

RAPPORT D'ACTIVITÉ



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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

www.fiphfp.fr



GOUVERNANCE, PROGRAMME EXCEPTIONNEL et partenariats

■ Editoriaux

Édito de Françoise Descamps-Crosnier
Regards croisés des vice-présidents du Comité national
du FIPHFP : Christophe Godard et François Serclerat
Chiffres clés

■ Gouvernance

Renouvellement des instances : un nouveau Comité national
pour les 4 prochaines années
Conseil scientifique
Création du comité des usagers : objectifs et réalisation

■ Programme exceptionnel 2022-2024 du FIPHFP

4 thématiques clés pour une Fonction publique inclusive
Édito de Marine Neuville
Interview de Séverine Baudouin
Accessibilité numérique
Évolution de carrière
Handicaps invisibles
Focus sur le *Tour de France des Handicaps invisibles 2023*
Nouveaux modes et lieux de travail

■ Partenariats avec les acteurs de l'emploi et du handicap

Évaluation du partenariat avec l'Agefiph



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

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

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

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

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

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

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

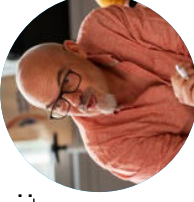
Françoise Descamps-

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



François Serclerat :
Pour moi, la priorité c'est l'accessibilité numérique. Il reste encore de gros efforts à faire en la matière mais la mise

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



Christophe Godard :
Sans se concerter nous avons eu la même idée ! Il faut encore plus développer l'accessibilité numérique de nombreux sites Internet. Dorénavant c'est l'une des conditions obligatoires lors de la signature des conventions avec le Fonds, c'est un enjeu crucial ! Sur ce sujet, à titre d'exemple j'étais à un colloque sur le handicap et les dérives sectaires et savez-vous que les sites qui aident à prévenir les dérives sectaires ne sont pas du tout adaptés aux personnes souffrant de handicaps ? Dans ces conditions, comment prévenir ces risques ? Alors

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

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

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

CG : Nous avons renouvelé des conventions importantes comme celle avec la DINUM que nous avons amplifiée pour les 4 prochaines années ! Autre sujet de satisfaction : nous nous appuyons sur un système de collecte de contribution toujours

Quelles sont pour les mo

ES : Les priorités de cette année question du cancer dans le monde semble être de personnes dans cette situation ne savent pas. De nombreux confrontés, à leur employeurs jugés, voire se retrouver Fonds doit c sujet de soci dédramatiser et venir ainsi malades ou bien souvent en emploi. Nous sensibiliser la prise en c afin de favori

CG : De mon c'est la prévi profession j'aimerais qu également d prévention. C tôt dans le m en amont pou prévenir cer handicap. Ma comme toujou d'effectifs, m sont extrêm le FIPHFP d de dépasser de compens et pouvoir ag de la préven suis persuad les conventi nombreuses



5,66 % (vs 5,45 % pour 2022)

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

4,64 %

dans la fonction

publique D'ÉTAT

(vs. 4,36 % en 2022)

5,64 %

dans la fonction

publique HOSPITALIÈRE

(vs. 5,53% en 2022)

6,89 %

dans la fonction

publique TERRITORIALE

(vs. 6,72 % en 2022)

269 786

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

94 875

dans la fonction

publique d'ÉTAT

56 722

dans la fonction

publique HOSPITALIÈRE

118 189

dans la fonction

publique TERRITORIALE

LES AIDES PLATEFORME

21,43 M€ versés en 2023

+ 34 % par rapport à 2022

1,22 M€ fonction publique d'État

3,15 M€ fonction publique hospitalière

17,05 M€ fonction publique territoriale

LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

41,19 M€ versés en 2022

+ 11 % par rapport à 2022

16,27 M€ fonction publique d'État

5,06 M€ fonction publique hospitalière

19,85 M€ fonction publique territoriale

LES PARTENARIATS

46,91 M€ versés en 2022

+ 18 % par rapport à 2022

5,00 M€ pour les actions communes

0,39 M€ fonction publique hospitalière

41,50 M€ pour les actions communes

Agefiph et Pôle emploi

LES PACTES TERRITORIAUX

1,49 M€ versés en 2022

34 252

recrutements réalisés

7 972

maintiens dans

l'emploi

111 032 M€





EMENT DES INSTANCES : OMITÉ NATIONAL OCHAINES ANNÉES

Fonds pour l'insertion des
s dans la Fonction publique
4 ans permettant ainsi une
uité de ses actions.

de la gouvernance du Fonds, le
organe délibérant, l'instance
ons de la politique nationale et

res titulaires, dont des
ployeurs des trois versants
e, des organisations
ersonnel, des associations
p du handicap, du service
à trois personnes qualifiées,
ventions signées avec les

s du Comité national du
s par arrêté du 12 juin 2023
la première fois le 5 juillet
rançoise Descamps-Crosnier
ésigné deux nouveaux vice-

de représentante du collège priaux

Crosnier a été réélue. Elle
résidente du Comité national
sente, au sein du Comité
collège des employeurs
également au sein du Comité

mbre de deux instances de
: le Conseil supérieur de la
itoriale (CSFPT) et le Conseil
n publique (CCFP).

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

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

CONSEIL SCIENTIFIQUE

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

- ▶ Il accompagne par ses éclairages le Comité National dans ses orientations et décisions.
- ▶ Il peut avoir un rôle de représentation à la demande de la présidence ou du comité d'animation du FIPHFP.
- ▶ Il assure régulièrement la veille scientifique des travaux et publications en cours dans le périmètre d'activité du FIPHFP.

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

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

Ce projet a pour objectif de :

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

Ce nouveau dispositif est prévu pour tout patient
atteint de cancer, agent de la Fonction publique,
pour lequel il est envisagé un maintien en emploi ou

Cette expérimentation, portée p
scientifique du FIPHFP, se term
projet a été présenté et voté au
novembre 2023.

CRÉATION DU COMITÉ DES USAGERS : OBJEC ET RÉALISATIONS

Le comité des usagers : donne bénéficiaires des aides

En avril 2023, le FIPHFP a crééé
usagers, une première pour un
public !

Ce comité a pour objectif de m
les attentes des bénéficiaires f
du FIPHFP en donnant la parol
situation de handicap et aux ré
de proximité qui œuvrent au q
administrations.

Il est composé de 20 personnes
en situation de handicap et 8 r
de proximité, exerçant leurs fo
trois versants de la Fonction p
l'ensemble du territoire.

Rappel des missions du comité

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

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

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

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

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



15 NOVEMBRE

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

12 DÉCEMBRE

Les membres du comité des usagers se sont réunis pour leur deuxième séance plénière concernant l'évolution professionnelle des

ce de proposition afin compte des besoins des de handicap et les modalités les.

e renforcer les échanges et d'insertion professionnelle bi portés par le FIPHFP et soins réels des personnes **p. afin d'accélérer leur** rer leur parcours de carrière et l'ité plus juste et plus inclusive.

participatif innovant :

à plusieurs titres :

meilleur niveau de décision : le onalisé et pleinement associé du FIPHFP ;

moyen de dialogue permanent es territoires :

n d'usagers vise à rendre is accessibles les actions du

27 JUIN

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

PROGRAMME EXCEPTIONNEL 2022-2024 DU FIPHFP

4 THÉMATIQUES CLÉS POUR UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE

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

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

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

► **L'accessibilité numérique** : le Fonds s'est engagé dans l'augmentation et la diversification des aides apportées aux employeurs publics dans ce domaine et il a conclu des partenariats ambitieux avec des partenaires experts, notamment la DINUM.

► **L'évolution des carrières** : le Fonds accompagne les employeurs dans des programmes de coaching et de tutorat pour faciliter les parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap et soutient également les universités et les grandes écoles pour s'ouvrir davantage à la diversité.

► **Les handicaps invisibles** : le Fonds s'engage pour mieux prendre en compte les personnes en situation de handicap invisible, notamment à

► **Les nouveaux modes et lieux** : le Fonds adapte ses modalités d'intervention au monde du travail, notamment études et en accompagnant plateformes de prêt de matériel

Ces 4 thématiques répondent d'urgence aux freins auxquels les travailleurs

[illegible]

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

Quel est votre travail sur le programme exceptionnel ?

Le programme exceptionnel se divise en 4 axes :

- Les handicaps invisibles, avec le Tour de France que nous avons débuté cette année et qui se déroule sur 2 années, a pour objectif de sensibiliser les employeurs publics aux différents handicaps invisibles et de présenter les associations, les programmes et les dispositifs permettant d'insérer, toujours mieux et toujours plus, les personnes en situation de handicap invisible.
- L'axe 2 est l'accessibilité numérique. Elle a été la thématique de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, que nous portons avec l'Agefiph et LADAPT.
- Le troisième axe concerne les nouvelles modalités de travail comme le coworking et les plateformes de prêt de matériel.

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

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

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

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

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

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

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

ÉDITO DE
MARINE NEUVILLE,
RECTRICE DU FIPHP

... à la direction du FIPHP le 3, Marine Neuville a succédé à ... le mandat s'est terminé en

à la tête du FIPHP, je viens
aux commandes de cet
ic et au service de l'insertion
personnes en situation de
trois versants de la Fonction
c avec un regard neuf que je
ces derniers mois autour de
haires.

de la continuité des actions du
une année de nouvel élan. Ce
stration et nous avons voulu
iers initiés par le FIPHP

la continuité car mon arrivée dynamique impulsée par mon us les agents du FIPHP, du Comité national par os-Crosnier. Le Tour de France isibles en est un très bon en 2022, conçu à partir des national, il a démarré en 2023 7 étapes pour donner de la ités mal appréhendées par les onction publique.

organisations – que sur les solutions à apporter pour garantir des interfaces numériques inclusives. Elles peuvent être spécifiques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné. Des solutions n'existent pas forcément: l'accessibilité numérique reste un sujet encore peu développé et les solutions à apporter peuvent être uniques en fonction du handicap et du métier de l'agent concerné.

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

La pandémie de 2024. Une des illustrations de la pandémie de 2024 a été la transformation numérique tardive de l'administration. Effectuée très rapidement, elle a permis de répondre à la situation de crise des personnes en situation de handicap, d'autonomie et d'être incluses à leur collectif de travail.

LE FIPHFP APPORTE PAR LE FIPHFP AUX EMPLOYEURS PUBLICS AFIN D'AMÉLIORER L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE POUR LES AGENTS PUBLICS

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

2 Le diplôme universitaire « Référent accessibilité numérique »

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

Cette formation réalisable à 100 % en distanciel permet aux diplômés d'évaluer, piloter et gérer la mise en accessibilité des outils et applications numériques, conformément aux exigences légales. Ils pourront ainsi mettre en œuvre le schéma pluriannuel de mise en accessibilité numérique et le décliner en plan d'actions annuel au sein de

accessibilité numérique a été mise en œuvre en 2023 et a permis de nombreux nouveaux financements relatifs à l'accessibilité numérique.

mettre en œuvre l'accessibilité numérique a été financé par le FIPHFP, le FIPHFP a financé les phases de mise en accessibilité des sites et de mise en accessibilité des outils (dont schéma pluriannuel de mise en accessibilité). Il finance ainsi : l'audit rapide d'accessibilité

accessibilité numérique a été financé par le FIPHFP, le FIPHFP a financé les phases de mise en accessibilité des sites et de mise en accessibilité des outils (dont schéma pluriannuel de mise en accessibilité). Il finance ainsi : l'audit rapide d'accessibilité

du catalogue qu'il est de développer l'accessibilité numérique de son organisation

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

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

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

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

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

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

lundi 20 novembre, organisé avec le FIPHFP, l'Agefiph et La Poste, des ministres Olivier Dussopt, Jean-Marc Ayrault, Jean-Luc Mélenchon, Fadila Khattabi, ministre déléguée aux Personnes handicapées auprès du ministre de la Santé, des Solidarités et des Familles, des témoins d'employeurs du secteur public et d'élèves en école ont permis de bien comprendre le numérique dans le secteur du handicap et les évolutions à venir.

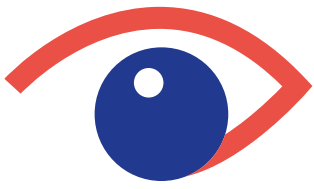
- La Conférence organisée par l'Agefiph, en partenariat avec le FIPHFP, portant sur : « *L'accessibilité numérique pour les employeurs et les personnes en situation de handicap ?* »

- Ou encore la signature d'une convention triennale avec la vocation de la nouvelle édition du DUODA

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

- La convention avec la Direction de l'Évaluation, du Numérique, de la Formation, de la Recherche et de l'Innovation, du DINUM, datant de 2019, renouvelée pour 4 ans.
- Une convention stratégique avec la Direction de l'Évaluation, du Numérique, de la Formation, de la Recherche et de l'Innovation, du DINUM, datant de 2019, renouvelée pour 4 ans.

Parce que l'accessibilité numérique est un enjeu de société, l'affaire des employeurs publics du numérique, le FIPHFP continue de travailler à la mise en œuvre de 2024 des actions pour les sens de l'accessibilité numérique. FIPHFP est que tout futur outil



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

Consultez l'ouvrage handicap invisible : *guide de l'accompagnant ici*

Et la page consacrée au *Tour de France des Handicaps Invisibles*

FOCUS SUR LE TOUR DE FRANCE DES HANDICAPS INVISIBLES

- La Corse : les troubles Dys
- La région Provence-Alpes-
- Le Centre-Val de Loire : le focus sur le Kératocône,
- Les Hauts de France : le ca
- L'Occitanie : les troubles co

Dans chacune de ces régions, l'occasion de faire un focus sur de handicap invisible et de pr publiques du territoire une de tables rondes, de témoignage présence de l'équipe de direc du FIPHFP et les collectivités intervenir de grands spécialis retenues et donné la parole a plus engageants pour faire m maladies, communiquer sur le démarches à engager pour en en compte.

Ce Tour de France a aussi été signatures de conventions ent les partenaires s'engageant d'amélioration de l'accueil des situation de handicap dans le

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

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

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

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

L'aide au parcours proposée par le FIPHFP

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

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

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

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

En mai 2020 a été aboli les employeurs publics es appropriées afin nts en situation pper un parcours de discriminations et s à responsabilité.

FIPHFP, en accord avec mettre en place un outil otion des droits des n de handicap. Il s'agit nses aux constats use des droits. La est en effet la première uestion la plus de l'emploi. Parmi les à l'emploi, le sujet de la re est essentiel. Trop urs ayant recruté un n de handicap n'ont pas er l'agent, ni d'évoquer ent de carrière. oncernées, il s'agit afond de verre.



En 2020, le FIPHP a financé les besoins des personnes du monde du travail. Le Fonds a réalisé un accompagnement en 2023 auprès des régions Auvergne-Rhône-Alpes et Côte d'Azur, qui a financé d'autres besoins prioritaires de la situation de handicap, pour accompagner les besoins (cf. encadré page 19).

Le matériel déployé, avec l'Agefiph, des personnes à des moyens techniques de personnes en situation de

de favoriser l'entrée et la formation professionnelle des personnes de droit commun afin de disposer du

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

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

L'objectif est de poursuivre ce déploiement puisque la Conférence nationale du handicap d'avril 2023 a fixé comme objectif de doter chaque région d'une plateforme de prêt avec du matériel concernant

tous les types de handicap, et ce d'ici 2025. L'objectif est également d'ouvrir ces plateformes de prêt de matériel aux personnes qui entrent en formation ou qui sont recrutées sur un contrat court.

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

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

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

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

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

travail adapté au domicile doivent être pris en compte également. Cette étude de bien évaluer en amont le besoin de la mise en place du télétravail en situation de handicap et de réaliser une étude spécifique du poste de domicile de l'employé ainsi qu'une globale avec Cap Emploi et le réseau. Concernant le tiers lieu, même si séduisante en cas d'éloignement, le rapport au lieu de travail, d'absence électrique ou encore d'inadaptabilité, cette étude montre que de nombreux restent en suspens : comment garantir le poste qui n'est ni au domicile ni au travail administratif de l'agent ? Quel est un 3^{ème} poste de travail ? Quid des compte du handicap par des voisins pas nécessairement des collègues partagés ? Comment assurer la sécurité et la confidentialité des échanges partagés ? Autant de points importants de mettre en place un tiers lieu.

En conclusion de cette étude, il est utile de mieux accompagner les personnes pour renforcer son efficacité et éviter les induits avant même d'imaginer un tiers lieu.

CARTOGRAPHIE DES PLATEFORMES DE PRÊTS DE MATÉRIELS





PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS EMPLOI ET DU HANDICAP

UN PARTENARIAT AVEC L'AGEFIPH

En février 2005, la coopération FIPHP s'est faite dès 2008 au sein d'une première convention-

visant à rendre l'accès à l'emploi des personnes handicapées plus rapide tant dans le secteur privé et à travers les services publics et privés de services communs

Le partenariat a été renouvelé et renforcé : en 2011 pour la mise en œuvre du FIPHP au financement de l'emploi et des actions de formation de personnes handicapées en situation de chômage de longue durée, avec une dimension davantage sociale, l'ambition étant de permettre l'insertion professionnelle et l'accompagnement conjointement de la personne et de son territoire « d'accompagner conjointement la personne et son territoire ».

La convention de partenariat FIPHP 2020-2023 sont les

Le partenariat a été renouvelé et renforcé

Le partenariat a été renouvelé et renforcé : en 2011 pour la mise en œuvre du FIPHP au financement de l'emploi et des actions de formation de personnes handicapées en situation de chômage de longue durée, avec une dimension davantage sociale, l'ambition étant de permettre l'insertion professionnelle et l'accompagnement conjointement de la personne et de son territoire « d'accompagner conjointement la personne et son territoire ».

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

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

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

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

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

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

Pour le FIPHP, les centres de gestion (CDG) sont des interlocuteurs incontournables pour promouvoir et

particulier les plus petites, qui ont besoin de soutien pour leur gestion humaine.

Il devenait évident que le précédent convention devait faire l'objet d'intégrer des changements, liés à la dématérialisation de la plateforme FIPHP, aussi pour répondre à un besoin d'accompagnement.

L'année 2023 a été mise à profit pour un nouveau modèle de convention. Ce nouveau modèle a été mis en œuvre dans un contexte collaboratif, en lien avec l'association nationale des directeurs de gestion (ANDCG) et la fédération de gestion (FNCDG). Les réflexions ont permis de préparer un nouveau modèle est utilisé depuis l'année 2024. S'il s'appuie sur les compétences des acteurs, de la précédente convention, de permettre désormais aux CDG d'actions de sensibilisation en lien avec les crédits octroyés pour le financement des actions de main-d'œuvre simplifiée et plus lisible ; une distorsion est opérée selon que les agents favorisent l'employabilité ou le recrutement durable ; les dispositifs d'apprentissage sont assouplis. Les spécificités des CDG de l'année 2024 ont été prises en compte, qui répondent à une spécificité de gestion des justificatifs est également à

Cette nouvelle proposition a permis le renouvellement des conventions partenariales du FIPHP. Elle vise à ceux qui ne sont pas couverts à ce niveau de service sur l'accompagnement handicap doit pouvoir être offert collectivement sur le territoire. Un le 13 décembre 2023 à l'invitation de l'ANDCG, elle a mobilisé les CDG

- Le FIPHFP soutient le dispositif Emploi accompagné dans le cadre de son partenariat

Rendre accessibles les formations :

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

Renforcer l'engagement des employeurs :

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

Faire de l'accessibilité une priorité nationale :

- Le FIPHFP a signé un partenariat avec la direction interministérielle du numérique pour proposer déjà des aides spécifiques dans son catalogue.

Rendre l'enseignement supérieur pleinement accessible :

- Le FIPHFP a engagé un partenariat avec France Universités.

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

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



POUR MARINE NEUVILLE, DIRECTRICE DU FIPHFP :

Nous sommes très fiers d'avoir participé à la construction de la nouvelle route donnée par la CNH de 2023. Nos propositions ont été retenues, un signal fort pour nos équipes qui sont pleinement engagées dans la

partenariat avec France Universités d'une durée de 4 ans a été signée en présence de M. le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, et Mme Sylvie RETAILLEAU, ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pendant la Semaine européenne pour l'emploi des personnes

En partenariat, le FIPHFP apporte un soutien aux établissements de l'enseignement supérieur dans l'œuvre d'une politique handicap garantissant un contexte favorable d'une part à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des Universités, et d'autre part au développement de recherches relatives au handicap dans l'emploi public.

et :

Le partenariat entre le FIPHFP et les employeurs pour les accompagner dans une politique de recrutement et de volontariat ;

L'accompagnement des doctorants et stagiaires dans la mobilisation du catalogue des aides ;

La formation des étudiants en situation de handicap à l'insertion professionnelle à travers des perspectives d'insertion professionnelle dans la fonction publique et les dispositifs

de recherche sur l'emploi public ou pouvant déboucher sur des emplois pour des personnes en situation de handicap ;

Le développement de partenariats avec les universités dans le développement de projets de recherche et d'applicatifs métiers pour le personnel.

NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE AVEC LA CNH

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

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

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



ACCOMPAGNEMENT DES employeurs publics

Appui aux employeurs publics

- Le nouveau SI
- Les contributions
- Les aides
- Les conventions
- Les résultats des conventions employeurs

Zoom sur l'apprentissage et le lancement du plan alternance

- Contexte
- Présentation du plan Alternance

publique D'ETAT	78,89 M€ dont	publique HOSPITALIERE	37,55 M€ dont	3
	77,83 M€ contributions reçues		33,61 M€ contributions reçues	cont
	0,34 M€ contributions forfaitaires		0,86 M€ contributions forfaitaires	contrib
	0,72 M€ Redressements		3,08 M€ Redressements	R

l'information totalement

nalisé son nouveau système
t qui répondait à une ambition
ntièrement dématérialisé
exemplaire en matière
ue est désormais une réalité.

tape a été franchie avec la
n outil qui facilite le dépôt
(aide contextuelle à la saisie,
èces justificatives, notifications
ble des règles du catalogue,
Avec un taux de satisfaction de
mise en place, ce nouvel outil,
uction avec les employeurs
articipe à la dynamique de

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

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

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

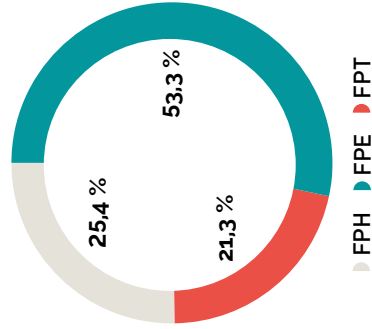
TIONS

ss contributions émises s'élève à
167 172 752 € en 2022, soit une
14 € (- 11,53 %).

omme suit :

33 M€ de
tributions
aitaires

7,44 M€ suite à
redressements
(contrôles/recours)



ontributions par Fonction publique

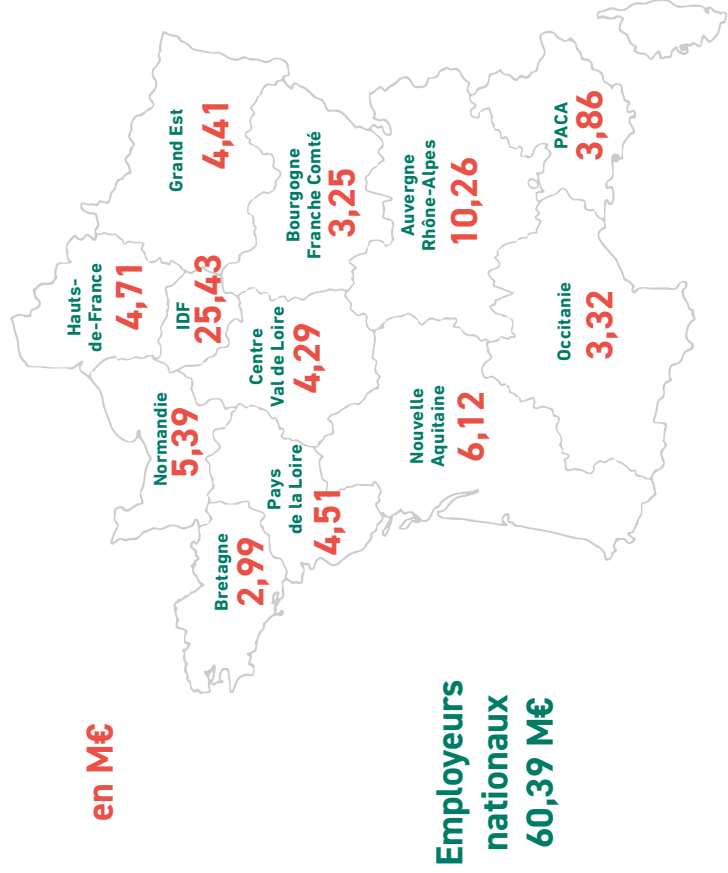


Fonction publique

Fonction publique

Répartition des contributions par région

en M€



Elles se décomposent comme suit :

► DÉPENSES DIRECTES :

Aides plateforme
Conventions employeurs
Accessibilité

62,62 M€

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

Elles représentent 56 %
des dépenses
d'intervention

► DÉPENSES INTERMÉDIÉES :

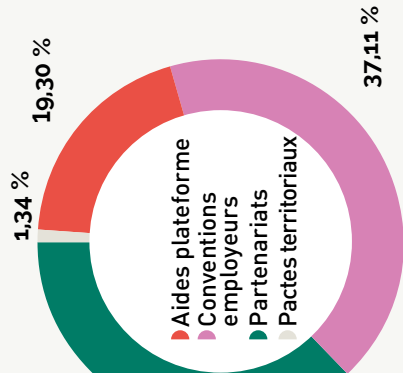
Partenariats
Handi-Pactes

48,39 M€

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

Elles représentent
44 % des dépenses
d'intervention

in des dépenses d'intervention 2023 par nature



	2022	2023	Écart
Aides plateforme	15 992 799 €	21 427 464 €	+ 5 434 665 €
Accessibilité	308 547 €	1 000 €	- 307 547 €
Conventions employeurs	36 977 598 €	41 194 616 €	+ 4 217 018 €
Total dépenses directes	53 278 943 €	62 623 080 €	+ 9 344 137 €
Partenariats	39 843 245 €	46 907 136 €	+ 7 063 891 €
Pactes	1 506 881 €	1 487 528 €	- 19 353 €
Total dépenses intermédiées	41 341 126 €	48 394 663 €	+ 7 053 537 €
Total interventions	94 620 070 €	111 017 744 €	+ 16 397 674 €

Les aides plateforme en 2023

Source : Contrôle de gestion / Pôle consolidation-CDC

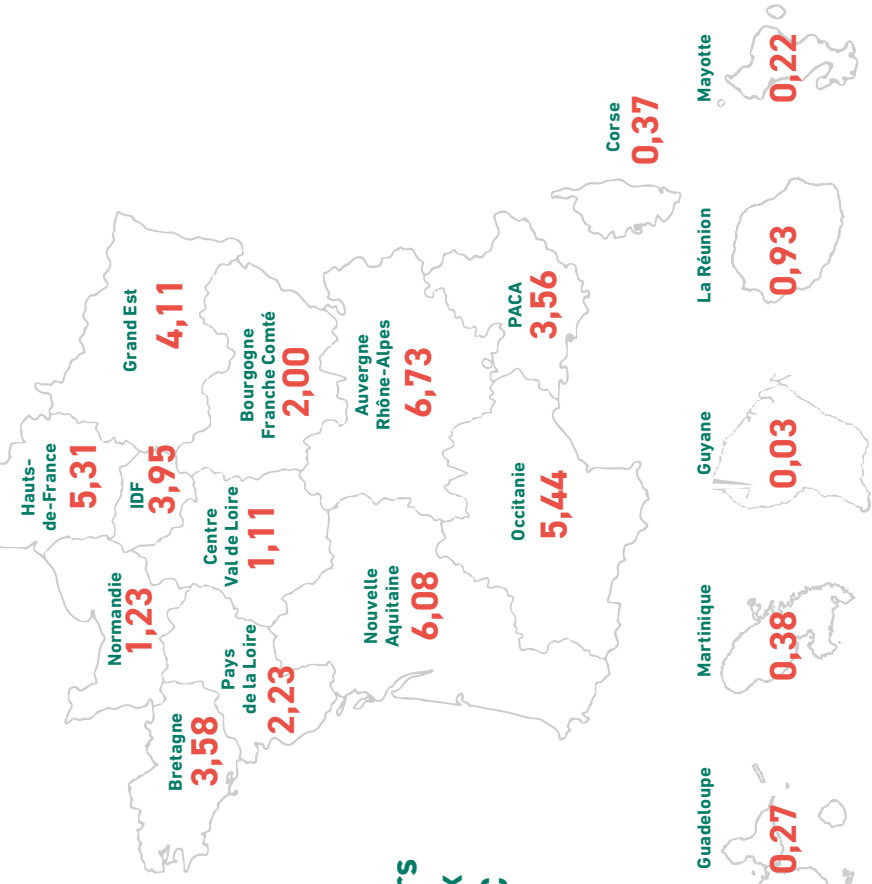
12 921 demandes
déposées sur la plateforme
+ 4 080 par rapport à 2022 (+ 46 %)

8 148 paiements effectués
+ 1 483 par rapport à 2022 (+ 22 %)

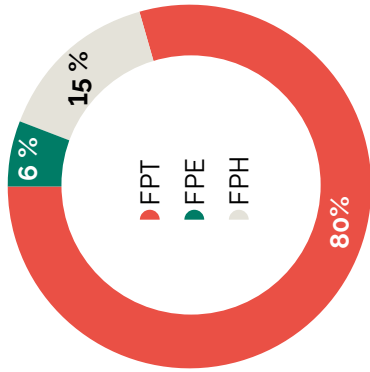
21 427 € financés
+ 5 434 665 € qu

En 2023, le montant moyen d'une aide s'élève à

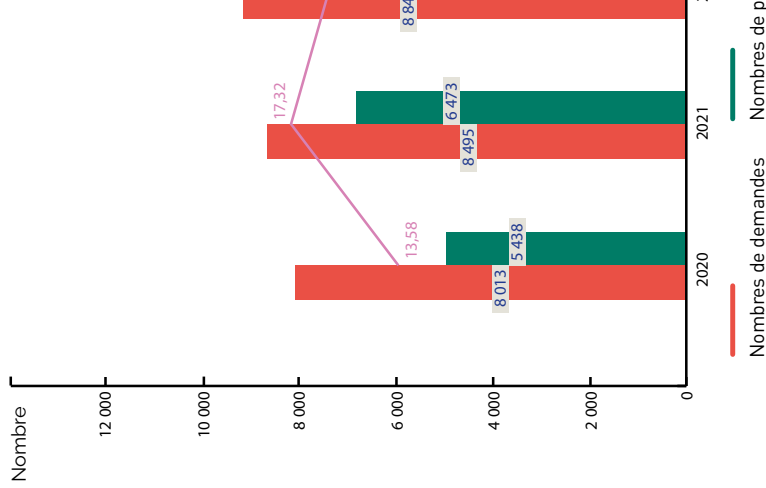
2 630 €, contre 2 400 € en 2022.



Part des versements en 2023 par versant de la Fonction publique



Évolution des aides plateformes



Répartition des aides versées par versant de la Fonction publique

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

Fonction publique D'ÉTAT	Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique d'enseignement supérieur
--------------------------	--------------------------------	--

Recruteur en situation de handicap
7,65 M€ (35,69 %)
Le travail d'une personne en situation de handicap
4,23 M€ (19,73 %)
Aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH
2,93 M€ (13,67 %)
Personnes en situation de handicap via des aides humaines
2,86 M€ (13,36 %)
Personnes en situation de handicap
2,39 M€ (11,17 %)

Indemnité d'apprentissage
6,95 M€ (32,44 %)
Aide au travail d'une personne en situation de handicap
4,10 M€ (19,12 %)
Dispositif d'accompagnement : Evaluation des capacités professionnelles
2,65 M€ (12,38 %)
Dispositif d'accompagnement : Soutien médico-psychologique
1,32 M€ (6,14 %)
Codeurs en langue parlée complétée (LPC)
1,21 M€ (5,65 %)

Visio-interprétation en LSF



ÉTAT	HOSPITALIÈRE	TERR
<i>montant</i>	<i>montant</i>	<i>montant</i>
Recruter un collaborateur en situation de handicap	253 850,77 €	420 167,77 €
Indemnité d'apprentissage	232 016,37 €	379 499,40 €
Aide financière pour l'apprenti	1 525,00 €	
Accompagnement socio-pédagogique – contrats particuliers	7 361,00 €	8 668,37 €
Prime à la signature d'un CDD (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)		
Prime à la titularisation (pacte, CUI-CAE, PEC-AE)		
Indemnité de stage	2 948,40 €	
Prime à l'insertion durable	8 000,00 €	32 000,00 €
Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire	2 000,00 €	
Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	84 650,59 €	432 258,79 €
Interprète en langue des signes	22 661,14 €	61 269,47 €
Interface de communication et transcrip-teurs		25 321,75 €
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	31 691,29 €	281 324,24 €
Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle		2 043,07 €
Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	1 658,16 €	19 126,28 €
Dispositif d'accompagnement : Evaluation des capacités professionnelles		8 460,00 €
Dispositif d'accompagnement : Soutien médico-psychologique	640,00 €	3 120,00 €
Dispositif d'accompagnement : Accompagnement externe sur le lieu de travail	10 000,00 €	7 640,50 €
Codeurs en langue parlée complétée (LPC)		1 660,00 €
Visio-interprétation en LSF	18 000,00 €	22 293,48 €
Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	372 248,15 €	919 716,71 €
Etudes relatives aux aménagements de postes		13 081,60
Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	372 248,15 €	906 635,11
Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap	251 460,38 €	858 407,00 €
Aide sociale (Cesu, chèques vacances,...)	33 395,36 €	
Autre Prothèse et orthèse		1 386,47 €
Fauteuil roulant	14 878,40 €	16 912,19 €
Prothèse auditive	200 300,62 €	839 192,37 €
Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées	2 886,00 €	915,97 €
Former les personnes en situation de handicap	95 539,50 €	144 302,03 €
Bilan de compétence et bilan professionnel	12 270,00 €	5 600,00 €
Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude		24 258,80 €
Reclassement-Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération		
Formation destinée à compenser le handicap	8 700,00 €	9 550,00 €
Formation compensation du handicap : remboursement de la rémunération		8 800,70 €
Surcoûts liés aux actions de formation		2 521,50 €
Formation dans le cadre de l'apprentissage	74 053,50 €	65 588,53 €
Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)		19 992,50 €
Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive	516,00 €	7 990,00 €
Améliorer les conditions de transport	119 662,71 €	300 756,33 €
Aides aux déplacements en compensation du handicap	114 722,71 €	279 766,93 €
Transport adapté (activités professionnelles)		1 187,64 €
Aménagement du véhicule personnel	4 940,00 €	19 801,76 €
Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs	33 977,76 €	61 920,67 €
Communication, information et sensibilisation des collaborateurs	33 977,76 €	61 920,67 €
Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap	3 850,00 €	15 730,00 €

€
aveur de l'apprentissage dans le cadre des aides plateforme, contre 6 780 125 €
gmentation de 43 % (+ 2,89 M€).

ués dans le cadre de l'apprentissage représentent 45 % du montant total des aides

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

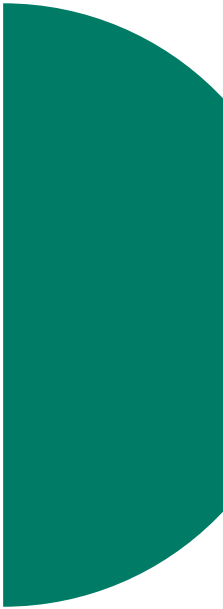
Fonction publique HOSPITALIÈRE	Fonction publique TERRITORIALE
480 313 € 4,96 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage + 132 737 € par rapport à 2022 ↗ + 38 %	8 846 914 € 91,45 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage + 2 646 539 € par rapport à 2022 ↗ + 43 %

nements relatifs à l'apprentissage par types d'aides

17 %



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



Auvergne - Rhône Alpes	46 864 €	107 890 €	1 094 509 €
Bourgogne - Franche Comté	- €	9 190 €	354 182 €
Bretagne	- €	78 540 €	585 080 €
Centre Val de Loire	600 €	- €	253 750 €
Corse		- €	244 209 €
Grand Est	34 642 €	12 095 €	600 993 €
Guadeloupe	- €	- €	- €
Guyane	- €	- €	- €
Hauts-de-France	55 569 €	101 657 €	2 431 457 €
Ile de France	32 659 €	- €	49 247 €
Martinique	- €	- €	14 355 €
Mayotte	- €	- €	- €
Normandie	- €	11 785 €	258 307 €
Nouvelle Aquitaine	- €	15 421 €	1 539 583 €
Occitanie	138 189 €	114 153 €	958 878 €
Pays de Loire	6 751 €	29 580 €	194 998 €
Provence Alpes Côte d'Azur	- €	- €	262 964 €
Réunion	- €	- €	4 400 €
Saint Pierre et Miquelon	- €	- €	- €
EMPLOYEURS NATIONAUX	32 044 €		

s versés en 2023

16 € total des financements versés dans le cadre des conventions passées
urs publics en 2023
€ en 2022, soit une augmentation de 4,22 M€ (+ 11 %).

fectués en 2023 dans le cadre des conventions représentent 37 % du montant
ions et 66 % des dépenses directes.

ncancements versés en 2023 par versant de la Fonction publique



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

validées en Comité d'engagement

6 conventions
(4 renouvellements) ont été
par le Comité d'engagement
tre 103 en 2022)
engagement pluriannuel de

176 540 €
081 € en 2022, soit + 25 %)

5 conventions complémentaires
ont aussi été approuvées pour augmenter des
budgets initialement accordés

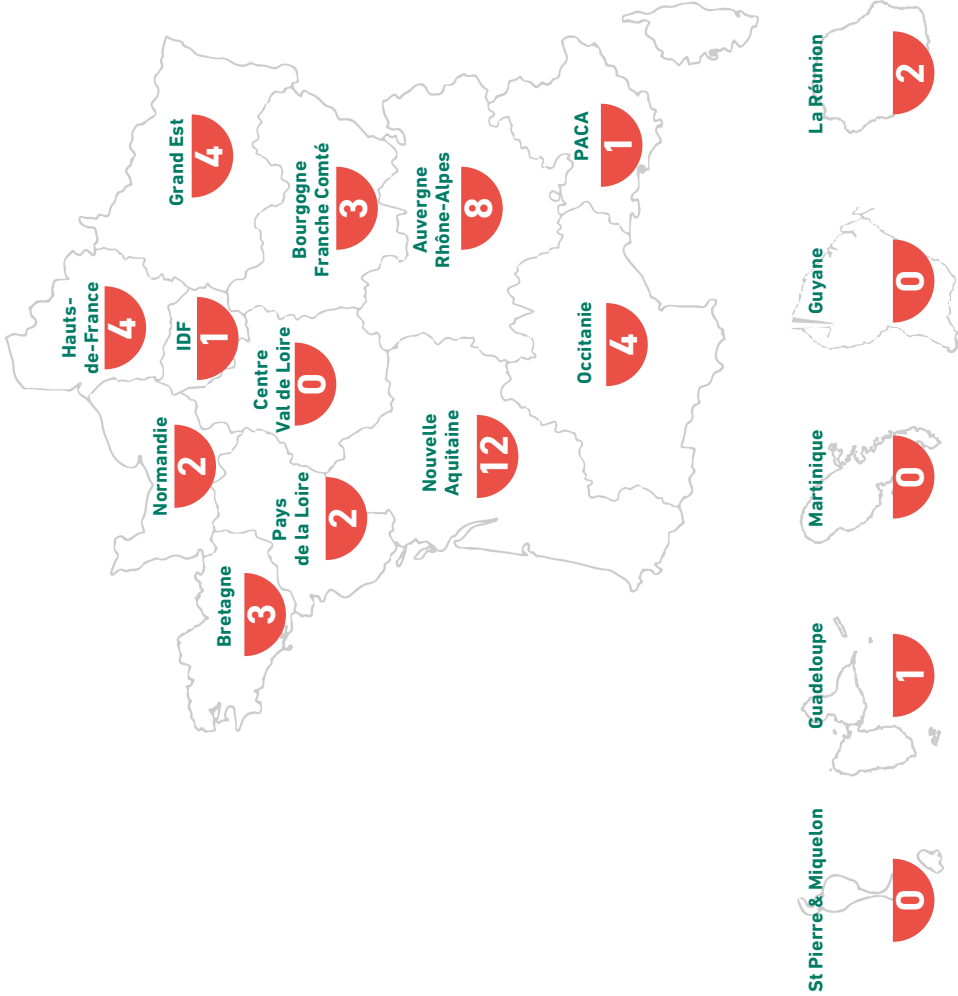
Le total des engagements en 2023 au titre des
conventions employeurs s'élève donc à **66,81 M€**

Conventions engagées (validées en comité d'engagement)

		FPE		FPH		FPT	
		Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant
AUVERGNE-RHONE-ALPES	Primo					2	447 7
	Renouv.			2	664 186,00 €	5	2 303 4
	Primo			1	376 913,00 €		
	Renouv.			1	244 106,00 €	4	1 514 2
BOURGOGNE-FRANCHE-COMTE						1	92 0
BRETAGNE	Primo						
	Renouv.					1	565 3
	Primo						
	Renouv.					2	339 9
CENTRE-VAL-DE-LOIRE						1	40 0
CORSE	Primo						
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
GRAND-EST	Primo			1	2 141 200,00 €	1	282 3
	Renouv.					5	2 418 2
	Primo						
	Renouv.						
HAUTS-DE-FRANCE	Primo						
	Renouv.	1	199 950,00 €	1	196 280,00 €	4	2 360 7
	Primo			1	240 350,00 €		
	Renouv.	1	289 638,00 €			6	9 004 9
NORMANDIE	Primo						
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
SAINT PIERRE ET MIQUELON	Primo						
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
NOUVELLE-AQUITAINE	Primo					3	994 5
	Renouv.	1	111 000,00 €	2	788 903,95 €	8	2 579 8
	Primo			2	895 484,00 €		
	Renouv.			1	992 432,00 €	7	3 482 8
OCCITANIE	Primo						
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
PAYS-DE-LA-LOIRE	Primo					1	907 2
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
PROVENCE-ALPES-COTE-D-AZUR	Primo			2	952 813,00 €	3	1 308 4
	Renouv.					3	1 382 8
	Primo						
	Renouv.						
GUADELOUPE	Primo						
	Renouv.	1	180 865,00 €			1	90 0
	Primo						
	Renouv.						
GUYANE	Primo						
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
MARTINIQUE	Primo						
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
LA RÉUNION	Primo					5	422 6
	Renouv.					1	312 5
	Primo						
	Renouv.						
MAYOTTE	Primo					1	59 8
	Renouv.						
	Primo						
	Renouv.						
Employeurs Nationaux	Primo						
	Renouv.	6	26 975 291,00 €			1	420 2
	Primo						
	Renouv.						
TOTAL PRIMO	Primo						
	Renouv.	1	230 000,00 €				
	Primo						
	Renouv.						
TOTAL RENOUVELLEMENTS	Primo						
	Renouv.	0	0,00 €	7	4 606 760,00 €	15	3 515 6
	Primo						
	Renouv.	9	27 575 879,00 €	7	2 885 907,95 €	18	27 592 7

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

	FPE		FPH		FPT		TOTAL	
	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant	Nb	Montant
E	Primo		1	409 056,00 €	2	447 778,00 €	3	856 834,00 €
	Renouv.		2	664 186,00 €	8	3 850 337,84 €	10	4 514 523,84 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.				3	768 189,80 €	3	768 189,80 €
	Primo				1	724 640,00 €	1	724 640,00 €
	Renouv.				1	565 300,00 €	1	565 300,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.				3	465 800,00 €	3	465 800,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.				4	1 856 161,00 €	4	1 856 161,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.	1	199 950,00 €				4	2 096 581,00 €
	Primo						1	240 350,00 €
	Renouv.	1	289 638,00 €				7	9 294 545,00 €
							0	0,00 €
							0	0,00 €
							0	0,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.				8	2 536 885,50 €	11	3 604 038,45 €
	Primo						2	895 484,00 €
UR	Renouv.				6	1 839 668,00 €	7	2 832 100,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.				1	683 393,00 €	1	683 393,00 €
	Primo				3	1 308 469,00 €	5	2 260 202,00 €
	Renouv.				3	1 382 834,00 €	3	1 382 834,00 €
							0	0,00 €
	Primo						1	70 000,00 €
	Renouv.						0	0,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.				5	422 620,00 €	5	422 620,00 €
	Primo				1	312 570,00 €	1	312 570,00 €
	Renouv.				2	119 812,00 €	3	514 718,00 €
	Primo						0	0,00 €
	Renouv.						0	0,00 €



L'article 36 du statut général des fonctionnaires issu de la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 prévoit une publication « dans un standard ouvert, aisément réutilisable et exploitable de traitement automatisé, les objectifs et les résultats des conventions conclues avec les employeurs conventionnés ».

Périmètre de l'étude et objectifs fixés aux employeurs conventionnés

Cette synthèse concerne les conventions des employeurs publics ayant transmis leur bilan de la mesure de l'atteinte des objectifs et l'analyse des résultats ne peuvent être effectuées par les intermédiaires.

Ainsi 54 bilans de conventions avec des employeurs publics ont été analysés afin d'effectuer la mesure de l'atteinte des objectifs fixés par l'employeur dans le cadre de son plan d'actions que prévoit par la délibération du Comité national du 31 mai 2017.

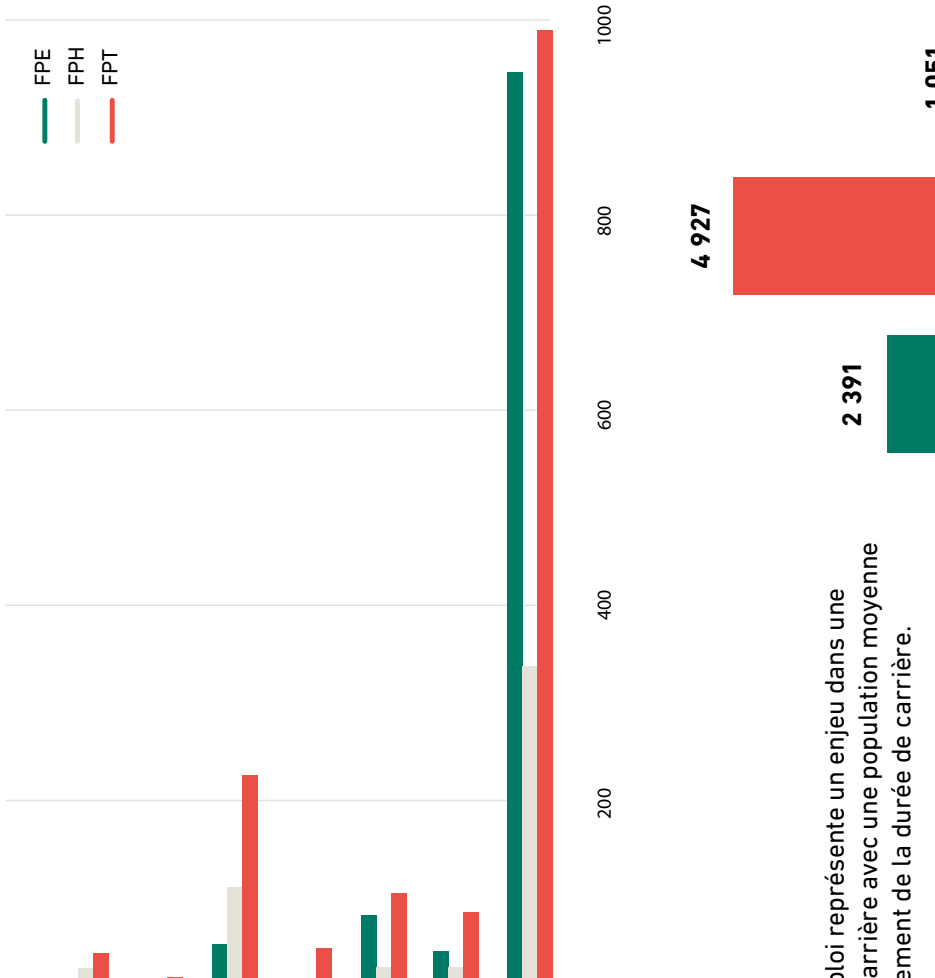


Globalement sur ce panel, 16 employeurs terminaient leur première convention, 12 leur seconde, 18 leur troisième convention, 4 leur 4^{ème} convention, 2 leur 5^{ème} convention et 2 leur sixième convention. La politique de conventionnement avec le FIPHFP s'inscrit donc dans la durée pour plus de 70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

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

seous donnent une vision chiffrée des objectifs ambitieux assignés aux employeurs des conventions avec le FIPHFP et notamment la diversité des profils de recrutements.

utement par versant de la Fonction publique

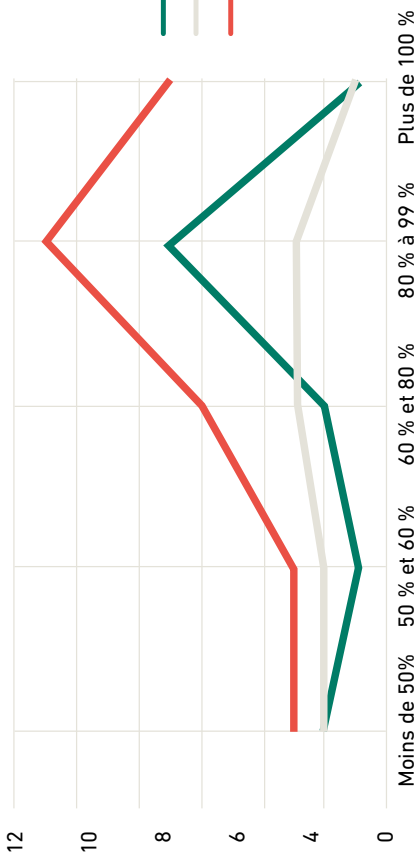


bloi représente un enjeu dans une carrière avec une population moyenne d'âge de 40 ans et un pourcentage d'agents de la durée de carrière.

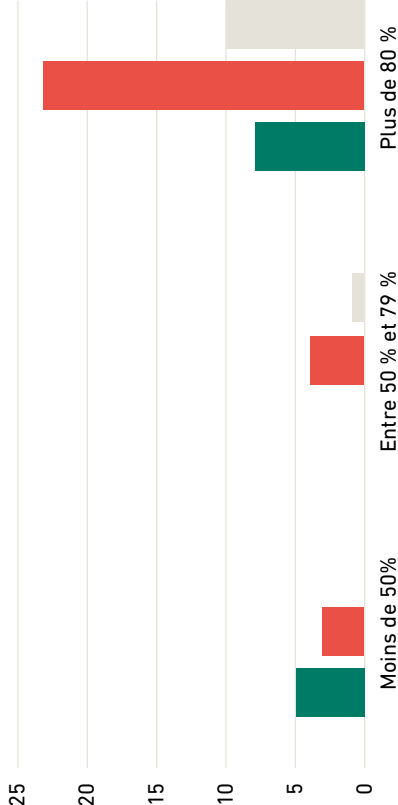
est passé de 1,38 % à 1,68 %.

Répartition des conventions selon leur taux d'exécution financière

La faible part de conventions - 13% - dont le taux d'exécution financière est inférieur à 50% conventionnement entre le FIPHFP et les employeurs génère un très bon niveau d'action d'aides sollicitées au bénéfice des agents.

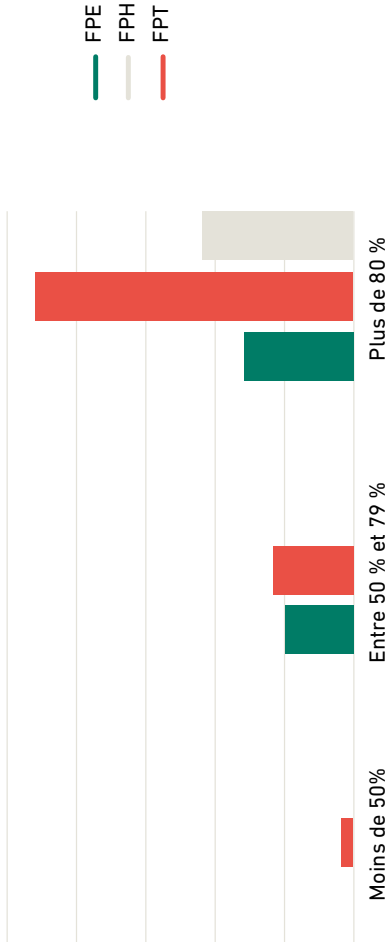


Les résultats en matière de recrutement

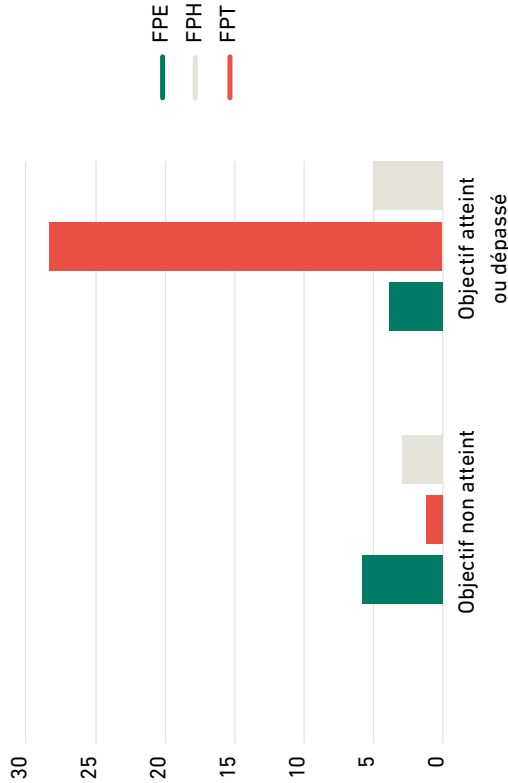


Sur l'ensemble des conventions terminées, il apparaît un fort niveau global d'atteinte et de dépassement des objectifs.

hospitalière et la fonction Publique Territoriale atteignent massivement leurs objectifs, et plus.



matière d'évolution du taux d'emploi



rritoriale a largement atteint le taux d'emploi direct, voire dépassé les objectifs.

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

Les dépenses intermédiaires représentent 44 % du montant total des interventions et se ré

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

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

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



Axe 1 : Observation et pilotage

Axe 1

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

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

- ### 3. Enrichir avec des données et développer le capital spécifiques

Exemples d'actions : recenser les différentes sources de handicap dans les études et tableaux de bord, etc.

Axe 2 : Communication et promotion

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

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

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

- ### 3. Promouvoir des emplois sains dans les secteurs en développement

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

Axe 3 : Sécurisation des parcours et accompagnement

Axe 3 Renforcer la sécurisation des différents acteurs

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

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

- ### 3. Professionnels et acteurs de l'éducation

DU PLAN ALTERNANCE

ance et Handicap 2023-2027 Etat-Agéiph-FIPHP a été présenté vendredi 1^{er} décembre
 otage en présence de la DGEFP et DGAFP, Pole Emploi, Cap emploi, Cheops, UML,
 DGCL, DGER, CNSA.

Les actions d'action alternance et handicap sont de :

Accès à la formation en alternance des personnes en situation de handicap



DONNÉES EMPLOI et handicap

- Le taux d'emploi
- Les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)
- Les recrutements
- Les maintiens dans l'emploi

50

55

62

63

priorité inscrite dans la loi 2018-771
hoisir son avenir professionnel »

PLOI DIRECT

direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,66 % en 2023 dans la Fonction publique,

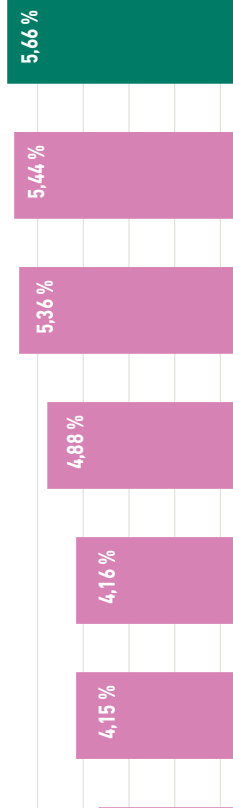
S 2006, LE
LOI DIRECT
SÉ DE :

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

+ 2,07 point
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

+ 3,42 point
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

x d'emploi direct (TED) dans la Fonction publique



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

4,64
dans la Fonction
publique
D'ÉTAT

contre 4,36 % en
une hausse de 0,28 %

5,64
dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE

contre 5,53 % en
une hausse de 0,11 %

6,89
dans la Fonction
publique
TERRITORIALE

contre 6,72 % en
une hausse de 0,17 %

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





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

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

DÉCLARATION 2023
Situation au 31/12/2022

	FPE	FPH	FPT	TOTAL
ône-Alpes	481,5	1 046,0	672,5	2 200,0
ranche-Comté	148,0	327,5	289,5	765,0
	148,0	301,0	285,0	734,0
Loire	80,0	540,0	271,5	891,5
	20,5	35,0	34,5	90,0
	441,0	180,0	417,0	1 038,0
nce	221,0	526,5	308,5	1 056,0
	1 482,0	1 506,0	1 533,5	4 521,5
	169,0	524,0	380,5	1 073,5
iquelon		7,0	0,0	7,0
itaine	258,0	475,0	493,5	1 226,5
	212,5	221,0	374,5	808,0
ire	241,0	386,5	350,5	978,0
es-Côte d'Azur	258,0	227,5	296,5	782,0
	56,5	95,5	380,5	532,5
	25,0	43,5	183,5	252,0
	5,5	24,0	42,0	71,5
	59,5	24,0	77,0	160,5
	14,5	61,5	297,0	373,0
aux	26 412,5		0,0	26 412,5
	30 734,0	6 551,5	6 687,5	43 973,0

Les BOE en 2023

269 786
BÉNÉFICIAIRES
DE L'OBLIGATION
D'EMPLOI :

+ 9 691 BOE
par rapport à 2022
(+ 4 %)

94 875 BOE en 2023

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

+ 4 613 BOE par
à 2022 (+5 %)

56 722 BOE en 2023

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

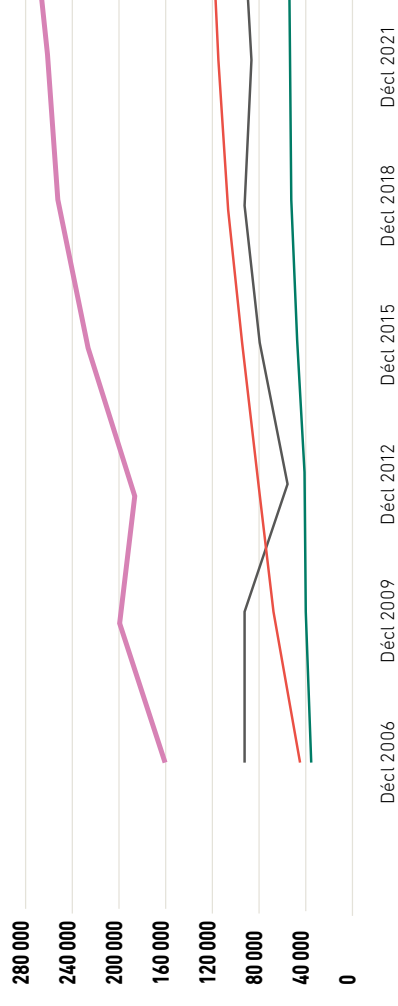
+ 1 346 BOE par
à 2022 (+2 %)

118 189 BOE en 2023

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

+ 3 732 BOE par
à 2022 (+3 %)

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



Décl 2006

Décl 2009

Décl 2012

Décl 2015

Décl 2018

Décl 2021

NOMBRE DE BOE PAR RÉGION

	FPE	FPH	FPT
gne-Rhône-Alpes	1 629	6 292	12 643
gogne-Franche-Comté	571	3 175	4 087
gne	1 022	3 261	6 026
e-Val de Loire	382	2 200	3 774
	90	341	1 076
Grand Est	991	5 862	7 484
s-de-France	1 259	5 808	10 943
s-France	1 752	6 759	21 535
mandie	483	3 139	5 206
erre & Miquelon	0	12	21
elle-Aquitaine	1 341	5 968	11 226
anie	1 243	5 100	11 953
de la Loire	498	3 154	6 245
nce-Alpe-Côte d'Azur	985	4 026	11 947
eloupe	63	231	406
ne	16	190	288
inique	18	590	995
union	100	529	1 978
tte	7	85	110
. Nationaux	82 425	0	246

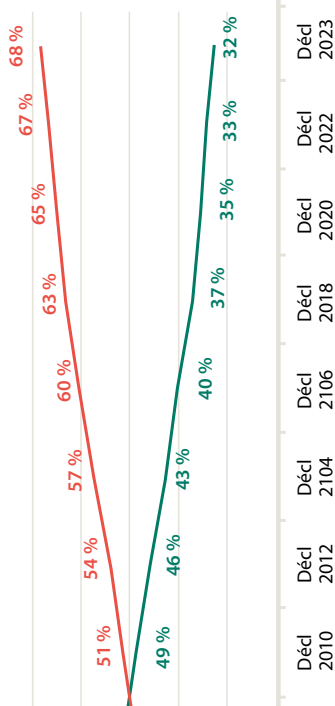
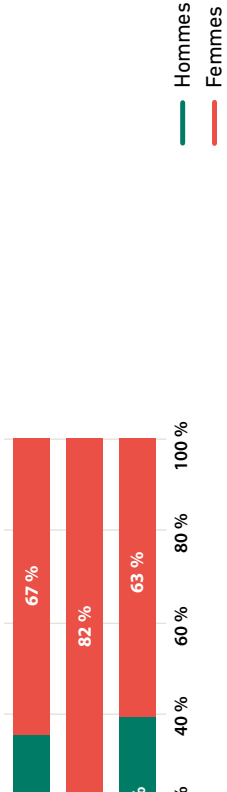


Leur part est inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE n'a cessé d'augmenter pour atteindre 33 % en 2022. Au total, elles représentent 183 738 femmes BOE, soit 9 185 de plus qu'en 2022 (+ 5 %). Au total, elles représentent 183 738 femmes BOE, soit 9 185 de plus qu'en 2022 (+ 5 %).

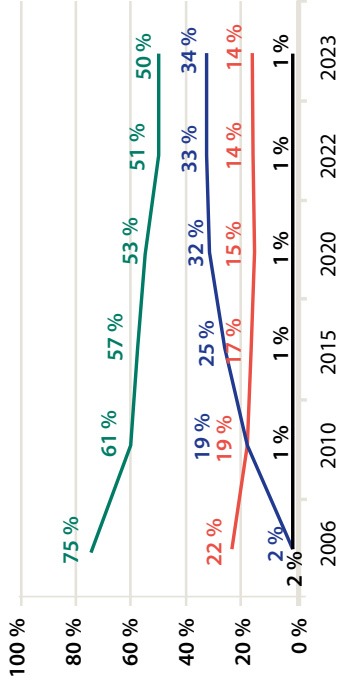
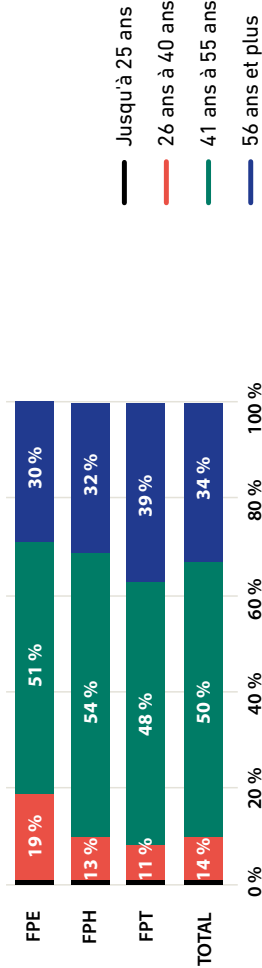
En 2023, 14 % des BOE sont âgés de 26 à 40 ans, comme en 2022. Ils représentaient 2 % en 2006. La lente mais régulière baisse des BOE âgés de 41 à 55 ans se poursuit en 2023. Ils représentent 19 % en 2022 et 17 % en 2008.

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

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



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



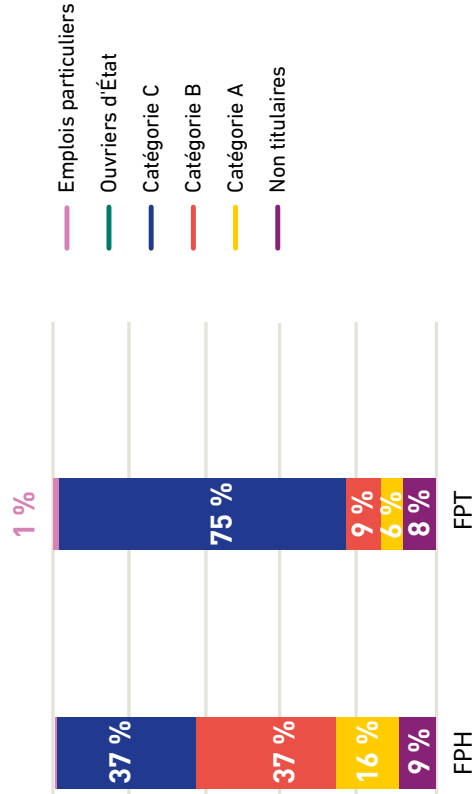
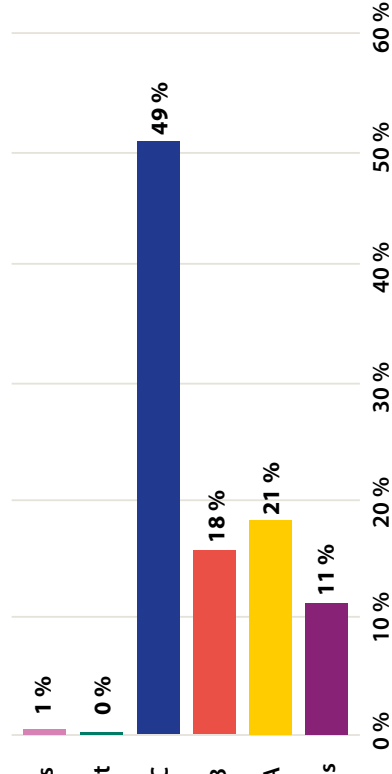
es BOE employés dans la Fonction publique, contre 52 % en 2022.
e C représentent 75 % des BOE présents dans la fonction publique territoriale (77 % en
E de la fonction publique hospitalière (44 % en 2022).

B représentent 18 % du total des BOE, contre 17 % en 2022, soit une augmentation de
).

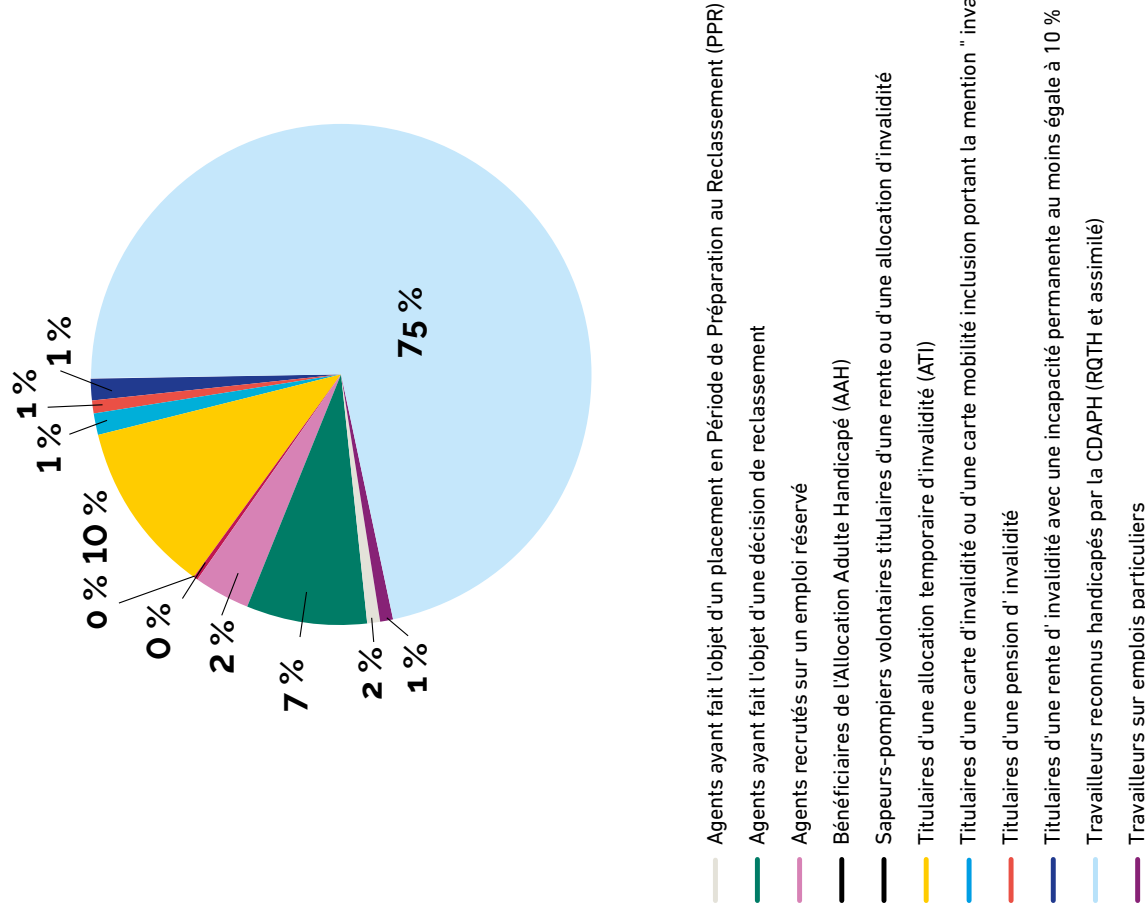
rie A représentent 21 % du total des BOE, en augmentation de 12,5 % par rapport à 2022
A représentent 43 % des BOE de la fonction publique d'État (40 % en 2022).

es représentent 11 % des BOE employés dans la Fonction publique (comme en 2022).
es emplois particuliers représentent respectivement 0,3 % et 0,7 % des BOE en 2023.

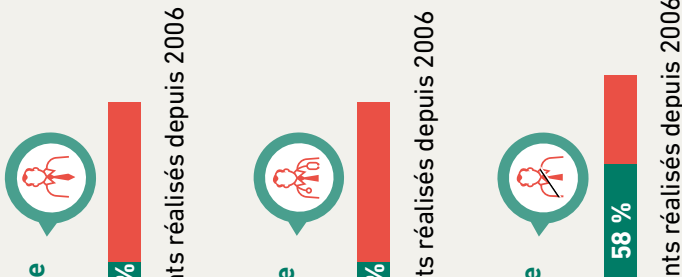
ns la Fonction publique - par statut



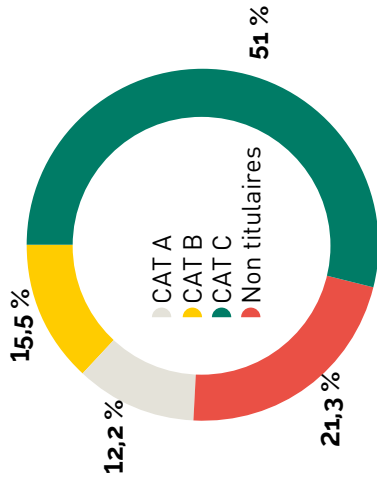
Les BOE par catégorie



382 552
recrutements
réalisés depuis
2006



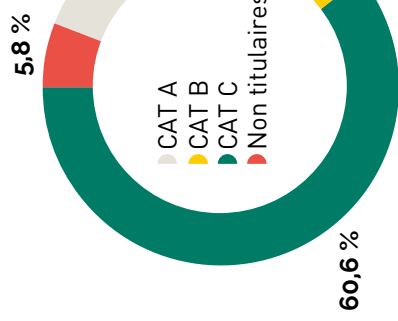
Répartition des recrutements
par catégories



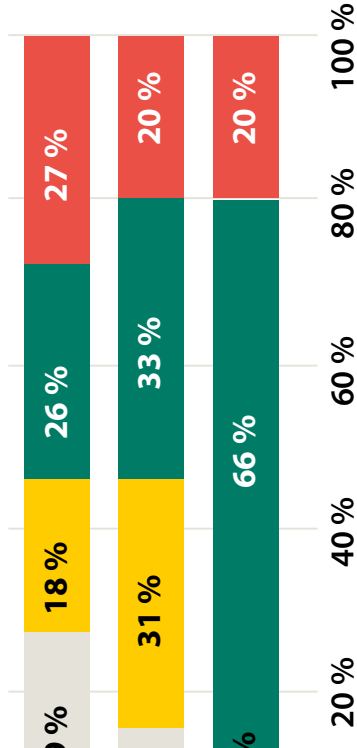
Source : Contrôle de gestion/Pôle consolidation-CDC
(Recueil statistique)



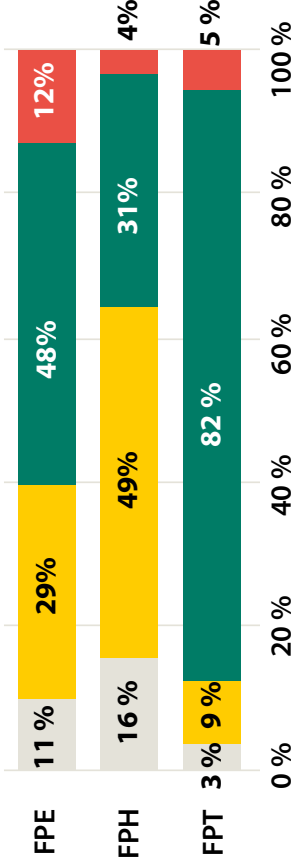
Répartition des mainti
par catégorie



recrutements : par versant de la Fonction publique et par catégorie



Répartition des mainti
et par catégorie





VIE des territoires

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

LES RÔLES ET LE CADRE D'ACTION DES EMPLOYEURS PRIVILÉGIÉS DES EMPLOYEURS PUBLICS (EP)

Le FIPHP et son catalogue

Nués dans l'emploi des de handicap

dans leur réflexion t lors des diagnostics, de ins, de la définition des

de programmes et d'actions en dans l'emploi, adaptés aux res

E DÉLIBÉRANT GION

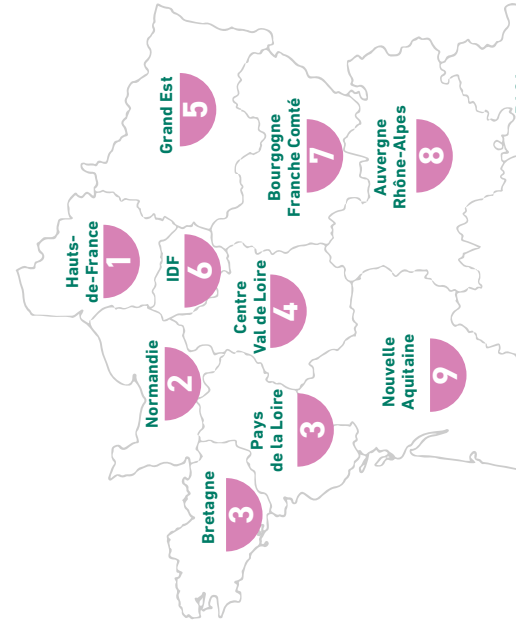
mités locaux, placés sous ts de région. Composé de omité national, chaque comité

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

Au-delà de leurs actions de tous les jours qui visent à aider les EP, suivre leurs demandes, etc., les DTH et les Handi-Pactes développent un réseau à travers leurs régions pour faciliter le partage de bonnes pratiques, mais aussi pour tenir les EP au courant des évolutions législatives et réglementaires liées au handicap et à l'inclusion dans l'emploi.

ZOOM SUR LA NOUVELLE GÉNÉRATION DES HANDI-PACTES

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



AUX CÔTÉS DES EMPLOYEURS LOCAUX

1

Isabelle Chavot

Hauts-de-France

2

Jacques de Pesquidoux

Normandie

3

Laurent Félix

Bretagne

Pays de la Loire

4

Philippe Crenner

Grand Est

5

Philippe Crenner

Grand Est

6

Mohamed Ayadi

Ile-de-France

7

Florence Guery

Nouvelle-Aquitaine

8

Guillaume Bonneville

Auvergne-Rhône-Alpes

9

Florence Guery

Nouvelle-Aquitaine

10

Thierry Allemand

11

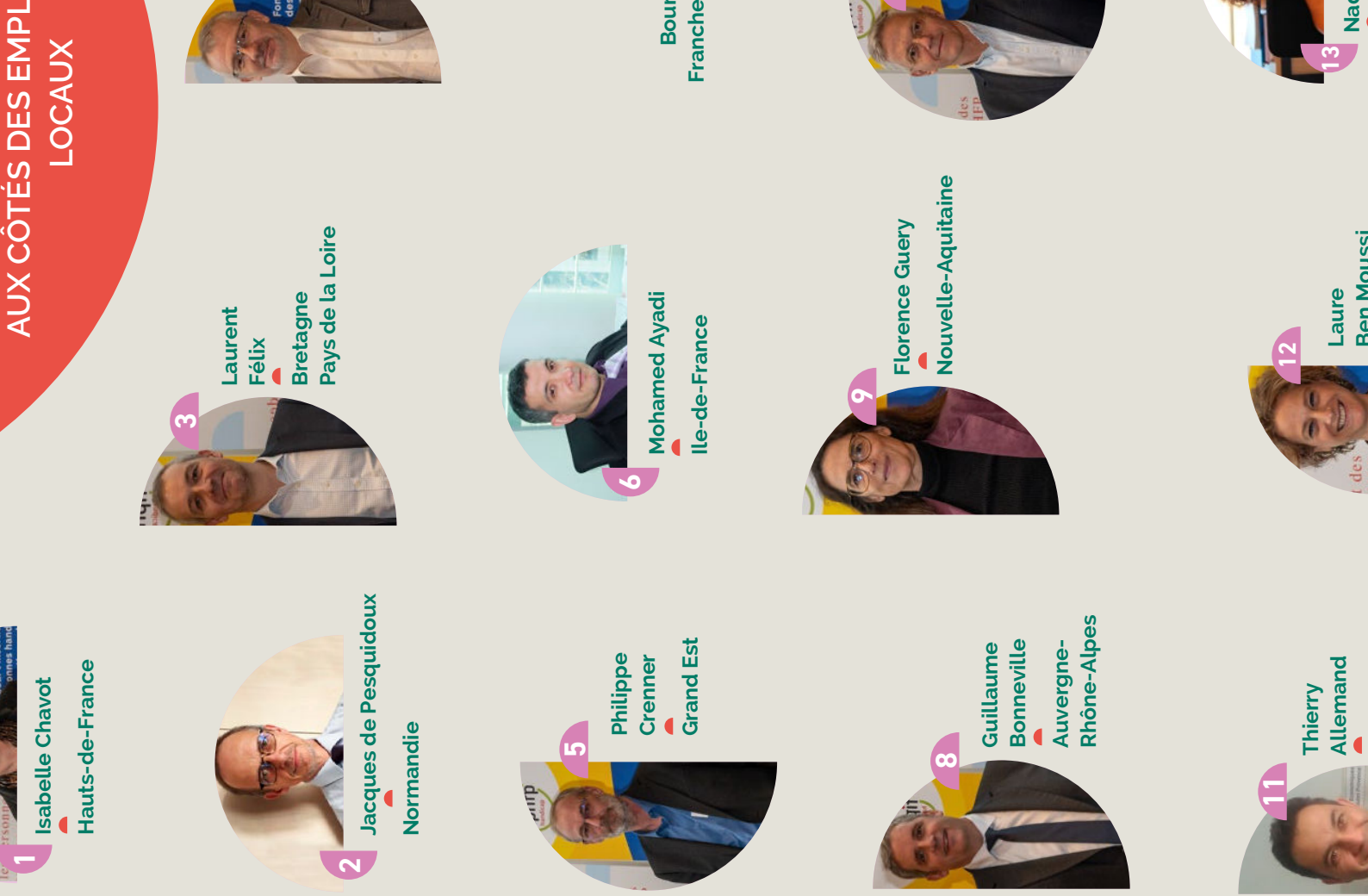
Thierry Allemand

12

Laure Ben Moussi

13

Na



Guillaume Bonneville
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

spécificités de votre

région se mobilisent pour
ues d'insertion et de maintien
n de handicap. Ils adoptent
Elle se traduit dans la Fontion
tion de programmes internes
aussi par un engagement dans
i. Le FIPHFP accompagne ces
ation d'un réseau des référents
ilisation et un travail en équipe
rtenaies.

avez-vous perçues de oyeurs publics cette

essentiel pour les nouveaux
manifestations

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

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

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

3 402

RECRUTEMENTS

236

dans la fonction
publique D'ÉTAT



953

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



2 213

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



20

dans la fonction
publique D'ÉTAT



307

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



380

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



707

MAINTIENS

6 732
D'INTERVENIANT
DIRECTEMENT
EN 2023

3 953
financé
des com
employ

2 778
financé
platefor
des aid

EMPLOI DIRECT



5,21 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,85 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,72 %

Ouvriers d'Etat

0,16 %

Catégorie C

60,34 %

Catégorie B

17,54 %

Catégorie A

10,68 %

Âge

1 %

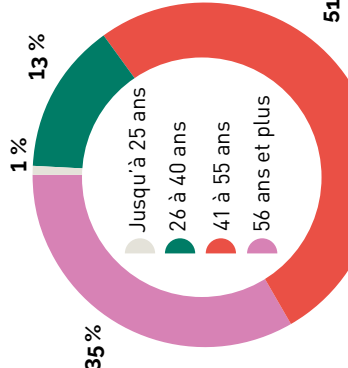
35 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus



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

spécificités de votre

et la gestion des fins de carrière importants à relever pour les re une problématique marquée entrée sur certaines familles de a. La mobilité entre les versants est également peu développée. n au recours à l'apprentissage tionnement), qui permet de e recrutement de métiers en t le recrutement de personnes , sont donc des priorités.

avez-vous perçues employeurs publics

ée par un retour en force des candidats en situation de

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

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

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

1 341
RECRUTEMENTS



116

dans la fonction
publique D'ÉTAT



3

dans la fonction
publique D'ÉTAT



471

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



112

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



754

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



132

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 994
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

1 088
financé
des con
employ

905 8
financé
platefor
des aid

PLOI DIRECT



5,99 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,93 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,84 %

Ouvriers d'Etat

0,00 %

Catégorie C

56,13 %

Catégorie B

19,53 %

Catégorie A

10,25 %

Âge

1 %

13 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

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

Spécificités de votre

En avril 2023, j'ai rapidement remarqué que, dans les habitudes de coopération avec les employeurs publics, il y avait une appropriation de nos aides et dispositifs, de partages d'expériences entre pairs. A ce titre, le Handi-Pacte assure un rôle tout à fait essentiel, très apprécié.

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

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

1 949 RECRUTEMENTS



138

dans la fonction publique D'ÉTAT



7

dans la fonction publique D'ÉTAT



443

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



123

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



1 368

dans la fonction publique TERRITORIALE



170

dans la fonction publique TERRITORIALE

3 577 D'INTERVENTION DIRECTE EN 2023

1 767 financé des com employ

1 810 financé plateforme des aid

EMPLOI DIRECT



5,77 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



7,33 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers 1,06 %

Ouvriers d'Etat 0,00 %

Catégorie C 54,62 %

Catégorie B 18,11 %

Catégorie A 11,71 %

Âge

1 %

31 %

13 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

François-Xavier Fesnin
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

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

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

spécificités de votre

éficiataires de l'Obligation 6% pour les 3 versants de la territoriale. Une collaboration n Nationale pour la Formation el Hospitalier) et le FIPHFP a bsérie destinée aux DRH des irecteurs d'EHPAD afin de les même, une coopération avec la nale de la Santé & Autonomie) l'ARS, a été engagée et une ntions du FIPHFP réalisée en a.

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

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

PLOIDIRECT



4,91 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



6,62 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



dans la fonction publique D'ÉTAT

de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 084

RECRUTEMENTS



65

dans la fonction publique D'ÉTAT



5

dans la fonction publique D'ÉTAT



283

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



92

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



736

dans la fonction publique TERRITORIALE



92

dans la fonction publique TERRITORIALE

189

MAINTIENS

1 109
D'INTERVENI
DIRECTE
EN 2023

4 10 000
financé
des con
employ

699 300
financé
platefo
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

1,18 %

Ouvriers d'Etat

0,31 %

Catégorie C

61,23 %

Catégorie B

17,78 %

Catégorie A

9,99 %

Âge

2 %

12 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

51 %

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

se par une certaine hétérogénéité
oyeurs publics à conduire des
atière de politique handicap. Les
s (CHU-CHR, métropoles, Conseils
r la plupart structuré une politique
veloppé des compétences internes
ur permettent de la mettre en
urs publics, souvent de taille plus
is plus de difficultés à utiliser les
oblisables pour renforcer leur
ents en situation de handicap.
xte d'allongement des carrières et
hé de l'emploi.

avez-vous perçues de la
urs publics cette année ?

employeurs publics du Grand
avec le FIPHFP. Pour faire

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

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

2 485
RECRUTEMENTS



167

dans la fonction
publique D'ÉTAT



17

dans la fonction
publique D'ÉTAT



755

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



237

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1 563

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



284

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

4 109
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

2 427
financé
des con
employ

1 681
financé
platefor
des aid

PLOI DIRECT



6,42 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,78 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

1,30 %

Ouvriers d'Etat

0,29 %

Catégorie C

56,70 %

Catégorie B

20,21 %

Catégorie A

11,36 %

Âge

1 %

12 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

51 %

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

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

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

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

Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Spécificités de votre

idée par son insularité, que de la Métropole et les par voie aérienne.

FIPHFP, les outils et ressources ont permis de concrétiser des employeurs publics.

te, retiennent l'adhésion de tous aussi bien par le FIPHFP que par notre engagement du « Agir et

PLOIDIRECT



4,11 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



3,00 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

196

RECRUTEMENTS

26

dans la fonction publique D'ÉTAT



5

dans la fonction publique D'ÉTAT



51

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



19

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



119

dans la fonction publique TERRITORIALE



55

dans la fonction publique TERRITORIALE



79

MAINTIENS

273 700
D'INTERVENIANTS
DIRECTEMENT
EN 2023

269 150
financé
des com
employ

4 528
financé
platefo
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers 0,57 %

Ouvriers d'Etat 1,00 %

Catégorie C 65,00 %

Catégorie B 15,86 %

Catégorie A 10,57 %

Âge

1 %

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

53 %

12 %

34 %

Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

spécificités de votre

cie est le plus grand département
est marqué par la diversité
hique de la Métropole, et a de
matière de développement
ulation active jeune.

IPHFP, les outils et ressources
nt de véritables atouts pour
ats avec des employeurs publics.

te retiennent l'adhésion de tous
ussi bien par le FIPHFP que par
nt notre engagement du « Agir et

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

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

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

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

PLOI DIRECT



5,14 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



3,63 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

162

RECRUTEMENTS



6

dans la fonction
publique D'ÉTAT



0

dans la fonction
publique D'ÉTAT



20

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



22

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



136

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



18

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

40

MAINTIENS

30 100
D'INTER
DIRECTE
EN 2023

26 640
financé
des con
employ

3 460
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Âge

Emplois particuliers

0,81 %

Ouvriers d'Etat

0,00 %

Catégorie C

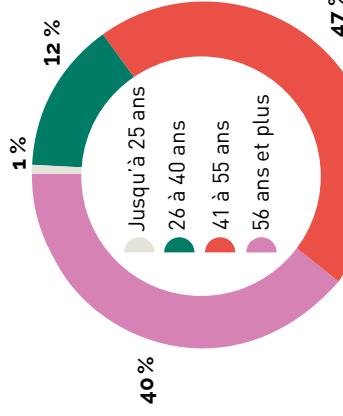
63,77 %

Catégorie B

20,04 %

Catégorie A

10,32 %



Nadine Montbrun
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

spécificités de votre

marquée en Martinique par la
t de continuer à faire croître des
plus loin dans la mise en place de
ves.

e des âges plus élevée que la
perspectives de mobilité réduite,
continuent à relever le défi de
au maintien en emploi des
à handicap.

vez-vous perçues de la urs publics cette année ?

li-Pacte, rencontrent toujours
mes proposés aussi bien par

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

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

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

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

PLOI DIRECT



7,67 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,42 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

de l'obligation d'emploi recensés en 2023

530

RECRUTEMENTS



6

dans la fonction
publique D'ÉTAT



1

dans la fonction
publique D'ÉTAT

140

MAINTIENS



160

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



41

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



364

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



98

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

382 560
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

337 780
financé
des con
employ

44 780
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Âge

Emplois particuliers 1,68 %

Ouvriers d'Etat 0,00 %

Catégorie C 57,52 %

Catégorie B 21,02 %

Catégorie A 9,86 %

56 %

1 %

8 %

35 %

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

spécificités de votre

ce, le FIPHFP continue de
e proximité, telles les réunions
ent des actions à destination de
h (direction pénitentiaire, affaires
ionale...), en s'appuyant sur la
res, Cap emploi, Centres de
.....

lle instance départementale
emploi public, dénommée CLEP,
opération entre nos employeurs.
ements ont permis de porter
avers de webinaires, mais
anisés durant la SEEPH.

et en progression de 6,81% et
a loi (6,62% pour les trois versants

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

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

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

Parmi les projets régionaux je souhaite souligner :

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

PLOI DIRECT



5,89 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,71 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

2 805

RECRUTEMENTS

190

dans la fonction
publique D'ÉTAT



8

dans la fonction
publique D'ÉTAT



759

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



246

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1 856

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



392

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



646

MAINTIENS

5 308

D'INTERVENANCE
DIRECTE
EN 2023

1 763

financé
des com
employ

3 545

financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

1,25 %

Ouvriers d'Etat

0,41 %

Catégorie C

59,29 %

Catégorie B

18,43 %

Catégorie A

11,34 %

Âge

1 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

35 %

13 %

51 %

spécificités de votre

gion qui se singularise des autres
s important d'employeurs publics
r ou égal à 250 agents (autrement
ser d'un référent handicap). Parmi
00 employeurs publics régionaux
onnement avec le FIPHFP se

r leur politique emploi/handicap.
HFP vise à proposer à ces derniers
laboration et la mise en œuvre
est dans ce cadre également
e s'inscrit, où une diversité
de qualification sur le handicap est
t tous ces employeurs notamment.

avez-vous perçues de la
urs publics cette année ?

ttendent du FIPHFP un conseil et
s la structuration de leur politique

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

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

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

PLOI DIRECT



4,81 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,27 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

3 870

RECRUTEMENTS

192

dans la fonction
publique D'ÉTAT



9

dans la fonction
publique D'ÉTAT



1 082

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



406

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



2 596

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



980

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



1 395
MAINTIENS

3 948
D'INTER
DIRECTE
EN 2023

3 114
financé
des con
employ

834 3
financé
platefo
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,27 %

Ouvriers d'Etat

0,18 %

Catégorie C

65,45 %

Catégorie B

18,49 %

Catégorie A

8,37 %

Âge

1 %

11 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

48 %

Jacques de Pesquidoux
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

spécificités de votre

nt pris du retard mais des lettres
éposées. Des prorogations
reuses du fait d'une sous-
ets dans notre région.

avez-vous perçues employeurs publics

rs, on ressent un moindre intérêt,
lancer dans un plan d'action,
résumait au maintien, et que sur
mpagnement étaient désormais
nd il n'y a pas de portage au

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

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

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

PLOI DIRECT



5,31 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,49 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 392

RECRUTEMENTS

428

MAINTIENS



132

dans la fonction
publique D'ÉTAT



3

dans la fonction
publique D'ÉTAT



412

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



204

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



848

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



221

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

1 231
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

443 97
financé
des con
employ

787 35
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

1,12 %

Ouvriers d'Etat

0,02 %

Catégorie C

59,06 %

Catégorie B

19,20 %

Catégorie A

9,49 %

Âge

1 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

34 %

13 %

52 %

Spécificités de votre

agents sur le territoire régional le démarches de mise en réseau et it tout leur sens. Cette année nous d'animation et de fédération des ap pour le partage d'expériences es connaissances avec près tiel ou distanciel qui ont été li-Pacte. Nous avons également aire sur les aides du FIPHFP : ants sur les 3 versants de la ormation a été l'occasion de réunir auté des référents handicap.

avez-vous perçues de la urs publics cette année ?

mis de poursuivre le

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

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

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

3 200
RECRUTEMENTS



327

dans la fonction
publique D'ÉTAT



18

dans la fonction
publique D'ÉTAT



969

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



172

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1 904

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



338

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

6 075
D'INTER
DIRECTE
EN 2023

2 844
financé
des con
employ

3 231
financé
platefor
des aid

PLOI DIRECT



5,85 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,09 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

1,54 %

Ouvriers d'Etat

0,02 %

Catégorie C

59,65 %

Catégorie B

18,41 %

Catégorie A

9,60 %

Âge

1 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

36 %

11 %

51 %

447
RECRUTEMENTS

44
MAINTIENS

928 657
D'INTERVIEWS
DIRECTES
EN 2023

906 170
financés
des comités
employeurs

22 509
financés
plateforme
des aides

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

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

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

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

PLOI DIRECT



5,71 %

dans la fonction publique HOSPITALIÈRE



6,33 %

dans la fonction publique TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

5,91 %

Ouvriers d'Etat

0,00 %

Catégorie C

37,78 %

Catégorie B

14,19 %

Catégorie A

8,86 %

Âge

1 %

12 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

42 %

45 %

spécificités de votre

rtement et région d'Outre-mer en
ange également de statut au niveau
région ultrapériphérique, et de fait,
in européenne.

ise connaît des mutations sociales
rentes phases de transformations
on histoire, passant d'une société
nière à une société intégrée dans le
est ainsi que l'obligation d'emploi
ées s'est seulement mise en
aux d'emploi était de 1,07%. Il est
un an, il a doublé.

avez-vous perçues de la urs publics cette année ?

ublics mahorais doit se
e handicap a mis du temps

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

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

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

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

PLOI DIRECT



3,41 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1,53 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

53 RECRUTEMENTS

MAINTIENS

2

dans la fonction
publique D'ÉTAT



0

dans la fonction
publique D'ÉTAT



13

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



15

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



38

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



8

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



223 09
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

218 97
financé
des con
employ

4 118
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

3,3 %

Ouvriers d'Etat

0,00 %

Catégorie C

61,88 %

Catégorie B

15,35 %

Catégorie A

4,46 %

Âge

3 %

16 %

20 %

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

spécificités de votre

n territoire marqué par sa grande
bissement démographique
is très inégalement réparti sur le
d'activités autour de Toulouse,
s secteurs où la politique
à promouvoir. Dans les secteurs
euvent rencontrer des difficultés
nt, ainsi que d'isolement.

finement, les employeurs publics
er et maintenir dans l'emploi des
de handicap.

avez-vous perçues de la urs publics cette année ?

u, à travers, de nombreuses
nsibilisation et de formation,

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

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

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

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

PLOI DIRECT



6,23 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,25 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

de l'obligation d'emploi recensés en 2023

3 222

RECRUTEMENTS



220

dans la fonction
publique D'ÉTAT



3

dans la fonction
publique D'ÉTAT



643

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



159

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



2 359

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



335

dans la fonction
publique
TERRITORIALE

497

MAINTIENS

5 442
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

2 899
financé
des con
employ

2 542
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,68 %

Ouvriers d'Etat

0,16 %

Catégorie C

61,31 %

Catégorie B

17,53 %

Catégorie A

11,24 %

Âge

1 %

12 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

38 %

40 %

spécificités de votre

se important des politiques
e nombreux acteurs ligériens des
on publique. La région connaît
quasi plein emploi avec un
mestre 2023 à 5,6%, soit le plus
peut apparaître et s'avérer
rsonnes en situation de handicap.
s acteurs régionaux du handicap
a application de s'attacher collectivement
che, que ce soit à travers la
impétence, ou en luttant contre
rs présentes et en favorisant
on dans l'emploi. Cela passe par
onnelles, par exemple au sein
régionaux mais aussi à travers des
s auprès des « acteurs de terrain ».

avez-vous perçues de la
urs publics cette année ?

ur la région Bretagne, je peux

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

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

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

1 843 RECRUTEMENTS

64

dans la fonction
publique D'ÉTAT



5

dans la fonction
publique D'ÉTAT



589

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



158

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1 190

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



205

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



2 227
D'INTER
DIRECTE
EN 2023

1 145
financé
des con
employ

1 082
financé
platefor
des aid

PLOI DIRECT



5,49 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



6,91 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,65 %

Ouvriers d'Etat

0,25 %

Catégorie C

59,30 %

Catégorie B

17,91 %

Catégorie A

10,82 %

Âge

1 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

33 %

13 %

Thierry Allemand
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

spécificités de votre

territoire étendu et divers (du très
zones de montagnes et une façade
ports contrastés. Il y a cependant
e des employeurs importante pour
handicap à travers la mise en place
e reprise après les années post
laine environ de conventions dont 4
Comité local. Cette année a d'ailleurs
tion des acteurs pour renouveler ce
la Préfecture de région.

vez-vous perçues de la urs publics cette année ?

les employeurs, il y a eu un

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

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

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

PLOI DIRECT



6,12 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



7,73 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

2 142

RECRUTEMENTS

190

dans la fonction
publique D'ÉTAT



13

dans la fonction
publique D'ÉTAT



531

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



174

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



1 421

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



467

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



3 564
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

2 687
financé
des con
employ

876 99
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,80 %

Ouvriers d'Etat

0,21 %

Catégorie C

67,94 %

Catégorie B

15,24 %

Catégorie A

9,15 %

Âge

1 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

41 %

11 %

47 %

Thierry Allemand
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

spécificités de votre

est liée notamment à une
e des employeurs publics sur le
emploi de personnes en situation
rsants de la Fonction publique
our l'année 2023, à plus de 8%.

és mobilisés pour accompagner
de handicap, soutenus en ce sens
i qui réalisent sur l'île un nombre
s au maintien dans l'emploi.

avez-vous perçues de la urs publics cette année ?

année de lancement d'une
essai et de prêt de matériel

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

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

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

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

PLOI DIRECT



6,68 %

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



9,50 %

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



de l'obligation d'emploi recensés en 2023

142

RECRUTEMENTS

MAINTIENS

13

dans la fonction
publique D'ÉTAT



12

dans la fonction
publique D'ÉTAT



41

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



134

dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



88

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



64

dans la fonction
publique
TERRITORIALE



374 8
D'INTERV
DIRECTE
EN 2023

94 25
financé
des con
employ

280 5
financé
platefor
des aid

LES BOE EN 2023

Statut

Emplois particuliers

0,73 %

Ouvriers d'Etat

0,07 %

Catégorie C

64,23 %

Catégorie B

18,38 %

Catégorie A

14,40 %

Âge

1 %

Jusqu'à 25 ans

26 à 40 ans

41 à 55 ans

56 ans et plus

48 %

9 %

42 %

33
bénéficiaires de
l'obligation d'emploi
recensés en 2023



0
dans la fonction
publique D'ÉTAT



12
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



21
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

14
MAINTIENS



0
dans la fonction
publique D'ÉTAT



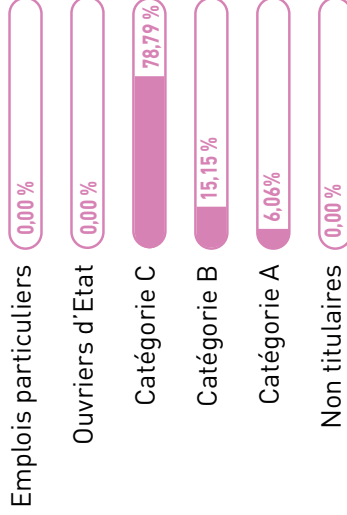
12
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



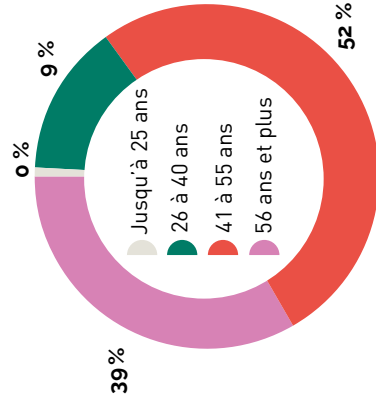
Jacques de Pesquidoux
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

LES BOE EN 2023

Statut



Âge



Genre



Bruno Picard
directeur délégué aux employeurs
publics et aux partenaires nationaux

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

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

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

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

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

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

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

marquent le pas. Les employeurs n'ont pas
des difficultés à conclure des contrats
qui bouleversent l'économie générale.

Le besoin d'accompagnement par
ce soit au moment de l'élaboration
convention dans le nouveau système
mise en œuvre ou de son suivi.

Quels sont les événements vous ont le plus marqué de l'action du FIPHFP cette année ?

Notre présence dans les salons parisiens
connaissent un réel succès, où l'opportunité
meilleure appréhension des missions
les visiteurs. C'est un moyen de faire
offre d'intervention et notre réseau
directeurs territoriaux au handicap.

Ces derniers mois ont consacré notre
avec la Fédération Française Handicap
mieux appréhender la réalité des
de faire de belles rencontres... !

Nous avons aussi pu poursuivre le dialogue
région, des Référents Handicap M
hospitalier.

L'accessibilité numérique aura eu
avec la signature de notre partenariat
qui va nous permettre de répondre
collectivités territoriales en la matière.

82 671
EMPLOI bénéficiaires de
l'obligation d'emploi
recensés en 2023



82 425
dans la fonction
publique D'ÉTAT



0
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE



246
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

925
MAINTIENS



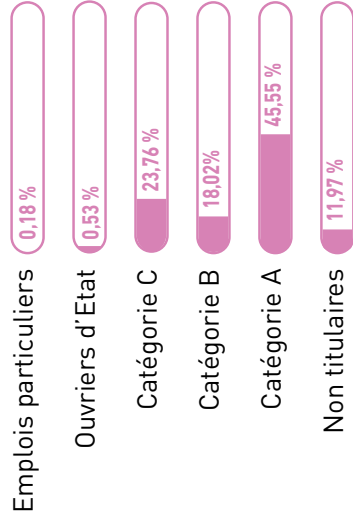
925
dans la fonction
publique D'ÉTAT



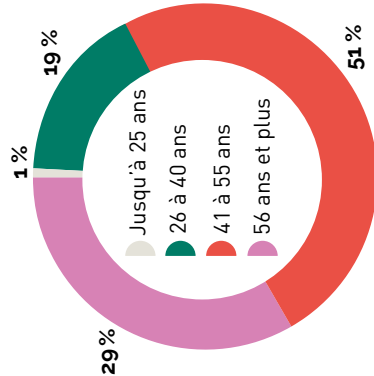
0
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

LES BOE EN 2023

Statut



Âge



Genre



60 307 147.28 €
DE CONTRIBUTIONS
ÉMISES EN 2023

15 087 454 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

14 795
financées
des con
employ

291 500
financées
platefor
des aid

LES CONVENTIONS NATIONALES

7

CONVENTIONS ENGAGÉES
+ 1 AUGMENTATION BUDGÉTAIRE EN 2023
POUR UN TOTAL DE

27 625 554 €

7

CONVENTIONS VA
EN COMITÉ NATION

30 - Signature d'un partenariat relatif au maintien en emploi des personnes en situation de handicap à Mavotte des sports

de para -athlétisme au stade Charlety à Paris

11 - Evènement organisé par le Handi-Pacte de Normandie sur le dispositif de parrainage de demandeurs d'emploi handicapés (DUO COAC'H)

11 - Forum de l'emploi, organisé lors des championnats mondiaux de para-athlétisme

SEPTEMBRE

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

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

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

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

AVRIL

- 13** – Journée dédiée à la diversité et à l'inclusion organisée par le ministère de la Justice

20 – Webinaire : handicap visuel, modalités de compensation et d'accompagnement des agents

25 – Présentation du diplôme universitaire de référent accessibilité numérique à l'Université de la Réunion

27 – Webinaire sur le dispositif d'emploi accompagné en Normandie regroupant 44 employeurs publics

JUIN

20 - Sortie du podcast : « Vivre le diabète »

20 - 3^{ème} édition du club des employeurs conventionnés de la région Provence Alpes- Côte d'Azur

22 - Etape du Tour de France des Handicaps Invisibles en Auvergne Rhône-Alpes.

22 - Rencontre proposée par le Handi-Pacte Nouvelle Aquitaine pour aborder les enjeux de la santé mentale

27 - Renouvellement de la convention avec le groupe hospitalier Seclin Carvin

27 - Signature de la première convention avec l'ARS des Hauts-France

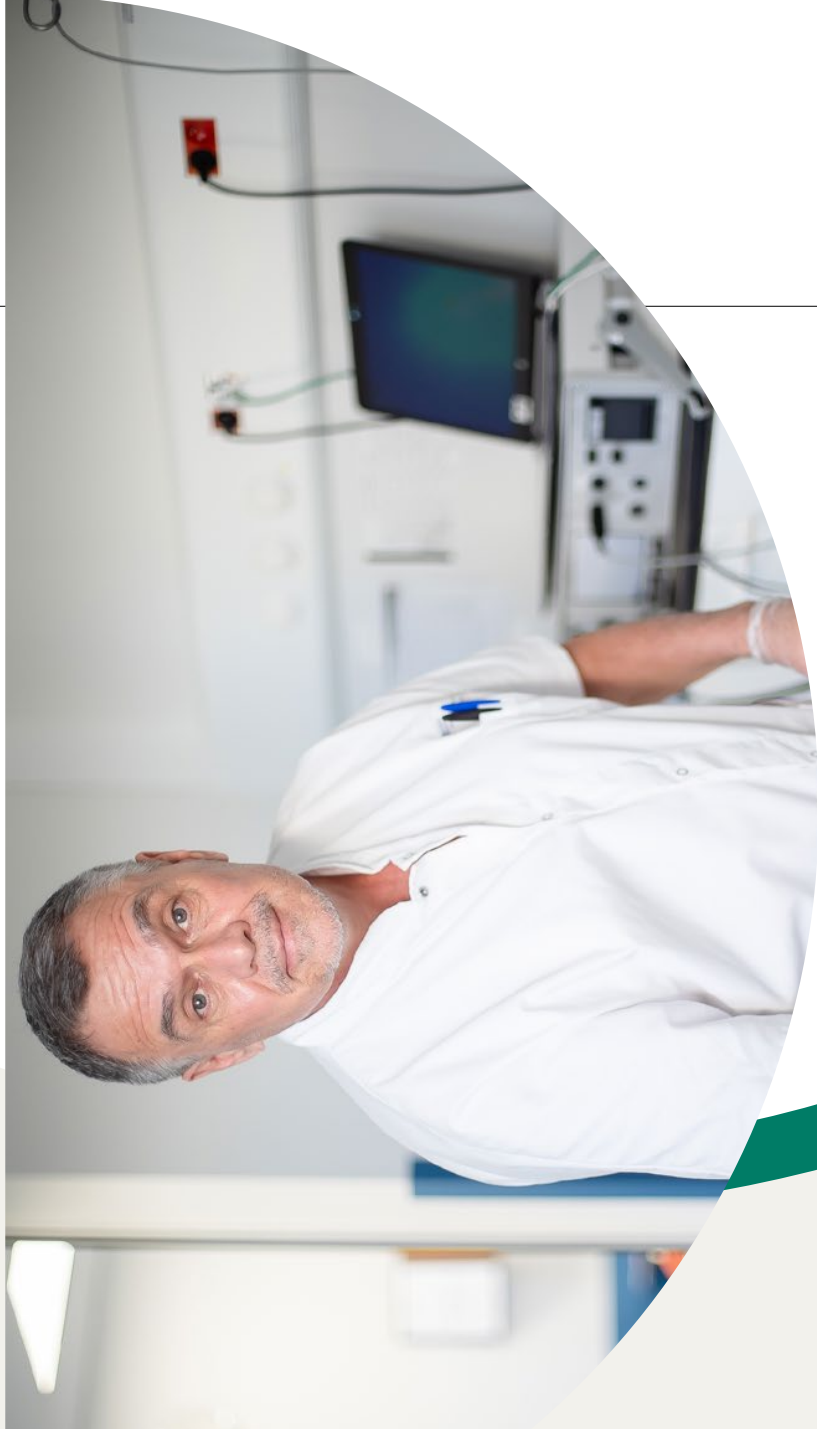
27 - Club des conventionnés en Bretagne pour

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

dispositifs
elle
sur les
férent
Mayotte
aux de
à Rouen
à Mayotte
ilics

campagne de
TH
nière
e des
Réunion
dicap

e sur les
ement à la
nelle
s handicap
Comté ;
oyeurs
ss.



ANNEXES

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



NOUVELLE COMPOSITION DU COMITÉ NATIONAL

Arrêté ministériel le 12 juin 2023 + modifications février 2024)

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

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

En tant que membres suppléants :

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

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

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

En tant que membres suppléants :

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

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

- **M. Quentin HENAFF**, responsable du pôle « ressources humaines » de l'hôpital de France,
- **Mme Jeanne DAVENEL**, directrice des ressources humaines du Centre hospitalier universitaire de Rennes.

En tant que membres suppléants :

- **Mme Delphine GUERIN**, directrice des ressources humaines du Centre hospitalier de Reims,
- **Mme Laure BONNET**, directrice des ressources humaines du Centre hospitalier de Reims.

CONTRÔLEUR BUDGÉTAIRE
Luc Charrié



SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
Frédéric Pommier



CHARGÉE DE MISSION AFFAIRES GÉNÉRALES RESPONSABLE ANALYSES ET STATISTIQUES
Joëlle Jaffrézic



DIRECTRICE
Marine Neuville



DIRECTRICE ADJOINTE
Séverine Baudouin

AGENT COMPTABLE
Pascal Colin



ADJOINT COMPTABLE
Philippe Bidegain



ADJOINT COMPTABLE
William Desplanches



CHARGÉE DE MISSION ICAP NATIONALE
Caroline Mauvignier



DIRECTEUR DÉLÉGUÉ AUX EMPLOYEURS PUBLICS ET AUX PARTENAIRES NATIONAUX
Bruno Picard



Présentants des
membres titulaires

ARD (CGT),

Y (FO),

ne OUDART (CFDT),

(UNSA),

(FSU),

(Solidaires-FP),

(E-CGC),

AILLARD (FA FP).

suppléants :

ARD (CGT),

L (FO),

AUME (CFDT),

RO (UNSA),

IER (FSU),

(Solidaires-FP),

F (CFE-CGC),

SEN (FA FP).

Présentants des
organismes
personnes
membres titulaires

T (APF France handicap),

Y (CFPSAA),

ERAT (FNATH)

YRARD (UNAFAM).

suppléants :

EL (APAJH),

(Autisme France),

T (LADAPT),

MENT (Paralysie cérébrale

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

► **M. Aymeric MORIN**, adjoint au directeur général
adjoint de Pôle emploi, en charge de l'offre de
services,

► **M. Jean-Pierre BENAZET**, président du conseil
national handicap et emploi des organismes de
placement spécialisés (CHEOPS).

En tant que membres suppléants :

► **Mme Ivane SQUELBUT**, directrice des
partenariats et de la territorialisation de Pôle
emploi,

► **Mme Marlène CAPPELLE**, déléguée générale
du conseil national handicap et emploi des
organismes de placement spécialisés (CHEOPS).

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

► **Mme Chantal RIALIN**, présidente de «Femmes
pour le Dire, Femmes pour Agir»,

► **M. Matthieu GIRIER**, président de l'association des
acteurs RH des hôpitaux publics,

► **M. Gérard LEFRANC**, directeur de la mission
insertion, en charge de la politique du handicap,
du groupe Thales.

SEANCES ET DECISIONS
DU COMITÉ NATIONAL

COMITÉ NATIONAL DES 14 ET 15 MARS 2023

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

COMITÉ NATIONAL DU 5 JUILLET 2023

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

► Calendrier des commissions et des séances plénières du Comité national pour l'année

SEANCES
DES COMITÉS LOCAUX

AL DES 12 ET 13 OCTOBRE 2023

ché des commissaires aux comptes
a convention avec la DINUM
fiph-FIPHFP
eau modèle de convention avec les CDG
a convention avec le Ministère de l'Education nationale
nvention avec l'INSERM

AL DU 30 NOVEMBRE 2023

et initial 2024
a convention avec la CNAV
a convention avec l'INJS
a convention avec l'INRAE
olongation de la dérogation pour compensation PCH
lution des aides au parcours
érimentation « Cancer et travail en faveur de l'emploi »
a convention Etat-Pôle emploi-Chéops-Agefiph-FIPHFP : avenant 2024
artenariat FIPHFP-France Universités
ché Handi-Pactes



Auvergne – Rhône Alpes	26/01 16/03 27/04 30/05	12/10 07/12
Bourgogne- Franche Comté	03/01 7/04 25/05	
Bretagne	08/06	07/12
Centre – Val de Loire	23/03	07/12
Corse		
Grand-Est	03/05	11/09 12/10
Hauts-de-France		10/10 14/11
Île-de-France	14/04	07/07 13/11
Normandie	01/06	19/12
Nouvelle Aquitaine	28/02	07/07
Occitanie	09/03 29/06	05/10 14/11
Pays de la Loire		14/12
Provence-Alpes-Côte d'Azur	20/04 22/06	14/12
Guyane	19/04	
La Réunion	04/04	13/09 06/10
Mayotte	26/01	29/08

int-Pierre-de-la-Réunion
— — — ministère de la Culture
ndarmerie nationale
airie de Bonson
on Normandie
ministère de la Justice / Cour d'Appel de Paris
IRU de Nancy
ntre hospitalier Lac Léman
airie de Toulouse
ministère de l'Intérieur / Compagnie CRS Montélimar
Université Sorbonne Nouvelle
airie de Fontenay-aux-Roses
stère de la Transition écologique
TAGRO Sup
Ministère de l'Education nationale
HU de Pointe à Pitre
e — Mairie de Nanterre
spices Civils de Lyon
ble européenne de Lille

SCIENTIFIQUE

cin spécialiste en médecine physique et réadaptation, Président d'honneur fondateur de France ;
bre de la CNSA, Ancienne membre du Comité national du FIPHP ;
ilosophe, Directeur des études, Conservateur, chargé de mission d'innovation sociale
cteur de recherches en robotique et Intelligence Artificielle, ex chercheur au Centre
cin Hors Classe de Sapeur Pompiers ;
ien Directeur de la mutualité française Anjou-Mayenne, Spécialiste de la déficience
mp, Ancienne Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées, Directrice de
ychiatre, Chercheur au CRPMS et professeur de psychopathologie à l'Université Paris-
ce générale de Comète France et Comète Fair ;
ur mérite en sciences économiques de l'Université Paris II Panthéon-Assas :

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

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

ARS : Agence régionale de santé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

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

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

CCAS : Centre communal d'action sociale

CD : Conseil départemental

CDG : Centre de gestion de la Fonction publique

CEP : Conseiller en évolution professionnelle

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

CHRU : Centre hospitalier régional universitaire

CMC : Conseiller en mobilité carrière

CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNFPT : Centre national de la Fonction publique territoriale

CNSA : Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CPF : Compte personnel de formation

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation

DEA : Dispositif emploi accompagné

DGAFP : Direction régionale de la Fonction publique

DGCL : Direction générale des collectivités locales

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

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

DGOS : Direction générale de l'équipement

DGSIP : Direction générale de l'insertion professionnelle

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

DINUM : Direction interministérielle de l'État

DOETH : Déclaration obligatoire des travailleurs handicapés

DTH : Directeur/trice territorial

DuoDay : Journée nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap
duo avec un professionnel volontaire son quotidien

EA : Entreprise adaptée

EHESP : École des hautes études de santé publique

ENT : Environnement numérique de travail

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

ESMS : Établissement ou service de soins médicosociaux

ESPO : Établissement de service de proximité

ESRP : Établissement et service de réinsertion professionnelle

comprendre
aise handisport
insertion des personnes
onction publique
e d'État
e hospitalière
e territoriale

Principal du FIPHP et outil régional
de développement de
l'accompagnement des employeurs
et des personnes en situation de handicap

des jeunes sourds
al de recherche pour
tion et l'environnement

pour l'insertion sociale et
personnes handicapées
française

mentale des personnes

compétences

compensation du handicap
compétences

regionale d'appui interministériel
sur les ressources humaines

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PPR : Période de préparation au reclassement

PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

PRST : Plan régional de santé au travail

PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

RGAA : Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

SPE : Service public pour l'emploi

TH: Travailleur handicapé

TMS: Troubles musculosquelettiques

TSA : Troubles du spectre de l'autisme



A series of ten horizontal dotted lines on a white background, providing a space for text or notes.

Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

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

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

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