b>
SAINT PIERRE ET MIQUELON	- €	- €	- €	<b>- €</b>
<b>EMPLOYEURS NATIONAUX</b>	<b>44 511 €</b>	<b>- €</b>	<b>- €</b>	<b>44 511 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>188 976 €</b>	<b>524 483 €</b>	<b>6 270 740 €</b>	<b>6 984 199 €</b>

# LES CONVENTIONS

Source : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; Procès-verbaux des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO FIPHFP.

## LES FINANCEMENTS DES CONVENTIONS EN 2024

**49 856 012 €** de financements versés

dans le cadre des conventions passées avec des employeurs publics, contre 41 194 616 € en 2023, soit une augmentation de 8,66 M€ (+21 %) ↗.

Les versements effectués en 2024 dans le cadre des conventions représentent 42 % du montant total des interventions et 73 % des dépenses directes.

Fonction publique  
**D'ÉTAT**

**16 460 461 €**

versés en 2024

16 272 263 € en 2023 (+1%) ↗

Fonction publique  
**HOSPITALIÈRE**

**5 952 004 €**

versés en 2024

5 067 824 € en 2023 (+17%) ↗

Fonction publique  
**TERRITORIALE**

**27 443 547 €**

versés en 2024

19 854 529 € en 2023 (+38%) ↗





## LES CONVENTIONS VALIDÉES EN COMITÉ NATIONAL ET COMITÉS LOCAUX

**7** conventions validées  
par le **Comité national**  
(employeurs nationaux).

**115** conventions validées  
en **Comités locaux**.

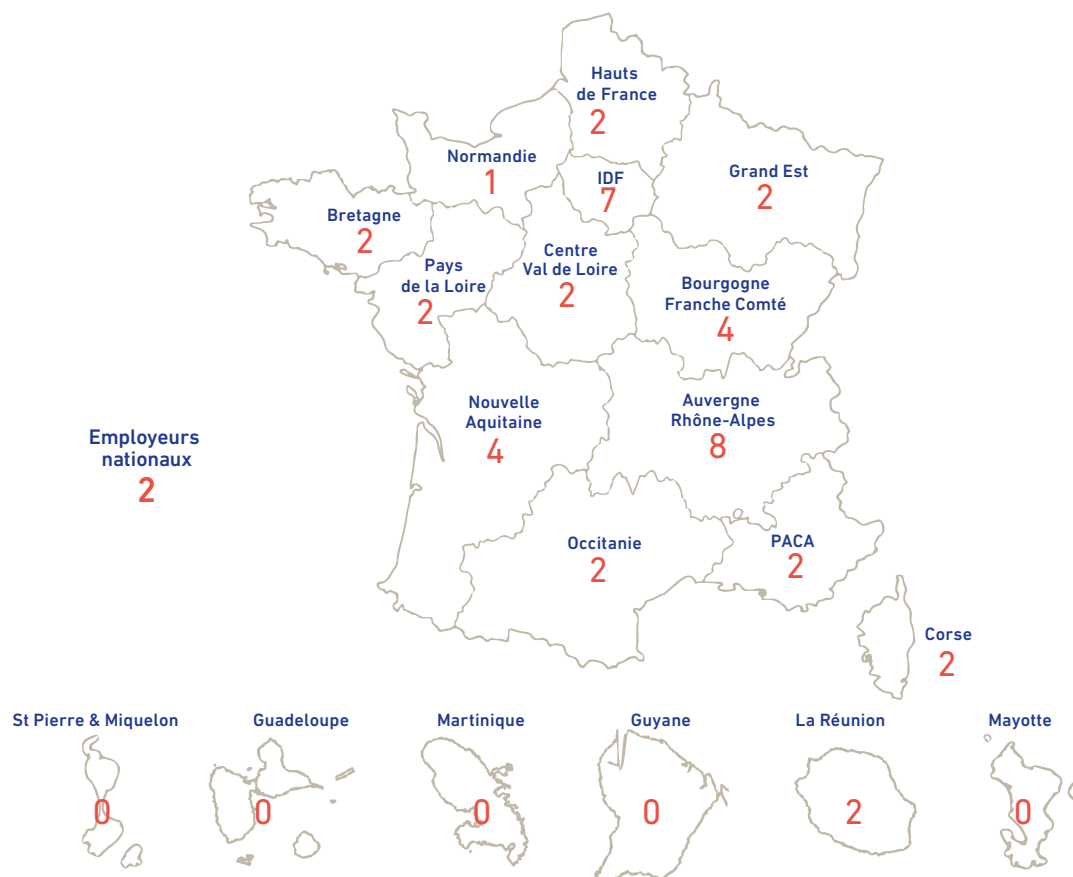
soit **122** conventions validées  
pour un montant de **69,94 M€**,  
contre 85 conventions validées en  
2023 pour 64,18 M€.

		FPE		FPH		FPT		TOTAL	
		Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	Primo					1	206 090,00 €	1	206 090,00 €
	Renouv.	1	270 000,00 €	1	1 504 878,00 €	10	4 971 905,00 €	12	6 746 783,00 €
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE	Primo			1	376 913,00 €			1	376 913,00 €
	Renouv.			1	244 106,00 €	4	1 338 574,00 €	5	1 582 680,00 €
BRETAGNE	Renouv.			1	162 000,00 €	4	2 397 607,00 €	5	2 559 607,00 €
CENTRE-VAL-DE-LOIRE	Primo			1	734 200,00 €			1	734 200,00 €
	Renouv.	2	835 500,00 €			2	554 767,00 €	4	1 390 267,00 €
CORSE	Renouv.			1	213 895,00 €	2	777 607,00 €	3	991 502,00 €
GRAND-EST	Primo					1	247 000,00 €	1	247 000,00 €
	Renouv.					6	2 767 417,00 €	6	2 767 417,00 €
HAUTS-DE-FRANCE	Renouv.	1	352 350,00 €	1	196 280,00 €	5	2 934 200,00 €	7	3 482 830,00 €
ILE-DE-FRANCE	Primo			1	491 000,00 €			1	491 000,00 €
	Renouv.			3	970 442,00 €	3	1 439 769,00 €	6	2 410 211,00 €
NORMANDIE	Primo	1	267 380,00 €	1	429 375,00 €	1	253 560,00 €	3	950 315,00 €
	Renouv.			2	845 666,00 €	3	979 393,00 €	5	1 825 059,00 €
SAINT PIERRE ET MIQUELON								0	0,00 €
NOUVELLE-AQUITAINE	Primo					3	994 590,00 €	3	994 590,00 €
	Renouv.	2	781 000,00 €	3	1 567 206,00 €	14	5 965 454,00 €	19	8 313 660,00 €
OCCITANIE	Renouv.					7	4 500 399,00 €	7	4 500 399,00 €
PAYS-DE-LA-LOIRE	Renouv.					2	1 210 970,00 €	2	1 210 970,00 €
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D AZUR	Primo			1	69 190,00 €	1	1 051 222,00 €	2	1 120 412,00 €
	Renouv.	1	1 500 000,00 €	3	1 173 669,00 €	5	4 161 224,00 €	9	6 834 893,00 €
GUADELOUPE								0	0,00 €
GUYANE								0	0,00 €
MARTINIQUE								0	0,00 €
LA RÉUNION	Primo	2	371 322,00 €			2	358 971,00 €	4	730 293,00 €
	Renouv.	1	233 000,00 €	3	1 054 226,00 €	3	980 878,00 €	7	2 268 104,00 €
MAYOTTE	Renouv.					1	207 774,00 €	1	207 774,00 €
EMPLOYEURS NATIONAUX	Primo	2	1 892 375,00 €					2	1 892 375,00 €
	Renouv.	5	15 100 766,00 €					5	15 100 766,00 €
<b>TOTAL PRIMO</b>		<b>5</b>	<b>2 531 077,00 €</b>	<b>5</b>	<b>2 100 678,00 €</b>	<b>9</b>	<b>3 111 433,00 €</b>	<b>19</b>	<b>7 743 188,00 €</b>
<b>TOTAL RENOUVELLEMENTS</b>		<b>13</b>	<b>19 072 616,00 €</b>	<b>19</b>	<b>7 932 368,00 €</b>	<b>71</b>	<b>35 187 938,00 €</b>	<b>103</b>	<b>62 192 922,00 €</b>
<b>TOTAL CONVENTIONS</b>		<b>18</b>	<b>21 603 693,00 €</b>	<b>24</b>	<b>10 033 046,00 €</b>	<b>80</b>	<b>38 299 371,00 €</b>	<b>122</b>	<b>69 936 110,00 €</b>

# BILAN DES CONVENTIONS TERMINÉES EN 2023

## PÉRIMÈTRE DE L'ÉTUDE

Cette nouvelle synthèse concerne les conventions des employeurs publics arrivant à échéance en 2022-2023 et dont les bilans finaux ont été transmis au FIPHP en 2023. En effet, la mesure de l'atteinte des objectifs et l'analyse des résultats ne peuvent être effectués à partir de bilans intermédiaires. Ainsi, 42 bilans de conventions avec des employeurs publics ont été analysés afin d'effectuer une synthèse sur l'atteinte des objectifs fixés par l'employeur dans le cadre de son plan d'actions.



Il est à noter que la répartition des conventions terminées par région (cf graphe ci-dessous) est comparable en termes de répartition entre les 3 versants de la Fonction publique à la répartition des conventions en gestion. Par ailleurs, on peut considérer que cet échantillon (42) est significatif par rapport au nombre de conventions en gestion (455).

## Répartition des conventions terminées par versant de la Fonction publique

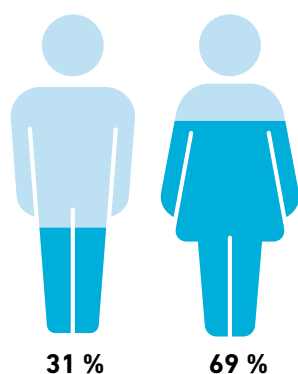
Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
6 (14 %)	7 (16 %)	29 (70 %)

Il est à noter que la répartition des conventions terminées est comparable en termes de répartition entre les 3 versants de la Fonction publique à la répartition des conventions en gestion. Par ailleurs, on peut considérer que cet échantillon (42) est significatif par rapport au nombre de conventions en gestion.

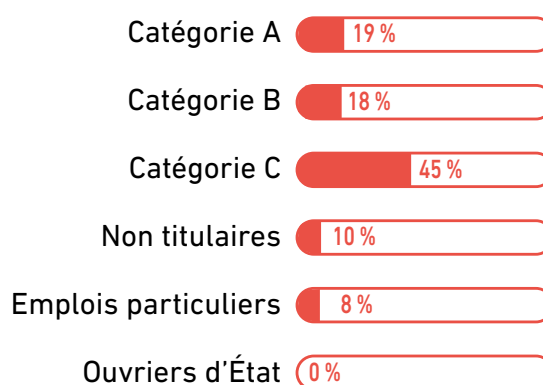
Globalement sur ce panel, 7 employeurs terminaient leur première convention, 12 leur seconde, 12 leur troisième convention, 8 leur 4ème convention, 3 leur 5ème. La politique de conventionnement avec le FIPHFP s'inscrit donc dans la durée pour 83,33 % des conventions.

Seules 5 conventions se sont déroulées sur 3 ans ; la plupart des conventions ont été prolongées.

### Répartition des effectifs de BOE selon le genre

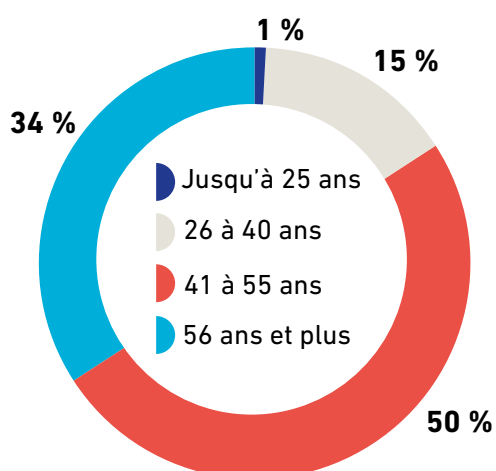


### Répartition des effectifs de BOE selon la catégorie



Pour les 3 versants de la Fonction publique confondus, les agents de Catégorie C représentent près de 50 % des effectifs BOE. (Source Déclaration).

### Répartition des effectifs de BOE selon l'âge



La moitié des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont âgés entre 41 et 55 ans.

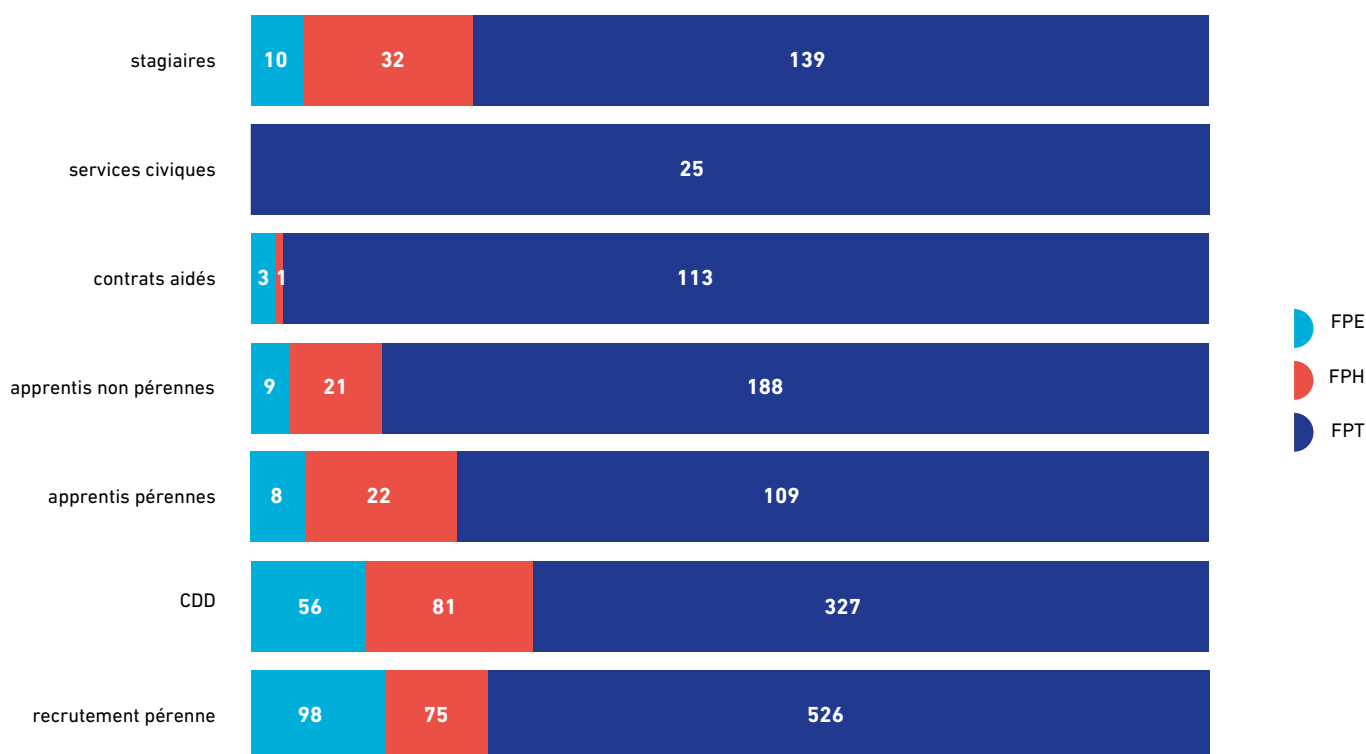
## RAPPEL DES OBJECTIFS DU PLAN D'ACTIONS DANS LE CADRE DES CONVENTIONS AVEC LE FIPHFP

Les différents objectifs chiffrables retenus dans le cadre d'un conventionnement avec le FIPHFP sont les suivants :

- Nombre de recrutements (contrats pérennes / Contrat d'apprentissage / Contrats PEC / CDD / Services civiques / Stagiaires).
- Nombre de maintien dans l'emploi
- Evolution du taux d'emploi

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

### Objectifs de recrutements 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.

### Objectifs de maintien par fonction publique



Sur l'échantillonnage étudié, les employeurs de la fonction publique Territoriale étaient largement représentés. À l'inverse, la FPE était faiblement présente dans cet échantillon et de moindre mesure la FPH. Les résultats sont donc à interpréter avec précaution.

## Évolution du Taux d'emploi

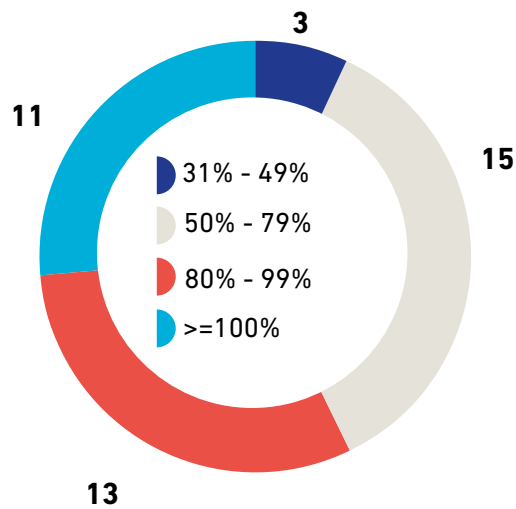
In fine, le conventionnement avec les employeurs publics a pour objectif d'augmenter le taux d'emploi par une politique dynamique d'insertion et de maintien.

## SYNTHÈSE DES RÉSULTATS OBTENUS

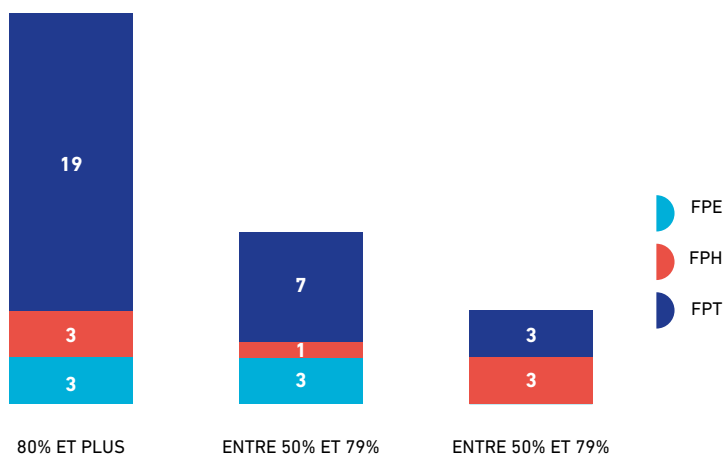
Hors employeurs nationaux, le taux d'emploi des employeurs conventionnés de l'échantillon est passé de 8,64 % à 9,65 %.

## Répartition des conventions selon leur taux d'exécution financière

La faible part de conventions – 7 % - 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 oeuvre et d'aides sollicitées au bénéfice des agents.



## Les résultats par versant de la Fonction publique de l'atteinte des objectifs de recrutement

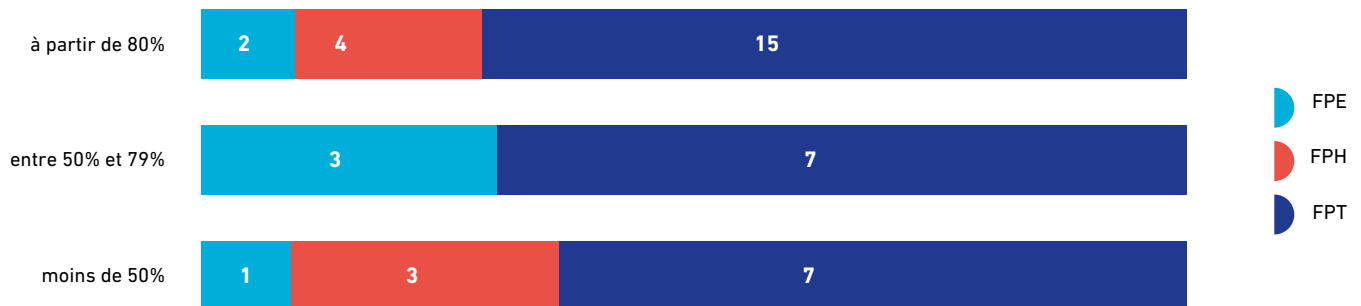


Sur l'ensemble des conventions terminées, il apparaît un fort niveau global d'atteinte et même de dépassement des objectifs.

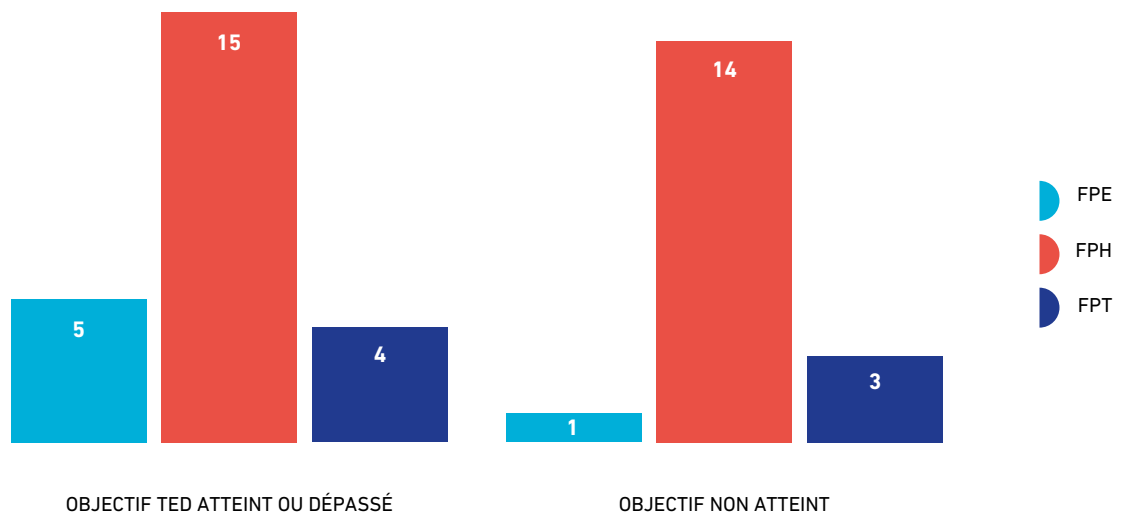
En revanche ce résultat est contrasté selon le versant de la Fonction publique concerné, la fonction publique Hospitalière apparaissant comme celle ayant le plus de difficultés à tenir ses objectifs, là où la fonction publique Territoriale apparaît au contraire tout à fait performante.

## Répartition par versant de la Fonction publique de l'atteinte des objectifs de maintien

Un tiers des conventions est allé au-delà de 100% de réalisation.



## Répartition par versant de la Fonction publique de l'atteinte des objectifs d'évolution du taux d'emploi



24 conventions ont atteint ou dépassé le TED prévu dans leurs objectifs.

## Focus sur les 2 employeurs publics nationaux

- Sur l'exécution des crédits :  
Les 2 conventions ont consommé 100% des crédits.
- Sur le recrutement :  
Les 2 conventions n'ont pas dépassé les objectifs de recrutements
- Sur le maintien :  
1 convention a atteint ses objectifs de maintien.



# LES DÉPENSES INTERMÉDIÉES

Source : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; Procès-verbaux du Comité national ; Outil TRIO FIPHFP.

En 2024, les dépenses relatives aux **dépenses intermédiées (partenariats et Handi-Pactes)** s'élèvent à **50 177 030 €** contre 48 394 663 € en 2023, soit une augmentation de 1,78 M€ (+ 4 %) ↗.

Les dépenses intermédiées représentent 42 % du montant total des interventions et se répartissent comme suit :

**48 353 687 €** (96 %) dans le cadre des **partenariats**, en augmentation de 1,45 M€ (+ 3 %) par rapport à 2023, dont :

## Fonction publique d'État

▶ DGAFP (Programme Handi-Talents) ..... 250 000 €

## Fonction publique hospitalière

▶ ANFH ..... 2 000 000 €

▶ FHF ..... 336 761 €

## Fonction publique territoriale

▶ CNFPT ..... 1 003 634 €

## AGEFIPH / PÔLE EMPLOI (France Travail)

▶ AGEFIPH ..... 24 794 278 €

▶ PÔLE EMPLOI / FRANCE TRAVAIL ..... 19 082 213 €

## Autres partenariats

▶ AMUE ..... 450 000 €

▶ FFH ..... 115 000 €

▶ AP-HP (Centre de pathologies de l'Hôtel Dieu) ..... 50 550 €

▶ CLUB HOUSE ..... 40 000 €

▶ Association MESSIDOR ..... 30 000 €

▶ LE NOUVEL INSTITUT ..... 20 000 €

▶ UCANSS ..... 16 000 €

▶ ANACT ..... 15 000 €

▶ UPEC ..... 10 000 €

▶ Autres ACTIONS COMMUNES (dont PRITH) ..... 140 251 €

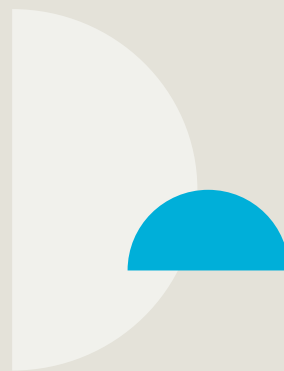
**1 823 342 €** (4 %) pour le financement des **Handi-Pactes**.

▶ 720 709 € au titre des *Handi-Pactes* 3<sup>e</sup> génération (2021-2024).

▶ 1 102 633 € au titre des *Handi-Pactes* 4<sup>e</sup> génération (2024-2027).



# Zoom sur l'évolution du catalogue des aides



Le FIPHFP continue de simplifier ses aides, afin de les rendre plus lisibles et de les adapter au mieux aux besoins des employeurs publics.

Dans ce cadre, des évolutions du catalogue des aides ont été proposées et validées lors du Comité national du 10 octobre 2024. Elles sont applicables depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

**Sur l'aide aux prothèses auditives :** un élargissement du périmètre des dépenses prises en charge par le FIPHFP a été acté, avec une prise en charge du système CROS et BICROS\*<sup>1</sup> et des "accessoires" achetés avec la prothèse (chargeur, assurance, microphone déporté).

**Sur l'aide aux déplacements :** le plafond journalier de 52,63€, qui se révélait compliqué en gestion et parfois insuffisant pour couvrir un trajet aller et retour, a été supprimé avec le maintien d'un unique plafond de 12 000€ par an. Cette mesure permet de simplifier cette aide et d'accroître la prise en charge au profit des bénéficiaires, notamment ceux les agents qui ont recours au télétravail.

**Sur la durée de validité de la préconisation médicale :** par exception, pour 3 aides répondant à un besoin plus pérenne, une durée de 3 ans est désormais acceptée (contre 1 an pour les autres aides). Il s'agit des aides suivantes : Aide aux déplacements en compensation du handicap, Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle, Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles. Cette évolution permet de simplifier les demandes pour les employeurs et les agents, et de ne solliciter les médecins du travail dans la délivrance des préconisations médicales que pour les situations qui le nécessitent en raison d'une évolution du poste ou de l'État de l'agent.

**S'agissant de l'aide à l'adaptation du poste de travail :** le cadre d'intervention du FIPHFP a été reprécisé : le fonds intervient en compensation des conséquences du handicap, mais il ne prend pas en charge l'intégralité des surcoûts. Ont également été précisées les conditions dans lesquelles le renouvellement du matériel peut être pris en charge par le FIPHFP (l'aggravation du handicap ; l'évolution de la situation de travail ; l'obsolescence liée à l'évolution technologique ; l'usure du matériel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 ans par rapport à la date d'achat du matériel initial).

Enfin, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024, les jeunes âgés de 15 à 20 ans bénéficient directement des aides du FIPHFP dans le cadre de la mesure *Équivalence RQTH* adoptée dans la loi *Plein emploi* (dès lors qu'ils bénéficient de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation (PCH) ou du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS), ces documents servant alors de pièce justificative).

L'objectif, à travers ces modifications du catalogue des aides, est de pouvoir répondre rapidement à des difficultés rencontrées par les employeurs et les personnes en situation de handicap, de répondre à des "irritants" en cohérence avec les remontées de terrain (notamment par le biais du Comité des usagers).

Retrouvez le catalogue des aides



1 Système permettant une écoute équilibrée entre les deux oreilles, avec des appareils auditifs émetteurs et récepteurs. Jusqu'à présent, seul l'appareil auditif récepteur pour l'oreille fonctionnelle mais avec une audition dégradée bénéficie d'une prise en charge par la sécurité sociale.





---

## RÉSULTATS DU FIPHFP

- ▶ Le taux d'emploi page 52
- ▶ Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi page 55
- ▶ Les recrutements page 59
- ▶ Les maintiens dans l'emploi page 60

# LE TAUX D'EMPLOI EN 2024

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

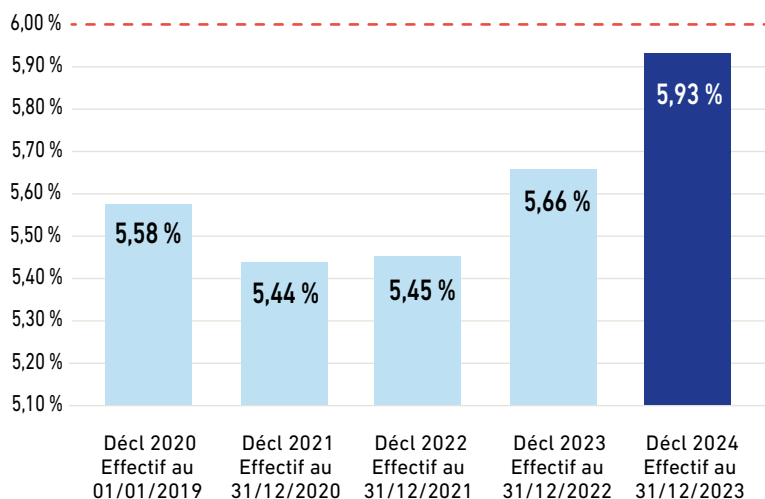
L'emploi direct: une priorité inscrite dans la loi 2018-771  
"pour la liberté de choisir son avenir professionnel"

**5,93 %**  
Taux d'emploi direct

En 2024, le taux d'emploi direct s'élève à 5,93 %,  
contre 5,66 % en 2023, soit une progression de 0,27 point.

En 2024, les 3 versants  
de la Fonction publique  
affichent un taux d'emploi  
direct de :

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



Fonction publique  
D'ÉTAT

**4,86 %**

contre 4,64 % en 2023  
soit une hausse de 0,22 point



Fonction publique  
HOSPITALIÈRE

**5,90 %**

contre 5,64 % en 2023  
soit une hausse de 0,26 point



Fonction publique  
TERRITORIALE

**7,24 %**

contre 6,89 % en 2023  
soit une hausse de 0,35 point



## Effectifs, BOE et taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs

En 2024, on constate, par rapport à 2023, une hausse du nombre d'ETR de +1,59% (+75 887 ETR) et une hausse du nombre de BOE de 6,43% (+17 344 BOE), répartis comme suit :

**+ 2,54 %** d'ETR (+ 51 981)

dans la Fonction publique D'ÉTAT

**+ 7,41 %** de BOE (+ 7 031)



**+ 0,57 %** d'ETR (+ 5 688)

dans la Fonction

publique HOSPITALIÈRE **+ 5,17 %** de BOE (+ 2 935)



**+ 1,06 %** d'ETR (+ 18 218)

dans la Fonction

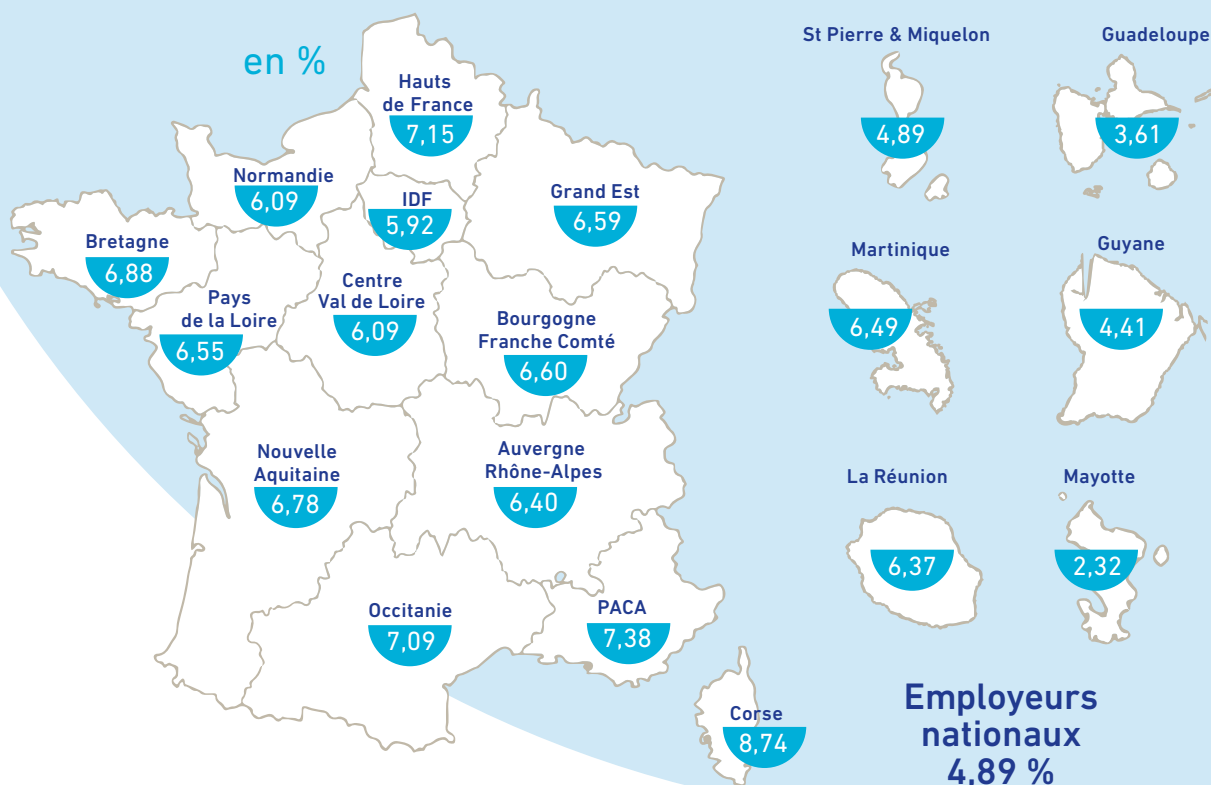
publique TERRITORIALE **+ 6,24 %** de BOE (+ 7 378)



## Employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors contributions forfaitaires)

	DÉCLARATION 2023 (SITUATION AU 31/12/2022)			DÉCLARATION 2024 (SITUATION AU 31/12/2023)		
	EFFECTIFS (ETR)	BOE	TED	EFFECTIFS (ETR)	BOE	TED
MINISTÈRES	1 591 901	70 055	4,40%	1 642 462	75 790	4,61%
GRANDS EPA NATIONAUX	113 551	9 217	8,12%	115 438	9 951	8,62%
UNIVERSITÉS, EPA NATIONAUX	274 829	12 654	4,60%	273 514	13 004	4,75%
ORGANISMES CONSULAIRES, EPA DE SÉCURITÉ SOCIALE (AUTRES FPE)	65 251	2 949	4,52%	66 099	3 161	4,78%
<b>FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT</b>	<b>2 045 532</b>	<b>94 875</b>	<b>4,64%</b>	<b>2 097 513</b>	<b>101 906</b>	<b>4,86%</b>
CENTRES HOSPITALIERS RÉGIONAUX (DONT CHU)	274 005	14 695	5,36%	272 143	15 329	5,63%
CENTRES HOSPITALIERS GÉNÉRAUX	412 970	23 990	5,81%	415 561	25 467	6,13%
CENTRES HOSPITALIERS SPÉCIALISÉS	63 815	3 719	5,83%	65 336	3 962	6,06%
HÔPITAUX LOCAUX	110 852	6 353	5,73%	112 336	6 674	5,94%
HÔPITAUX-AUTRES	19 439	1 075	5,53%	20 287	1 137	5,60%
ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES	84 070	4 532	5,39%	84 411	4 696	5,56%
AUTRES ÉTABLISSEMENTS DE SOINS	40 808	2 358	5,78%	41 573	2 392	5,75%
<b>FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE</b>	<b>1 005 959</b>	<b>56 722</b>	<b>5,64%</b>	<b>1 011 647</b>	<b>59 657</b>	<b>5,90%</b>
COMMUNES	858 945	59 653	6,94%	867 738	62 730	7,23%
EP LOCAUX COMMUNAUX OU INTERCOMMUNAUX	430 821	27 044	6,28%	436 502	28 818	6,60%
DÉPARTEMENTS	264 762	20 327	7,68%	265 610	21 925	8,25%
EP LOCAUX DÉPARTEMENTAUX	9 394	524	5,58%	9 625	562	5,84%
RÉGIONS	92 475	7 623	8,24%	93 666	8 405	8,97%
EP LOCAUX RÉGIONAUX	206	7	3,40%	195	5	2,56%
AUTRES ÉTABLISSEMENTS TERRITORIAUX	6 742	335	4,97%	7 376	407	5,52%
SDIS	50 554	2 430	4,81%	51 328	2 455	4,78%
CNFPT	2 273	246	10,82%	2 350	260	11,06%
<b>FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE</b>	<b>1 716 172</b>	<b>118 189</b>	<b>6,89%</b>	<b>1 734 390</b>	<b>125 567</b>	<b>7,24%</b>
<b>TOTAL FONCTION PUBLIQUE</b>	<b>4 767 663</b>	<b>269 786</b>	<b>5,66%</b>	<b>4 843 550</b>	<b>287 130</b>	<b>5,93%</b>

## Taux d'emploi direct en région



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

2024 : SITUATION AU 31/12/2023

	FPE	FPH	FPT	TOTAL
AUVERGNE - RHÔNE ALPES	381	862	612	1 855
BOURGOGNE - FRANCHE COMTÉ	162	244	226	632
BRETAGNE	126	225	233	584
CENTRE VAL DE LOIRE	72	434	235	741
CORSE	14	26	28	68
GRAND EST	390	186	346	922
HAUTS DE FRANCE	137	331	281	749
ILE-DE-FRANCE	1 224	1 011	1 283	3 518
NORMANDIE	123	486	349	958
ST PIERRE & MIQUELON		8	1	9
NOUVELLE AQUITAINE	224	387	395	1 006
OCCITANIE	153	126	324	603
PAYS DE LA LOIRE	217	331	283	831
PROVENCE - ALPES - CÔTE D'AZUR	205	177	261	643
GADELOUPE	62	86	375	523
GUYANE	23	36	180	239
MARTINIQUE	7	19	35	61
LA RÉUNION	36	0	84	120
MAYOTTE	12	64	286	362
<b>EMPLOYEURS NATIONAUX</b>	<b>23 896</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>23 897</b>
<b>TOTAL</b>	<b>27 464</b>	<b>5 039</b>	<b>5 818</b>	<b>38 321</b>

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

Source : Contrôle de gestion / Pôle consolidation-CDC / Recueil statistiques 2024 (employeurs assujettis).

## LES BOE EN 2024

**287 130** BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI EN 2024 +17 344 BOE par rapport à 2023 (+ 6,43 %)

**101 906** BOE (35 % du total des BOE)

dans la Fonction publique D'ÉTAT

+ 7 031 BOE par rapport à 2023 (+ 7,41 %)



**59 657** BOE (21 % du total des BOE)

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE

+ 2 935 BOE par rapport à 2023 (+ 5,17 %)



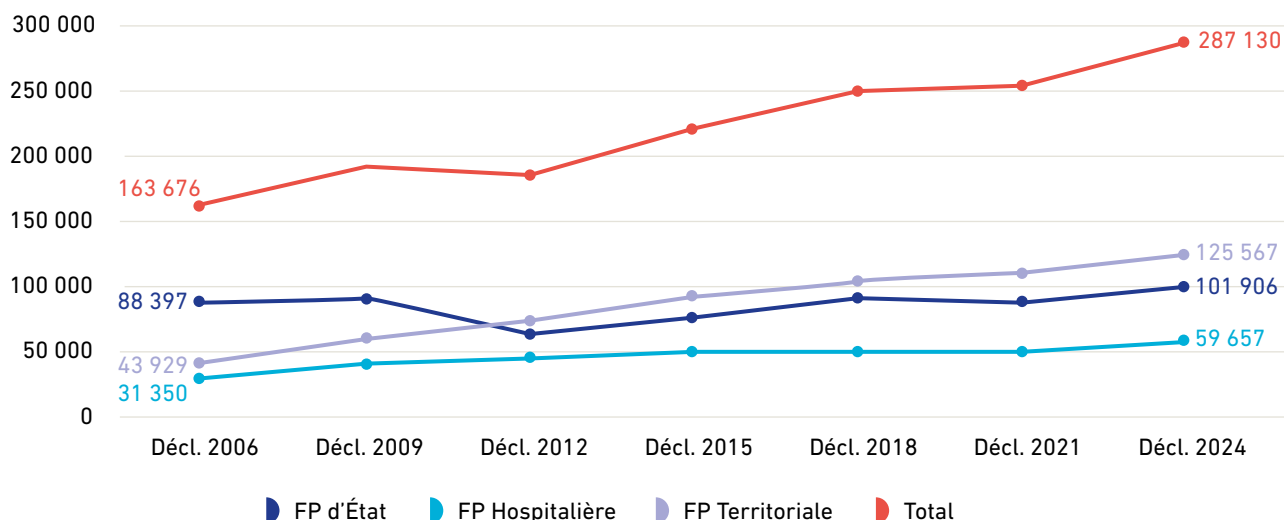
**125 567** BOE (44 % du total des BOE)

dans la Fonction publique TERRITORIALE

+ 7 378 BOE par rapport à 2023 (+ 6,24 %)

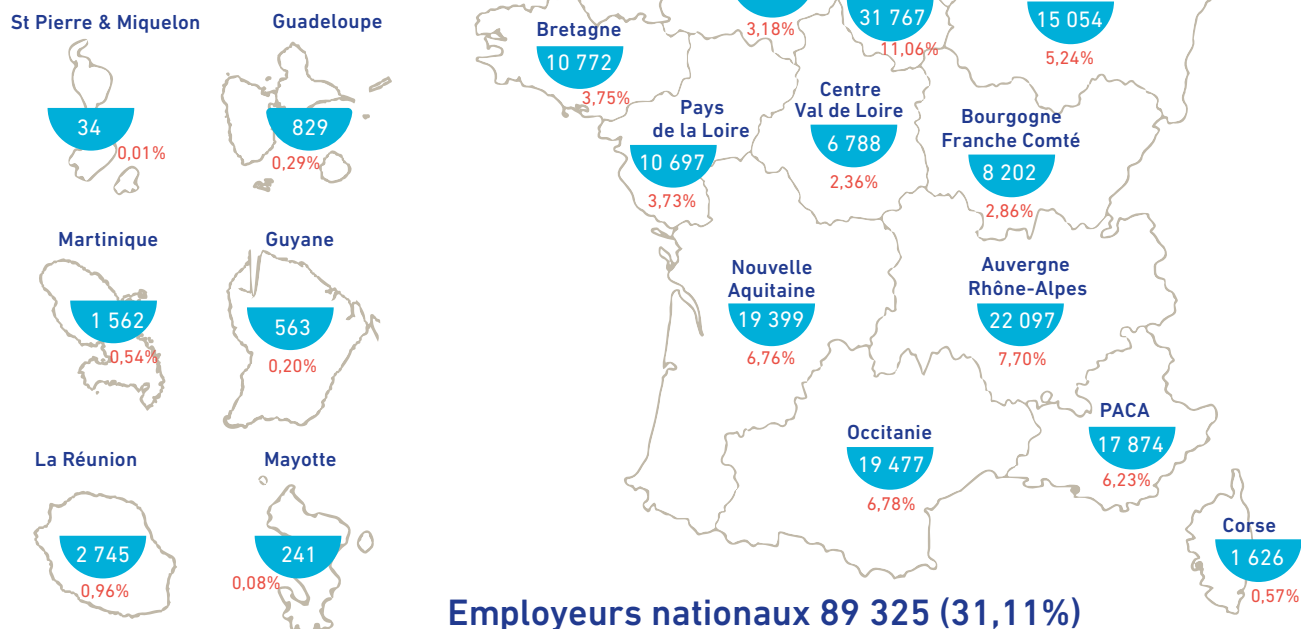


## Évolution du nombre de BOE par versant de la Fonction publique et total



## LES BOE EN RÉGION

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



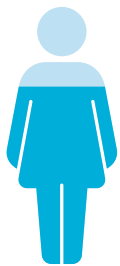
Nombre de BOE par région

	FPE	FPH	FPT	TOTAL	
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES	1 730	6 737	13 630	22 097	7,70%
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ	448	3 413	4 341	8 202	2,86%
BRETAGNE	872	3 441	6 459	10 772	3,75%
CENTRE-VAL DE LOIRE	404	2 392	3 992	6 788	2,36%
CORSE	91	357	1 178	1 626	0,57%
GRAND EST	1 025	6 165	7 864	15 054	5,24%
HAUTS-DE-FRANCE	1 353	6 151	11 439	18 943	6,60%
ILE-DE-FRANCE	1 990	7 110	22 667	31 767	11,06%
NORMANDIE	476	3 243	5 416	9 135	3,18%
ST PIERRE & MIQUELON	1 375	6 020	12 004	19 399	6,76%
NOUVELLE-AQUITAINE	1 306	5 333	12 838	19 477	6,78%
OCCITANIE	539	3 405	6 753	10 697	3,73%
PAYS DE LA LOIRE	1 024	4 198	12 652	17 874	6,23%
PROVENCE-ALPE-CÔTE D'AZUR	45	255	529	829	0,29%
GADELOUPE	19	206	338	563	0,20%
GUYANE	16	547	999	1 562	0,54%
MARTINIQUE	117	589	2 039	2 745	0,96%
LA RÉUNION	0	11	23	34	0,01%
MAYOTTE	11	84	146	241	0,08%
<b>EMPLOYEURS NATIONAUX</b>	<b>89 065</b>	<b>0</b>	<b>260</b>	<b>89 325</b>	<b>31,11%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>101 906</b>	<b>59 657</b>	<b>125 567</b>	<b>287 130</b>	



# CARACTÉRISTIQUES DES BOE

## LE GENRE DES BOE



### LES FEMMES BOE

En 2024, on dénombre 198 289 femmes BOE, soit 14 551 de plus qu'en 2023 (+8 %). Au total, elles représentent 69 % des BOE (contre 68 % en 2023).

**69%**



### LES HOMMES BOE

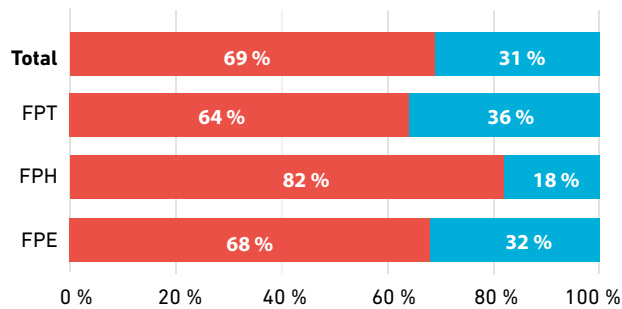
En 2024, on compte 88 841 hommes BOE, soit 2793 de plus qu'en 2023 (+ 3 %). Au total, ils représentent 31 % des BOE (contre 32 % en 2023).

**31%**

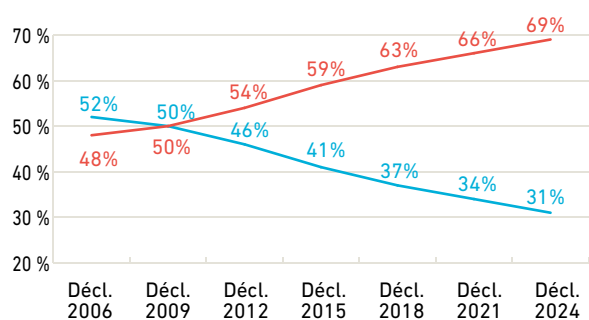
L'écart hommes/femmes demeure beaucoup plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 82 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

■ Femmes ■ Hommes

Genre des BOE par versant de la Fonction publique



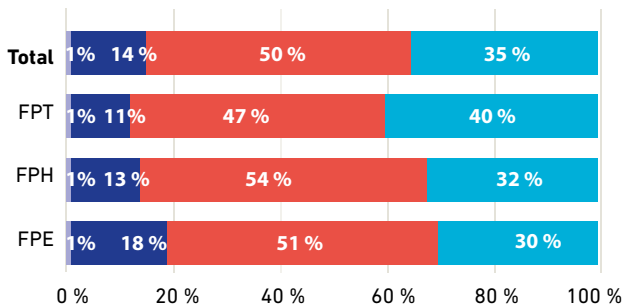
Évolution des BOE dans la Fonction publique par genre



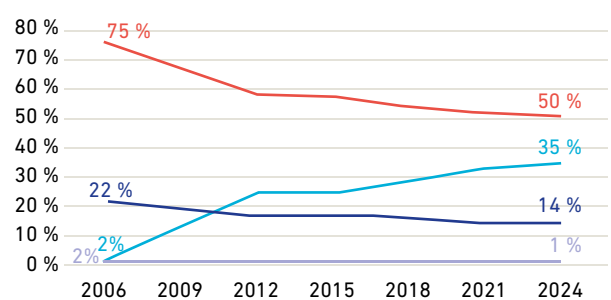
## L'ÂGE DES BOE

- 35 % des BOE sont âgés de 56 ans et plus. Ils étaient 2 % en 2006.
- 50 % des BOE ont entre 41 et 55 ans. Ils étaient 75 % en 2006.
- 14 % des BOE sont âgés de 26 à 40 ans. Ils étaient 22 % en 2006.
- 1 % des BOE a moins de 26 ans, pourcentage constant depuis 2006.

Part des BOE par âge et par versant de la Fonction publique



Évolution des BOE par âge

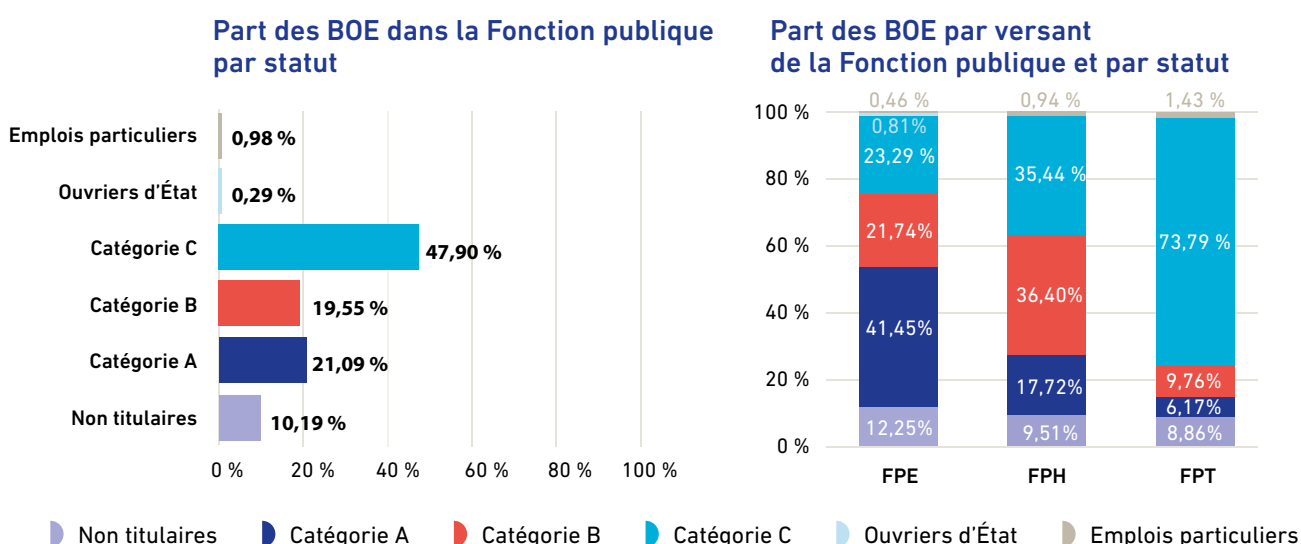


■ Jusqu'à 25 ans ■ 26 à 40 ans ■ 41 à 55 ans ■ 56 ans et plus

## LE STATUT DES BOE

- En 2024, les **non titulaires** représentent **10 % des BOE** employés dans la Fonction publique, en augmentation de 2,6 % (+ 749) par rapport à 2023.
- Les **agents de catégorie A** représentent **21 % du total des BOE**, en augmentation de 6,8 % par rapport à 2023 (+ 3 831). Ils représentent 41 % des BOE de la fonction publique d'État.
- Les **BOE de catégorie B** représentent plus de **19 % du total des BOE**, soit une augmentation de plus de 15 % (+ 7 420) par rapport à 2023. Ils représentent plus de 36 % des BOE de la fonction publique hospitalière.
- En 2024, **près de 48 % des BOE** sont des **agents de catégorie C**, en hausse de 3,3 % (+ 4 411) par rapport à 2023. Les BOE de catégorie C représentent 74 % des BOE présents dans la fonction publique territoriale et 35 % des BOE de la fonction publique hospitalière.

Les Ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,3 % et 1 % des BOE en 2024.

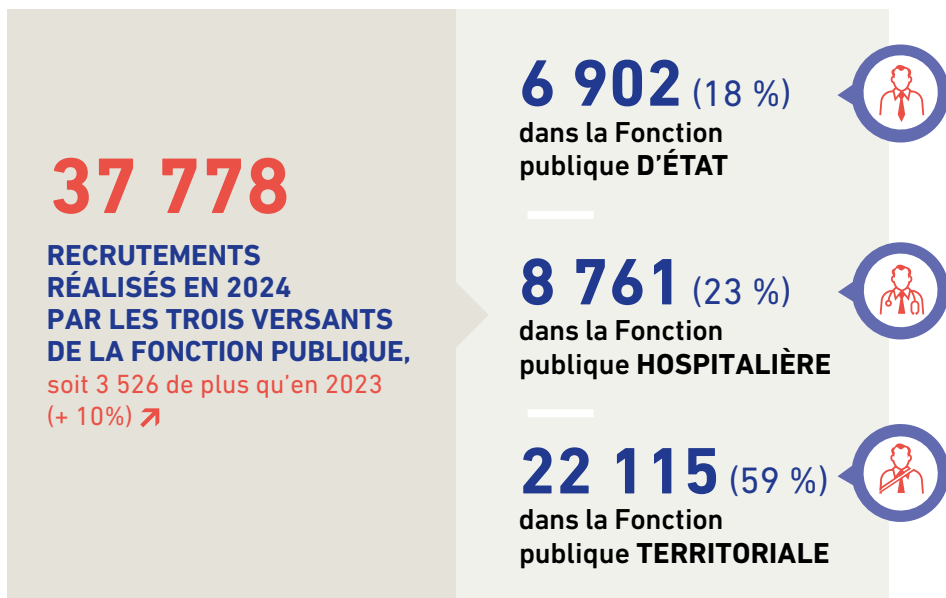


## LES BOE PAR CATÉGORIE

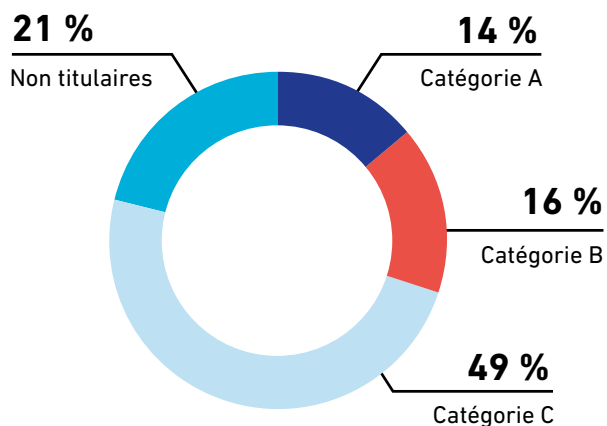
Agents ayant fait l'objet d'un placement en Période de Préparation au Reclassement (PPR) ....	2 %
Agents ayant fait l'objet d'une décision de reclassement .....	6 %
Agents recrutés sur un emploi réservé .....	2 %
Bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) .....	--
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une rente ou d'une allocation d'invalidité .....	--
Titulaires d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI) .....	9 %
Titulaires d'une carte d'invalidité ou d'une carte mobilité inclusion portant la mention "invalidité" .....	1 %
Titulaires d'une pension d'invalidité .....	1 %
Titulaires d'une rente d'invalidité avec une incapacité permanente au moins égale à 10 % ....	1 %
Travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (RQTH et assimilé) .....	77 %
Travailleurs sur emplois particuliers .....	1 %

# LES RECRUTEMENTS

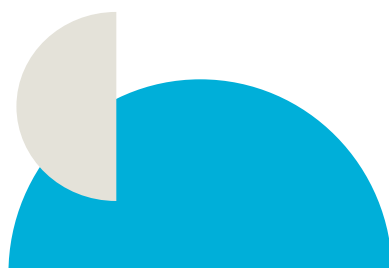
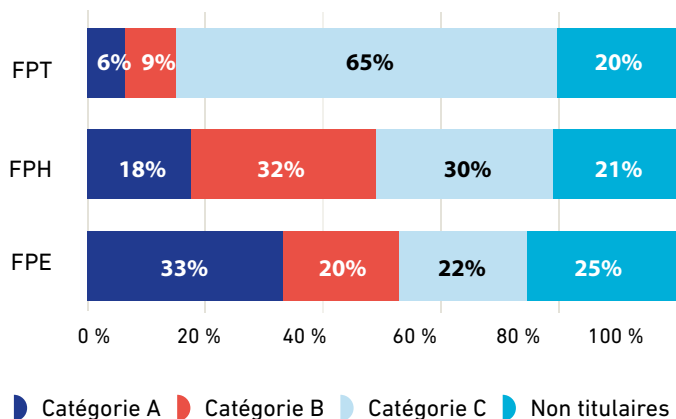
Source : Source : Recueil statistiques – Pôle contrôle de gestion de la DPS/CDC.



Répartition des recrutements réalisés en 2024 par catégorie



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



# LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI

**8 805**

MAINTIENS DANS L'EMPLOI RÉALISÉS EN 2024 PAR LES TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE, soit 833 de plus qu'en 2023 (+ 10%) ↗

**756** (9 %)

dans la Fonction publique D'ÉTAT



**2 914** (33 %)

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE

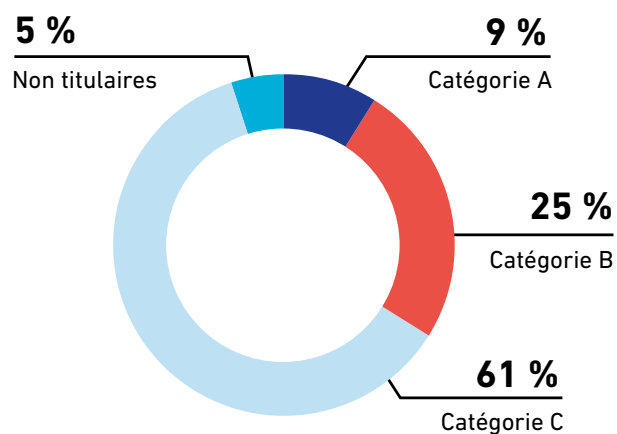


**5 135** (58 %)

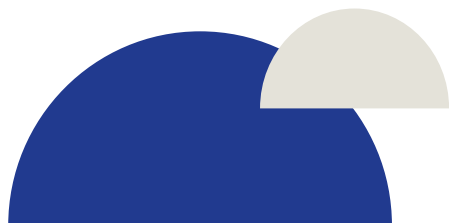
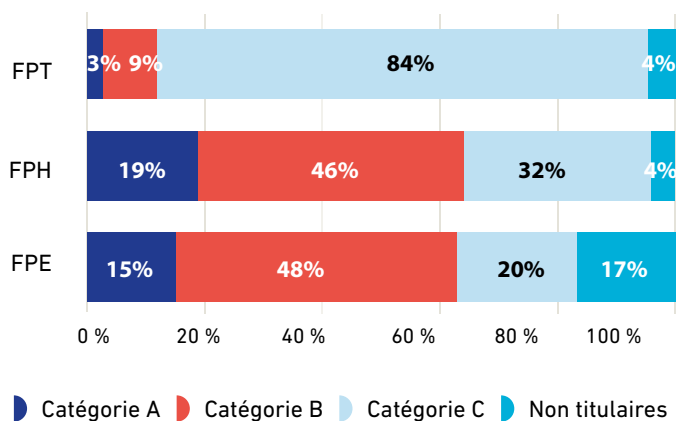
dans la Fonction publique TERRITORIALE

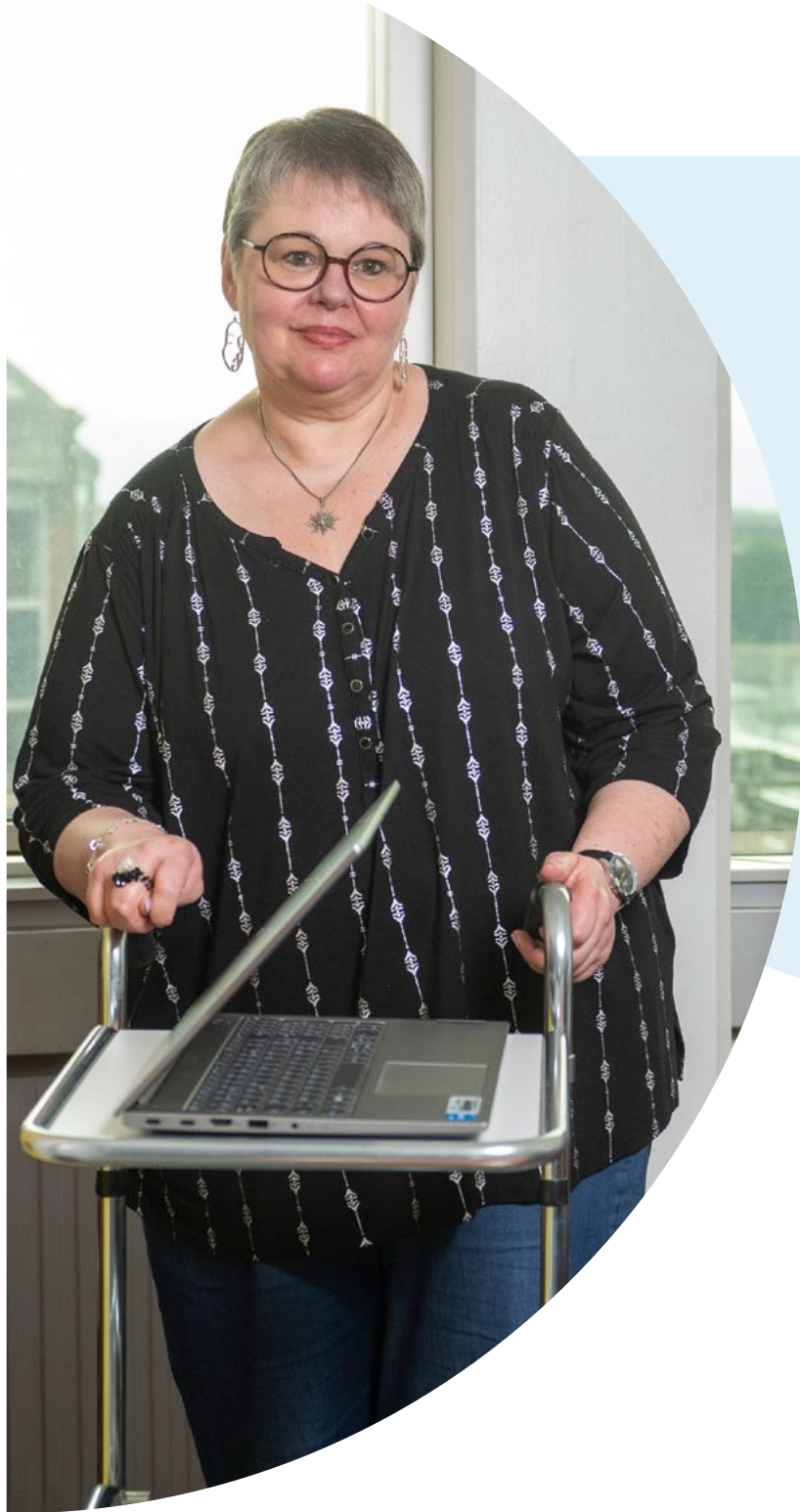


Répartition des maintiens réalisés en 2024 par catégorie



Répartition des maintiens par versant de la Fonction publique et par catégorie









## VIE

# DES TERRITOIRES

▶ Les directrices et directeurs territoriaux au handicap	page 64
▶ Auvergne-Rhône-Alpes	page 66
▶ Bourgogne-Franche-Comté	page 68
▶ Bretagne	page 70
▶ Centre-Val de Loire	page 72
▶ Corse	page 74
▶ Grand Est	page 76
▶ Guadeloupe	page 78
▶ Guyane	page 80
▶ Martinique	page 82
▶ Hauts-de-France	page 84
▶ Île-de-France	page 86
▶ Normandie	page 88
▶ Nouvelle-Aquitaine	page 90
▶ La Réunion	page 92
▶ Mayotte	page 94
▶ Occitanie	page 96
▶ Pays de la Loire	page 98
▶ Provence-Alpes-Côte d'Azur	page 100
▶ Saint-Pierre et Miquelon	page 102
▶ Les employeurs nationaux	page 104
▶ Rétrospective 2024	page 108

# LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP, INTERLOCUTEURS PRIVILÉGIÉS DES EMPLOYEURS PUBLICS

## 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.

## Animer l'organe délibérant du FIPHFP en région

Les DTH animent les comités locaux, placés sous la présidence des préfets de région. Composé de manière analogue au Comité national, chaque comité local réunit des représentants d'employeurs des trois versants de la Fonction publique, des représentants des personnels et d'associations in-

tervenant 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 leur action 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.

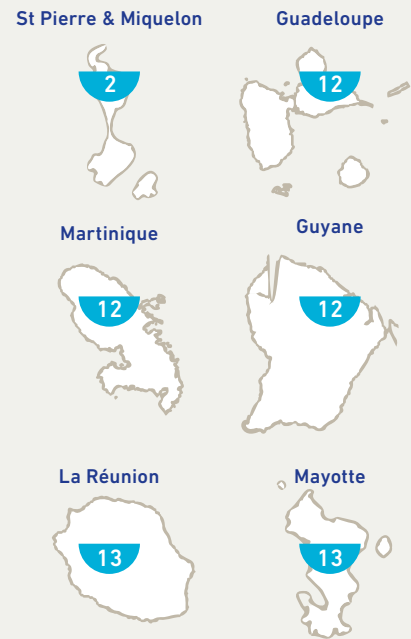
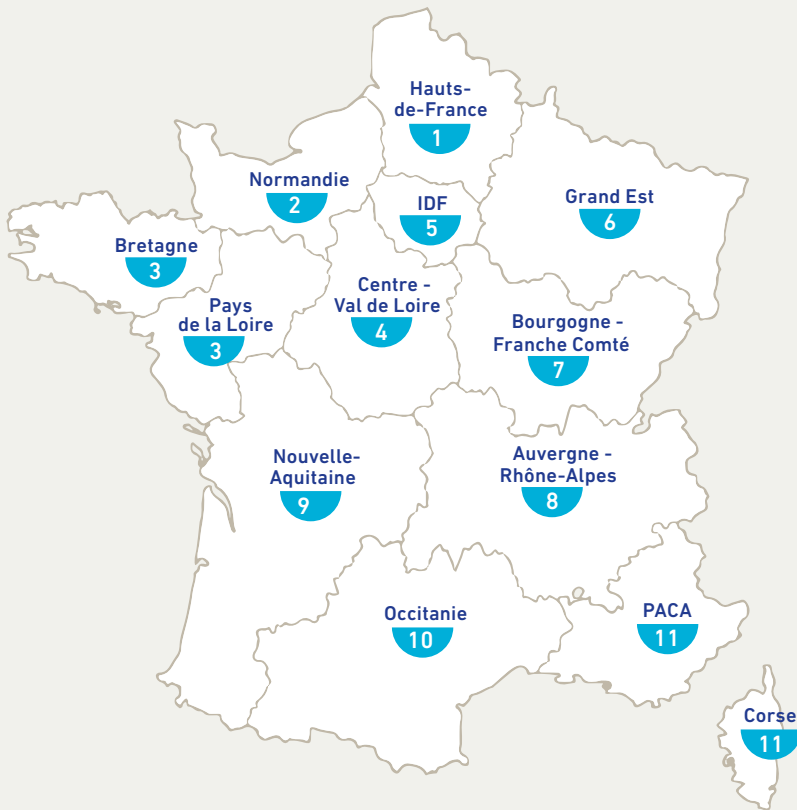
## Zoom sur les Handi-Pactes

Depuis 2014, le FIPHFP a mis en place des cellules territoriales appelées *Handi-Pacte*, 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 2024, les *Handi-Pactes* ont été reconduits pour une durée de quatre ans.



## IMPLANTATIONS DU FIPHP



## LES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP



1  
Hauts-de-France  
**Isabelle Chavot**



2  
Normandie  
**Jacques de Pesquidoux**



3  
Bretagne  
Pays de la Loire  
**Laurent Félix**



4  
Centre - Val de Loire  
**François-Xavier Fesnin**



5  
Île-de-France  
**Najoua Benfella**



6  
Grand Est  
**Philippe Crenner**



7  
Bourgogne - Franche Comté  
**Fabrice Geurts**



8  
Auvergne -  
Rhône-Alpes  
**Guillaume Bonneville**



9  
Nouvelle-Aquitaine  
**Florence Guéry**



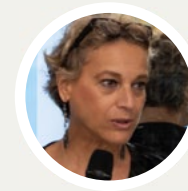
10  
Occitanie  
**Marc Guerrier de Dumast**



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



12  
Antilles  
Guyane  
**Nadine Montbrun**



13  
La Réunion  
Mayotte  
**Laure Ben Moussi**

# AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



**Guillaume Bonneville**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

L'objectif du préfet de région de dépasser le taux d'emploi de 6 % a été atteint grâce à l'augmentation des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, en particulier dans la fonction publique hospitalière. Les politiques Handicap se renforcent en interne grâce à la volonté des dirigeants et des organisations syndicales, ainsi qu'au recrutement de référents et à la constitution d'équipes pluridisciplinaires. Cette avancée est complétée par la mobilisation d'un réseau de partenaires au niveau local, l'État, l'AGEFIPH, la région, le réseau pour l'emploi avec qui nous travaillons de concert.

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

Dans le cadre de la dynamique de structuration des politiques handicap, de la mobilisation des aides du FIPHFP et du conventionnement, les employeurs recherchent un accompagnement de proximité. Ils expriment le besoin de simplification, de soutien pour monter en compétence et de lieux d'échange entre pairs. Le succès des manifestations organisées par le *Handi-Pacte*, telles que les journées de formation pour les nouveaux arrivants, les communautés d'experts de chaque versant de la Fonction publique et les réunions territoriales avec l'appui du réseau pour l'emploi, en est une illustration.

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

Dans la continuité des années précédentes, des manifestations départementales et des *jobdatings* ont été organisés. Je souhaite mettre en avant la création de la nouvelle commission de mobilité inter-fonction publique sur le territoire d'Annecy. Avec le soutien du *Handi-Pacte*, huit employeurs des trois versants de la Fonction publique ont décidé de s'investir pour faciliter les parcours professionnels des agents en situation de handicap, favoriser les stages et faciliter l'accès à des postes. Cette initiative prometteuse se poursuivra en 2025 et devrait être mise en place dans d'autres départements.



(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

## 6,40 % vs 6.04% en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,93 %

vs 4,65 % en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



5,52 %

vs 5,21% en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



7,25%

vs 6,85 % en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



## 22 097 vs 20 564 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 730

vs 1 629 en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



6 737

vs 6 292 en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



13 630

vs 12 643 en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



## 3 931 vs 3 402 en 2023 RECRUTEMENTS

284

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



1 157

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



2 490

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



## 784 vs 707 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

13

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



365

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



406

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



# BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



**Fabrice Geurts**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

L'évolution du taux d'emploi en Bourgogne-Franche-Comté est à l'image de la tendance nationale, à savoir une progression continue du taux direct. La dernière déclaration a permis à la fonction publique hospitalière de rejoindre la fonction publique territoriale, en dépassant à son tour le taux moyen de 6%. Les dernières données relatives à l'apprentissage ont également permis de constater que le taux d'apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique dans notre région dépasse 6%. Le taux de chômage des demandeurs d'emploi en situation de handicap a repris une tendance haussière depuis l'année dernière, en dépit d'une forte mobilisation des dispositifs de formation, alors même que la Fonction publique rencontre des difficultés croissantes de recrutement. L'insertion durable via l'apprentissage constitue plus que jamais une priorité à développer pour répondre aux métiers en tension.

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

Face aux difficultés croissantes d'accès à un médecin du travail (alors que l'avis du médecin conditionne la plupart des aides du FIPHFP), les employeurs souhaitent des simplifications pour réduire les délais de traitement de leurs demandes d'aides. Les dernières évolutions du catalogue des interventions applicables en 2025 sont en cohérence avec cette attente. Les employeurs publics ont besoin de mieux connaître les possibilités offertes par les textes pour favoriser l'insertion et le maintien emploi dans la Fonction publique, l'appui du FIPHFP est essentiel dans ce domaine : nous nous efforçons d'y répondre via les actions du Handi-Pacte, ainsi qu'en proposant une approche plus territorialisée.

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

L'année 2024 a permis de lancer une approche territorialisée pour l'animation des employeurs publics. Ainsi une série de rencontres entre les employeurs et les *Cap emploi* a permis dans une première étape d'identifier des pistes d'actions pour renforcer l'insertion et le maintien des personnes en situation de handicap. La seconde étape de la démarche est de pouvoir décliner une animation par bassin d'emploi, qui s'est amorcée à Dijon en novembre 2024, en identifiant les enjeux et potentiels locaux (par exemple développer des actions pour faciliter des immersions entre versants de la Fonction publique). Le *Tour de France des handicaps invisibles* organisé dans la région en décembre a permis également d'illustrer la volonté du FIPHFP d'appuyer les employeurs au plus près des besoins, d'aider à identifier les ressources mobilisables, lever les freins rencontrés. Il s'agit de proposer une offre de service lisible, et permettant un accompagnement fluide et de qualité, y compris pour les situations les plus complexes.

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

## 6,60 % vs 6,35% en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,32 %**  
vs 5,05 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

**6,31 %**  
vs 5,99% en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**7,26 %**  
vs 6,93 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

## 8 202 vs 7 833 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

**448**  
vs 571 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

**3 413**  
vs 3 175 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**4 341**  
vs 4 087 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

## 1 371 vs 1 341 en 2023 RECRUTEMENTS

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

**478**  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**804**  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

## 275 vs 247 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

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

**137**  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**137**  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# BRETAGNE



**Laurent Félix**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

La Bretagne a la chance de compter des employeurs publics particulièrement investis dans le champ de la politique handicap, notamment dans la fonction publique territoriale. Une dynamique semble à l'œuvre avec un travail important cette année dans le champ des conventions, avec des perspectives de primo-conventions qui devraient se concrétiser au 1<sup>er</sup> semestre 2025. Cela touchera tout particulièrement le secteur de la fonction publique hospitalière qui a par ailleurs connu le déploiement opérationnel du dispositif des référents handicaps mutualisés. Cette dynamique se révèle également à travers l'activité des *Cap emploi* sur la partie Maintien dans/en emploi en forte progression à l'échelle régionale. L'aspect partenarial et institutionnel tend par ailleurs à se renforcer, ceci dans un contexte de déploiement du réseau pour l'emploi.

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

D'une manière générale, que ce soit en région Bretagne ou Pays de la Loire, les employeurs publics attendent du FIPHFP toujours plus de simplicité dans la mobilisation des aides et dispositifs. Les efforts du FIPHFP sur ces points sont reconnus. Ils ont par ailleurs besoin de lisibilité sur les dispositifs existants, les ressources mobilisables, ce qui questionne notre capacité collective, entre acteurs du champ du handicap, à la leur apporter et à mieux articuler les différentes offres de service.

Par ailleurs, concernant plus particulièrement les référents handicap, un besoin d'outillage plus précis encore, de retour d'expérience, s'exprime. Cela constituera un axe de travail central du prochain plan d'actions du *Handi-Pacte*.

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

L'étape du *Tour de France*, consacrée à la question de l'épilepsie et des troubles cognitifs associés, a bien sûr représenté un temps fort de l'année. Elle a permis d'apporter un éclairage scientifique et opérationnel, notamment grâce à la mobilisation de l'*Équipe Ressources Épilepsie*, dispositif régional unique en France. Une suite est d'ailleurs envisagée en 2025, avec la même équipe, à travers une action à l'échelle nationale et à destination des secteurs public et privé. Un autre événement marquant s'est déroulé dans le territoire du Finistère Sud avec le premier salon du Handicap et des métiers publics. Il a rassemblé 500 personnes et a surtout permis, dans sa construction, un travail partenarial entre acteurs publics des trois versants et partenaires. À travers cette action, un véritable réseau local a pu se constituer.



## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

**6,88 %** vs 6.68 % en 2023  
**TAUX D'EMPLOI DIRECT**

**5,75 %**  
vs 6,53 % en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**5,98 %**  
vs 5,77% en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**7,69 %**  
vs 7,33 % en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

**10 772** vs 10 309 en 2023  
**BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI**

**872**  
vs 1 022 en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**3 441**  
vs 3 261 en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**6 459**  
vs 6 026 en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

**2 151** vs 1 949 en 2023  
**RECRUTEMENTS**

**116**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**573**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**1 462**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

**337** vs 300 en 2023  
**MAINTIENS DANS L'EMPLOI**

**5**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**124**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**208**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

# CENTRE-VAL DE LOIRE



**François-Xavier Fesnin**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

En 2024, le taux d'emploi moyen des personnes en situation de handicap des employeurs publics de la région Centre-Val de Loire a franchi pour la première fois la barre des 6 % (précisément 6,09 %). Il convient de s'en féliciter... mais ce n'est pas une fin en soi ! Même si elle reste sous le seuil des 6 %, la fonction publique hospitalière progresse et 2025 sera l'occasion de concrétiser des projets de conventions à une échelle territoriale élargie : plus d'employeurs hospitaliers et de bénéficiaires de l'obligation d'emploi bénéficieront des aides et des effets leviers du FIPHFP !

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

De nouveaux sujets sont développés, comme l'accessibilité numérique, qui possède une dimension transversale. Les employeurs et leurs référents handicap sont accompagnés par notre dispositif *Handi-Pacte*, qui a vocation à leur apporter des outils permettant de mieux appréhender cette transversalité, et également à répondre à une demande croissante d'échanges de bonnes pratiques entre pairs. La mutualisation du *Club des conventionnés de l'Ouest* (avec les régions Bretagne et Pays de la Loire) initiée en 2024, en est un bon exemple. Elle sera consolidée en 2025.

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

Le *Tour de France des handicaps invisibles* du FIPHFP s'est terminé cette année. Si l'étape régionale a eu lieu en 2023 et a connu un beau succès avec une centaine de participants, la thématique des handicaps invisibles est restée d'actualité. En effet, pour la SEEPH 2024, avec le *Handi-Pacte* Centre-Val de Loire, nous avons édité une fiche ressource dynamique sur le thème des troubles psychiques. À vocation informative, cet outil utilisable par tous explore les dynamiques des troubles psychiques de façon pédagogique et interactive. À utiliser et partager sans modération sur le site internet du FIPHFP !







## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 6,09 % vs 5.80 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,12 %

vs 4,95 % en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



5,21 %

vs 4,91 % en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



6,93 %

vs 6,62 % en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 6 788 vs 6 356 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

404

vs 382 en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



2 392

vs 2 200 en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



3 992

vs 3 774 en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 1 187 vs 1 084 en 2023 RECRUTEMENTS

80

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



355

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



752

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 175 vs 189 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

7

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



104

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



64

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**





**Thierry Allemand**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

Il n'y a pas selon moi de spécificités régionales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Le profil type de l'agent en situation de handicap concernant la Fonction publique est plutôt une femme de plus de 55 ans de catégorie C, même si depuis quelques années nous notons une augmentation des agents en situation de handicap dans les autres catégories. Nous constatons également un vieillissement des agents publics qui soulève la question du maintien dans l'emploi en lien avec le sujet de la prévention de la santé.

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

Les acteurs publics sont en attente d'un accompagnement plus intense sur la plateforme des aides avec un souhait notamment de pouvoir échanger avec les gestionnaires en charge de l'instruction des dossiers au-delà du formulaire de contact. Les besoins des employeurs publics de la région sont avant tout une sécurisation des parcours dans le cadre du maintien dans l'emploi avant et après la reconnaissance d'une inaptitude. Les employeurs ont également un besoin d'un fort suivi, en lien avec le service public de l'emploi, en matière d'insertion et notamment pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap car nous constatons un réel problème de *sourcing* des candidats.

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

À mon sens l'action quotidienne du FIPHFP dans la région, par sa présence aux côtés des employeurs lors d'événements de sensibilisation, par sa participation à des tables rondes, par son action de formation, par son engagement dans l'écosystème régional du handicap à travers le PRITH et par son accompagnement parfois de situations individuelles complexes, reflète à elle seule l'engagement du Fonds sur le territoire. Au-delà de cet engagement, les signatures de conventions avec des employeurs majeurs et notre participation à différentes manifestations pendant la SEEPH contribuent naturellement à mettre en lumière notre action au service des employeurs publics afin qu'ils accompagnent au mieux leurs agents en situation de handicap.





## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 8,74 % vs 8,30 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,20 %  
vs 5,21 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

6,72 %  
vs 6,68 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

10,21 %  
vs 9,50 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 1 626 vs 1 507 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

91  
vs 90 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

357  
vs 341 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

1 178  
vs 1 076 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 160 vs 142 en 2023 RECRUTEMENTS

17  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

52  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

91  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 173 vs 210 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

5  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

98  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

70  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# GRAND EST



**Philippe Crenner**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

Le Grand Est est une région contrastée où coexistent des territoires métropolitains très denses où se trouvent de nombreux grands employeurs publics et des territoires ruraux étendus. Pour toucher les territoires moins denses, le FIPHFP peut compter sur le relais des Centres de gestion de la fonction publique territoriale. 9 CDG sur les 10 que compte la région ont conventionné avec le FIPHFP, ce qui leur permet de financer des actions d'appui aux collectivités qui leur sont affiliées. Concernant les établissements sanitaires et médico-sociaux, le FIPHFP finance avec la FHF une équipe mobile (le référent handicap mutualisé) dont la mission est de se trouver au plus près des employeurs de la FPH pour leur apporter le soutien dont ils ont besoin.

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

La quasi-totalité des employeurs publics qui ont conventionné avec le FIPHFP, parfois depuis de nombreuses années, souhaitent renouveler leur convention. On observe donc une volonté de plus en plus répandue chez les employeurs publics de définir, structurer et mettre en œuvre une véritable politique handicap. C'est bien entendu un accès facilité aux financements et aux prestations du FIPHFP mais c'est aussi une volonté politique visant à compenser au mieux les difficultés que rencontrent certains agents et un moyen de renforcer l'attractivité des emplois publics dans un contexte où le recrutement est confronté à des difficultés et où les carrières professionnelles sont amenées à se prolonger.

Les attentes que j'identifie sur notre région sont nombreuses et je voudrais en faire ressortir deux. D'une part, les employeurs publics sont de plus en plus confrontés à des situations qu'ils souhaiteraient pouvoir anticiper. L'enjeu de la prévention de la désinsertion professionnelle devient primordial. D'autre part, les typologies de handicaps rencontrées par les agents de la Fonction publique marquent une forte évolution, avec un accroissement substantiel des handicaps invisibles, notamment (mais pas seulement) en matière de santé mentale. Cela a fait l'objet du *Tour de France* organisé par le FIPHFP ces deux dernières années, dont l'étape en Grand Est s'est tenue en juin dernier à Metz.

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

Le FIPHFP essaie d'être le plus présent possible pour aider et inciter les employeurs publics à se doter de véritables politiques handicap à hauteur des enjeux. Au-delà de l'action au quotidien qu'il essaie d'assurer, deux événements parmi d'autres ont été marquants au cours de l'année.

L'un, déjà mentionné, s'est déroulé au Centre Pompidou – Metz en juin avec l'étape Grand Est du *Tour de France des handicaps invisibles*. Comme on le sait, la plupart des handicaps subis par les agents sont invisibles et d'une grande variété. En Grand Est, nous avons choisi le thème « cancer et emploi » et avons bénéficié de témoignages très instructifs de médecins, de structures d'accompagnement des agents et des employeurs, mais également d'une jeune femme qui a été atteinte par cette maladie et qui a clairement expliqué comment elle a vécu cette lourde épreuve et la manière dont elle l'a surmontée, avec le soutien indispensable de son employeur, avant et après son retour en emploi. Je voudrais remercier le *Handi-Pacte* pour l'organisation et l'animation de cette journée, le FIPHFP pour les moyens et la haute représentation qu'il a déployés et les intervenants qui ont rendu cette rencontre utile.

L'autre événement me donne l'occasion de montrer que la fonction publique d'État est aussi très active. C'est en effet la Préfète des Vosges, accompagnée par la sous-préfète de Saint-Dié, qui est également référente handicap, qui a présidé cette année la rencontre entre employeurs publics et Cap Emploi que nous organisons tous les ans dans chaque département. Ce portage à très haut niveau a clairement mis l'accent sur la nécessité pour les employeurs publics de déployer tout ce qui est nécessaire pour recruter des personnes en situation de handicap d'une part, compenser d'autre part les difficultés des agents déjà en poste et contraints dans leur emploi par des difficultés liées à leur État de santé.

Pour terminer, je souhaiterais rendre hommage aux 43 membres (titulaires et suppléants) du Comité local FIPHFP Grand Est. C'est une instance d'échange et de décision qui marque la vie du FIPHFP en région. Je tiens spécialement à remercier, pour son action toujours exigeante et constructive à la fois, sa Présidente, dont c'était la dernière séance le 19 décembre.



## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 6,59 % vs 6,36 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,34 %

vs 4,18 % en 2023

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**



6,59 %

vs 6,42 % en 2023

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**



7,07 %

vs 6,78 % en 2023

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**



### 15 054 vs 14 337 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 025

vs 991 en 2023

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**



6 165

vs 5 862 en 2023

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**



7 864

vs 7 484 en 2023

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**



### 2 419 vs 2 485 en 2023 RECRUTEMENTS

203

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**



766

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**



1 450

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**



### 562 vs 538 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

18

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**



302

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**



242

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**



# GUADELOUPE



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

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

La Guadeloupe est marquée par son insularité, l'éloignement géographique de la métropole et les déplacements inter-îles par voie aérienne. L'emploi de personnes handicapées y progresse et représente un signal important de perspectives d'emploi positives et croissantes pour les années à venir de personnes en situation de handicap.

Les besoins d'accompagnement au maintien dans et en emploi des agents sont un des enjeux majeurs du territoire, renforcé par le vieillissement de la population active.

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

L'action spécifique d'appui co-organisée avec le FIPHFP, son *Handi-Pacte* et les acteurs du service pour l'emploi a favorisé l'accroissement des d'employeurs publics impliqués à favoriser l'employabilité des bénéficiaires au travers de l'apprentissage aménagé.

Conscients des enjeux et des évolutions à porter en matière d'emploi de personnes en situation de handicap, des employeurs se sont également engagés au travers des conventions de partenariat avec le FIPHFP à structurer leur politique handicap.

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

L'étape du *Tour de France des handicaps invisibles* sur la drépanocytose a réuni un large public en présence de la directrice du FIPHFP. Cette pathologie fortement méconnue est particulièrement présente en Guadeloupe nécessite des aménagements pour faciliter le maintien et l'emploi des personnes.

Le deuxième salon de l'emploi en septembre a réuni de nombreux acteurs, partenaires du handicap, et bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Comme l'a exprimé le parrain de l'événement, nous sommes tous différents et compétents. Il est donc important de poursuivre nos actions au service des personnes en situation de handicap.





(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 3,61 % vs 3,32 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

2,51 %  
vs 3,29 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

4,33 %  
vs 4,11 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

3,46 %  
vs 3,00 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 829 vs 700 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

45  
vs 63 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

255  
vs 231 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

529  
vs 406 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 236 vs 196 en 2023 RECRUTEMENTS

30  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

48  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

158  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 69 vs 79 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

5  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

9  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

55  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# GUYANE



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

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

La Guyane par sa superficie, sa diversité et sa population active jeune se distingue des Antilles. Ce territoire bénéficie de nombreux atouts en matière de développement économique et d'opportunités d'emploi.

Les ressources développées en Guyane constituent de véritables enjeux pour favoriser et concrétiser des partenariats de proximité avec des employeurs publics. La couverture du territoire nécessite une mutualisation des ressources et des moyens des différents partenaires et acteurs du handicap.

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

Les employeurs publics témoignent de par leur présence croissante aux différentes rencontres co-organisées par le FIPHFP et son *Handi-Pacte* d'une véritable volonté de construire et développer des actions efficaces en termes d'employabilité des personnes en situation de handicap.

L'accompagnement des agents en situation de handicap s'appuie sur une meilleure connaissance de l'offre d'intervention du FIPHFP. La professionnalisation des acteurs internes du handicap, le levier de l'apprentissage, les actions de sensibilisation en particulier le maintien en et dans l'emploi représentent des axes importants.

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

L'étape du *Tour de France des handicaps invisibles* dédié aux troubles musculosquelettiques a réuni un large public en présence de la directrice du FIPHFP. Cette pathologie concerne les agents de Guyane et nécessite des aménagements financés. La démarche de prévention est fondamentale pour une meilleure qualité de vie au travail.

La mutualisation de webinaires sur la thématique du maintien, des visites médicales et aménagements de poste, du dispositif emploi accompagné, essai encadré et période préparatoire au reclassement, études ergonomiques ont favorisé une action réunissant les PRITH Antilles-Guyane.





(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

## 4,41 % vs 4,01 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

**2,70 %**  
vs 2,24 % en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**5,58 %**  
vs 5,14 % en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**4,03 %**  
vs 3,63 % en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

## 563 vs 494 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

**19**  
vs 16 en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**206**  
vs 190 en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**338**  
vs 288 en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

## 253 vs 162 en 2023 RECRUTEMENTS

**7**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**26**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**220**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

## 42 vs 40 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

**0**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**26**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**16**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

# MARTINIQUE



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

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

Les employeurs publics en Martinique démontrent par leur engagement renouvelé leur volonté de toujours contribuer à l'emploi et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Faire face aux différents défis tels que le vieillissement de la population active, les limites en termes de mobilité, est l'un des leitmotivs qui réunit les partenaires et acteurs du handicap.

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

La participation croissante des employeurs publics aux rencontres, webinaires thématiques organisés conjointement avec le *Handi-Pacte* témoignent de la volonté des employeurs de mieux connaître le handicap, ainsi que les différents dispositifs déployés par le FIPHFP. L'accompagnement des agents en situation de handicap s'appuie sur une meilleure connaissance de l'offre d'intervention du FIPHFP. La professionnalisation des acteurs internes du handicap, le levier de l'apprentissage, les actions de sensibilisation en particulier pour le maintien en et dans l'emploi représentent des axes importants.

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

L'étape du *Tour de France 2024 des handicaps invisibles* qui a porté sur le diabète a permis de mettre en lumière ce sujet. Cette pathologie touche un nombre croissant de personnes. Connaître ses signes précurseurs, les solutions existantes contribuant à une meilleure qualité de vie au travail, un maintien dans l'emploi et se prémunir de conséquences néfastes sur la santé au quotidien, a été un véritable enjeu.

La deuxième édition des trophées des administrations et entreprises inclusives a été un moment attendu par les participants lors de la SEEPH et a permis de valoriser des employeurs publics impliqués et engagés.





## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 6,49 % vs 6,79 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,78 %  
vs 4,31 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

6,70 %  
vs 7,67 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

6,44 %  
vs 6,42 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 1 562 vs 1 603 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

16  
vs 18 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

547  
vs 590 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

999  
vs 995 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 401 vs 530 en 2023 RECRUTEMENTS

3  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

130  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

268  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 83 vs 140 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

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

14  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

68  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# HAUTS-DE-FRANCE



**Isabelle Chavot**  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

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

En Hauts de France, le FIPHFP a assuré une présence renforcée auprès de la sphère hospitalière, avec le référent handicap mutualisé qu'il finance dans le cadre du conventionnement avec la fédération hospitalière de France (FHF), et des services de l'État. Les Hauts de France bénéficient d'un conventionnement avec chacun des centres de gestion. Cette organisation permet un maillage des trois versants de la Fonction publique.

La question de la désinsertion professionnelle est un sujet prégnant en lien avec le vieillissement des effectifs et un accroissement des signalements par les services de médecine du travail. Cette année voit la sanctuarisation d'un événement régional portant sur le maintien et la reconversion professionnelle, événement initialement porté par l'AGEFIPH.

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

Le recrutement inclusif est un sujet majeur pour la Fonction publique. À la suite des orientations de la CNH du 26 avril 2023, nous avons organisé un webinaire animé par un juriste proposant des pistes pour améliorer l'insertion professionnelle. L'apprentissage demeure un sujet fortement soutenu par des actions concrètes (prise en charge de 80% du salaire chargé), ainsi l'organisation d'une campagne d'appels a permis de présenter les financements du FIPHFP et de détecter des postes disponibles. Le taux d'emploi direct reste en progression dépassant le taux légal (6,81%).

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

Un partenariat entre le FIPHFP, l'AGEFIPH Hauts de France et l'Université polytechnique Hauts de France a pour ambition de mettre en lien chercheurs et employeurs pour travailler conjointement sur des solutions nouvelles favorisant l'inclusion des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, une série de rencontres est programmée entre 2024 et 2026 pour susciter des partenariats entre chercheurs et employeurs.

Les participants ont ainsi pu découvrir des travaux de recherche dans ces domaines : exosquelettes; mobilité des personnes paralysées; aides numériques.

En 2025 des échanges entre chercheurs et référents permettront d'identifier des projets innovants, en 2026 une restitution des réflexions et travaux sera organisée.





(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 7,15 % vs 6,81 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

**5,64 %**  
vs 5,27 % en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**6,20 %**  
vs 5,89 % en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**8,07 %**  
vs 7,71 % en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

### 18 943 vs 18 010 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

**1 353**  
vs 1 259 en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**6 151**  
vs 5 808 en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**11 439**  
vs 10 943 en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

### 3 201 vs 2 805 en 2023 RECRUTEMENTS

**203**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**870**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**2 128**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

### 763 vs 646 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

**6**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**433**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**324**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

# ÎLE-DE-FRANCE



**Najoua Benfella**  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

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

L'Île-de-France se distingue par la concentration importante d'employeurs publics, avec un grand nombre d'entre eux comptant plus de 250 agents, seuil à partir duquel la désignation d'un référent handicap est obligatoire, et plus de 550 agents, seuil prioritaire pour le conventionnement avec le FIPHFP. Cette spécificité régionale impose un accompagnement ciblé et une professionnalisation accrue des employeurs sur le sujet du handicap, avec plus d'un tiers des employeurs assujettis à ces obligations et 20 % d'entre eux considérés comme cibles prioritaires pour un conventionnement.

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

Les employeurs publics franciliens expriment des attentes croissantes en matière de simplification et d'outillage pour mieux intégrer le handicap dans leur politique RH. Pour répondre à ces besoins, la DRIF s'engage à renforcer l'accompagnement par des rencontres dédiées entre employeurs publics et le FIPHFP, et par des actions ciblées du Handi-Pacte. Elle vise également à développer des outils pratiques et à faire monter en compétences les acteurs concernés. Le conventionnement est désormais davantage adapté aux besoins spécifiques des employeurs, tout en restant aligné avec les orientations stratégiques du FIPHFP. Enfin, l'animation de l'écosystème de l'emploi des personnes en situation de handicap reste une priorité pour favoriser une inclusion durable.

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

En Île-de-France, l'engagement du FIPHFP s'est illustré par des actions majeures en 2024, notamment l'étape francilienne du *Tour de France des handicaps invisibles* axée sur le handicap psychique, débouchant sur des propositions stratégiques en santé mentale et pair-aidance. Le comité local a validé des conventions représentant 2,9 millions d'euros, soutenant des employeurs comme le centre hospitalier de Gonesse ou le Département de Seine-Saint-Denis. Le Club des Employeurs Conventionnés a travaillé sur le décroisement du handicap dans une dynamique RSE. Trois webinaires, des outils innovants comme le baromètre, et des actions avec des partenaires tels que l'AGEFIPH ou les plateformes Emploi Accompagné ont renforcé l'accompagnement. Enfin, la préparation des *Trophées Emploi Public et Handicap 2025* témoigne de la valorisation continue des initiatives inclusives.



## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 5,92 % vs 5,57 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,61 %  
vs 3,18 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

5,16 %  
vs 4,81 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

6,60 %  
vs 6,27 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 31 767 vs 30 046 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 990  
vs 1 752 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

7 110  
vs 6 759 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

22 667  
vs 21 535 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 4 459 vs 3 870 en 2023 RECRUTEMENTS

280  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

1 175  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

3 004  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 1 179 vs 1 395 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

7  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

381  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

791  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# NORMANDIE



**Jacques de Pesquidoux**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

La poursuite du déploiement de l'offre de service intégrée Cap emploi et France Travail a été un évènement marquant en 2024 avec la mise en place des *Lieux Uniques* d'accueil et les teams handicap. Ce nouveau mode d'organisation a permis de répondre de manière plus efficace aussi bien auprès des demandeurs d'emploi que des employeurs privés et publics. Notre région est également très bien structurée avec deux plans qui définissent l'organisation des différents acteurs : le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et le Plan Régional Sante Travail (PRST).

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

Leur préoccupation est très axée sur les problématiques liées au maintien dans l'emploi : mise en place de la Période Préparatoire au Reclassement, lien avec les agents en arrêt, mobilité inter fonctions publiques, rôle du conseil médical... Ils sont donc en attente d'interlocuteurs répondant à leurs besoins particuliers comme les Appuis Spécifiques ou bien encore l'Emploi Accompagné. C'est pour répondre à ces attentes que le FIPHFP poursuit la professionnalisation des référents handicap en lien avec tout l'écosystème handicap et emploi.

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

En partenariat avec différents acteurs régionaux de l'emploi, de la formation professionnelle et du handicap, le FIPHFP a contribué à la réalisation d'un ouvrage sur les parcours inspirants normands en situation de handicap édité par la région Normandie et son agence régionale de l'orientation et des métiers.

Autre fait marquant a été la participation du FIPHFP aux deux évènements *Du stade vers l'emploi* (DSVE) organisés à Rouen et à Caen en présence de nombreux employeurs publics. Ces deux DSVE ont permis des rencontres entre demandeurs d'emploi et recruteurs dans un cadre moins formel et dans un esprit convivial prolongeant la dynamique des JO Paralympique.







(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 6,09 % vs 5,90 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,72 %  
vs 4,63 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

5,44 %  
vs 5,31 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

6,73 %  
vs 6,49 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 9 135 vs 8 828 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

476  
vs 483 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

3 243  
vs 3 139 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

5 416  
vs 5 206 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 1 304 vs 1 392 en 2023 RECRUTEMENTS

127  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

353  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

824  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 376 vs 428 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

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

182  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

193  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# NOUVELLE-AQUITAINE



**Florence Guéry**  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

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

J'évoquerais davantage des spécificités territoriales que d'emploi. Avec 12 départements sur le territoire régional, les démarches de mise en réseau et de mutualisation prennent tout leur sens. Avec un taux d'emploi de plus de 6 %, on peut constater également une réelle dynamique sur les politiques handicap qui se traduit par un portefeuille de 50 conventions employeurs et une mobilisation très forte de la plateforme des aides.

Cette année, nous avons poursuivi le travail d'animation et de fédération des professionnels du handicap notamment pour les fonctions publiques Hospitalière et Territoriale.

Par ailleurs le renouvellement en octobre 2024, du comité local du FIPHFP, qui associe des représentants des 3 versants de la Fonction publique ainsi que des délégués syndicaux et des associations spécialisées va permettre de mieux articuler les besoins des employeurs à l'offre régionale, que ce soit en terme de cadre institutionnel, que de prestations et outils dédiés.

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

Les employeurs restent avant tout attachés à la nécessité d'un accompagnement et d'un appui soutenu pour mener à bien la gestion de leurs dossiers de financement et le pilotage de leur politique handicap. Ils ont également besoin de pouvoir partager leurs bonnes pratiques et retours d'expériences. Il serait également probablement nécessaire de revoir nos dispositifs en matière d'apprentissage au regard des difficultés rencontrées par les employeurs conventionnés pour répondre aux objectifs assignés par le FIPHFP en prenant d'avantage en compte les contextes territoriaux à commencer par les implantations géographiques des Centres de formation des apprentis (CFA) notamment pour la fonction publique hospitalière.

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

L'année 2024 a été riche en travaux via notre *Handi-Pacte* mais également 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. Et en matière d'animation, le *Tour de France des handicaps invisibles* a été consacré en Nouvelle-Aquitaine aux déficiences auditives.





## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 6,78 % vs 6,49 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

5,34 %  
vs 5,29 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

6,05 %  
vs 5,85 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

7,46 %  
vs 7,09 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 19 399 vs 18 535 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 375  
vs 1 341 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

6 020  
vs 5 968 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

12 004  
vs 11 226 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 3 455 vs 3 200 en 2023 RECRUTEMENTS

284  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

970  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

2 201  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 605 vs 528 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

20  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

176  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

409  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# LA RÉUNION



**Laure Ben Moussi**  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

Pour la deuxième année consécutive, La Réunion dépasse, avec 6,37 %, le taux d'emploi direct réglementaire fixé à 6 %.

L'effort conduit par les employeurs des trois fonctions publiques est remarquable. Leur engagement à recruter des personnes en situation de handicap est soutenu : 44 % de recrutements en plus par rapport à 2023.

L'action du FIPHFP à La Réunion est partenariale que ce soit au niveau du plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH), co-financé par la DEETS et l'AGEFIPH, que du Handipacte. En cela elle est une force qui pallie l'éloignement d'avec l'hexagone.

C'est ce « faire ensemble » qui permet de construire des solutions d'accompagnement adaptées aux personnes en situation de handicap, avec une volonté commune de vouloir réduire les ruptures dans les parcours professionnels.

Ce sera un enjeu primordial dans les années à venir au regard du vieillissement des agents, de l'usure professionnelle et du risque de handicap.

L'ensemble des actions conduites en 2024 vont dans ce sens avec ce défi persistant de construire une société plus inclusive, en combattant les préjugés et les stéréotypes encore trop prégnants dans notre société, sur notre territoire.

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

## 6,37 % vs 6,03 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,35 %**  
vs 3,68 % en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**6,24 %**  
vs 5,71 % en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**6,58 %**  
vs 6,33 % en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

## 2 745 vs 2 607 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

**117**  
vs 100 en 2023  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**589**  
vs 529 en 2023  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**2 039**  
vs 1 978 en 2023  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

## 794 vs 447 en 2023 RECRUTEMENTS

**51**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**63**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**680**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

## 54 vs 44 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

**4**  
dans la Fonction publique **D'ÉTAT**

**0**  
dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**

**50**  
dans la Fonction publique **TERRITORIALE**

# MAYOTTE



**Laure Ben Moussi**  
directrice territoriale  
au handicap du FIPHFP

La fin d'année 2024 aura été dramatique pour Mayotte, à la suite du passage du cyclone Chido.

Il est difficile dans ces conditions de faire un bilan de l'année en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

Notons tout de même que 2024 est la 3<sup>ème</sup> année au cours de laquelle les employeurs publics mahorais faisaient leur déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. En trois ans, le taux d'emploi direct a doublé.

Les employeurs publics mahorais ont besoin de mieux comprendre le mode de fonctionnement du FIPHFP, de ses modalités d'intervention. Pour la première fois, le *Handi-Pacte* est présent sur Mayotte. C'est ainsi que le *Tour de France des handicaps invisibles*, portant sur le diabète, a été organisé.

Au regard du désastre auquel est confrontée Mayotte, je partage la peine des Mahorais et leur affirme de manière inconditionnelle le soutien du FIPHFP au côté des personnes en situation de handicap et des employeurs publics.



## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 2,32 % vs 2,01 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,00 %

vs 1,90 % en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



3,29 %

vs 3,41 % en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1,95 %

vs 1,53 % en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 241 vs 202 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

11

vs 7 en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



84

vs 85 en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



2 146

vs 110 en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 93 vs 53 en 2023 RECRUTEMENTS

2

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



2

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



89

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 21 vs 23 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

1

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



16

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



4

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



# OCCITANIE



**Marc Guerrier de Dumast**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

La région 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. Dans les secteurs plus ruraux, les agents peuvent rencontrer des difficultés d'accès et de déplacement, ainsi que d'isolement. Dans la Fonction publique, près de 18 300 bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont recensés en 2023, en hausse de 3,6 % sur un an.

Les employeurs d'Occitanie 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.

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

En 2024, 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 expriment une forte demande de partage d'expériences. Ils demandent des outils très opérationnels pour la gestion de leur politique en faveur des personnes en situation de handicap au quotidien.

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

Après la publication de deux premiers guides très bien accueillis en 2022 et 2023, *Kit pratique sur la période de préparation au reclassement (PPR)* et un *Guide pratique avec outils et conseils pour optimiser ses recrutements de personnes en situation de handicap*, le FIPHFP a publié cette année deux nouveaux guides rédigés par le Handi-Pacte Occitanie : *La retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique* et *le retour en emploi après un cancer*, dont les employeurs se sont vraiment emparés.







## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 7,09 % vs 6,74 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

**5,35 %**  
vs 5,09 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

**6,44 %**  
vs 6,23 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**7,67 %**  
vs 7,25 % en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 19 477 vs 18 296 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

**1 306**  
vs 1 243 en 2023  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

**5 333**  
vs 5 100 en 2023  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**12 838**  
vs 11 953 en 2023  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 3 494 vs 3 222 en 2023 RECRUTEMENTS

**242**  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

**800**  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**2 452**  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 449 vs 497 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

**3**  
dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

**168**  
dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

**278**  
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

# PAYS DE LA LOIRE



**Laurent Félix**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

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

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

D'une manière générale, que ce soit en région Bretagne ou Pays de la Loire, les employeurs publics attendent du FIPHFP toujours plus de simplicité dans la mobilisation des aides et dispositifs. Les efforts du FIPHFP sur ces points sont reconnus. Ils ont par ailleurs besoin de lisibilité sur les dispositifs existants, les ressources mobilisables, ce qui questionne notre capacité collective, entre acteurs du champ du handicap, à la leur apporter et à mieux articuler les différentes offres de service.

D'autre part, concernant plus particulièrement les référents handicap, un besoin d'outillage plus précis encore, de retour d'expérience, s'exprime. Cela constituera un axe de travail central du prochain plan d'actions du *Handi-Pacte*.

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

L'étape du *Tour de France des handicaps invisibles*, consacrée aux troubles psychiques a rencontré un franc succès. Elle a permis de mettre en évidence les ressources territoriales, les aides et dispositifs du FIPHFP. Les témoignages, particulièrement riches, ont parfaitement illustré les conditions permettant de gérer au mieux les situations rencontrées tant pour la personne concernée que pour le collectif.

Autre dimension ayant donné un relief particulier à cet événement : le lieu dans lequel il s'est déroulé. Il s'agit d'un musée, le musée départemental Dobrée à Nantes. Dans le cadre de sa rénovation, un travail tout à fait remarquable, associant les associations de personnes en situation de handicap, a été réalisé permettant de penser véritablement une accessibilité universelle et proposant un parcours muséographique « narratif » original. Cette manifestation a de plus été l'occasion de valoriser le renouvellement de la convention unissant le Conseil départemental de Loire-Atlantique et le FIPHFP, parachevant le caractère marquant de la journée.



## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 6,55 % vs 6,16 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,14 %

vs 3,91 % en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



5,84 %

vs 5,49 % en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



7,35 %

vs 6,91 % en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 10 697 vs 9 897 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

539

vs 498 en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



3 405

vs 3 154 en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



6 753

vs 6 245 en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 1 816 vs 1 843 en 2023 RECRUTEMENTS

77

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



505

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 234

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 386 vs 368 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

2

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



206

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



178

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



# PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



**Thierry Allemand**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

Il n'y a pas selon moi de spécificités régionales en matière d'emploi des personnes en situation de handicap. Le profil type de l'agent en situation de handicap concernant la Fonction publique est plutôt une femme de plus de 55 ans de catégorie C, même si depuis quelques années nous notons une augmentation des agents en situation de handicap dans les autres catégories. Nous constatons également un vieillissement des agents publics qui soulève la question du maintien dans l'emploi en lien avec le sujet de la prévention de la santé.

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

Les acteurs publics sont en attente d'un accompagnement plus intense sur la plateforme des aides avec un souhait notamment de pouvoir échanger avec les gestionnaires en charge de l'instruction des dossiers au-delà du formulaire de contact. Les besoins des employeurs publics de la région sont avant tout une sécurisation des parcours dans le cadre du maintien dans l'emploi avant et après la reconnaissance d'une inaptitude. Les employeurs ont également un besoin d'un fort suivi, en lien avec le service public de l'emploi, en matière d'insertion et notamment pour le recrutement d'apprentis en situation de handicap car nous constatons un réel problème de *sourcing* des candidats.

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

À mon sens l'action quotidienne du FIPHFP dans la région, par sa présence aux côtés des employeurs lors d'événements de sensibilisation, par sa participation à des tables rondes, par son action de formation, par son engagement dans l'écosystème régional du handicap à travers le PRITH et par son accompagnement parfois de situations individuelles complexes, reflète à elle seule l'engagement du Fonds sur le territoire. Au-delà de cet engagement, les signatures de conventions avec des employeurs majeurs et notre participation à différentes manifestations pendant la SEEPH contribuent naturellement à mettre en lumière notre action au service des employeurs publics afin qu'ils accompagnent au mieux leurs agents en situation de handicap.





(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 7,38 % vs 7,04 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,98 %

vs 4,79 % en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



6,38 %

vs 6,12 % en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



8,12 %

vs 7,73 % en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 17 874 vs 16 958 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 024

vs 985 en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



4 198

vs 4 026 en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



12 652

vs 11 947 en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 2 410 vs 2 142 en 2023 RECRUTEMENTS

208

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



437

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 765

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 1 807 vs 654 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

10

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



160

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 637

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



# SAINT-PIERRE ET MIQUELON



**Jacques de Pesquidoux**  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

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

La poursuite du déploiement de l'offre de service intégrée Cap emploi et France Travail a été un évènement marquant en 2024 avec la mise en place des *Lieux Uniques* d'accueil et les teams handicap. Ce nouveau mode d'organisation a permis de répondre de manière plus efficace aussi bien auprès des demandeurs d'emploi que des employeurs privés et publics. Notre région est également très bien structurée avec deux plans qui définissent l'organisation des différents acteurs : le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés (PRITH) et le Plan Régional Sante Travail (PRST).

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

Leur préoccupation est très axée sur les problématiques liées au maintien dans l'emploi : mise en place de la Période Préparatoire au Reclassement, lien avec les agents en arrêt, mobilité inter fonctions publiques, rôle du conseil médical... Ils sont donc en attente d'interlocuteurs répondant à leurs besoins particuliers comme les Appuis Spécifiques ou bien encore l'Emploi Accompagné. C'est pour répondre à ces attentes que le FIPHFP poursuit la professionnalisation des référents handicap en lien avec tout l'écosystème handicap et emploi.

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

En partenariat avec différents acteurs régionaux de l'emploi, de la formation professionnelle et du handicap, le FIPHFP a contribué à la réalisation d'un ouvrage sur les parcours inspirants normands en situation de handicap édité par la région Normandie et son agence régionale de l'orientation et des métiers.

Autre fait marquant a été la participation du FIPHFP aux deux évènements *Du stade vers l'emploi* (DSVE) organisés à Rouen et à Caen en présence de nombreux employeurs publics. Ces deux DSVE ont permis des rencontres entre demandeurs d'emploi et recruteurs dans un cadre moins formel et dans un esprit convivial prolongeant la dynamique des JO Paralympique.





(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Hors employeurs nationaux. Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 4,89 % vs 4,90 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

0 %

vs 0 % en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



3,44 %

vs 3,76 % en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



6,12 %

vs 5,92 % en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 34 vs 33 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

0

vs 0 en 2023

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



11

vs 12 en 2023

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



23

vs 21 en 2023

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 19 vs 21 en 2023 RECRUTEMENTS

0

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



1

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



18

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



### 18 vs 14 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

0

dans la Fonction publique **D'ÉTAT**



13

dans la Fonction publique **HOSPITALIÈRE**



5

dans la Fonction publique **TERRITORIALE**



# LES EMPLOYEURS NATIONAUX



**INTERVIEW DE BRUNO PICARD,  
DIRECTEUR DÉLÉGUÉ  
AUX EMPLOYEURS PUBLICS  
ET PARTENAIRES NATIONAUX**

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

Mon objectif est de mobiliser les employeurs nationaux pour qu'ils fassent progresser l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de leurs administrations. Cette démarche s'appuie sur la signature de conventions, notamment avec les Ministères.

Mais nous avons aussi des conventions avec des établissements publics, scientifiques et techniques (EPST) comme le CNRS, l'INSERM ou l'INRAE par exemple dans le champ de la fonction publique d'État.

Sans oublier nos conventions avec le Centre national de la Fonction publique territoriale ou l'EPNAK, l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier et la Fédération hospitalière de France dans le domaine de la santé.

Des réseaux (ministères, EPST et référents ministériels accessibilité numérique) ont été mis en place et permettent une mutualisation des pratiques et savoirs faire.

## **Quelles évolutions percevez-vous dans les attentes des employeurs publics et partenaires nationaux vis-à-vis du FIPHFP ?**

Il est nécessaire de renforcer le travail collaboratif tout au long de la convention, travail que nous menons via des rencontres sur place (et des comités de pilotage annuels) avec la charge de projet de la gestion administrative. Cela crée de la confiance et améliore la qualité de nos échanges.

On peut souligner également l'apport de la simplification de la saisie des différents éléments demandés par le FIPHFP avec le nouveau système d'information, permettant une saisie au fil de l'eau pour employeurs et partenaires.

Par ailleurs, les mesures nouvelles du catalogue des interventions, fruit des propositions du comité des usagers, de la gestion administrative et des équipes du FIPHFP, répondent aux demandes des employeurs et partenaires.

## **Quelles réalisations, cette année, reflètent, pour vous, le mieux l'engagement du FIPHFP pour l'emploi des personnes handicapées ?**

Je voudrais citer ici deux conventions que je qualifierais « d'emblématiques » : le partenariat avec l'Agence de mutualisation des universités et établissements (AMUE) et avec la Fédération française handisport (FFH).

Avec l'AMUE, association intervenant dans la sphère universitaire et des EPST, il s'agit de proposer à ceux-ci de nouveaux outils favorisant l'accessibilité numériques des agents en situation de handicap.

Cela s'inscrit en complémentarité de la convention avec la Direction du numérique de l'État, qui intervient principalement auprès des administrations d'État et des administrations territoriales.

En cette année paralympique, nous avons également poursuivi notre partenariat avec la FFH à travers la participation à différents événements comme les jeux ou salons pour l'emploi.

Je noterai aussi la signature, avec nombre de partenaires, d'une convention avec l'agence nationale du sport pour la promotion des sportifs de haut niveau dans la Fonction publique pour ce qui nous concerne.







## CHIFFRES CLÉS

(Déclaration 2024 – Situation au 31/12/2023) - Le taux d'emploi et les BOE sont calculés sur la base déclarative des employeurs assujettis avec ou sans contribution (hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire).

### 4,89 % vs 4,66 % en 2023 TAUX D'EMPLOI DIRECT

4,88 %

vs 4,65 % en 2023

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

0 %

vs 0 % en 2023

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

11,06 %

vs 10,82 % en 2023

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 89 325 vs 82 671 en 2023 BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

89 065

vs 82 425 en 2023

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

0

vs 0 en 2023

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

260

vs 246 en 2023

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 4 624 vs 3 966 en 2023 RECRUTEMENTS

4 599

vs 3 931 en 2023

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

0

vs 0 en 2023

**HOSPITALIÈRE**

25

vs 35 en 2023

dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

### 647 vs 925 en 2023 MAINTIENS DANS L'EMPLOI

647

vs 925 en 2023

dans la Fonction  
publique **D'ÉTAT**

0

vs 0 en 2023

dans la Fonction  
publique **HOSPITALIÈRE**

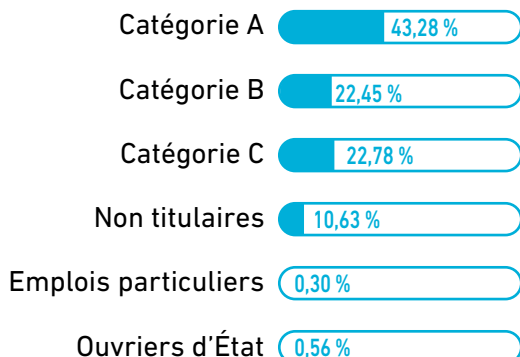
0

vs 2 en 2023

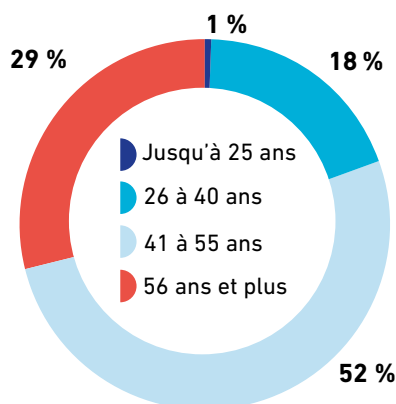
dans la Fonction  
publique **TERRITORIALE**

## LES BOE EN 2024

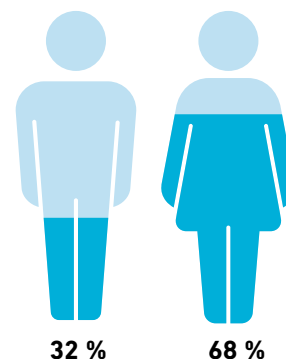
### STATUT



### ÂGE



### GENRE



## LES INTERVENTIONS

**15 273 104 €**  
d'interventions directes  
financées en 2024

**14 995 785 €**

financés au travers des  
conventions employeurs nationaux

**277 318 €**

financés via la plateforme des aides

## LES CONVENTIONS

**7** conventions validées en 2024 par le Comité national pour un total de 16 993 141 €.

**2 PRIMO CONVENTIONS**

**2** dans la fonction publique D'ÉTAT  
**1 892 375 €**

**5 RENOUVELLEMENTS**

**5** dans la fonction publique D'ÉTAT  
**15 100 766 €**



## LES CONTRIBUTIONS

# 56 655 122 €

DE CONTRIBUTIONS ÉMISES dont

### 56 655 122 €

dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



### 0 €

dans la Fonction  
publique HOSPITALIÈRE



### 0 €

dans la Fonction  
publique TERRITORIALE



## L'APPRENTISSAGE

# 44 511 €

versés en faveur de L'APPRENTISSAGE  
dans le cadre des aides plateforme

### 44 511 €

dans la Fonction  
publique D'ÉTAT



### 0 €

dans la Fonction  
publique HOSPITALIÈRE



### 0 €

dans la Fonction  
publique TERRITORIALE



# RÉTROSPECTIVE 2024

## ÉVÉNEMENTS MARQUANTS & GRANDS RENDEZ-VOUS

### JANVIER

**16:** 8<sup>ème</sup> étape du *Tour de France des handicaps invisibles* en Guadeloupe sur la drépanocytose.

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

**18:** 9<sup>ème</sup> étape du *Tour de France des handicaps invisibles* en Martinique sur le diabète.

**23:** 10<sup>ème</sup> étape du *Tour de France des handicaps invisibles* en Guyane sur les troubles musculo-squelettiques.

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

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

### FÉVRIER

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

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

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

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

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

### MARS

**6:** signature d'une 6<sup>ème</sup> convention triennale entre le FIPHFP et l'INRAE.

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

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

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

### JUIN

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

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

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

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

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

### AVRIL

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

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

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

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

### MAI

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

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

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

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

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



## JUILLET

Publication du guide pratique pour la retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction publique. Lancement en Centre-Val-de-Loire d'un annuaire des entrepreneurs en situation de handicap.

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

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

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

## OCTOBRE

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

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

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

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

**9:** 15<sup>ème</sup> étape du *Tour de France des handicaps invisibles* à Saint-Denis sur le thème du diabète.

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

**17:** 16<sup>ème</sup> étape du *Tour de France des handicaps invisibles* à Rennes consacrée à l'épilepsie et les troubles cognitifs associés à leur impact dans le travail.

## AOÛT

Publication des portraits des athlètes paralympiques de la Fonction publique.

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

## NOVEMBRE

**7:** 3<sup>ème</sup> Rencontre *Maintien dans l'Emploi et reconversions professionnelles* à Lille.

**7:** 17<sup>ème</sup> étape du *Tour de France des handicaps invisibles* à Bordeaux autour des troubles auditifs et leur impact en milieu professionnel.

**18 au 24:** Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées autour du thème *Comment assurer une vraie égalité des chances ?*

**18:** remise des trophées de *L'Insertion* à La Réunion à l'occasion de la SEEPH.

**20:** Conférence de lancement de la SEEPH.

**21:** signature d'une charte de partenariat entre le FIPHFP et l'Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche (AMUE).

**21:** signature du partenariat *Handi'talents* entre le FIPHFP, la Direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) et Guillaume Kasbarian, ministre de la Fonction publique, de la simplification et de la transformation de l'action publique.

**21:** Conférence organisée par le FIPHFP et Le Monde, *Handicap au travail: 20 ans après, est-on mieux accompagné ?*

**22:** signature de la convention avec l'Association des maires et des présidents d'intercommunalité de France (AMF).

## SEPTEMBRE

**10:** rencontre territoriale du FIPHFP à Amiens.

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

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

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

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

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

## DÉCEMBRE

**3:** Journée d'échanges et de sensibilisation organisée par l'Institut Mines Télécom et Télécom Paris sur *L'IA et les nouvelles technologies au service du handicap*.

**5:** dernière étape du *Tour de France des handicaps invisibles*, dédiée au handicap psychique et à l'emploi à Dijon.



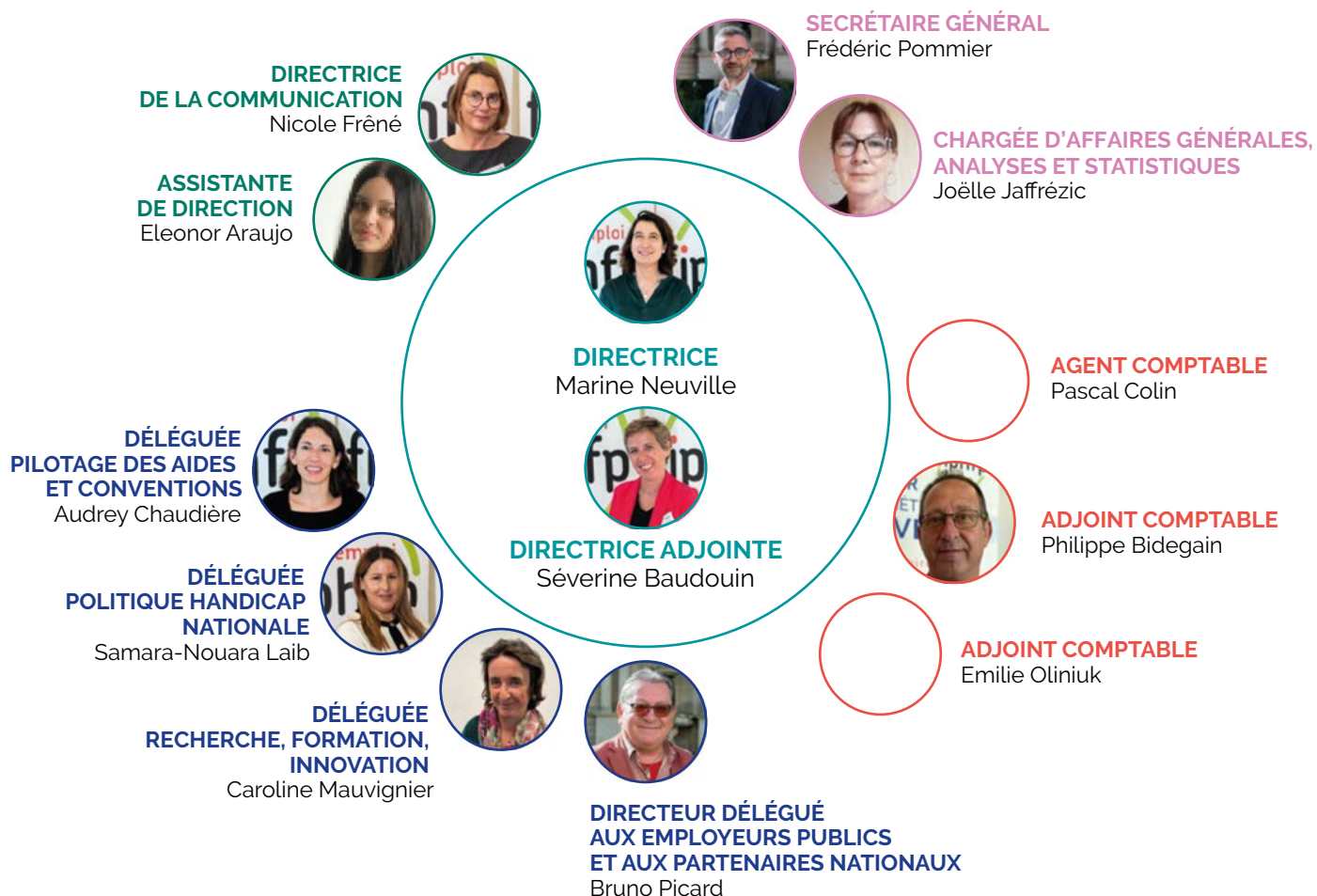


---

## ANNEXES

- ▶ Organigramme page 112
- ▶ Composition du Comité national page 113
- ▶ Séances et décisions du Comité national page 115
- ▶ Séances des comités locaux page 116
- ▶ Comité des usagers page 117
- ▶ Conseil scientifique page 118
- ▶ Glossaire page 119

# ORGANIGRAMME DE L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC FIPHFP





# COMPOSITION DU COMITÉ NATIONAL

Arrêté ministériel le 12 juin 2023 + modifications à la date de 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 sont nommés :

- **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 sont nommés :

- **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 sont nommés :

- **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 sont nommés :

- **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 BENAÏT**, président du conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS).

### En tant que membres suppléants sont nommés :

- **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 *In-  
sertion*, en charge de la politique du handicap, du groupe Thales.



# SÉANCES ET DÉCISIONS DU COMITÉ NATIONAL

## COMITÉ NATIONAL DU 14 MARS 2024

- Rapport de gestion 2023
- Présentation des comptes de l'exercice 2023
- Rapport de l'agent comptable du FIPHFP
- Rapport des commissaires aux comptes
- Examen et approbation du compte financier 2023
- Évolution de la prise en charge des coûts d'acheminement électronique et de la mise à disposition des dossiers des membres
- Primo convention CNAF
- Partenariat avec Club House
- Partenariat avec l'UCANSS
- Partenariat avec la DGAFP portant sur la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement des parcours professionnels des agents publics

## COMITÉ NATIONAL DU 20 JUIN 2024

- Renouvellement de la convention avec le ministère de l'Économie et des Finances
- Partenariat 2024-2027 AGEFIPH-FIPHFP
- Renouvellement du partenariat avec le Nouvel Institut
- Rapport National d'activité FIPHFP 2023
- Renouvellement du marché relatif à l'exploitation, l'hébergement et la maintenance du site internet du FIPHFP

## COMITÉ NATIONAL DU 10 OCTOBRE 2024

- Présentation du budget rectificatif 2024
- Protocole transactionnel avec le prestataire Amnyos (*Handi-Pacte*)
- Autorisation d'engagement des dépenses correspondant au financement d'actions menées par les employeurs publics à destination des personnes en situation de handicap
- Partenariat avec l'Agence de mutualisation des universités et établissements d'enseignement supérieur ou de recherche et de support à l'enseignement supérieur ou à la recherche (AMUE)
- Renouvellement de la convention avec le ministère des Armées
- Primo convention avec le ministère de la Culture
- Renouvellement de la convention avec l'Institut national de recherche en sciences et technologies du numérique (INRIA)
- Évolution du catalogue des aides
- Ajustement du modèle de convention FIPHFP

## COMITÉ NATIONAL DU 18 DÉCEMBRE 2024

- Adoption de l'ambition stratégique du FIPHFP
- Présentation du budget 2025
- Autorisation d'engagement des dépenses correspondant au financement d'actions menées par les employeurs publics à destination des personnes en situation de handicap
- Renouvellement de la convention avec la Cour des Comptes
- Renouvellement de la convention avec France Travail
- Convention de partenariat de recherche entre l'Ecole des hautes études en santé publique (EHESP)
- Convention avec l'EHESP relative à la formation des référents handicap dans les trois versants de la Fonction publique : État, Hospitalière et Territoriale
- Avenant à la convention cadre entre l'État, l'AGHEFIPH et le FIPHFP, Chéops et France Travail

## SÉANCES DES COMITÉS LOCAUX

	PREMIER SEMESTRE	DEUXIÈME SEMESTRE
AUVERGNE - RHÔNE ALPES	01/02   05/03   02/05   18/06	17/10   03/12
BOURGOGNE - FRANCHE COMTÉ	14/02   13/03	04/12
BRETAGNE	18/06	12/12
CENTRE VAL DE LOIRE		05/07   19/12
CORSE		03/10
GRAND EST	18/01   28/03	10/09   19/12
HAUTS DE FRANCE	19/03	08/10   10/12
ILE DE FRANCE	26/04	05/07   11/10   13/12
MAYOTTE	24/01	
NORMANDIE	23/05	24/09   03/12
NOUVELLE AQUITAINE	09/02	15/11   13/12
OCCITANIE	07/03	12/12
PAYS DE LOIRE	21/03	19/12
PROVENCE ALPES CÔTE D'AZUR	18/04	11/07   02/10   12/12
LA RÉUNION	02/02   19/03   06/06	10/09   31/10

# COMITÉ DES USAGERS

- **Didier BABET** – de Saint-Pierre-de-la-Réunion
- **Valérie CASTEDO** – Gendarmerie nationale
- **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
- **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'Éducation 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
- **Thomas CARBONNELLE** – Ministère de la Culture
- **Denis LAVERDURE** – Ministère de l'Intérieur / Compagnie CRS Montélimar
- **Maxime CHAUVET** – Mairie de Bonson
- **Nadine PETITJEAN** – Conseil départemental de Saône et Loire

## À partir d'avril 2024 :

- **Samantha CHOPIN** – Ministère de la justice / SPIP 64
- **Véronique NOUGAYRÈDE** – Ministère des Armées
- **Valérie SUCHAUD-MERCKENS** – Ministère de l'Intérieur

*Nous avons eu la tristesse, au comité des usagers, de déplorer la perte de Denis Laverdure. Il était un membre engagé de notre comité. Le FIPHP tenait à saluer sa mémoire.*



# CONSEIL SCIENTIFIQUE

- ▶ **Dr. Michel BUSNEL** – Médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation | Président d'honneur fondateur de l'association Comète France.
- ▶ **Mme Solange FASOLI** – Ancienne membre du Comité national du FIPHFP | Membre de la caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie (CNSA) | Membre du Conseil économique, social et environnemental régional (CESER).
- ▶ **M. Florian FORESTIER** – Philosophe | Directeur des études *#Leplusimportant* | Conservateur, chargé de mission d'innovation sociale auprès de la bibliothèque nationale de France.
- ▶ **M. Rodolphe GELIN** – Directeur de Recherche en robotique et intelligence artificielle | Ex-chercheur au centre d'énergie atomique (CEA).
- ▶ **M. André GUENEC** – Médecin Hors classe des sapeurs-pompiers.
- ▶ **M. Francis GUILTEAU** – Ancien Directeur de la Mutualité française Anjou-Mayenne | Spécialiste de la déficience sensorielle.
- ▶ **Mme Mai-Anh NGO** – Ingénieure de recherche CNRS | Docteur en droit
- ▶ **Pr. Bernard PACHOUD** – Psychiatre | Chercheur au Centre de Recherche Psychanalyse Médecine et Société (CRPMS) | Professeur de psychopathologie à l'Université Paris-Diderot.
- ▶ **Mme Anna PICARD** – Directrice Générale Comète France & Comète Fair | Master en politique de santé publique et management des organisations sanitaires/sociales.



# 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.

**AS** : appuis spécifiques.

---

**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.

**CDD** : Contrat à durée déterminée.

**CDG** : Centre de gestion de la Fonction publique.

**CDI** : Contrat à durée indéterminée

**CEP** : Conseiller en évolution professionnelle.

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

**CHRU** : Centre hospitalier régional universitaire.

**CMC** : Conseiller mobilité carrière

**CNFPT** : Centre national de la fonction publique territoriale.

**COG** : Convention d'objectifs et de gestion.

---

**DEA** : Dispositif emploi accompagné

**DGAFP** : Direction générale de l'administration et de la Fonction publique

**DINUM** : Direction interministérielle du numérique de l'État.

**DOETH** : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés.

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

**DTH** : Directeur/trice territorial/e au handicap.

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

---

**EA** : Entreprise adaptée.

**EHESP** : École des hautes études en santé publique.

**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.

**ETP** : Équivalent temps plein.

---

**FALC** : Facile à lire et à comprendre.

**FFH** : Fédération française handisport.

**FHF** : Fédération Hospitalière de France

**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.

---

**PFRH:** Plate-forme régionale d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines.

**PPR:** Période de préparation au reclassement.

**PRITH:** Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.

---

**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.

**SMIC:** Salaire minimum de croissance

**SPE:** Service public pour l'emploi.

---

**TH:** Travailleur handicapé.

**TMS:** Troubles musculosquelettiques.

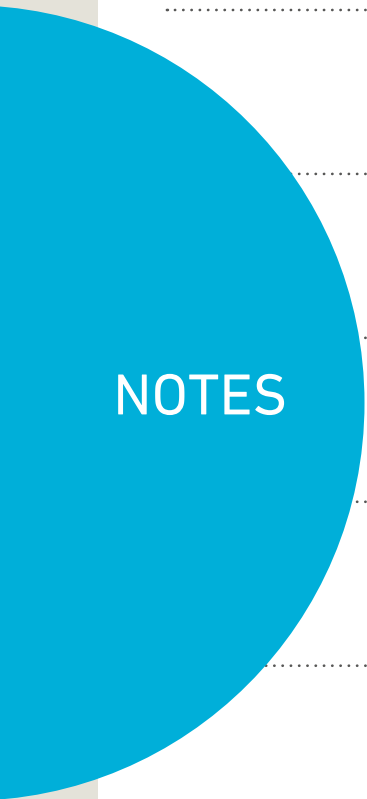
**TSA:** Troubles du spectre de l'autisme.

---

**UNEA:** Union nationale des entreprises adaptées



NOTES



# NOTES

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.



Retrouvez plus d'informations sur  
[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

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

12 avenue Pierre Mendès France  
75914 Paris Cedex 13

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

