Modifications :

- P 16 : ajustements des montants des aides plateforme par FP
- P 34/sous le titre : 20 nouveaux employeurs ont conventionné (et non 22)
- P 39/part des versements : 92 % dans le cadre de l'Agefiph (et non 91%)
- P 45 : repositionnement de la ligne des 6% sur le graphique d'évolution du TED

Rapport de Gestion

2020

Sommaire

Le FIPHFP : Actualités & chiffres clés 4

L'ACTUALITÉ EN 2020 4
FIPHFP : CHIFFRES CLÉS 2020 16

Les recettes du Fonds 17

LA DÉCLARATION 17
LES CONTRÔLES 18
LES CONTRIBUTIONS 20

Les interventions du Fonds 23

LES AIDES PLATE-FORME 26
L'APPRENTISSAGE 30
LE PROGRAMME ACCESSIBILITÉ 33
LES CONVENTIONS EMPLOYEURS 34
LES PARTENARIATS 39

Les résultats du Fonds 44

LE TAUX D'EMPLOI 44
LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI (BOE) 48
LES RECRUTEMENTS 52
LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI 53
L'EXÉCUTION BUDGÉTAIRE ET LE RÉSULTAT COMPTABLE 2020 54
LES DÉCISIONS DU COMITÉ NATIONAL 57
LES COMITÉS LOCAUX 58

La communication 59

Le FIPHFP en région 62

Préambule

Accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de vraies politiques de l'inclusion socioprofessionnelle pour permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté participative, telle est la mission du FIPHFP.

Il aide les employeurs publics à remplir leurs engagements vis-à-vis des personnes en situation de handicap et à atteindre le taux d'emploi de 6%. Par ses financements et les partenariats qu'il noue, il incite les employeurs à mettre en œuvre des politiques d'inclusion professionnelle ambitieuses et contribue à faire changer le regard sur le handicap.

Depuis sa création par la loi du 11 février 2005, le FIPHFP œuvre aux côtés des employeurs des trois versants de la Fonction publique afin de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Insertion professionnelle, maintien dans l'emploi, formation, sensibilisation des collectifs de travail…, le travail réalisé avec les employeurs est important et les résultats significatifs pour l'ensemble de la Fonction publique.

En quinze ans, le FIPHFP a obtenu des résultats remarquables au service des personnes en situation de handicap : le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) est passé de 163 676 en 2006 à 261 318 en 2020, et le taux d'emploi direct de 3,55% à 5,58%. Le FIPHFP a également permis l'insertion en emploi de plus de 278 399 personnes en situation de handicap et le maintien en emploi de 200 090 agents de la Fonction publique.

Au-delà des chiffres, c'est le quotidien des personnels en situation de handicap et leur insertion professionnelle qui se sont améliorés.

Aujourd'hui, Le FIPHFP aborde plus que jamais la question du handicap dans une approche collective. Il se projette au-delà de ces résultats à travers une stratégie pour l'insertion et le maintien dans l'emploi, en ancrant son action sur son socle de valeurs :

- garantir à tout agent de la fonction publique un accompagnement dans la compensation du handicap sur l'ensemble de sa carrière lui permettant d'évoluer dans sa vie professionnelle sans discrimination, dans un souci affirmé d'égalité ;
- porter les enjeux au plus près des territoires et des employeurs publics en animant le réseau des acteurs locaux pour faire partager les bonnes pratiques et renforcer la fluidité entre ces derniers, selon une logique de proximité ;
- mutualiser les ressources dédiées à la politique handicap entre les employeurs des trois versants de la fonction publique dans une démarche de synergie ;
- veiller à une structuration de la politique handicap et un portage pérenne de celle-ci auprès des employeurs publics, en privilégiant le conventionnement avec ces derniers.

Ainsi, le FIPHFP participe activement à la refondation de la politique handicap et s'apprête à relever de nouveaux enjeux :

- accompagner les réformes de la société inclusive ;
- revisiter les modalités d'intervention en garantissant un haut niveau de qualité et de réactivité ;
- maîtriser sa trajectoire financière en intégrant les ajustements issus de la réforme de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) et des circuits de financements du service public de l'emploi.

L'actualité en 2020

5e CNH du 11 février 2020
Des mesures opérationnelles et concrètes pour construire une société plus solidaire et plus innovante

Parmi les mesures annoncées :

Réussir l'école inclusive

- Fin 2020, tous les nouveaux enseignants seront formés pour mieux prendre en compte les besoins éducatifs particuliers.
- Déploiement d'un « livret numérique de parcours inclusif » regroupant l'ensemble des adaptations nécessaires aux enfants en situation de handicap. Accessible aux familles, il permettra la portabilité de ces adaptations tout au long du parcours de l'élève.
- Permettre un accès aux apprentissages scolaires à 100 % des enfants et des jeunes des établissements spécialisés : mise en œuvre du cahier des charges des unités d'enseignement « polyhandicap ».

Gagner le pari de la qualification et de l'emploi

- Faire de l'apprentissage un levier majeur, aussi pour les personnes en situation de handicap.
- Objectif d'au moins 6% d'apprentis en situation de handicap, accueillis dans la fonction publique.
- Engager les établissements d'enseignement supérieur dans une grande ambition inclusive.
- Simplifier l'accès aux emplois passerelles vers le milieu ordinaire : le 1er mars 2020, il suffira d'être reconnu travailleur handicapé pour avoir accès aux CDD « Tremplin » dans les entreprises adaptées.

Accélérer la mise en accessibilité universelle

- Intégrer l'accessibilité dans chaque métier : pour chaque formation inscrite au Répertoire national des certifications professionnelles, prise en compte de la problématique du handicap dans le référentiel de compétences.
- Numérique : 80% des procédures dématérialisées devront être accessibles en 2022.

Sensibiliser, pour mobiliser

- Lancer une grande campagne nationale de sensibilisation : valoriser les compétences des personnes handicapées.

Lancer un grand programme national pour l'innovation technologique au service de la vie quotidienne et de l'autonomie

- Mobiliser le plan d'investissement d'avenir, à hauteur de 30 M€.

Quatre domaines d'action : communiquer, apprendre, se déplacer et vivre chez soi.

Un haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises nommé auprès du ministre du travail

Le décret 2020-265 du 17 mars 2020 institue, auprès du ministre du travail, un haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises, chargé d'apporter son concours à la définition et la mise en œuvre des politiques d'insertion par l'activité économique, d'emploi des personnes handicapées, d'engagement des entreprises en matière d'inclusion et d'innovation sociale en matière d'emploi.

À cette fin, il a pour mission :

- d'assurer le déploiement du pacte d'ambition pour l'insertion par l'activité économique ;
- d'assurer le déploiement de l'engagement national de développement des entreprises adaptées "Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022", et de proposer des mesures, le cas échéant expérimentales, favorisant l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- de promouvoir les innovations sociales et les démarches inclusives portées par les entreprises et d'assurer la coordination de l'action de l'État et de ses opérateurs en faveur du développement de l'inclusion dans l'emploi et de la mobilisation des entreprises dans le cadre du déploiement de l'initiative nationale "La France, une chance, les entreprises s'engagent".

Il apporte ainsi son concours à la conception et au déploiement du service public de l'insertion.

Il rend compte de ses travaux au Premier ministre et au ministre du travail.

Thibaut GUILLUY nommé le 18 mars 2020 en Conseil des ministres.

Le CNCPH rénové dans son mode de fonctionnement et dans sa composition

- Le 22 octobre, le Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPH) a nommé pour la première fois comme président une personne en situation de handicap. Il s'agit de Jérémie Boroy qui est sourd de naissance.
- La nomination des membres du CNCPH est clarifiée avec la création de six collèges, dont chaque membre bénéficie d'une voix.
- L'organisation évolue avec la mise en place d'un comité de gouvernance chargé de la préparation et du suivi des travaux du Conseil.
Ces derniers se structurent désormais dans 9 commissions thématiques ; en particulier une nouvelle commission « territoires et citoyenneté » visant à renforcer l'articulation entre les échelons national et local.
- Il est également créé un comité de suivi des avis du Conseil.
- Ce dernier s'enrichit enfin d'un conseil éthique pour accompagner les débats relatifs à la société inclusive.

Parmi les ambitions développées, le CNCPH devra se mobiliser en amont de la présentation des projets de loi au conseil des ministres afin de mieux co-construire les politiques publiques pour tous.

Décret 2020-90 du 5 février 2020.

CIH du 16 novembre 2020
Des mesures pour répondre aux situations vécues par les personnes en situation de handicap et leurs aidants

Parmi ces mesures :

L'école inclusive

- Ouverture de 71 nouvelles classes « autisme » de la maternelle au collège et création de 101 postes d'enseignants ressources « autisme ».
- Recrutement de 8 000 accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH).
- Déploiement des unités d'enseignement externalisées pour les élèves polyhandicapés.
- Formation des nouveaux enseignants à l'École inclusive : aux besoins éducatifs particuliers des enfants en situation de handicap (rentrée 2021).
- Poursuite du déploiement des unités d'enseignement autisme.
- 3 nouveaux pôles d'enseignement pour les jeunes sourds.

L'enseignement supérieur

- Extension de la portabilité des aménagements dont bénéficient les actuels et futurs étudiants.
- Un volet « école et enseignement supérieur » dans la plateforme numérique « mon parcours handicap » : faciliter les démarches et l'orientation des personnes en situation de handicap.

L'accès aux droits

- Attribution à vie de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) en cas de handicap irréversible.
- Lancement d'une mission menée sur l'adaptation de la PCH au handicap psychique et aux troubles du neuro-développement (09/2020).
- Les personnes ayant droit à la PCH (prestation de compensation du handicap) avant leurs 60 ans pourront continuer à en bénéficier après 75 ans (au 01/01/2021).
- Création d'une PCH à vie (1er semestre 2021).

L'emploi

- Renforcement des entreprises adaptées (EA) habilitées à conclure des CDD tremplin pour favoriser une qualification des personnes et répondre à un besoin de compétence des entreprises.
- Un référent handicap dans chaque centre de formation des apprentis (CFA) pour améliorer l'accès aux formations.
- Un référent handicap dans toute entreprise de plus de 250 personnes pour répondre aux attentes des salariés handicapés.
- 3 000 personnes et 1 000 employeurs bénéficiant du dispositif emploi accompagné pouvant être désormais proposé par le service public de l'emploi.
- Plateforme numérique nationale « Mon parcours handicap » : une rubrique « emploi/formation » dédiée aux personnes en situation de handicap.
- Augmentation des entrées en contrat d'apprentissage des étudiants en situation de handicap.
- Montée en charge des dispositifs « emploi accompagné » avec un objectif de 10 000 personnes accompagnées en 2022 (15 à 30 M€ en 2021 puis 45 M€ en 2022).

La simplification des démarches

- Harmonisation du système d'information (SI) des MDPH.
- Déploiement du téléservice « MDPH en ligne » (actuellement 67 MDPH volontaires).

Application de la loi de transformation de la fonction publique : décrets et arrêtés

Modification des dispositions relatives au FIPHFP

Le décret 2020-420 du 9 avril 2020, pris pour application des dispositions de l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique, modifie le décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 relatif au FIPHFP pour tenir compte de l'introduction des dispositions relatives aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique au sein du statut général des fonctionnaires.

Il précise également deux délais s'imposant aux employeurs publics et relatifs à la date de dépôt de la déclaration *(au plus tard le 30 avril de chaque année, les employeurs publics déposent auprès du comptable public la déclaration annuelle accompagnée du paiement de leur contribution)* et la date de comptabilisation de leurs effectifs *(ainsi, à compter de la déclaration que les employeurs publics devront effectuer en 2021, l'effectif total pris en compte sera évalué pour la première fois au 31 décembre de l'année écoulée, soit le 31 décembre 2020)*.

Il modifie la composition du Comité national par l'intégration de deux membres représentant des organismes relevant du service public de l'emploi.

Enfin, il supprime la référence aux sections du FIPHFP.

Entrée en vigueur le 12 avril 2020.

L'apprentissage

Le décret 2020-478 du 24 avril 2020 modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du III de l'article 18 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale, de l'article 63 de cette même loi qui assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis.

Il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.

Entrée en vigueur le 27 avril 2020.

Portabilité des équipements contribuant à l'adaptation du poste de travail en faveur des agents publics en situation de handicap et dérogations aux règles normales des concours, des procédures de recrutement et des examens en faveur des candidats en situation de handicap

Le décret 2020-523 du 4 mai 2020, pris pour application des dispositions de l'article 92 de la loi de transformation de la fonction publique, organise la portabilité des équipements du poste de travail des agents en situation de handicap lors d'une mobilité lorsqu'elle représente un coût inférieur à celui qui résulterait de l'adaptation du nouveau poste de travail. Il prévoit également que les aides humaines et techniques ainsi que les aménagements en faveur des candidats aux concours, aux procédures de recrutement et aux examens sont accordées à l'appui de la production d'un certificat médical établi par un médecin agréé moins de six mois avant les épreuves. Le décret fixe en outre le délai dans lequel ce certificat doit être présenté à l'autorité organisatrice du concours, de la procédure de recrutement ou de l'examen.

Entrée en vigueur le 7 mai 2020.

Titularisation des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Le décret 2020-530 du 5 mai 2020, pris en application des dispositions de l'article 91 de la loi de transformation de la fonction publique, fixe pour une période limitée les modalités de mise en œuvre du dispositif, créé pour une durée de cinq ans, permettant une titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi à l'issue de leur contrat d'apprentissage au sein de la fonction publique.

Il précise les conditions d'ouverture de la procédure de titularisation par les administrations, la composition du dossier de candidature, les modalités de sélection des candidats ainsi que les dispositions relatives au classement au moment de la titularisation.

Entrée en vigueur le 8 mai 2020.

Télétravail

Le décret 2020-524 du 5 mai 2020 détermine les nouvelles modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature qui permettent le recours ponctuel au télétravail et prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine.
Entrée en vigueur le 7 mai 2020.

Accès par la voie de détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure en faveur des fonctionnaires BOETH

Le décret 2020-569 du 13 mars 2020, pris pour application des dispositions de l'article 93 de la loi de transformation de la fonction publique, précise les modalités d'accès des fonctionnaires au corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou à une catégorie supérieure. Il précise la durée de services publics exigée des candidats au détachement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à ce détachement, la durée minimale de celui-ci, les conditions de son renouvellement, les modalités d'appréciation de l'aptitude professionnelle préalable à l'intégration et la composition de la commission chargée d'apprécier l'aptitude professionnelle du fonctionnaire en amont du détachement et préalablement à l'intégration dans un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur.
Entrée en vigueur le 16 mai 2020.

Contrat de projet

Le décret 2020-172 du 27 février 2020 fixe les modalités de mise en œuvre du contrat de projet créé dans les trois versants de la fonction publique. Il précise les conditions d'emploi des personnels recrutés sur ces contrats et prévoit les dispositions relatives au délai de prévenance lorsque le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ainsi que les modalités de mise en œuvre de l'indemnité de rupture anticipée du contrat.
Entrée en vigueur le 29 février 2020.

Contribution du CNFPT au financement des frais de formation des apprentis

Le décret 2020-786 du 26 juin 2020 pris pour application des dispositions de l'article 62 de la loi de transformation de la fonction publique, précise les missions du CNFPT et fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux CFA.
Ainsi, le CNFPT est chargé du recensement des métiers et des capacités d'accueil en matière d'apprentissage ainsi que de la mise en œuvre d'actions visant au développement de l'apprentissage dans les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant.
Le montant de la contribution versée par le CNFPT aux CFA est égal à 50 % des frais de formation des apprentis.
Le CNFPT définit les modalités de paiement des CFA, les modalités d'évaluation de la formation dispensée et les informations permettant d'assurer cette évaluation, ainsi que le contenu et la procédure de dépôt des dossiers de demande de financement présentés par les CFA.
Le décret s'applique aux contrats signés à compter du 2 janvier 2020.
Entrée en vigueur le 28 juin 2020.

Introduction dans la composition du Comité national du FIPHFP de représentants du service public de l'emploi

L'arrêté du 21 août 2020 pris pour application des dispositions de l'article 90 de la loi de transformation de la fonction publique, nomme membres du Comité national du Fiphfp, au titre des représentants des organismes relevant du service public de l'emploi :

En qualité de membres titulaires :

Mme Misoo YOON, directrice générale adjointe en charge de l'offre de services à Pôle emploi ;

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

En qualité de membres suppléants :

Mme Nicole BREJOU, directrice de projet à Pôle emploi ;

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

JO du 23 août 2020 – texte 41

Épidémie
Covid-19

Le Fiphfp face à la crise sanitaire

La crise sanitaire, économique et sociale a ouvert une nouvelle période d'organisation des services publics dans le cadre du confinement. Cette période aura des conséquences sur l'emploi des personnes en situation de handicap. Parce qu'accompagner les personnes en situation de handicap est partie intégrante de sa mission, le FIPHFP redouble d'efforts pour leur permettre de surmonter les difficultés.

La continuité du service est restée assurée grâce à une Présidence, une Direction et des équipes pleinement mobilisées au quotidien :

Réinventer les relations entre acteurs de l'écosystème FIPHFP

Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics et les agents en situation de handicap dans cette période, et conformément aux décisions du gouvernement pour limiter la propagation du virus, le FIPHFP a pris des dispositions pour répondre à cette situation exceptionnelle :

L'assouplissement des délais pour tenir compte de l'impact de la période de confinement :

- La campagne de déclaration a été prolongée jusqu'au 30 juin 2020 ;
- Les employeurs qui faisaient l'objet d'un contrôle ont vu le délai de production des pièces justificatives prolongé jusqu'au 30 juin 2020 ;
- Un délai supplémentaire de 3 mois a été accordé pour la production des bilans annuels au titre des conventions.

Un impact sur l'activité du FIPHFP et une organisation opérationnelle repensée

- Des réunions hebdomadaires en distanciel (en confcall ou par Skype) ont été planifiées pour garder le lien et assurer une continuité de service minimale ;
- Des échanges en distanciel ont également permis aux différents groupes de travail de poursuivre leurs travaux ;
- En région, les Directeurs(rices) Territoriaux(ales) au Handicap du FIPHFP et leurs Handi-Pactes ont développé des actions et dispositifs innovants pour assurer l'information et l'animation du réseau des employeurs publics : webinaires thématiques, sessions d'échanges de pratiques dématérialisées, mises en ligne d'informations prioritaires et transmission par messagerie à chaque employeur public ;
- Les sessions de formation à la déclaration ont été assurées via des webinaires.

Concernant l'apprentissage

- L'ensemble des contrats d'apprentissage portés par des employeurs publics pour lesquels une prolongation de la durée du contrat s'avèrerait nécessaire bénéficieront sur la totalité de cette nouvelle période de la prise en charge : des frais de formation de l'apprenti, de la rémunération de l'apprenti, des frais de déplacement/ hébergement/repas.

Une rubrique dédiée sur le site internet du FIPHFP

Afin d'informer sur les mesures mises en place dans le cadre de la crise sanitaire, une rubrique dédiée a été créée sur le site internet du FIPHFP (http://www.fiphfp.fr/Actualités-COVID-19).

Cette rubrique, fréquemment actualisée, regroupe des informations utiles aux employeurs publics et aux travailleurs en situation de handicap, notamment les mesures mises en place, ainsi qu'un certain nombre de ressources gouvernementales, ministérielles ou issues des partenaires du FIPHFP.

Des instances dématérialisées pour assurer une continuité de l'activité sur tout le territoire

L'ordonnance 2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence sanitaire a rendu applicable l'ordonnance 2014-1329 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial.

Ces textes permettent aux administrations de recourir aux réunions à distance selon trois modalités (conférence téléphonique, conférence audiovisuelle, procédure écrite dématérialisée).

Ainsi, le FIPHFP a mis en place un système de réunions à distance permettant la tenue des commissions, du Comité national et des Comités locaux.

Le comité national s'est réuni pour un comité exceptionnel le vendredi 17 avril sous la forme d'une réunion dématérialisée par circularisation.

Le comité national a tenu sa séance plénière et ses commissions en visio/audio-conférences aux mois de mai, juin, juillet et septembre, et les comités locaux ont été reprogrammés ou maintenus en format audioconférence ou visioconférence.

Création de deux aides exceptionnelles pour faciliter le travail à distance des travailleurs handicapés durant la période de confinement

Dans le cadre de crise sanitaire (acte I), le Comité national du FIPHFP, réuni le 17 avril 2020 en séance exceptionnelle dématérialisée, a validé la mise en place, à titre exceptionnel, de deux aides financières pour faciliter le travail à distance des travailleurs handicapés durant la période de confinement. Ces aides ont été prolongées jusqu'au 31 mai 2020.

Équipement informatique des apprentis

Cette aide permet, aux apprentis en activité chez les employeurs publics de continuer leur scolarité à distance.
Le FIPHFP prend en charge les frais d'équipements informatiques de l'apprenti, dans la limite d'un plafond de 500 €.

Aide pour le travail à distance

Cette aide a pour objectif de favoriser le travail à distance pour les travailleurs handicapés qui ne sont pas habituellement en télétravail.
Le FIPHFP finance l'achat d'un équipement informatique et la connexion à distance dans la limite d'un plafond de 1 000 €.

Une aide exceptionnelle de prise en charge des masques inclusifs transparents

Dans cet acte II du confinement, il s'agit de maintenir du lien social et d'éviter les situations d'isolement qui peuvent s'installer par le télétravail et le confinement.

Ainsi, en septembre 2020, le Comité national du Fiphfp a adopté la mise en place d'une aide exceptionnelle avec un triple objectif : soutenir la compréhension orale des personnes en situation de handicap qui s'appuient sur la lecture labiale (personnes sourdes et/ou malentendantes, …), mieux voir l'expression du visage du porteur et rendre plus aisée l'identification du porteur de masque.

Cette mesure exceptionnelle est applicable jusqu'au 28 février 2021 et fait l'objet d'un financement dans les conditions ci-après :

1. Application d'une franchise de 5 € pour chaque masque
2. Montant de prise en charge unitaire plafonné à 5 €

Une aide au transport domicile/travail étendue

Le FIPHFP finance la prise en charge des frais de transport domicile/travail pour les agents BOE.

À titre exceptionnel, pendant la durée du confinement, le Fonds étend le champ de l'aide aux agents qui ne bénéficient pas de la qualité de BOE, pour lesquels la médecine professionnelle a estimé qu'il y avait une restriction à prendre les transports en commun et qui ne peuvent télétravailler après analyse des éléments du dossier par le FIPHFP.

Dans le cadre du dispositif d'aides mis en place par le FIPHFP durant la crise sanitaire, une opération de communication a été déployée afin de sensibiliser les médias sur ces mesures.
Outre la diffusion de communiqués de presse rappelant les aides adoptées, plusieurs interviews ont été organisées pour mettre en lumière les engagements du Fonds à travers des prises de parole de la Présidence et de la Direction du FIPHFP.
Un lien a également été créé vers la rubrique *COVID19* du site, avec la publication d'une foire aux questions relative aux aides exceptionnelles.

Loi du 11 février 2005

15 ANS DE MOBILISATION POUR UNE FONCTION PUBLIQUE INCLUSIVE

Un anniversaire sous le signe de l'apprentissage

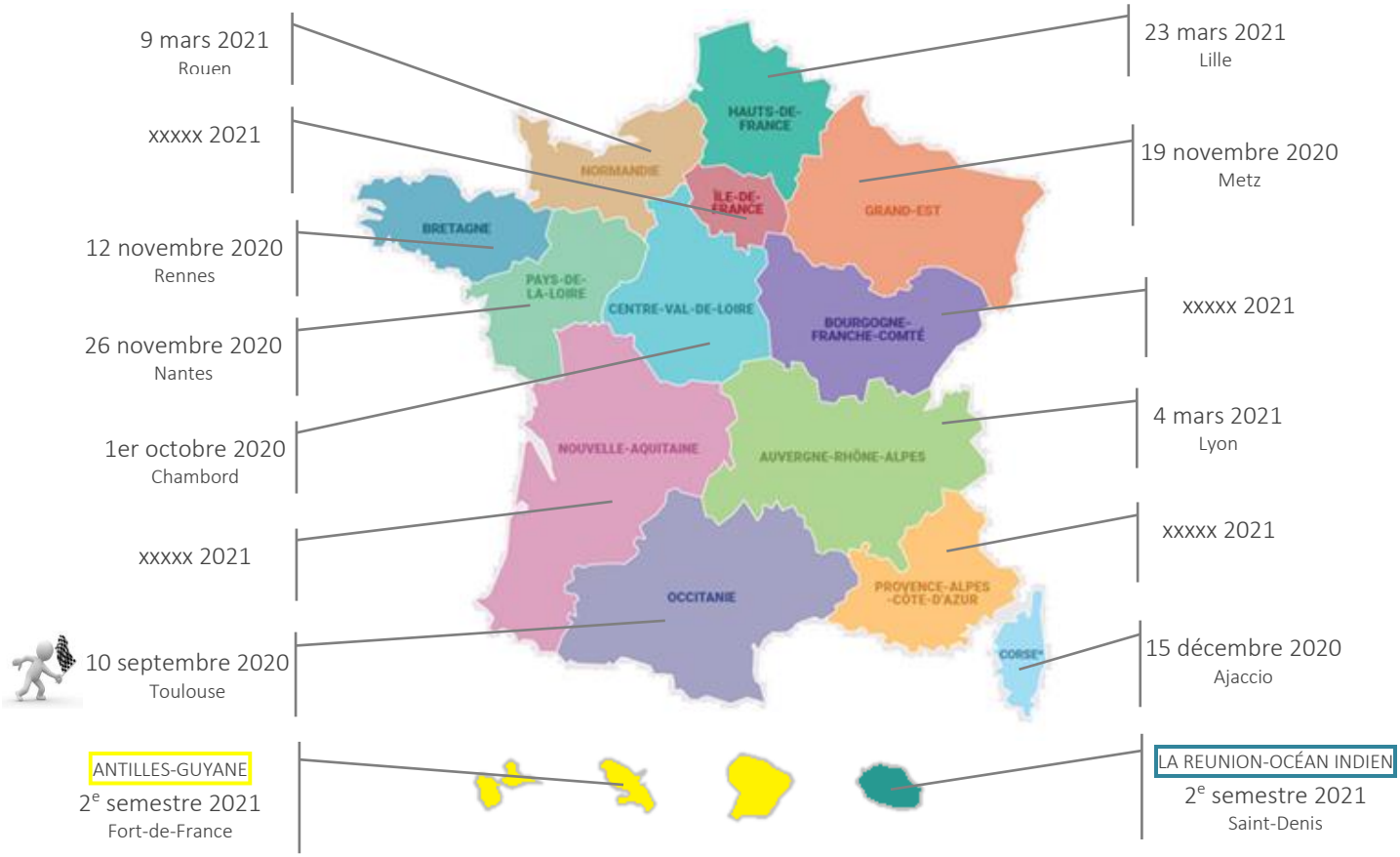
En février 2020, la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a fêté son 15ème anniversaire. L'occasion pour le FIPHFP, créé par cette même loi, de célébrer cette date fondatrice pour la structuration de la politique national en faveur de l'insertion des personnes handicapées, personnes les plus éloignées de l'emploi.

Cérémonie officielle

Le FIPHFP a souhaité faire de cet anniversaire un temps de célébration pour apprécier les avancées et résultats réalisés au sein des trois fonctions publiques sur le front de l'emploi des travailleurs en situation de handicap. Un évènement regroupant la presse, les partenaires et les ministères de tutelle du FIPHFP devait se tenir le 26 mars 2020 à l'Institut National des Jeunes Sourds (INJS) à Paris. Compte tenu des mesures de confinement, cet évènement a été reporté à une date ultérieure.

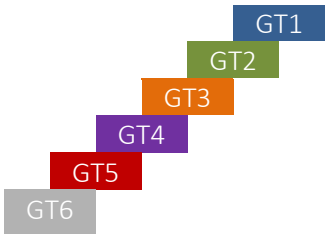
Tour de France de l'apprentissage

Le Fonds a également souhaité marquer l'année 2020 du sceau de l'apprentissage, en organisant un tour de France des régions autour de cette thématique. Ce cycle d'événements, baptisé *Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage*, fera étape dans toutes les régions. Son objectif : mettre en lumière ce dispositif tremplin pour l'emploi des personnes en situation de handicap. En raison du contexte sanitaire, certains évènements se sont déroulés en distanciel et d'autres ont été reportés en 2021.



Ces manifestations ont permis de revenir sur les évolutions législatives concernant le dispositif, les aides et interventions mobilisables pour l'accompagner, et d'échanger autour de témoignages sur les bonnes pratiques et les facteurs de succès de la démarche « apprentissage ». L'occasion aussi de rassembler CFA, employeurs, référents handicap, acteurs locaux, … et de faire avancer collectivement le défi de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap.

Au programme de ces manifestations, trois tables rondes sur : L'accessibilité universelle des CFA ; L'apprentissage comme facteur d'inclusion ; Le référent handicap au centre du dispositif



Des groupes de travail pour alimenter la réflexion du Comité national

Les membres du Comité national ayant souhaité être davantage associés aux sujets relatifs à la politique handicap, six groupes de travail ont été créés début 2020 pour nourrir la réflexion sur des sujets déterminants.

Les propositions des groupes de travail ont été présentées lors d'un séminaire de restitution le 9 juin 2020, à l'issue duquel, les GT ont cessé leur activité, à l'exception du GT 4 pour lequel le Comité national, lors de sa séance du 12 juin 2020, a voté la prolongation pour présentation des conclusions au dernier trimestre 2020.

Une synthèse des travaux permettra l'analyse et la priorisation des chantiers à mener dans le cadre des conclusions rendues.

GT 1 Dispositions de la loi de transformation de la Fonction publique : Élaboration/ transmission d'un rapport annuel aux CCFP et CNCPH - Publication des objectifs/résultats des conventions conclues avec employeurs publics

Un rapport annuel structuré en 3 parties :

- *actualité de la politique handicap dans la fonction publique : donner au CCFP et au CNCPH une vision plus dynamique de la politique handicap menée chaque année par le FIPHFP ;*
- *partie chiffrée sur la base du rapport de gestion ;*
- *partie qualitative : mise en lumière des bonnes pratiques/pratiques innovantes mises en œuvre par certains employeurs publics ; objectifs et résultats des conventions employeurs.*

GT 2 Propositions sur l'augmentation des engagements au titre du budget d'intervention 2020

Parmi les propositions présentées :

- *améliorer l'emploi accompagné ;*
- *répondre aux conséquences de la crise sanitaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap ;*
- *augmenter les moyens dédiés aux handicaps invisibles ;*
- *développer de nouvelles aides et mieux communiquer.*

GT 3 Propositions sur la partie de la COG intitulée « accentuer les actions sur les angles morts du dispositif actuel (handicap psychique, mental, cognitif, autisme et troubles dys) »

Les propositions présentées portent sur :

- *une meilleure communication ;*
- *mieux sensibiliser et former ;*
- *améliorer les aides existantes ;*
- *de nouveaux types d'intervention ;*
- *mieux évaluer, être innovant.*

GT 4 Propositions sur le numérique et l'accessibilité numérique

Parmi les préconisations du groupe de travail :

- *une réflexion en amont ;*
- *une dimension inclusive de l'accessibilité numérique ;*
- *une normalisation des aides numériques accessibles à toutes et tous ;*
- *une nécessaire formation à l'accessibilité numérique et aux outils pour les équipes de travail et les agents en situation de handicap.*

GT 5 Propositions sur la convergence des offres d'intervention entre l'Agefiph et le Fiphfp

Le travail d'analyse a porté sur plusieurs aides :

- *transport adapté domicile-travail ;*
- *aménagement du véhicule personnel ;*
- *prothèses auditives.*

Mais aussi :

- *fauteuil roulant, autres prothèses/orthèses, bilan de compétence et professionnel, aménagement de l'environnement de travail, accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap, …*

GT 6 Réflexion sur la création d'une instance commune Fiphfp/Agefiph, type conseil scientique

Résultat de la réflexion du groupe de travail :

- *privilégier une phase de test par un travail partenarial et report de la décision de créer une nouvelle instance ;*
- *priorité de redonner au Conseil scientifique du FIPHFP toute sa place et le conforter dans son rôle scientifique et complémentaire aux travaux des commissions.*

COG 2020-2024

La convention d'objectifs et de gestion

En 2020, les travaux relatifs à la rédaction de la COG 2020-2024 se sont poursuivis. Le 15 octobre 2020, un document finalisé a été présenté aux membres du Comité national lors d'une séance exceptionnelle. À l'issue de cette présentation, le Comité national a approuvé la COG 2020-2024.

Les ambitions de la COG 2020-2024

La COG 2020-2024 s'inscrit dans un contexte de réforme de la politique handicap et d'évolution du modèle FIPHFP. L'enjeu consiste à concevoir un cadre mobilisateur pour les employeurs publics et les équipes du FIPHFP afin d'accompagner l'ambition d'une société toujours plus inclusive. Dans une logique de refondation de la politique handicap, cette COG répond à trois ambitions :

➲ Renforcer l'accueil et l'accompagnement des employeurs publics

- mettre en œuvre la réforme de l'OETH et les futurs dispositifs de déclaration/contribution des employeurs ;
- favoriser l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique ;
- innover sur les sujets relatifs au handicap psychique, mental, cognitif et poursuivre l'effort engagé sur l'emploi accompagné ;
- faire progresser l'accessibilité numérique au sein des administrations publiques ;
- recentrer la stratégie partenariale du FIPHFP au vu de ses missions en investissant dans le champ de la recherche et des études.

➲ Revisiter les modalités d'intervention du FIPHFP en garantissant le niveau de qualité et de réactivité

- proposer une offre de service plus accessible prenant en compte la responsabilité des employeurs publics dans la mise en œuvre du principe d'aménagement raisonnable ;
- porter une attention particulière au regard de l'usager ;
- repenser l'écosystème FIPHFP pour accroître son expertise au service des employeurs publics ;
- garantir un niveau exemplaire de qualité et de réactivité ;
- renforcer les dispositifs d'évaluation créés lors de la COG 2014-2018 et systématiser leur exploitation en lien avec les nouvelles obligations découlant de la loi relative à la transformation de la fonction publique.

➲ Maîtriser la trajectoire financière en intégrant les ajustements issus de la réforme de l'OETH et des circuits de financements du service public de l'emploi

---

Au regard de l'enjeu politique pour le fonctionnement et pour l'avenir du Fiphfp que revêt cette convention pluriannuelle, les membres du Comité national ont souhaité s'impliquer dans le document constitutif de cette COG, afin de faire évoluer son contenu et d'aller vers un consensus sur des objectifs fixés conjointement ainsi que sur les moyens mis en face de ces objectifs. Ainsi, des groupes de travail ont été créés pour mener une réflexion sur des sujets qui alimenteront le travail des commissions et du Comité national.

L'Établissement public renforcé

Face à un rythme particulièrement soutenu des réformes relatives à la politique handicap, au transfert sur les acteurs du handicap de travaux d'études, à l'exigence d'un niveau d'expertise de plus en plus complexe et à une sollicitation de l'EP de plus en plus conséquente de la part des Directeurs territoriaux au handicap, le plan de charge de équipes du Fiphfp a été significativement accru. Il est donc apparu nécessaire de repenser l'organisation et de renforcer les effectifs de l'EP Fiphfp. Ainsi, 2 ETP seront recrutés en 2021. À noter, en septembre 2020, l'arrivée de la nouvelle Directrice de la communication, rattachée au Fiphfp.

Rapprochement
Pôle emploi
Cap emploi

Une convention quinqua partite

État/Agefiph/Fiphfp/Chéops/Pôle Emploi

La construction d'une société et d'une école inclusives est une priorité du quinquennat. Pour inscrire les actions du service public de l'emploi dans une démarche inclusive, le CIH d'octobre 2018 a acté le principe d'une simplification du fonctionnement du service public de l'emploi « à travers une coordination renforcée et un rapprochement entre Cap emploi et Pôle emploi ».

Par ailleurs, la stratégie nationale pour l'emploi des personnes en situation de handicap 2019-2022 a lancé une réforme ambitieuse au service de l'emploi des personnes handicapées. À la suite des travaux menés par les acteurs concernés, le Gouvernement a décidé, à l'été 2019, la mise en place progressive de ce rapprochement, à partir de janvier 2020.

Enfin, la 5ème Conférence Nationale du Handicap (CNH) du 11 février 2020 a présenté certaines mesures concernant spécifiquement l'emploi et la qualification des personnes handicapées.

Pour accompagner cette transformation, il est apparu nécessaire d'adopter une nouvelle convention nationale quinqua partite, signée le 4 septembre 2020, portant les ambitions, fixant les orientations pour les années à venir, la hauteur des engagements et la contribution de chacun des signataires.

Périmètre d'intervention de la convention

- l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap
- l'appui aux employeurs publics et privés dans leurs recrutements et dans l'insertion dans l'emploi des nouveaux salariés.

Ambitions du rapprochement

- **Une offre de service plus lisible et plus accessible**

Il s'agit de co-construire une offre de services en direction de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs, inclusive, faisant appel aux complémentarités d'expertises des deux réseaux et s'appuyant sur les aides et prestations de compensation proposées par l'Agefiph et le FIPHFP pour accompagner les personnes en situation de handicap à toutes les étapes de leur parcours professionnel.
Pôle emploi intègre dans ses outils les aides et les prestations de l'Agefiph et du FIPHFP, afin de permettre leur mobilisation directe et dématérialisée par les conseillers de Pôle emploi et de Cap emploi.

- **Des interventions articulées et complémentaires**

Les conseillers Cap emploi, en charge de l'accompagnement vers l'emploi interviendront aux côtés des conseillers Pôle emploi au sein des agences locales de Pôle emploi. Dès l'inscription, le demandeur d'emploi en situation de handicap pourra bénéficier d'un diagnostic croisé assuré par un conseiller Pôle emploi et par un conseiller Cap emploi, pour être orienté vers un parcours d'accompagnement.

- **Une dynamique d'amélioration continue :**

Pôle emploi et Cap emploi renouvellent ensemble leurs modes de délivrance des services en mobilisant de nouveaux outils, en réinterrogeant leurs pratiques, en s'enrichissant des travaux de recherche et des innovations à l'œuvre en France et hors de nos frontières afin de développer leurs expertises.
Afin que les attentes des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs soient bien prises en compte, et pour éviter redondances ou pertes d'information, les conseillers Cap emploi accèdent au système d'information de Pôle emploi, en saisie et consultation.

Les phases du rapprochement

L'installation dès janvier 2020 de lieux uniques d'accompagnement dans 19 sites pilotes. Ces sites pilotes participeront à l'élaboration du socle commun de l'offre de services intégrée.
En janvier 2021, plus de 200 agences seront concernées par la **2e étape dite « d'extension »** qui intègrera ce socle commun, et il sera procédé aux ajustements nécessaires en vue d'une généralisation au cours de l'année 2021, à toutes les agences et à tous les Cap emploi.

Le budget de fonctionnement des Cap emploi pour l'axe 1 relatif à l'accompagnement vers l'emploi est assuré par trois financeurs : l'Agefiph, le FIPHFP et Pôle emploi.

1ères universités d'été de la conception universelle et de l'inclusion

Du 24 au 26 août 2020, le CNCPH (Conseil national consultatif des personnes handicapées) organisait, en ligne, ses premières universités d'été de la conception universelle et de l'inclusion, en partenariat avec le soutien du CCAH (Comité national Coordination Action Handicap).

Durant trois jours, organisations de personnes handicapées, ministres, parlementaires, élus locaux, représentants associatifs et membres des instances consultatives, ont échangé sur les politiques à déployer pour une autonomie réelle des personnes handicapées et garantir leur participation au débat public et à la vie économique.

Marc Desjardins, directeur du FIPHFP, a participé mardi 25 août à la table ronde « Emploi des actifs handicapés : quelles réponses face à la crise » aux côtés de Thibaut Guilluy, haut-commissaire à l'inclusion dans l'emploi et à l'engagement des entreprises, de Malika Bouchehioua, présidente de l'Agefiph, et de Dominique du Paty, vice-présidente de la CPME (confédération des petites et moyennes entreprises) en charge de l'inclusion.

Plusieurs ateliers ont rythmé ces journées. Parmi les thèmes abordés :

- En finir avec les lois spécifiques aux handicaps ?
- La convergence audiovisuel/numérique, un tremplin pour l'accessibilité
- Le télétravail : activateur d'inclusion ?
- Crise Covid : quels enseignements pour renforcer l'accès aux soins ?
- Participation de tous : oui, mais comment ?
- Handicaps et avancée en âge : point d'étape
- Emploi des actifs handicapés : quelles réponses face à la crise ?
- L'accessibilité numérique
- Vie étudiante et service civique : les clefs de l'engagement des jeunes

du 16 au 22 novembre 2020

24ème édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Une forte mobilisation des acteurs du handicap dans un contexte exceptionnel

Cette 24e édition de la SEEPH a débuté par une conférence inaugurale, sous forme d'un webinaire, retransmise en direct sur Facebook et suivi par plus de 1 000 personnes en présence de quatre ministres : Bruno Le Maire, Elisabeth Borne, Amélie de Montchalin et Sophie Cluzel.

Dès sa création, le FIPHFP a souhaité s'impliquer au cours de la SEEPH aux côtés de LADAPT et de l'AGEFIPH. Dans chacune des régions, le FIPHFP se mobilise, en co-organisant et/ou participant à de nombreux évènements visant à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap dans le secteur public.

Malgré un contexte sanitaire contraignant, de nombreuses actions en distanciel ont été organisées dans toute la France, par le FIPHFP, les employeurs publics et leurs partenaires : webinaires, tables rondes virtuelles, ateliers digitaux,…

Pour cette Edition 2020, trois thématiques étaient mises en avant :

- Favoriser le parcours vers l'emploi : l'école inclusive, l'apprentissage, la formation…
  Scolarité et formation se doivent d'être inclusives pour permettre à la personne handicapée de s'adapter à l'environnement ordinaire dès que possible.
- Le numérique : facilitateur d'accès au savoir et à l'emploi
  Cette thématique permet de faire le point sur l'accessibilité des outils de travail, les impacts et opportunités du télétravail pour l'activité professionnelle et le niveau d'emploi des personnes handicapées…
- Le handicap invisible : maladies chroniques, psychiques, dyslexie, TMS…
  80% des handicaps ne se voient pas. Comment les identifier dès le plus jeune âge ? Comment les appréhender pour accompagner au mieux les personnes concernées ?

Un bilan positif, dans un contexte contraint

Politique d'initiative européenne impulsée en France par Sophie Cluzel, Secrétaire d'État chargée des personnes handicapées, le principe du DuoDay est de mettre en relation, le temps d'une journée, une personne en situation de handicap et un employeur public ou privé. Cette journée est l'occasion pour la personne en situation de handicap de découvrir un métier ou un secteur d'activité et pour l'employeur de découvrir les compétences de cette personne. Une journée de partage d'expérience et d'enrichissement mutuel.

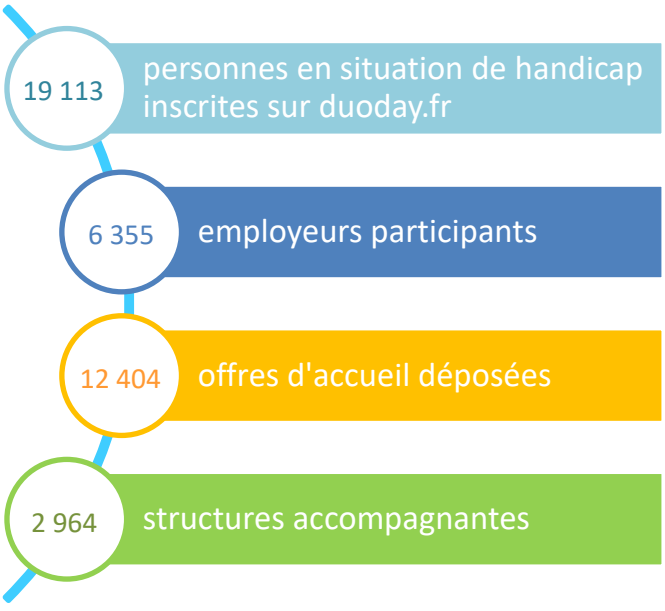
La plateforme www.duoday.fr, permettant la mise en relation entre personnes en situation de handicap, employeurs et structures référentes accompagnantes s'est enrichie de nouvelles fonctionnalités par rapport à l'année passée. Ainsi les personnes en situation de handicap peuvent désormais postuler directement auprès des employeurs (jusqu'à 5 candidatures) et joindre leur CV. Une fois le candidat retenu, l'employeur peut rentrer en relation avec le candidat et accéder à ses informations.

Du fait du contexte sanitaire, l'opération DuoDay 2020, initialement prévue le 14 mai, a été reportée au 19 novembre durant la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées).

« Le FIPHFP souhaite faire savoir que l'emploi des personnes en situation de handicap est bénéfique pour tous, pour les employeurs, pour les employés et pour la société.
Cette 24ème SEEPH est l'opportunité de faire savoir que cette société inclusive est possible et nécessaire. C'est l'opportunité de poursuivre un travail de conviction auprès des employeurs publics en mettant en lumière des cas concrets, appuyés par les chiffres du taux d'emploi en constante progression ces dix dernières années. Enfin, et surtout, c'est l'opportunité pour le FIPHFP de remercier et de mettre en lumière ses directeurs territoriaux qui œuvrent au quotidien à échelle locale, pour étendre l'égalité des chances sur tout notre territoire. »
Françoise DESCAMPS-CROSNIER, Présidente du Comité national du FIPHFP

DuoDay 2020

On estime à près de 10 000 le nombre de duos réalisés en présentiel ou en distanciel entre personnes en situation de handicap et employeurs, dont 30 % dans la Fonction publique.



Les chiffres clés en 2020

261 318

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

95 353	54 473	111 492
FPE	FPH	FPT

5,58 %

Taux d'emploi direct

- 4,67% Fonction publique d'Etat
- 5,54% Fonction publique hospitalière
- 6,70% Fonction publique territoriale

5,83 %

Taux d'emploi légal

- 4,86% Fonction publique d'Etat
- 5,79% Fonction publique hospitalière
- 7,04% Fonction publique territoriale

32 229 recrutements réalisés

14 026 maintiens dans l'emploi

105,99 M€ de contributions émises

94,88 M€ d'interventions financées

Les aides plateforme

13,58 M€
versés en 2020
- 14 % p/r 2019

- 0,71 M€ FPE
- 2,11 M€ FPH
- 10,76 M€ FPT

Les conventions employeurs

38,01 M€
versés en 2020
- 19 % p/r 2019

- 15,23 M€ FPE
- 3,98 M€ FPH
- 18,80 M€ FPT

Les partenariats

39,78 M€
versés en 2020
+ 5 % p/r 2019

- 2,66 M€ pour les 3 FP
- 0,43 M€ Actions communes
- 36,69 M€ Agefiph

Les recettes du Fonds

La déclaration, préambule au calcul du taux d'emploi

Sources : Direction du Pilotage et Unité Recouvrement Handicap Retraite-CDC - déclaration 2020

Campagne de déclaration : les étapes

Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics dans la période de pandémie, le FIPHFP a assoupli les délais afin de tenir compte de l'impact du confinement et a notamment prolongé la campagne de déclaration jusqu'au 30 juin 2020. Cette dernière a été décalée au 31 août 2020.

Début de la campagne	3 février 2020
Fin de la campagne	30 juin 2020. Décalée au 31 août 2020
Relances par mail	6 mars 2020 11 juin 2020
Mises en demeure	1 156 mises en demeure envoyées entre le 6 et le 12 juillet 2020
Relances téléphoniques	1ère quinzaine d'août, 465 employeurs n'ayant pas effectué leur déclaration ont été contactés

Le FIPHFP met à disposition des employeurs publics, via son site Internet des outils pour les accompagner dans leur démarche : une aide générale à la déclaration ; une foire aux questions complète et revisitée ; des vidéos, tutoriels et présentations thématiques d'aide à la déclaration ; une hotline avec une plage horaire élargie.

De plus, 17 sessions de formation des employeurs en région ont été proposées par le Fiphfp aux employeurs publics jusqu'à la fin mai. Parmi les thèmes abordés : Les modalités de déclaration des employeurs - Les modalités de calcul de la contribution annuelle – Comprendre et anticiper la réforme de l'OETH pour 2021.

Février 2020
- Le 6 à Orléans
- Le 12 à Nantes
- Le 13 à Rennes

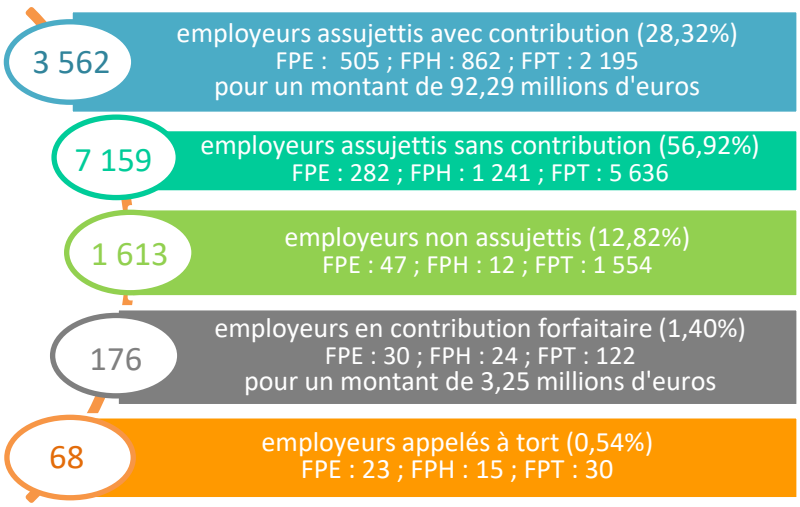
Mars 2020
- Le 2 à Amiens
- Le 3 à Lille
- Le 5 à Caen
- Le 6 à Rouen
- Le 10 : Webinaire Bourgogne F-Comté
- Le 11 à Lyon (Handi-pacte)
- Le 12 à Clermont-Ferrand (Handi-pacte)
- Le 13 à Grenoble (Handi-pacte)

Mai 2020
- Le 12 : Webinaire inter-régions
- Le 14 : Webinaire inter-régions
- Le 18 : Webinaire Antilles-Guyane
- Le 19 : Webinaire Ile-de-France
- Le 25 : Webinaire Nouvelle Aquitaine
- Le 26 : Webinaire inter-régions

Les résultats de la compagne déclarative

12 578 employeurs appelés à déclarer

FPE → 887
FPH → 2 154
FPT → 9 537



La campagne de contrôle 2019

Sources : Unité Recouvrement Handicap Retraite-CDC

405 déclarations contrôlées	**+ 1 %** par rapport à 2018	**367 %** de déclarations non conformes	**9,10 M€** d'incidence financière au bénéfice du Fonds

Les résultats des contrôles des déclarations de l'année 2020 ne sont pas disponibles en début d'année. Les informations qui suivent concernent donc les contrôles effectués sur les déclarations de 2019.

Calendrier de la campagne

Début de la campagne	Courriers relance employeurs	Envoi des notifications définitives	Envoi des notifications définitives	Envoi des remboursements
12 septembre 2019	9 décembre 2019	Conformes et sans incidence financière, du 25 février 2020 au 24 septembre 2020	Avec incidence financière avec titres exécutoires, le 21 octobre 2020	12 novembre 2020

Dans le contexte sanitaire lié à la Covid-19, les employeurs qui ont fait l'objet d'un contrôle ont vu le délai de production des pièces justificatives prolongé jusqu'au 30 juin 2020.

Les modalités d'échantillonnage

Le contrôle porte sur l'ensemble des documents constitutifs de la déclaration. L'échantillon est constitué de deux éléments : un échantillon ciblé et un échantillon aléatoire.

L'échantillon ciblé, bâti après analyse des déclarations et de leur évolution au cours des années antérieures.

L'échantillon aléatoire, constitué sur la base de la population des employeurs : n'ayant pas encore fait l'objet d'un contrôle ; non conventionnés ou en cours de conventionnement avec le FIPHFP.

L'échantillon complet est représentatif du poids de chaque fonction publique dans la population totale des déclarants.

53 contrôles
13,09 % de l'échantillon total

94 contrôles
23,21 % de l'échantillon total

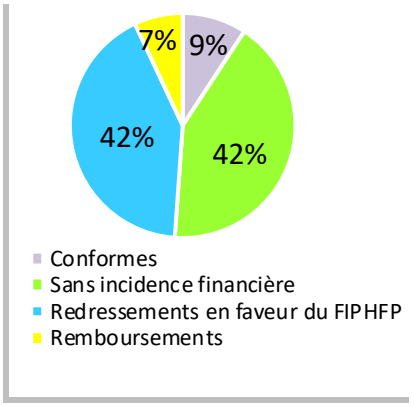
258 contrôles
63,70 % de l'échantillon total

En 2019, l'échantillon ciblé (284 contrôles) représente 70 % des 405 déclarations contrôlées et 30 % composent l'échantillon aléatoire (121 contrôles).

Les résultats de la campagne de contrôle 2019

- 38 déclarations analysées conformes = taux de conformité global de 9,38 %, contre 9,25 % en 2018.
- Le taux de non-conformité s'élève à 90,62 % et se divise en 2 catégories : sans incidence financière et avec incidence financière (en faveur du Fiphfp ou remboursements à l'employeur).
  - 171 anomalies sans incidence financière (42 % de l'échantillon total)
  - 196 anomalies avec incidence financière

    dont 169 en faveur du FIPHFP (9,10 M€)
    27 remboursements à l'employeur (0,67 M€)



Ventilation des résultats par fonction publique

Fonction publique	Nombre de contrôles	Conformes		Redressements			Remboursements à l'employeur			Sans incidence financière	
		Nombre	%	Nombre	%	Montant	Nombre	%	Montant	Nombre	%
Etat	53	4	7,55%	29	54,72%	2,42	7	13,21%	0,10	13	24,53%
Hospitalière	94	12	12,77%	53	56,38%	4,07	4	4,26%	0,05	24	25,53%
Territoriale	258	22	8,53%	87	33,72%	2,61	16	6,20%	0,52	134	51,94%
	405	38	9,38%	169	41,73%	9,10	27	6,67%	0,67	171	42,22%

Comme les années précédentes, les éléments de la déclaration saisis par les employeurs sont peu conformes aux dispositions réglementaires.

Le résultat des contrôles montre que le système de déclaration en vigueur est insuffisant à garantir une collecte des contributions à la hauteur de ce que les employeurs seraient tenus d'acquitter, eu égard à leur situation réelle au regard de l'obligation d'emploi.

Évolution mise en œuvre pour la campagne des déclarations 2020

En application des dispositions de la COG 2020-2024, le nombre d'employeurs contrôlés en 2020 passera de 400 à 800. Ces contrôles seront ciblés comme suit :

- 152 dossiers ciblés suite aux demandes des membres du Comité national, de l'EP FIPHFP et du service gestionnaire
- 77 dossiers ciblés suite à détection d'atypies
- 400 dossiers aléatoires « ET > 250 »
- 171 dossiers aléatoires « ET > 100 » et « < 250 »

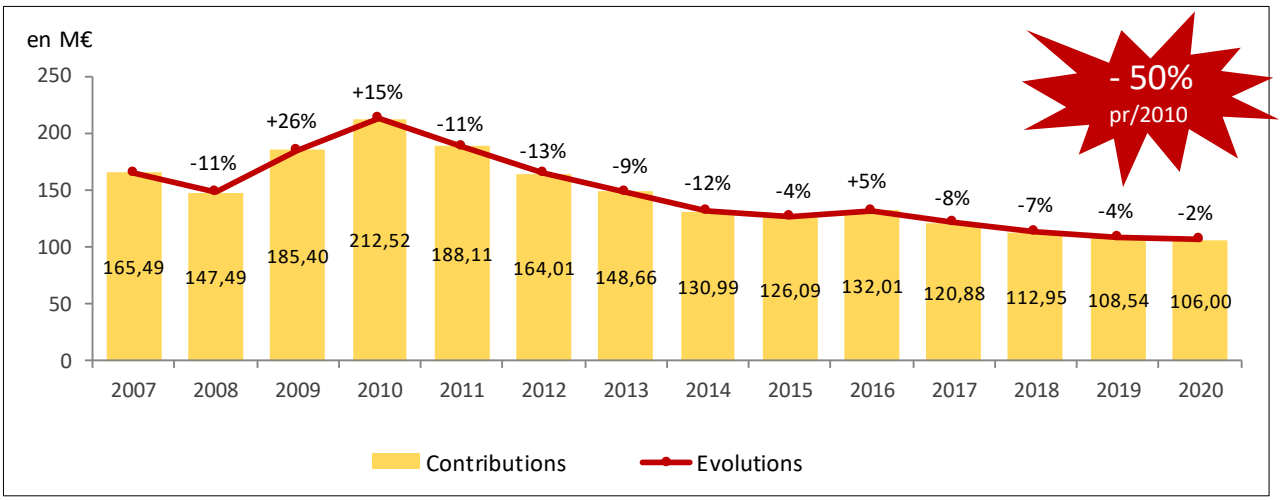
Les contributions

Sources : Direction du Pilotage-CDC

106 M€	↘ 2,55 M€	- 106,53 M€	95,54 M€
de contributions émises	de moins qu'en 2019 (- 2,34 %)	depuis 2010 (- 50 %)	hors redressements

Traduction de l'augmentation du taux d'emploi dans la Fonction publique, les contributions continuent de baisser depuis 2010, première année de recouvrement sans réduction d'assiette. En 2020, le montant des contributions émises s'élève à 105 997 137 €, soit deux fois moins qu'en 2010, année comptabilisant le montant le plus élevé de contributions (212 523 106 €).

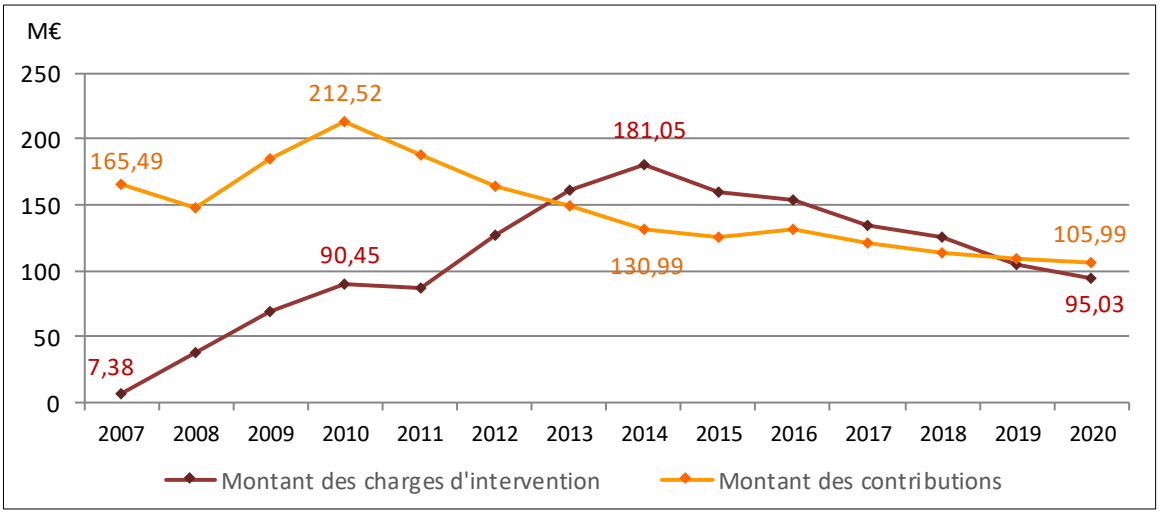
Évolution des contributions



Après six années consécutives durant lesquelles le montant des contributions des employeurs publics était inférieur aux charges d'intervention du Fonds, la tendance s'inverse à nouveau depuis 2019 faisant apparaître un montant des contributions légèrement supérieur aux charges d'intervention.

Afin de permettre une comparaison avec les années antérieures à 2016, date de la mise en place de la GBCP, les dépenses d'intervention ci-dessous correspondent toutes à des charges annuelles comptabilisées.

Évolution comparée des dépenses d'intervention (charges) et des contributions



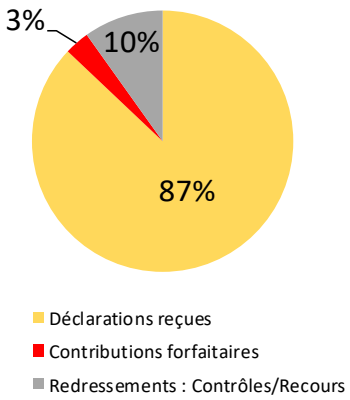
- 105,99 M€ de contributions émises en 2020
  ↘ - 2,34 % par rapport à 2019
  soit une baisse de 2,55 M€

  - 87 % concernent les contributions reçues (92,29 M€)
    ↘ - 4,42 % par rapport à 2019
    soit une baisse de 4,27 M€

  - 1 % de contributions forfaitaires (3,25 M€)
    ↗ + 194,39 % par rapport à 2019
    soit une hausse de 2,15 M€

  - 10 % de redressements : contrôles/recours (10,45 M€)
    ↘ - 3,90 % par rapport à 2019
    soit une baisse de 0,42 M€

Détail du total des contributions



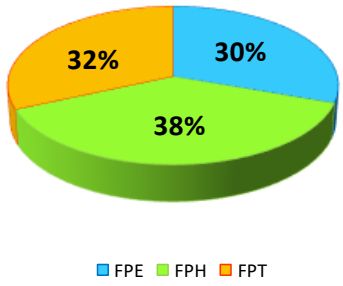
Répartition des contributions par fonction publique

Fonction publique de l'État : 32 143 070€
- 2,15 M€ par rapport à 2019 (- 6 %)
- 31,07 M€ par rapport à 2010 (- 49 %)

Fonction publique hospitalière : 40 330 911 €
- 0,88 M€ par rapport à 2019 (- 2 %)
- 18,33 M€ par rapport à 2010 (- 31 %)

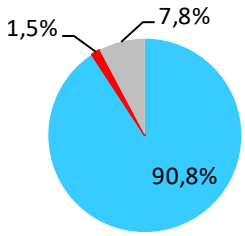
Fonction publique territoriale : 33 523 156 €
+ 0,48 M€ par rapport à 2019 (+ 1 %)
- 57,13 M€ par rapport à 2010 (- 63 %)

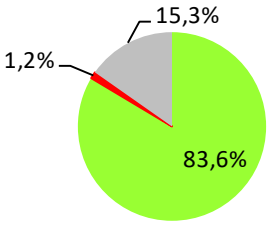
Répartition des contributions par fonction publique

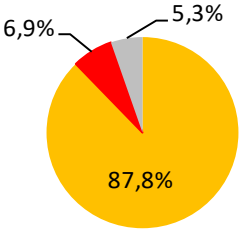


Détail des contributions par fonction publique

Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
32,14 M€	40,33 M€	33,52 M€
Dont	Dont	Dont
29,17 M€ contributions reçues	33,70 M€ contributions reçues	29,42 M€ contributions reçues
0,47 M€ contributions forfaitaires	0,47 M€ contributions forfaitaires	2,31 M€ contributions forfaitaires
2,50 M€ Redressements (contrôles/recours)	6,16 M€ Redressements (contrôles/recours)	1,79 M€ Redressements (contrôles/recours)







Répartition des contributions 2020 par catégories d'employeurs (inclus-employeurs forfaitaires)

	Décl 2019	Décl 2020
Fonction publique de l'État	32 674 735 €	29 647 854 €
Ministères	1 150 024 €	1 185 825 €
Grands EPA nationaux	3 619 075 €	2 629 298 €
Universités, EPA nationaux	21 856 062 €	20 382 187 €
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	6 049 574 €	5 450 543 €
Fonction publique hospitalière	34 070 139 €	34 166 304 €
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5 557 077 €	6 475 846 €
Centres hospitaliers généraux	15 415 340 €	15 393 308 €
Hôpitaux locaux	4 507 881 €	4 262 832 €
Centres hospitaliers spécialisés	3 101 926 €	2 572 146 €
Hôpitaux autres	742 534 €	780 100 €
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	3 273 698 €	3 122 064 €
Autres établissements de soins	1 471 682 €	1 560 007 €
Fonction publique Territoriale	30 918 248 €	31 731 892 €
Commune	13 230 488 €	13 528 877 €
EP locaux communaux ou intercommunaux	13 019 177 €	13 224 484 €
Département	1 276 666 €	1 000 184 €
EP locaux départementaux	258 262 €	309 957 €
SDIS	2 211 048 €	2 316 205 €
Région	492 371 €	867 592 €
EP locaux régionaux	23 712 €	20 060 €
Autre Établissement Territorial	406 524 €	464 533 €
Total Fonction publique	97 663 122 €	95 546 049 €

Les 20 employeurs plus gros contributeurs – déclaration 2020

EMPLOYEURS	Décl 2020
UNIVERSITE D'AIX MARSEILLE	1 238 685,99 €
CENTRE NATIONAL DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE PARIS	1 141 310,37 €
ASSISTANCE PUBLIQUE DE PARIS	1 099 925,73 €
UNIVERSITE SORBONNE	1 048 214,65 €
ASSISTANCE PUBLIQUE HOPITAUX DE MARSEILLE	908 407,73 €
CHU RENNES PONTCHAILLOU DIR DU PERSONNEL	822 095,45 €
HOSPICES CIVILS DE LYON	784 957,05 €
UNIVERSITE DE LORRAINE	777 695,22 €
EP NATIONAL UNIVERSITE PARIS SACLAY	641 220,43 €
UNIVERSITE DE STRASBOURG	594 666,34 €
UNIVERSITE DE PARIS	587 222,59 €
CHAMBRE REGIONALE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE PARIS ILE DE FRANCE	543 175,23 €
COMMUNE SARCELLES	523 566,00 €
INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET AUTOMATISMES	495 654,93 €
EPN OFFICE FRANCAIS DE LA BIODIVERSITE	485 870,26 €
CHU DE LILLE	464 751,88 €
UNIVERSITE LYON I CLAUDE BERNARD	461 181,63 €
METROPOLE D AIX MARSEILLE PROVENCE	448 558,63 €
CH UNIVERSITAIRE ET REGIONAL DE GUADELOUPE	443 156,83 €
UNIVERSITE PARIS XII VAL DE MARNE	441 430,99 €

Le recouvrement (exercice courant)

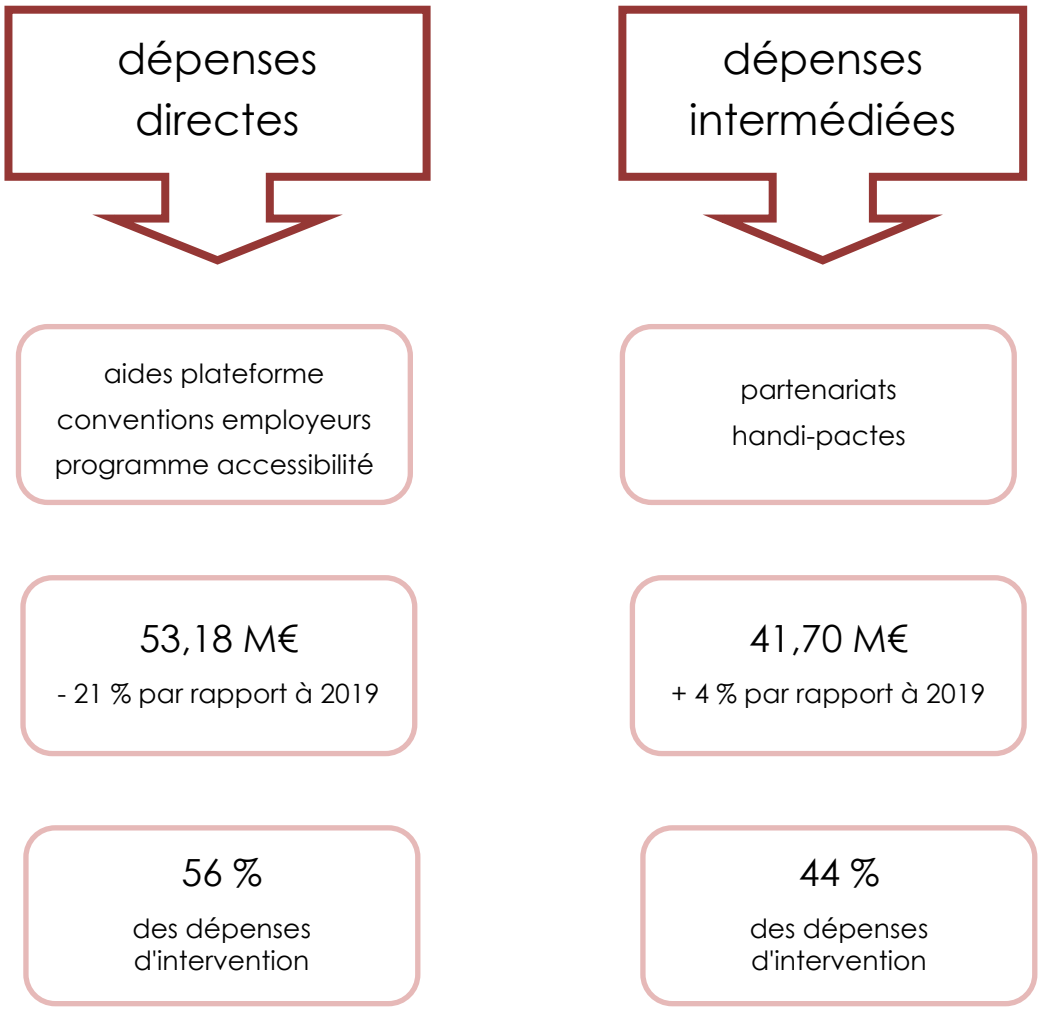
	Contributions émises en 2020	Versements effectués	Taux de recouvrement	Reste à recouvrer
FPE	32,14 M€	30,83 M€	95,92 %	1,31 M€
FPH	40,33 M€	34,12 M€	84,60 %	6,21 M€
FPT	33,52 M€	29,53 M€	88,08 %	4,00 M€
TOTAL	105,99 M€	94,48 M€	89,13 %	11,52 M€

Les interventions du Fonds

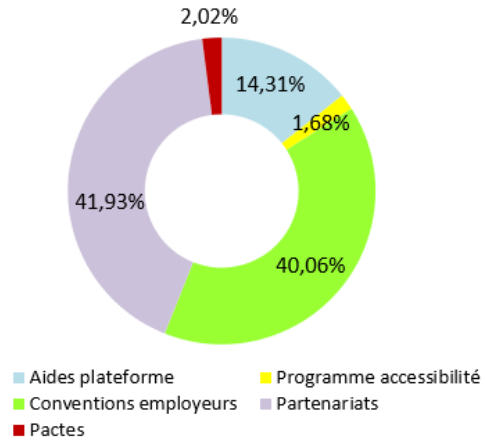
Source : Direction du Pilotage-CDC

94,88 millions d'€ financés	**- 12 M€** qu'en 2019 (- 11 %)	**53,18 M€** versés pour les dépenses directes (56 %)	**41,70 M€** versés pour les dépenses intermédiées (44 %)

Les dépenses d'intervention se composent comme suit :



Répartition des dépenses d'intervention 2020 par nature



Détail des dépenses d'intervention 2020
et évolution par rapport à 2019

	2019	2020	Écart
Aides plateforme	15 769 545 €	13 581 258 €	-14%
Conventions employeurs	47 108 117 €	38 008 510 €	-19%
Programme accessibilité	4 229 624 €	1 591 380 €	-62%
Total dépenses directes	67 107 286 €	53 181 148 €	-21%
Partenariats	37 996 241 €	39 783 993 €	+5%
Pactes	1 972 999 €	1 918 309 €	-3%
Total dépenses intermédiées	39 969 240 €	41 702 302 €	4%
Total interventions	107 076 526 €	94 883 450 €	-11%

Comme le montre le schéma ci-dessous, un tiers des dépenses d'intervention concernent la fonction publique territoriale. Au total, les 3 fonctions publiques ont bénéficié directement de 59 % des dépenses d'intervention.

Les financements versés dans le cadre des partenariats (actions communes et Agefiph) représentent un peu plus d'un tiers des dépenses d'intervention (39 %).

A noter une baisse de 62 % des financements versés pour l'accessibilité, du fait de l'arrêt du programme d'accessibilité bâtimentaire depuis le 1er janvier 2018.

Répartition des dépenses d'intervention par fonction publique

Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale	Partenariats hors FP	Autres financements intermédiés
			Agefiph Actions communes	Handi-Pactes
15,98 M€	8,20 M€	31,65 M€	37,13 M€	1,92 M€
↗ + 11 % (+1,57 M€) p/rapport à 2019	↘ - 11 % (-1,05 M€) p/rapport à 2019	↘ - 30 % (-13,82 M€) p/rapport à 2019	↗ + 3 % (+1,16 M€) p/rapport à 2019	↘ - 3 % (-0,05 M€) p/rapport à 2019
17 % du total des interventions	9 % du total des interventions	33 % du total des interventions	39 % du total des interventions	2 % du total des interventions

27 % des dépenses directes concernent les employeurs nationaux.

Plus d'un tiers des dépenses directes se concentre sur 4 régions :

- → Auvergne-Rhône Alpes (10,53 %)
- → Hauts-de-France (9,29 %)
- → Nouvelle-Aquitaine (8,78 %)
- → Île-de-France (8,44 %)

6 régions comptabilisent la moitié des dépenses directes :

- → Auvergne-Rhône Alpes (10,53 %)
- → Hauts-de-France (9,29 %)
- → Nouvelle-Aquitaine (8,78 %)
- → Île-de-France (8,44 %)
- → Occitanie (7,82 %)
- → Grand-Est (6,12 %)

Répartition des dépenses directes par région

EMPLOYEURS NATIONAUX	
Aides	136 225 €
Access	47 406 €
Conv	14 104 877 €

14,29 M€

ILE-DE-FRANCE	
Aides	445 426 €
Access	250 338 €
Conv	3 791 247 €

NORMANDIE	
Aides	525 349 €
Access	39 517 €
Conv	836 218 €

BRETAGNE	
Aides	970 949 €
Access	3 900 €
Conv	1 295 901 €

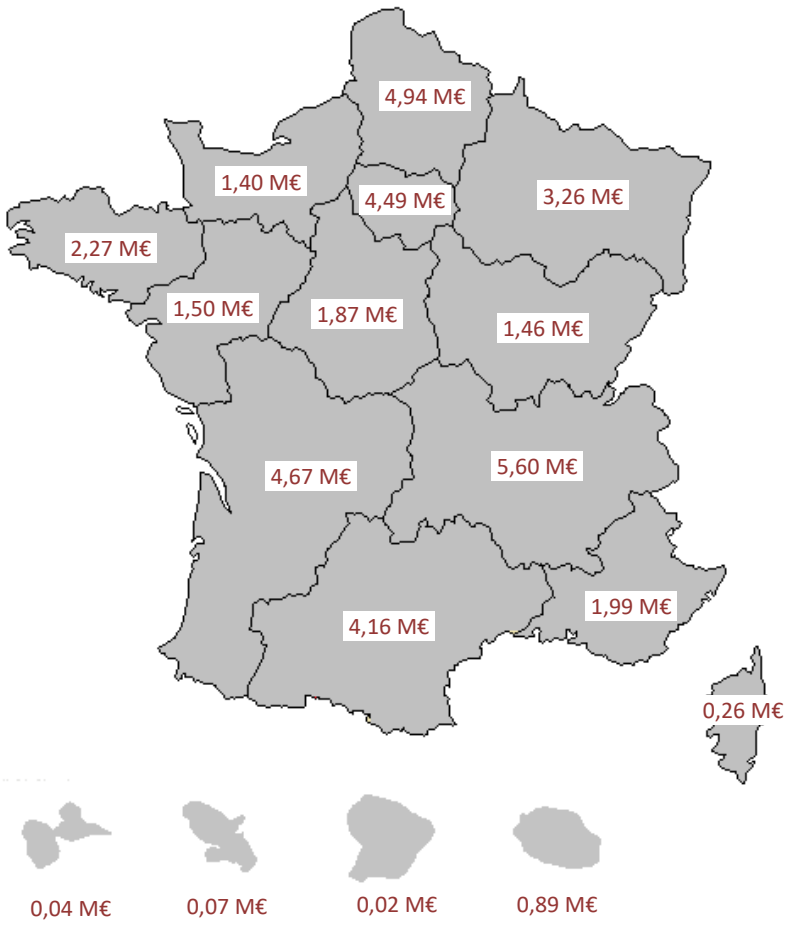
PAYS DE LA LOIRE	
Aides	711 519 €
Access	86 128 €
Conv	703 223 €

CENTRE-VAL DE LOIRE	
Aides	547 296 €
Access	11 221 €
Conv	1 312 253 €

NOUVELLE AQUITAINE	
Aides	2 039 884 €
Access	320 501 €
Conv	2 308 468 €

OCCITANIE	
Aides	1 451 706 €
Access	228 841 €
Conv	2 480 184 €

MARTINIQUE	
Aides	1 896 €
Access	0 €
Conv	72 432 €



HAUTS-DE-FRANCE	
Aides	2 093 912 €
Access	44 643 €
Conv	2 801 697 €

GRAND-EST	
Aides	1 033 335 €
Access	173 533 €
Conv	2 050 201 €

BOURGOGNE-FCHE CTE	
Aides	577 898 €
Access	49 612 €
Conv	828 855 €

AUVERGNE-RHONE ALPES	
Aides	2 246 031 €
Access	111 689 €
Conv	3 242 647 €

PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	
Aides	652 330 €
Access	0 €
Conv	1 344 129 €

CORSE	
Aides	60 043 €
Access	0 €
Conv	201 577 €

LA REUNION	
Aides	66 947 €
Access	224 053 €
Conv	601 600 €

GUYANE	
Aides	16 020 €
Access	0 €
Conv	0 €

GUADELOUPE	
Aides	4 491 €
Access	0 €
Conv	33 000 €

Les aides plateforme, pour des demandes ponctuelles

Source : Direction du Pilotage-CDC

8 013	- 1 868	5 438	13,58 M€	- 2,19 M€
demandes déposées sur la plateforme	par rapport à 2019 (- 19 %)	Paiement effectués (- 21 % p/r 2019)	millions d'€ financés	par rapport à 2019 (- 14 %)

Conscient des difficultés rencontrées par les employeurs publics et les agents en situation de handicap dans le contexte de crise sanitaire liée au Coronavirus, le FIPHFP a mis en place des dispositifs exceptionnels pour les accompagner et répondre à cette situation exceptionnelle.

- Un délai supplémentaire de 3 mois a été accordé aux employeurs pour produire la totalité des pièces justificatives.

- Une aide exceptionnelle pour l'équipement informatique des apprentis
  Pendant la première période de confinement : financement de l'équipement informatique des apprentis en activité chez les employeurs publics afin de leur permettre de continuer leur scolarité à distance, dans la limite de 500 €.
  36 aides payées en 2020 pour un total de 17 696 €.

- Une aide exceptionnelle pour faciliter le travail à distance
  Pendant la première période de confinement : financement de l'aide pour le travail à distance afin de favoriser le télétravail pour les travailleurs handicapés qui ne le sont pas habituellement, dans la limite d'un plafond de 1 000 €.
  262 aides payées en 2020 pour un total de 226 116 €.

- Une aide exceptionnelle pour la prise en charge des masques dits inclusifs (transparents) : le FIPHFP prend en charge les masques inclusifs mis à disposition par l'employeur au bénéfice des personnes sourdes et/ou malentendantes, des personnes ayant des troubles cognitifs ou intellectuels nécessitant la lecture labiale ou le besoin de voir les expressions du visage : financement maximal de 5 € par masque après application d'une franchise de 5 €.
  Au 31 décembre 2020, 45 employeurs ont déposé une demande d'aide pour des masques inclusifs. À cette date, 36 demandes (soit 80% du total des demandes) comportaient tout ou partie des éléments permettant de calculer le montant de l'aide. Ce montant s'élève à 15 779 € pour un total sollicité par les employeurs de 30 924€.

- Le FIPHFP étend la prise en charge des frais de transport domicile/travail aux agents non BOE pour lesquels la médecine du travail a estimé qu'il y avait une restriction à prendre les transports en commun et qui ne peuvent pas télétravailler.

Le catalogue des aides continue d'évoluer pour s'adapter aux besoins et être un outil plus pratique pour les employeurs et partenaires du FIPHFP. Lors de sa séance du 10 décembre 2020, le comité national a validé plusieurs adaptations du catalogue, qui s'inscrivent dans le cadre des travaux de convergence des offres entre le secteur public et privé :

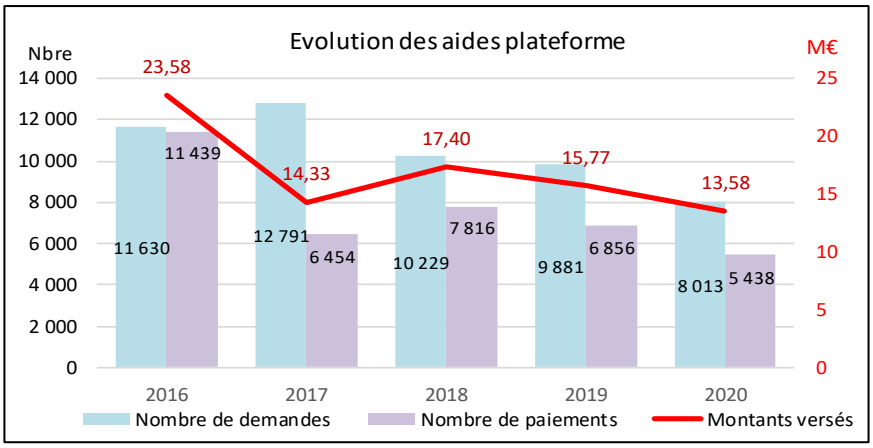
- Regroupement des aides « Transport adapté domicile / travail » et « Aménagement du véhicule personnel » au sein d'une nouvelle aide dénommée « Aide aux déplacements en compensation du handicap ». Le plafond annuel de l'aide est fixé à 11 400 € avec un coût journalier plafonné à 50 €.
- Prise en charge du surcoût des dépenses de transport pour des activités professionnelles dans le cadre de l'aide « Aménagement de l'environnement de travail ».

Afin de ne pas générer de « fractures » dans les situations actuelles déjà accompagnées et de permettre aux employeurs publics de s'adapter, ces dispositions seront applicables à compter du 1er janvier 2022.

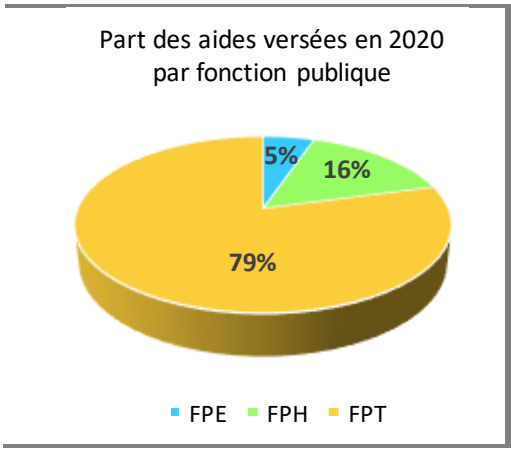
- 8 013 demandes de financement ont été déposées en 2020 sur la plateforme du Fonds (contre 9 881 en 2019), soit une baisse de 18,90 %.

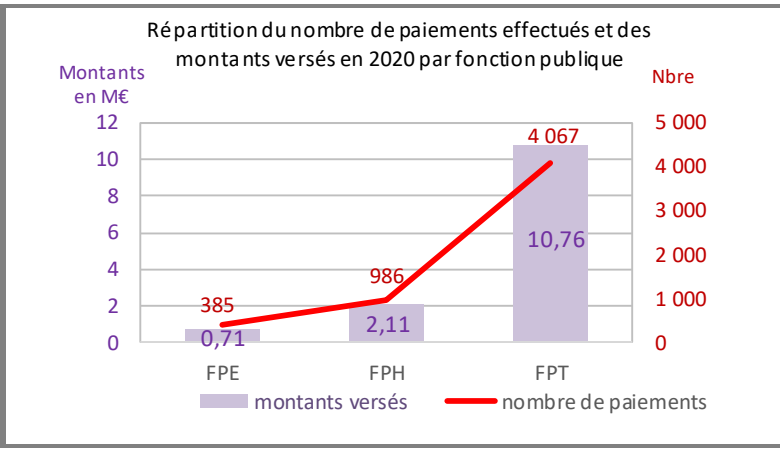
- 5 438 paiements ont été effectués pour un total de 13 581 258 € (contre 6 856 paiements en 2019 pour 15 769 545 €), soit une baisse de 13,88 % des financements, représentant 2,19 M€.

En 2020, le montant moyen d'une aide s'élève à 2 497 €, contre 2 300 € en 2019.



En 2020, les financements relatifs aux aides plateforme représentent 14 % du montant total des interventions et 25,5 % des dépenses directes. Ils se répartissent comme suit :

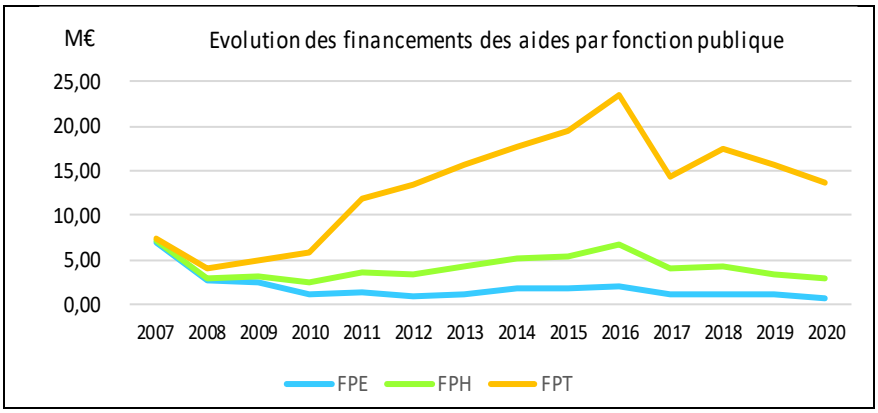




Répartition des aides versées par fonction publique

Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
0,71 M€	2,11 M€	10,76 M€
↘ - 36,10 % p/rapport à 2019	↘ - 9,45 % p/rapport à 2019	↘ - 12 72% p/rapport à 2019
5,20 % du total des aides	15,53 % du total des aides	79,27 % du total des aides
4,42 % du total des dépenses d'intervention versées à la FPE	25,71 % du total des dépenses d'intervention versées à la FPH	34,01 % du total des dépenses d'intervention versées à la FPT

Les employeurs de la fonction publique territoriale représentent toujours la grande majorité des employeurs sollicitant la plateforme des aides.



Deux catégories de dépenses représentent plus de la moitié du total des aides versées :

- recruter un collaborateur en situation de handicap : 5,16 M€, soit 38 % des aides financées
- accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines : 1,89 M€, soit 14 % des aides financées

Comme en 2019, **l'indemnité d'apprentissage** représente le premier poste de dépenses des aides du FIPHFP, démontrant ainsi l'intérêt des employeurs pour cette politique d'emploi et de formation des personnes en situation de handicap. En effet, les versements effectués sur ce poste s'élèvent à 3,70 M€ contre 3 M€ en 2019, soit une augmentation de 23 %. Il représente plus de 27 % des aides versées.

Troisième poste de dépenses des aides du FIPHFP en 2019 avec 2 M€, **l'aménagement de l'environnement de travail** passe en seconde position en 2020 avec 1,67 M€ malgré une baisse de 17 % par rapport à 2019. Il représente plus de 12 % des aides versées.

Le financement des **prothèses auditives** représente le troisième poste de dépenses en 2020 avec 1,48 M€, affichant une baisse de 33 % par rapport à 2019 où il correspondait au **deuxième poste de dépenses** des aides (avec 2,23 M€). Les versements effectués dans le cadre du financement des prothèses auditives représentent près de 11 % du total des aides versées.

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

par thème :

1/ recruter un collaborateur en situation de handicap ..... 5,16 M€ (38 %)
2/ accompagner les PSH via des aides humaines ..... 1,89 M€ (14 %)
3/ aménager le poste de travail d'une PSH ..... 1,75 M€ (13 %)
4/ favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des PSH ..... 1,68 M€ (12 %)
5/ former les PSH ..... 1,50 M€ (11 %)
6/ améliorer les conditions de transport ..... 1,10 M€ (8 %)

par aide :

1/ indemnité d'apprentissage ..... 3,70 M€ (27 %)
2/ aménagement de l'environnement de travail ..... 1,67 M€ (12 %)
3/ prothèse auditive ..... 1,48 M€ (11 %)
4/ transport adapté (domicile/travail) ..... 1,02 M€ (7 %)
5/ frais de formation des apprentis ..... 0,83 M€ (6 %)
6/ accompagnement vie professionnelle ..... 0,78 M€ (6 %)

Financements 2020 des aides plateforme par types et sous-types

Catalogue des aides depuis janv. 2017 *Source : Aides en stock au 04/01/2021*	ETAT	HOSPITALIERE	TERRITORIALE	TOTAL
Recruter un collaborateur en situation de handicap	52 273,01 €	404 965,90 €	4 700 020,06 €	**5 157 258,97 €**
Indemnité d'apprentissage	42 031,91	325 238,13 €	3 331 497,81 €	**3 698 767,85 €**
Prime d'insertion d'un apprenti			8 000,00 €	**8 000,00 €**
Aide financière pour l'apprenti	1 525,00	12 200,00 €	363 077,21 €	**376 802,21 €**
Accompagnement socio-pédagogique (apprenti, pacte, CUI-CAE)	4 716,10	29 527,77 €	273 044,65 €	**307 288,52 €**
Prime à la signature d'un CDD (apprenti, pacte, CUI-CAE)		6 000,00 €	227 442,80 €	**233 442,80 €**
Prime à la titularisation (apprenti, pacte, CUI-CAE)	4 000,00	32 000,00 €	485 600,00 €	**521 600,00 €**
Indemnité de stage (stagiaire école)			11 357,59 €	**11 357,59 €**
Favoriser l'accès aux aides destinées à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap	158 029,91 €	463 690,90 €	1 054 870,12 €	**1 676 590,93 €**
Aide sociale (Cesu, chèques vacances...)			54 915,39 €	**54 915,39 €**
Déménagement				**0,00 €**
Autre Prothèse et orthèse		2 336,21 €	5 466,04 €	**7 802,25 €**
Fauteuil roulant	25 382,95 €	43 991,10 €	60 160,87 €	**129 534,92 €**
Prothèse auditive	132 646,96 €	417 363,59 €	934 327,82 €	**1 484 338,37 €**
Aménager le poste de travail d'une personne en situation de handicap	186 315,68 €	331 472,42 €	1 232 275,22 €	**1 750 063,32 €**
Études relatives aux aménagements de postes	3 253,83 €	27 642,82 €	44 608,20 €	**75 504,85 €**
Aménagement de l'environnement de travail	183 061,85 €	303 829,60 €	1 186 966,50 €	**1 673 857,95 €**
Télétravail (cout d'installation)			400,00 €	**400,00 €**
Télétravail (abonnement et maintenance)			300,52 €	**300,52 €**
Aides exceptionnelles - pandémie COVID-19	67 436,63 €	29 350,50 €	147 024,81 €	**243 811,94 €**
Équipement informatique pour les apprentis	500,00 €	500,00 €	16 695,99 €	**17 695,99 €**
Équipement informatique pour les agents placés en travail occasionnel à distance	66 936,63 €	28 850,50 €	130 328,82 €	**226 115,95 €**
Accompagner les personnes en situation de handicap via des aides humaines	65 289,61 €	322 462,40 €	1 506 757,05 €	**1 894 509,06 €**
Interprète en langue des signes	2 604,33 €	55 661,75 €	31 089,27 €	**89 355,35 €**
Codeur et transcripteur	9 355,13 €	17 635,00 €	75 480,14 €	**102 470,27 €**
Accompagnement vie professionnelle	30 230,32 €	196 197,25 €	556 181,23 €	**782 608,80 €**
Accompagnement vie personnelle	376,90 €		23 167,39 €	**23 544,29 €**
Tutorat		33 606,69 €	694 712,61 €	**728 319,30 €**
Évaluation des capacités professionnelles		1 440,00 €	14 358,32 €	**15 798,32 €**
Soutien médico-psychologique	3490	2 396,00 €	29 453,00 €	**35 339,00 €**
Accompagnement externe sur le lieu de travail	19 232,93 €	15 525,71 €	82 315,09 €	**117 073,73 €**
Former les personnes en situation de handicap	30 609,80 €	131 065,65 €	1 342 135,71 €	**1 503 811,16 €**
Bilan de compétence et d'orientation	4 000,00 €	3 100,00 €	82 049,60 €	**89 149,60 €**
Formation de reconversion professionnelle	2075	38 624,56 €	208 938,41 €	**249 637,97 €**
Reconversion professionnelle : remboursement de la rémunération		11 110,71 €	70 110,91 €	**81 221,62 €**
Formation destinée à compenser le handicap		5 090,00 €	34 626,29 €	**39 716,29 €**
Compensation du handicap : remboursement de la rémunération	9110,88	8 643,51 €	82 435,25 €	**100 189,64 €**
Surcoût des actions de formation continue	5 208,12 €	16 664,89 €	95 118,96 €	**116 991,97 €**
Frais de formation des apprentis	10 215,80 €	47 831,98 €	768 856,29 €	**826 904,07 €**
Améliorer les conditions de transport	118 679,91 €	343 431,79 €	642 355,86 €	**1 104 467,56 €**
Transport adapté (domicile/travail)	112 678,60 €	325 306,74 €	579 997,28 €	**1 017 982,62 €**
Transport adapté (activités professionnelles)	2 722,50 €	2 766,69 €	26 200,19 €	**31 689,38 €**
Aménagement du véhicule personnel	3 278,81 €	15 358,36 €	36 158,39 €	**54 795,56 €**
Accompagner l'employeur dans le développement d'une politique handicap	2 778,10 €	35 647,26 €	57 156,16 €	**95 581,52 €**
Diagnostics et plan d'action		29 880,00 €	47 700,00 €	**77 580,00 €**
Abonnement plateforme milieu protégé	2 778,10 €	5 767,26 €	9 456,16 €	**18 001,52 €**
Communiquer - informer et sensibiliser les collaborateurs	9 635,16 €	40 220,70 €	38 317,61 €	**88 173,47 €**
Communication/Information/Sensibilisation plateforme	9 635,16 €	40 220,70 €	38 317,61 €	**88 173,47 €**
Renforcer l'accessibilité au poste de travail	15 000,00 €	2 011,90 €	24 074,10 €	**41 086,00 €**
Accessibilité aux postes de travail	15 000,00 €	2 011,90 €	24 074,10 €	**41 086,00 €**
Former les personnes en relation avec les agents en situation de handicap	0,00 €	5 113,00 €	20 790,58 €	**25 903,58 €**
Formation des personnels susceptibles d'être en relation avec les agents en situation de handicap		4 513,00 €	15 950,58 €	**20 463,58 €**
Formation des tuteurs		600,00 €	4 840,00 €	**5 440,00 €**
TOTAL AIDES PLATEFORME FINANCEES EN 2020	706 047,81 €	2 109 432,42 €	10 765 777,28 €	**13 581 257,51 €**

L'apprentissage en 2020

Source : Direction du Pilotage-CDC

1 385	5,97	+ 0,81 M€	44 %
paiements effectués	millions d'€ versés	par rapport à 2019 (+ 16 %)	du montant total des aides financées

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

L'apprentissage : une forte implication du FIPHFP dès sa création

Dès janvier 2009, le Comité national du FIPHFP a mis en place un ensemble de mesures visant à favoriser le développement de l'apprentissage des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

En 2013, pour inciter encore plus les employeurs publics à recruter des apprentis en situation de handicap sur tous les profils de postes et niveaux de formation quel que soit leur niveau de qualification, ces mesures ont été renforcées par une augmentation de l'indemnité versée pour la prise en charge du coût salarial annuel, pour un contrat confirmé à l'issue des deux premiers mois.

Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (formations comprises). Chaque employeur est invité à solliciter dans un premier temps des structures non spécialisées dans le champ du handicap au travail et à faire intervenir les financements du FIPHFP pour un accompagnement spécifique à la compensation du handicap.

Les aides proposées par le FIPHFP ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs faisant état d'un besoin pour un agent éligible au catalogue. Le principe de prise en charge du surcoût lié au handicap demeure valable. En ce sens, le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

Les aides du FIPHFP sont accordées sous réserve des évolutions du droit commun et de la loi.

Les aides financières du FIPHFP sont versées systématiquement à l'employeur.

Les financements du FIPHFP pour l'apprentissage en 2020

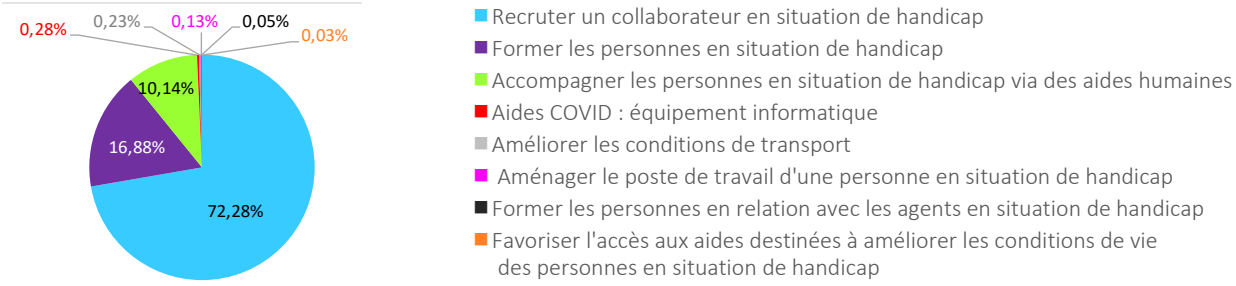
- 5 968 225 € ont été versés dans le cadre des aides plateforme relatives à l'apprentissage (contre 5 159 946 € en 2019), soit une augmentation de 16 %.
- 1 385 versements ont été effectués (contre 1 363 en 2019), soit + 1,6 %.
- 1 216 apprentis ont bénéficié des versements du Fonds (contre 1 129 en 2019), soit une augmentation de près de 8 %.
- Le coût moyen d'une aide financée pour un apprenti passe de 3 786 € à 4 309 € (+ 14 %).

Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 44 % du montant total des aides financées.

Répartition des aides apprentissage versées par fonction publique

Fonction publique d'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
75 300 €	437 953 €	5 454 972 €
1,26 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	7,34 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage	91,40 % du total des versements effectués en faveur de l'apprentissage
0,55 % du total des financements versés dans le cadre des aides plateforme	3,22 % du total des financements versés dans le cadre des aides plateforme	40,17 % du total des financements versés dans le cadre des aides plateforme

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



Bien que le montant global des aides versées en 2020 soit en baisse de -14 % par rapport à 2019, le montant mobilisé pour la seule ligne « Indemnité Apprentissage » a lui progressé sur 2020 par rapport à 2019 de + 23 % en montant (3,69 M€ en 2020 contre 2,99 M€ en 2019) avec un montant moyen financé qui passe de 5 614 € à 6 655 €), profitant essentiellement aux fonctions publiques hospitalière et territoriale.

Les apprentis bénéficiaires

En 2020, les financements du Fonds ont bénéficié à 1 216 apprentis, dont :

- 16 proviennent de la fonction publique d'État (1,32 %)
- 83 de la fonction publique hospitalière (6,83 %)
- 1 117 de la fonction publique territoriale (91,86 %)

Les aides financières du FIPHFP

- Aide forfaitaire d'entrée en apprentissage – versement à l'apprenti d'une aide forfaitaire de 1 525 € visant à couvrir les frais inhérents à l'entrée en apprentissage.
- Indemnité d'apprentissage – prise en charge, déduction faite des autres financements, de la rémunération à hauteur de 80 % du salaire brut chargé.
- Prime d'insertion – versement à l'employeur d'une prime forfaitaire d'insertion de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur titularise l'apprenti ou conclut avec lui un CDI.
- Frais de formation – prise en charge des frais de formation dans la limite de 10 000 €/an (pour un cycle de formation d'une durée de 36 mois maximum) ainsi que les frais de déplacement/ hébergement/restauration dans la limite de 150 €/jour tout compris.
- Maître d'apprentissage – participation à la formation du maître d'apprentissage à ses fonctions d'encadrement de l'apprenti dans la limite d'un plafond de 2 000 €/an et dans la limite maximale de 5 jours.
- Tutorat – indemnité pour compenser les heures de tutorat exercées par le maître d'apprentissage (plafond de 228h/an).
- Accompagnement – Aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap (maximum 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage).
- Aides techniques et humaines – Sur prescription du médecin de prévention, financement (dans la limite du plafond du catalogue des interventions) des aides techniques et humaines destinées à compenser le handicap de l'apprenti (aménagement de poste de travail, logiciels adaptés, aides à la mobilité, …).

EMPLOYEURS NATIONAUX	
FPE	12 291 €
FPH	0 €
FPT	0 €

0,01 M€

ILE-DE-FRANCE	
FPE	0 €
FPH	1 525 €
FPT	20 695 €

NORMANDIE	
FPE	9 111 €
FPH	0 €
FPT	124 402 €

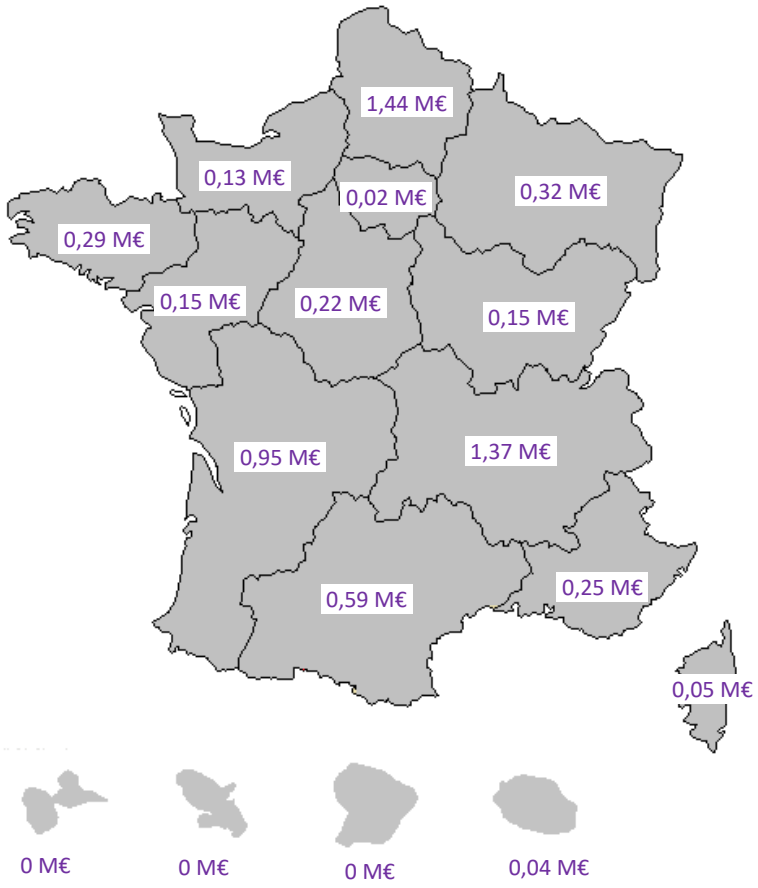
BRETAGNE	
FPE	0 €
FPH	16 609 €
FPT	273 033 €

PAYS DE LA LOIRE	
FPE	0 €
FPH	15 381 €
FPT	130 759 €

CENTRE-VAL DE LOIRE	
FPE	0 €
FPH	9 994 €
FPT	207 214 €

NOUVELLE AQUITAINE	
FPE	5 576 €
FPH	123 295 €
FPT	819 871 €

OCCITANIE	
FPE	13 782 €
FPH	48 342 €
FPT	523 744 €



HAUTS-DE-FRANCE	
FPE	14 918 €
FPH	61 579 €
FPT	1 360 711 €

GRAND-EST	
FPE	0 €
FPH	16 019 €
FPT	301 501 €

BOURGOGNE-FCHE CTE	
FPE	0 €
FPH	0 €
FPT	150 619 €

AUVERGNE-RHONE ALPES	
FPE	15 156 €
FPH	100 337 €
FPT	1 259 367 €

PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	
FPE	2 090 €
FPH	44 873 €
FPT	198 568 €

CORSE	
FPE	2 375 €
FPH	0 €
FPT	44 122 €

LA REUNION	
FPE	0 €
FPH	0 €
FPT	40 366 €

Les évolutions réglementaires

Le décret 2020-478 du 24 avril 2020 modifie les dispositions réglementaires du code du travail relatives à l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial afin de tirer les conséquences du III de l'art. 18 de la loi de transformation de la fonction publique qui ouvre le champ de ces dispositions aux administrations ne disposant pas de la personnalité morale, de l'art. 63 de cette même loi qui assure la cohérence du dispositif avec le secteur privé concernant les rémunérations des apprentis. Il assouplit également les conditions de majorations des rémunérations et ajuste les dispositions relatives au conventionnement avec une entreprise du secteur privée ou une autre administration en cohérence avec les dispositions applicables au secteur privé.

Le décret 2020-530 du 5 mai 2020 fixe pour une période limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage.
Le décret 2020-786 du 26 juin 2020 fixe les modalités de mise en œuvre de la contribution du CNFPT aux centres de formation des apprentis fixée à 50% des frais de formation des apprentis employés par les collectivités locales et les établissements publics en relevant.

Le décret 2020-1086 du 24 août 2020 définit les modalités de prise en charge financière de la période de formation en centre de formation d'apprentis prévue à l'art. 75 de la loi de finances rectificative pour 2020, qui ouvre la possibilité, sous certaines conditions, de commencer un cycle de formation entre le 1er août 2020 et le 31 décembre 2020 sans avoir été engagé par un employeur.

Le programme accessibilité

Source : Direction du Pilotage-CDC

8	14	1,59	7
demandes de financement enregistrées en 2020 (14 en 2019)	paiements effectués 393 en 2019 soit – 96 %	millions d'€ versés en 2020 4,23 M€ en 2019 (soit – 62 %)	dossiers en stock à fin 2020 (93 à fin 2019)

Les mises en paiement (DP) effectuées sur 2020 correspondent majoritairement à l'apurement du stock de dossiers constitué jusqu'à fin 2017.

Fin décembre 2020, il ne reste que 7 dossiers en stock : 4 en cours de traitement et 3 en attente des pièces justificatives.

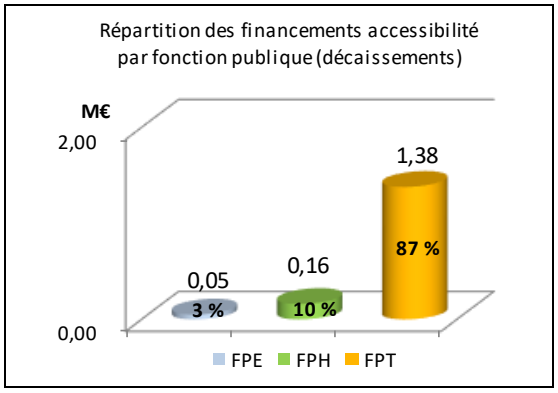
En 2020, les financements accordés dans le cadre du programme accessibilité s'élèvent à 1 591 380 €, en diminution de 62 % par rapport à 2019 (4 229 624 €). Ils ne représentent plus que 1,68 % du total des interventions (3,95 % en 2019) et 3 % des dépenses directes (6 % en 2019).

Depuis le 1er janvier 2018, le programme d'accessibilité bâtimentaire n'est plus financé, à l'exception de l'accessibilité numérique et des projets relatifs aux écoles du service public.

Les financements versés en 2020 concernent donc aussi les demandes antérieurement validées par le Fonds.

À noter que les financements accordés en 2020 ne concernent que l'accessibilité aux locaux professionnels

En 2020, la fonction publique territoriale demeure la principale bénéficiaire du programme accessibilité avec 87 % des financements enregistrés.



Les financements accordés dans le cadre du programme accessibilité se répartissent comme suit :

- 92 % pour la fonction publique de l'État
  47 406 € en 2020 contre 586 731 M€ en 2019
- + 24 % pour la fonction publique hospitalière
  158 845 € en 2020 contre 127 634 € en 2019
- - 61 % pour la fonction publique territoriale
  1 385 129 € en 2020 contre 3 515 259 € en 2019

Répartition des financements accessibilité par type et par fonction publique

fonction publique de l'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale
locaux professionnels	locaux professionnels	locaux professionnels
47 406 €	158 845 €	1 385 129 €
(soit 3 % du montant total versé dans le cadre de l'accessibilité)	(soit 10 % du montant total versé dans le cadre de l'accessibilité)	(soit 87 % du montant total versé dans le cadre de l'accessibilité)

Les conventions employeurs

pour une politique globale et ambitieuse

Source : Direction du Pilotage-CDC

96 conventions engagées 50,69 M€	**100** conv. Validées en CN/CL 57,49M€	**20 nouveaux employeurs ont conventionné en 2020** Depuis 2006, ce sont 523 employeurs qui ont conventionné avec le FIPHFP	**38,01** millions d'€ versés	**- 9,10 M€** par rapport à 2019 (- 19 %)

Aux travers de ses conventions, le Fonds conforte sa présence en région et renforce son implication aux côtés des employeurs publics.

Les employeurs qui définissent des stratégies globales en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap peuvent signer une convention pluriannuelle avec le FIPHFP. Leur objectif : favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En contrepartie, le FIPHFP finance les actions engagées dans le cadre du budget accordé. Cette convention engage l'employeur pour plusieurs années sur une série d'actions pensées en amont, propres au contexte spécifique de la collectivité et adaptées à l'évolution prévisionnelle des effectifs.

Conventionner avec le FIPHFP permet aux employeurs de :

- structurer leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- favoriser l'implication des agents dans un projet mené, de manière conjointe, par la direction et les institutions représentatives du personnel ;
- disposer d'un préfinancement.

De la même manière que pour les aides plateforme, la période de confinement a nécessité de mettre en place une organisation spécifique pour assurer la continuité du traitement des bilans annuels et l'accompagnement des employeurs dans la construction de leur projet.

Ainsi, un délai supplémentaire de 3 mois a été accordé aux employeurs pour la production des bilans annuels au titre des conventions.

Pour une meilleure attractivité de la convention, le processus de conventionnement a été simplifié.
Parmi les mesures de simplification :

- une adresse générique dédiée au dépôt de conventionnement pour l'employeur
- la disparition des fiches actions
- l'allègement de l'annexe des effectifs et du maintien (9 lignes contre 55 avant simplification)
- la simplification du plan d'action (6 lignes à compléter par l'employeur contre 69 avant simplification)
- la limitation des indicateurs de suivi
- la simplification des documents de suivi

Ce nouveau dispositif est entré en vigueur le 7 septembre 2020 pour les nouveaux dossiers non amorcés par l'employeur.

La crise sanitaire a eu un impact très important sur la possibilité des employeurs à construire des projets tant pour la fonction publique hospitalière qui a été en première ligne que pour les autres fonctions publiques.

Les conventions approuvées par le Comité d'engagement

En 2020, 96 conventions ont été approuvées par le comité d'engagement (contre 89 en 2019) pour un total d'engagement pluriannuel de 50 685 817 € (contre 40 233 367 € en 2019, soit + 26 %), dont 20 primo conventions et 76 renouvellements, répartis comme suit :

FPE		FPH		FPT	
10 conventions		21 conventions		65 conventions	
11 436 835 €		8 256 007 €		30 992 975 €	
2 primo	366 601 €	8 primo	2 689 174 €	10 primo	2 585 624 €
0 nationale	*0 €*				
2 locales	*366 601 €*				
8 renouv	11 070 234 €	13 renouv	5 566 833 €	55 renouv	28 407 351 €
6 nationales	*10 605 726 €*				
2 locales	*464 508 €*				
- 21 %		+ 133 %		+ 39 %	
d'engagement pluriannuel qu'en 2019		d'engagement pluriannuel qu'en 2019		d'engagement pluriannuel qu'en 2019	

- Sur les 6 conventions nationales, 2 représentent à elles-seules près de 85 % du total des engagements pluriannuels : les ministères économiques et financiers (5 M€) et l'éducation nationale (convention financière annuelle de 4 M€).
- 5 conventions locales atteignent ou dépassent 1 M€ d'engagements pluriannuels, dont la ville de Paris avec une convention pluriannuelle de près de 6,5M€. À noter également 2 conventions locales qui affichent un montant pluriannuel d'engagement supérieur à 900 000 € (les départements du Nord et de Loire-Atlantique).
- 11 conventions locales sont comprises entre 500 000 et 900 000 €
- 43 conventions locales sont comprises entre 200 000 et 499 000 €
- 29 conventions locales sont inférieures à 200 000 €

Les conventions validées en 2020 par les Comités national et locaux

En 2020, 100 conventions ont été validées par le Comité national et les Comités locaux pour un total d'engagement pluriannuel de 57 490 606 €, contre 86 conventions en 2019 pour 35 549 957 M€, soit + 21,94 M€ (+ 62 %) :

- 10 conventions employeurs nationaux pour un total de 16,77 M€
  dont 1 primo (0,40 M€) et 9 renouvellements (16,37 M€).

- 90 conventions locales pour un total de 40,72 M€
  dont 15 primo (4,49 M€) et 75 renouvellements (36,22 M€).

FPE		FPH		FPT	
12 conventions		21 conventions		67 conventions	
16 915 989 €		8 466 141 €		32 108 476 €	
1 primo	126 991 €	7 primo	2 527 991 €	8 primo	2 237 397 €
0 nationale	*0 €*			*1 nationale*	*398 235 €*
1 locale	*126 991 €*			*7 locales*	*1 839 162 €*
11 renouv	16 788 998 €	14 renouv	5 938 150 €	59 renouv	29 871 079 €
9 nationales	*16 375 726 €*				
2 locale	*413 272 €*				

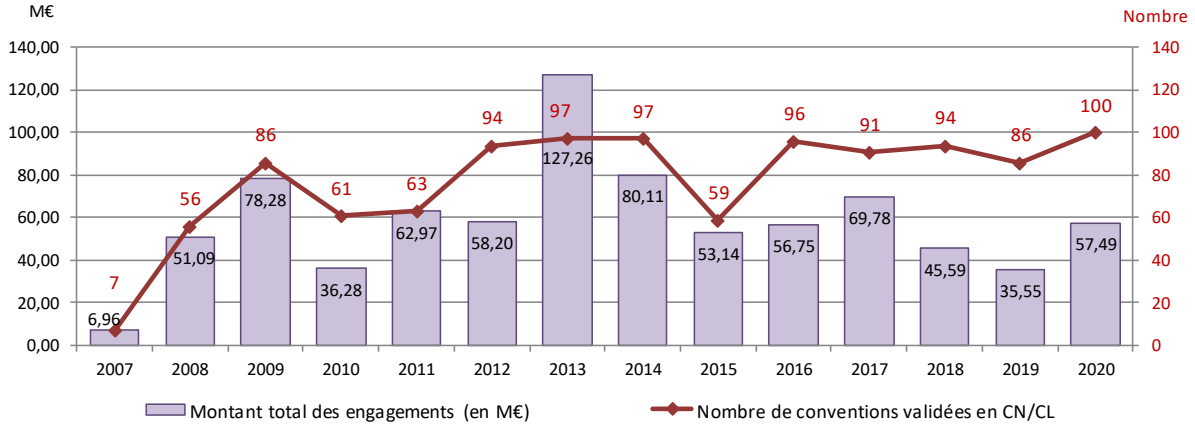
10 conventions employeurs nationaux approuvées par le Comité national	16 773 961 €
DIRECTION GÉNÉRALE DE L'AVIATION CIVILE (DGAC)	270 000 €
CENTRE NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE (CNRS)	2 200 000 €
MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR	3 300 000 €
CAISSE NATIONALE D'ASSURANCE VIEILLESSE (CNAV)	199 976 €
MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION	995 750 €
CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT)	398 235 €
MINISTÈRES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS	5 000 000 €
MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE	4 000 000 €
INSTITUT NATIONAL DE RECHERCHE EN INFORMATIQUE ET AUTOMATISMES (INRIA) – *convention transitoire*	60 000 €
INSTITUT NATIONAL DES JEUNES SOURDS DE PARIS (INJS)	350 000 €

15 nouvelles conventions employeurs et 75 renouvellements validés par les comités locaux	40 716 645€

REGIONS	EMPLOYEURS		PRIMO	RENOUV
AUVERGNE - RHONE ALPES	COMMUNE POINT DE CLAIX (convention simplifiée)	FPT	172 750,00 €	
	CH ANNECY GENEVOIS	FPH	356 133,00 €	
	DEPARTEMENT DU PUY DE DOME	FPT	424 221,00 €	
	CDG DE LA DROME	FPT		156 000,00 €
	CDG DU CANTAL	FPT		158 800,00 €
	DEPARTEMENT DE L'ALLIER	FPT		184 006,00 €
	INJS DE CHAMBERY	FPE		184 967,00 €
	CDG DE SAVOIE	FPT		207 000,00 €
	COMMUNE/CCAS DE VAULX EN VELIN	FPT		212 395,00 €
	CDG DU PUY DE DOME	FPT		295 500,00 €
	COMMUNE NOUVELLE D'ANNECY	FPT		324 972,00 €
	DEPARTEMENT DE L'AIN	FPT		349 948,00 €
	GPT HOSPITALIER DES PORTES DE PROVENCE	FPH		387 670,91 €
	GRAND LYON METROPOLE	FPT		800 025,00 €
	COMMUNE DE LYON	FPT		804 520,00 €
	COMMUNE/CCAS/METROPOLE DE GRENOBLE	FPT		1 000 000,00 €
			953 104,00 €	5 065 803,91 €
BOURGOGNE - FRANCHE CTE	DEPARTEMENT DU JURA	FPT		325 980,00 €
	DEPARTEMENT DE LA SAONE ET LOIRE	FPT		230 506,00 €
	CDG DE LA HAUTE SAONE	FPT		180 000,00 €
	CDG DE LA COTE D'OR	FPT		135 000,00 €
	DEPARTEMENT DE LA COTE D'OR	FPT		270 993,00 €
	COMMUNE/CCAS CHALON S/SAONE ET GRAND CHALON	FPT		395 854,00 €
	COMMUNE/CCAS ET METROPOLE DE BESANCON	FPT		397 800,00 €
			0,00 €	1 936 133,00 €
BRETAGNE	CH FERDINAND GRALL DE LANDERNEAU	FPH	319 828,00 €	
	COMMUNE, CCAS, METROPOLE DE RENNES	FPT		778 613,28 €
	CHRU DE BREST	FPH		612 005,60 €
	CDG DU MORBIHAN	FPT		191 820,00 €
	DEPARTEMENT DU FINISTERE	FPT		600 126,00 €
	CH GUILLAUME REGNIER	FPH		549 787,00 €
			319 828,00 €	2 732 351,88 €
CENTRE - VAL DE LOIRE	CHR D'ORLEANS	FPH	213 919,00 €	
	CDG DE L'INDRE	FPT	151 700,00 €	
	CDG DU LOIRET	FPT		149 200,00 €
	CHRU BRETONNEAU DE TOURS	FPH		447 651,00 €
	REGION CENTRE VAL DE LOIRE	FPT		493 080,00 €
			365 619,00 €	1 089 931,00 €
CORSE	CH DE CASTELLUCIO	FPH	195 686,00 €	
	CDG DE LA HAUTE CORSE	FPT		146 800,00 €
			195 686,00 €	146 800,00 €

GRAND-EST	CH HAUTE-MARNE, ST DIZIER, VITRY LE FRANCOIS	FPH	399 107,00 €	
	GHR MULHOUSE SUD ALSACE	FPH	794 492,60 €	
	CDG DE LA MARNE	FPT		85 420,00 €
	CDG DE L'AUBE	FPT		113 900,00 €
	COMMUNE/CCAS/AGGLO CHALONS EN CHAMPAGNE	FPT		155 225,00 €
	CDG DES VOSGES	FPT		249 000,00 €
	CDG DE LA MOSELLE	FPT		291 127,40 €
	DEPARTEMENT DE LA MOSELLE	FPT		435 225,00 €
			1 193 599,60 €	1 329 897,40 €
HAUTS-DE-FRANCE	COMMUNE/CCAS DUNKERQUE / SCAS DE ST POL S/MER	FPT		354 060,00 €
	CH DE BOULOGNE SUR MER	FPH		173 566,00 €
	DEPARTEMENT DE LA SOMME	FPT		356 126,00 €
	DEPARTEMENT DU NORD	FPT		995 092,75 €
	VILLE/CCAS DE LILLE/COMMUNES LOMME HELLEMMES	FPT		1 000 000,00 €
				2 878 844,75 €
ILE-DE-FRANCE	DEPARTEMENT DU VAL D'OISE	FPT		309 525,00 €
	CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE PARIS IDF	FPE		228 305,00 €
	CH SUD FRANCILIEN	FPH		371 317,20 €
	CDG DE SEINE ET MARNE	FPT		99 360,00 €
	VILLE/CCAS DE SAINT DENIS	FPT		227 042,19 €
	CH LUCIE ET RAYMOND AUBRAC VILLENEUVE ST GEORGES	FPH		278 226,00 €
	GHT GRAND PARIS NORD EST	FPH		711 150,00 €
	VILLE DE PARIS	FPT		6 466 768,00 €
				8 691 693,39 €
NORMANDIE	COMMUNE DE ROUEN	FPT		366 021,00 €
	CHU DE ROUEN	FPH		606 498,00 €
				972 519,00 €
NOUVELLE AQUITAINE	COMMUNES MARMANDE-TONNEINS/AGGLO VAL DE GARONNE	FPT	187 330,00 €	
	CH DE CADILLAC	FPH	248 825,00 €	
	CH DES PYRENEES	FPH		170 494,80 €
	DEPARTEMENT DE LA CHARENTE MARITIME	FPT		254 100,00 €
	DEPARTEMENT DE LA CHARENTE	FPT		326 175,00 €
	CH DE PAU	FPH		352 335,00 €
	CDG DE LA GIRONDE	FPT		403 900,00 €
	ETABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTE DE CHARENTE	FPH		549 575,00 €
			436 155,00 €	2 056 579,80 €
OCCITANIE	CDG DES PYRENEES ORIENTALES	FPT	109 949,00 €	
	ISAE-SUPAERO	FPE	126 991,00 €	
	DEPARTEMENT DES HAUTES-PYRENEES	FPT	437 702,00 €	
	COMMUNE ET METROPOLE DE MONTPELLIER	FPT		852 904,96 €
	CDG DU GERS	FPT		206 500,00 €
	CDG DE L'AVEYRON	FPT		152 600,00 €
	CDG DE l'AUDE	FPT		196 800,00 €
	CDG DE L'HERAULT	FPT		260 300,00 €
	CDG DE LA HAUTE GARONNE	FPT		425 400,00 €
	DEPARTEMENT DE L'HERAULT	FPT		512 756,50 €
	COMMUNE/CCAS/METROPOLE TOULOUSE	FPT		1 468 410,73 €
			674 642,00 €	4 075 672,19 €
PAYS DE LA LOIRE	Ville/CCAS Cholet - CIAS/AGGLO DU CHOLETAIS*	FPT		304 225,00 €
	CDG DE LOIRE ATLANTIQUE	FPT		260 200,00 €
	CH DE SAINT NAZAIRE	FPH		404 696,00 €
	COMMUNE/METROPOLE/CCAS D'ANGERS	FPT		896 960,00 €
	DEPARTEMENT DE LOIRE ATLANTIQUE (CD)	FPT		948 491,00 €
	** validée par le Comité national*			2 814 572,00 €
PROVENCE-ALPES-COTE D'AZUR	COMMUNE/CCAS D'ARLES	FPT	355 510,00 €	
	CDG DU VAUCLUSE	FPT		121 290,00 €
	CHS DE MONTFAVET	FPH		323 178,00 €
	COMMUNE/CCAS/METROPOLE DE NICE	FPT		1 257 330,00 €
			355 510,00 €	1 701 798,00 €
MARTINIQUE	CDG DE LA MARTINIQUE	FPT		181 080,00 €
				181 080,00 €
LA REUNION	COMMUNE LE TAMPON	FPT		200 000,00 €
	DEPARTEMENT DE LA REUNION (CD)	FPT		348 825,00 €
				548 825,00 €

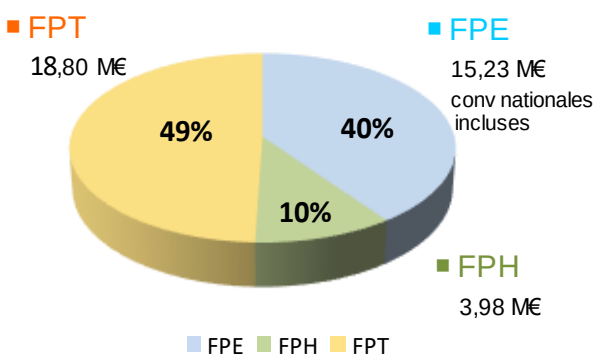
Le schéma ci-dessous retrace l'évolution des conventions validées en CN/CL
(nombre de conventions et total des engagements pluriannuels)



Les financements versés en 2020

- En 2020, le total des financements versés s'élève à 38 008 510 €, contre 47 108 117 € en 2019, soit une baisse de 9,1 M€ (- 19 %).
- Les versements effectués en 2020 dans le cadre des conventions employeurs représentent 40 % du montant total des interventions et 71 % des dépenses directes.

Répartition des financements versés en 2020 par fonction publique



fonction publique de l'État	15,23 M€ versés en 2020	(12,72 M€ en 2019)	↗ + 20 %
fonction publique hospitalière	3,98 M€ versés en 2019	(4,77 M€ en 2019)	↘ - 17 %
fonction publique territoriale	18,80 M€ versés en 2019	(29,62 M€ en 2019)	↘ - 37 %

Les partenariats

partager des compétences et démultiplier les actions

36,83 millions d'€ engagés	39,78 millions d'€ versés	+ 1,79 M€ par rapport à 2019 (+ 5 %)	42 % du total des interventions

Le FIPHFP, en tant que financeur, noue des partenariats avec d'autres acteurs du handicap afin de créer des synergies, de partager les compétences et de démultiplier les actions du Fonds en faveur des personnes en situation de handicap.

En 2020, le total des **montants engagés** dans le cadre des partenariats s'élève à 36 828 502 €, dont :

- Partenariat Fonction publique Territoriale :
  CNFPT : 700 000 €
- Partenariat Fonction publique Hospitalière :
  Fédération Hospitalière de France : 25 000 €
- Partenariats « Actions communes » :
  AGEFIPH : 36 000 000 €
  PRITH Occitanie 60 000 €
  PRITH Grand-Est : 39 000 €
  PRITH La Réunion : 4 502

Le total des **financements versés** augmente de 5 % en 2020 et s'élève à 39 783 993 € (contre 37 996 241 € en 2019) dont :

- 7 % pour des partenariats noués avec les fonctions publiques (2 659 433 €)
  FHF : 51 673 €
  ANFH : 1 907 760 €
  CNFPT : 700 000 €
- 92 % dans le cadre de la convention financière Agefiph : 36 689 793 €
- 1 % à destination des autres actions communes (434 767 €)
  PRITH Occitanie : 59 216 €
  PRITH Nouvelle-Aquitaine : 30 000 €
  PRITH Grand-Est : 29 880 €
  PRITH La Réunion : 16 296 €
  ANSA : 7 500 €
  Université de Pau : 36 875 €
  FFH : 255 000 €

Répartition des financements versés en 2020

fonction publique de l'État
0 M€

fonction publique hospitalière
1,96 M€

fonction publique territoriale
0,70 M€

ACTIONS COMMUNES
0,44 M€

AGEFIPH
36,69 M€

Partenariat FIPHFP/AGEFIPH
Une quatrième convention cadre 2020-2022
et une convention financière de 36 millions € pour 2020

En leur qualité d'acteurs majeurs de la mise en œuvre des politiques publiques pour l'emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP et l'Agefiph développent leur coopération et renforcent leur efficacité d'action, pour une meilleure lisibilité de leurs offres respectives.

Le renforcement d'une stratégie commune participera à l'instauration d'un véritable dialogue, à l'affirmation d'une volonté politique forte et à une réflexion commune sur l'offre de services, l'avenir du modèle économique et de la gouvernance des deux Fonds.

La convention cadre 2020-2022, votée par le Comité national le 18 juin 2020, prolonge la dynamique engagée et intègre la détermination des deux Fonds d'accompagner conjointement la transition vers une société inclusive. Le FIPHFP et l'Agefiph souhaitent amplifier l'ambition initiale de coopération dans le cadre d'engagements réciproques, structurés autour de 5 axes :

Une stratégie partagée et concertée, au plus haut niveau entre les deux fonds et sur les territoires	**Une réflexion commune pour une offre de services harmonisée et plus lisible au niveau national et sur les territoires.**	**Un engagement commun renforcé en faveur de l'apprentissage et de la formation**	**Une contribution active pour une politique de prévention de la désinsertion et de maintien dans l'emploi ambitieuse**	**Un engagement commun renforcé pour l'innovation et l'expérimentation**

Le budget prévu pour la convention financière Agefiph 2020 (36 000 000 €) est quasi identique à celui de 2019 (35 948 000 €). Depuis 2019, le FIPHFP ne participe plus aux financements des formations des demandeurs d'emploi via ce partenariat.
Par ailleurs, la contribution aux « prestations d'appui spécifique » sur le volet maintien, a été renforcée, ainsi que la contribution à la plateforme de prêt de matériel et aux projets innovants cofinancés.

Constitution d'un groupement permanent de commandes

Dans un souci de cohérence, d'obtention d'offres économiquement intéressantes et de consultations communes, les partenaires conviennent de se grouper, au travers d'une convention de groupement de commandes, ayant pour objet la préparation, la passation et le suivi des contrats portant sur les domaines inscrits dans la convention financière annuelle.

La convention financière 2020 détermine les modalités de cofinancement, le budget annuel affecté aux actions communes cofinancées, ainsi que les modalités de versement des contributions par le FIPHFP à l'Agefiph.

Cadre	Actions	Participation FIPHFP
ACCOMPAGNEMENT VERS L'EMPLOI		**22 326 068 €**
	OPS - Accompagnement vers l'emploi	17 131 068 €
	PAS (prestations d'appuis spécifiques) au titre de l'insertion	4 800 000 €
	Prestation Handicap Projet (prestations d'analyse ces capacités ?)	250 000 €
	Plateforme de prêt de matériel	145 000 €
ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI		**10 228 932 €**
	OPS - Accompagnement dans l'emploi	6 628 932 €
	PAS (prestations d'appuis spécifiques) au titre du maintien	1 600 000 €
	EPAAST (études préalables à l'aménagement des situations de travail)	700 000 €
	Comète France	1 300 000 €
FORMATION		**1 280 000 €**
	PSOP (prestation spécifique d'orientation professionnelle) – Agents secteur public	280 000 €
	PSOP (prestation spécifique d'orientation professionnelle) – Demandeurs d'emploi	1 000 000 €
	Formation des demandeurs d'emploi	0 €
	Formation – accompagnement pendant l'apprentissage	0 €
EMPLOI ACCOMPAGNE		**1 100 000 €**
INNOVATION		**200 000 €**
	Projets innovants cofinancés	150 000 €
	Évaluations	50 000 €
COMMUNICATION		**65 000 €**
	TOTAL INTERVENTION	**35 200 000 €**
FRAIS DE GESTION		800 000 €
	TOTAL FINANCEMENT FIPHFP	**36 000 000 €**

Partenariat FIPHFP/CNFPT
Une convention-cadre triennale 2019 - 2021
Une convention financière annuelle : 700 000 € pour 2020

C'est pour contribuer à la mise en œuvre opérationnelle, au sein de la fonction publique territoriale, de la loi du 11 février 2005 que le CNFPT et le FIPHFP ont souhaité, dès 2007, formaliser leur collaboration en signant une première convention en 2008, renouvelée en 2011 puis en 2016.

Interface majeure entre les grandes politiques publiques nationales et leur mise en œuvre dans les collectivités territoriales, le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) a affirmé sa volonté d'accompagner les politiques publiques et prioritairement celles en faveur de l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes en situation de handicap. Ainsi, la prise en compte du handicap fait partie des grandes causes d'intérêt général promues par le CNFPT.

L'objectif général de la convention 2019-2021 est le développement et la mise en œuvre d'actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap.

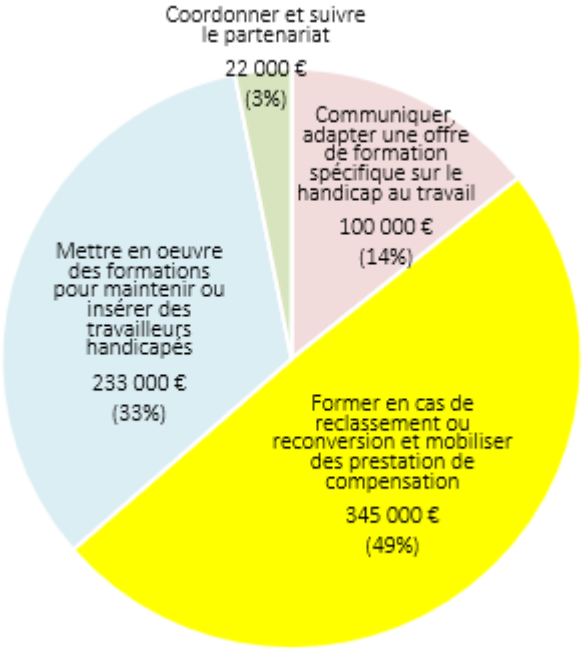
un programme d'actions répondant à 3 objectifs

Concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap	Favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap	Favoriser l'accès aux formations du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap et des personnels non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, fonctionnaires de l'État ou hospitaliers…)

Un avenant à la convention-cadre précise l'exécution financière pour les années 2020 et 2021.

Pour l'année 2020, le montant maximum attribué par le FIPHFP s'élève à 700 000 €. Les actions financées sont détaillées dans un plan d'actions annexe.

Elles sont reprises dans le schéma ci-contre



Le Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

Issu de la loi du 8 août 2016 (dite « Loi Travail ») et du décret d'application du 27 décembre 2016, l'emploi accompagné est un dispositif destiné à permettre aux personnes en situation de handicap d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail.

Il comprend un accompagnement médico-social et un soutien à l'insertion professionnelle du travailleur en situation de handicap ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.
Il associe ainsi les acteurs du médico-social et les acteurs de l'emploi.

Il comporte au minimum les prestations suivantes :
- L'évaluation de la situation de la personne handicapée, selon son projet professionnel, ses capacités et ses besoins.
- La réalisation du projet professionnel en vue d'une insertion dans un emploi en milieu ordinaire de travail.
- L'assistance du bénéficiaire, en lien avec les entreprises susceptibles de le recruter.
- L'accompagnement dans l'emploi de la personne pour sécuriser son parcours professionnel, par exemple en facilitant l'accès à la formation et aux bilans de compétences ou en proposant des adaptations ou aménagements de l'environnement de travail de la personne au regard de ses besoins.

Les bénéficiaires du DEA
- Les personnes en situation de handicap reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH *(commission des droits à l'autonomie des personnes handicapées)*.
- Les personnes handicapées accueillies en ESAT ou en recherche d'emploi en milieu ordinaire de travail ou déjà en emploi en milieu ordinaire et qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.
- Le DEA est ouvert dès l'âge de 16 ans.

L'accès au DEA
- À la demande de la personne ou de l'employeur si la personne occupe un emploi.
- D'autres acteurs peuvent également préconiser une orientation vers ce dispositif : un opérateur du Service Public de l'Emploi *(Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale),* un ESMS *(établissement et service médico-social)* ou un service soins…
- La demande est faite auprès de la MDPH *(maison départementale des personnes handicapées)*.

Depuis trois ans, l'État a renforcé et déployé le dispositif d'emploi accompagné, à l'échelle nationale, notamment dans la Fonction publique.

Une centaine de structures, opératrices du dispositif d'emploi accompagné, sont aujourd'hui actives sur l'ensemble du territoire suite à l'appel à candidatures lancé par les agences régionales de santé (ARS), en partenariat avec les DIRECCTE, le FIPHFP et l'Agefiph. Elles sont les interlocuteurs privilégiés des employeurs publics pour leur besoin (recrutement/maintien) en matière de DEA.

En 2020, le financement de l'emploi accompagné s'élève à 22,1 M€ dont :

- 15 M€ financés par l'État (68 %),
- 6 M€ par l'Agefiph (27 %)
- 1,1 M€ par le FIPHFP (5 %).

Depuis 2017, l'État a participé au financement du dispositif à hauteur de 32 M€, l'Agefiph pour 15,2 M€ et le FIPHFP pour 3,2 M€.

Fin 2020, environ 3 000 personnes en situation de handicap étaient accompagnées via le DEA. Parmi elles, 1 120 étaient en emploi (soit 37%) dont 250 dans la Fonction publique (22 % des personnes en emploi).

Mobiliser les différentes aides en matière d'emploi accompagné

Le FIPHFP propose également aux employeurs publics, via son catalogue des interventions, un accompagnement en emploi des personnes en situation de handicap (notamment pour le handicap psychique, mental, cognitif ou les troubles du spectre de l'autisme). Il peut être mobilisé sur simple prescription du médecin de prévention, lors d'un recrutement ou d'un maintien dans l'emploi.

En outre, une prestation d'appui spécifique (PAS) pour le Handicap psychique, mental ou cognitif peut également être prescrite par un Service Public de l'Emploi (Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale) ou un employeur sous convention avec le FIPHFP, en amont d'un DEA ou d'une sollicitation du FIPHFP via son catalogue.

Les Handi-Pactes

Un outil d'animation et de développement des partenariats régionaux

2014-2017	2017-2020	Reconduction	Lancement
1ère génération d'Handi-Pactes	2ème génération d'Handi-Pactes	du dispositif pour 5 mois	des Handi-Pactes 3ème génération

En 2014, le FIPHFP a décidé de doter chaque région d'un outil d'animation et de développement des partenariats régionaux - les Handi-Pactes – permettant de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2017, suite au bilan positif de la 1ère génération, les Handi-Pactes ont été reconduits dans le cadre d'une 2ème génération, avec un budget réduit. En 2020, ils ont été prolongés jusqu'au 15 janvier 2021.

Des objectifs multiples

Pour la région	• Faire de l'emploi public, un facteur d'inclusion sociale pour les personnes handicapées. • Faciliter la mise en adéquation de l'offre des acteurs publics de l'insertion et des besoins des employeurs publics.
Pour le FIPHFP	• Renforcer l'offre du FIPHFP auprès des employeurs publics pour les accompagner dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. • Créer les conditions favorables à l'insertion durable des agents en situation de handicap au sein de la Fonction publique.
Pour les employeurs publics	• Mieux répondre à leur obligation d'emploi. • Favoriser une meilleure intégration des personnes en situation de handicap. • Apporter des outils d'aide à la mise en place ou au développement d'une politique handicap responsable.
Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi	• Travailler et faire valoir leurs compétences dans un environnement de travail adapté.

Des actions regroupées autour de 4 axes

Aider à définir et formaliser une politique de gestion du handicap en milieu de travail ordinaire	Développer la qualification des acteurs et capitaliser les actions et initiatives locales	Créer les conditions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques	Communiquer sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

Les Handi-Pactes 3ème génération

Fin 2020, le FIPHFP a lancé un nouvel appel d'offres pour le renouvellement en 2021 des Handi-Pactes :

un montant total de 4,5 M€ et des missions recentrées autour de 3 axes

- Un plan d'actions annuel en cohérence avec la politique handicap du FIPHFP.
- Un rapport annuel des prestations exécutées.
- Une évaluation qualitative et quantitative des actions engagées.

- Des échanges de pratiques pour créer une dynamique handicap au sein du secteur public et approfondir les connaissances du secteur handicap.
- Une mise en réseau et animation des correspondants handicap des employeurs des trois versants de la fonction publique.

- Une actualisation, la 1ère année, des sites internet existants.
- L'alimentation, à compter de la 2ème année, du site national du FIPHFP.
- Une contribution dans l'élaboration d'une newsletter nationale et d'un centre de ressources national partagé.
- L'information des employeurs.

Les résultats du Fonds

Le taux d'emploi

miroir des actions du FIPHFP

Source : Direction du Pilotage-CDC

5,58 %
taux d'emploi direct

L'EMPLOI DIRECT
une priorité inscrite dans la loi n° 2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

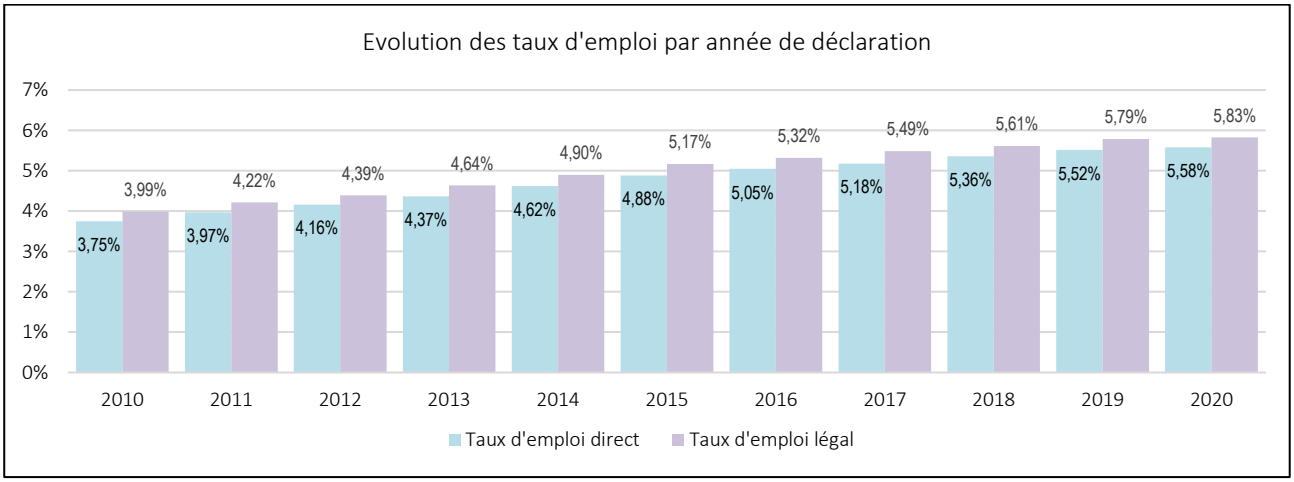
5,83 %
taux d'emploi légal

En constante évolution depuis la création du Fonds, le taux d'emploi direct est passé de 3,55 % en 2006 à 5,58 % en 2020 dans la Fonction publique, soit + 2,03 points.

La fonction publique territoriale, au-dessus des 6 % en taux d'emploi direct depuis 2016, poursuit sa progression avec + 0,1 point par rapport à l'année précédente et affiche un taux d'emploi direct de 6,70 %.

On note une stabilisation pour la fonction publique d'État et + 0,07 point pour la fonction publique hospitalière.

Les taux d'emploi



fonction publique de l'État

4,67 %
taux d'emploi direct
→ équivalent à 2019

4,86 %
taux d'emploi légal

fonction publique hospitalière

5,54 %
taux d'emploi direct
↗ + 0,07 points p/r à 2019

5,79 %
taux d'emploi légal

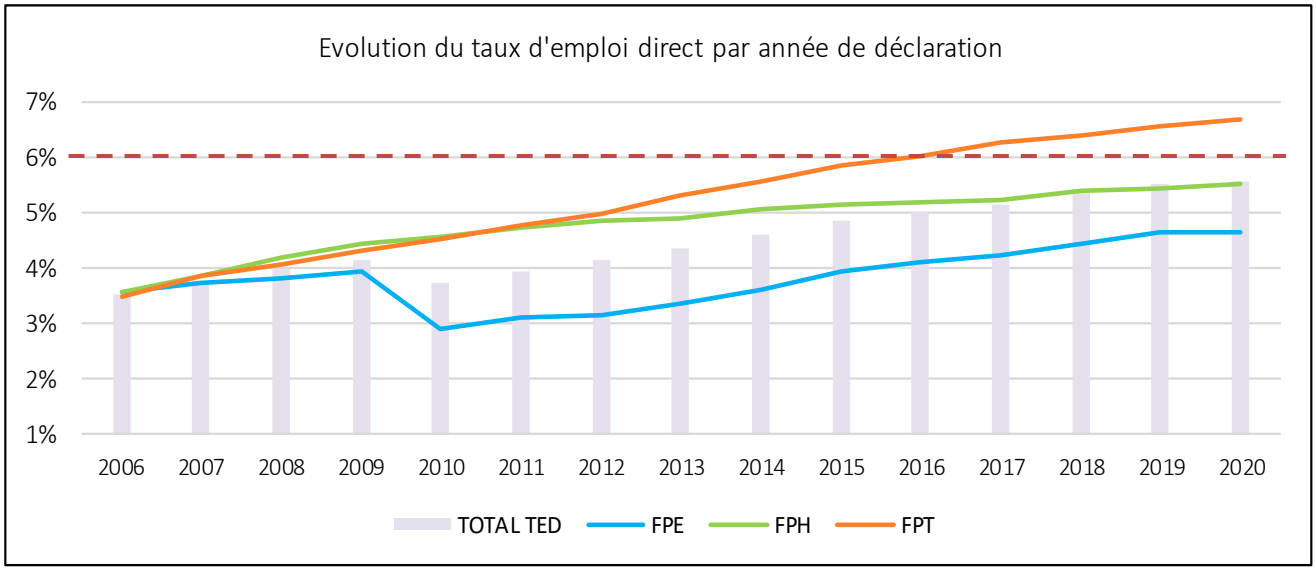
fonction publique territoriale

6,70 %
taux d'emploi direct
↗ + 0,1 point p/r à 2019

7,04 %
taux d'emploi légal

Évolution des taux d'emploi direct et légal dans les fonctions publiques

	Décl 2010 Effectif au 01/01/2009	Décl 2011 Effectif au 01/01/2010	Décl 2012 Effectif au 01/01/2011	Décl 2013 Effectif au 01/01/2012	Décl 2014 Effectif au 01/01/2013	Décl 2015 Effectif au 01/01/2014	Décl 2016 Effectif au 01/01/2015	Décl 2017 Effectif au 01/01/2016	Décl 2018 Effectif au 01/01/2017	Décl 2019 Effectif au 01/01/2018	Décl 2020 Effectif au 01/01/2019
FP de l'Etat											
Taux d'emploi direct	2,91%	3,12%	3,17%	3,37%	3,63%	3,94%	4,13%	4,24%	4,47%	4,67%	4,67%
Taux d'emploi légal	3,10%	3,31%	3,33%	3,56%	3,83%	4,18%	4,34%	4,52%	4,65%	4,87%	4,86%
FP Hospitalière											
Taux d'emploi direct	4,57%	4,74%	4,85%	4,93%	5,08%	5,14%	5,22%	5,26%	5,40%	5,47%	5,54%
Taux d'emploi légal	4,83%	4,99%	5,10%	5,20%	5,34%	5,41%	5,51%	5,55%	5,67%	5,73%	5,79%
FP Territoriale											
Taux d'emploi direct	4,54%	4,77%	5,01%	5,31%	5,58%	5,86%	6,04%	6,27%	6,42%	6,60%	6,70%
Taux d'emploi légal	4,86%	5,10%	5,32%	5,66%	5,97%	6,22%	6,39%	6,62%	6,76%	6,94%	7,04%
Total Fonction publique	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Taux d'emploi direct	3,75%	3,97%	4,16%	4,37%	4,62%	4,88%	5,05%	5,18%	5,36%	5,52%	5,58%
Taux d'emploi légal	3,99%	4,22%	4,39%	4,64%	4,90%	5,17%	5,32%	5,49%	5,61%	5,79%	5,83%



Depuis 2006 le taux d'emploi direct a progressé de :

- + 1,08 point pour la fonction publique de l'État
- + 1,97 point pour la fonction publique hospitalière
- + 3,23 points pour la fonction publique territoriale

Le taux d'emploi direct en région

EMPL. NATIONAUX	
FPE	4,77 %
FPH	
FPT	7,85 %

4,77 %

ILE DE FRANCE	
FPE	2,85 %
FPH	5,04 %
FPT	6,23 %

NORMANDIE	
FPE	3,82 %
FPH	5,58 %
FPT	6,51 %

HAUTS DE FRANCE	
FPE	4,89 %
FPH	5,50 %
FPT	7,45 %

BRETAGNE	
FPE	7,19 %
FPH	5,42 %
FPT	6,99 %

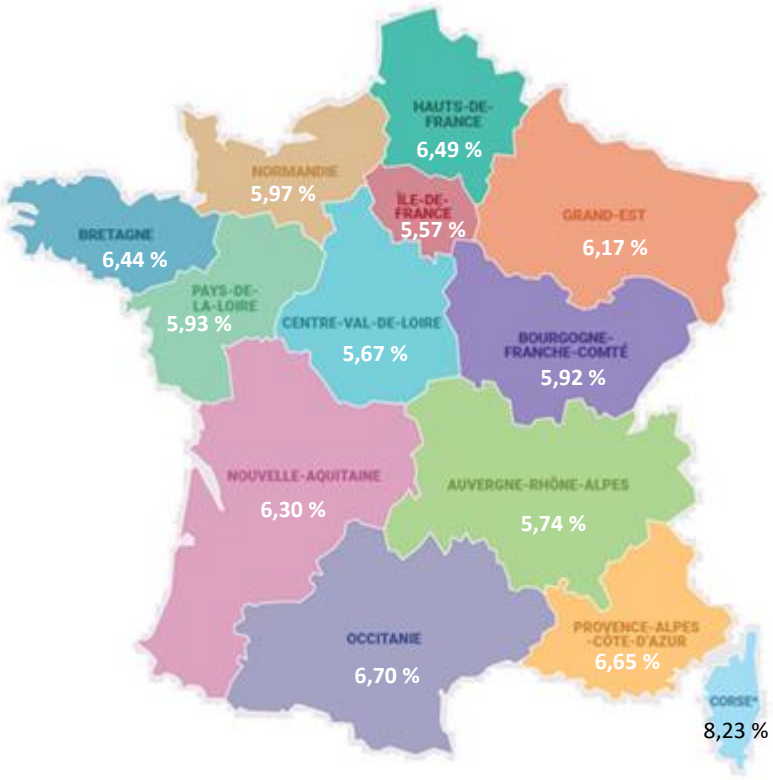
GRAND EST	
FPE	3,55 %
FPH	6,33 %
FPT	6,59 %

PAYS DE LA LOIRE	
FPE	3,31 %
FPH	5,27 %
FPT	6,70 %

BOURG-FCHE CTE	
FPE	3,60 %
FPH	5,49 %
FPT	6,67 %

CENTRE-VDL	
FPE	4,11 %
FPH	5,18 %
FPT	6,28 %

AUVERGNE-RA	
FPE	4,19 %
FPH	4,91 %
FPT	6,59 %



NOUV AQUITAINE	
FPE	4,37 %
FPH	5,74 %
FPT	6,96 %

PACA	
FPE	3,77 %
FPH	6,06 %
FPT	7,25 %

OCCITANIE	
FPE	4,66 %
FPH	6,40 %
FPT	7,16 %

CORSE	
FPE	3,73 %
FPH	7,62 %
FPT	9,21 %

ST PIERRE/MIQUELON	
FPE	
FPH	3,78 %
FPT	3,77 %

GUADELOUPE	
FPE	2,03 %
FPH	3,10 %
FPT	3,67 %

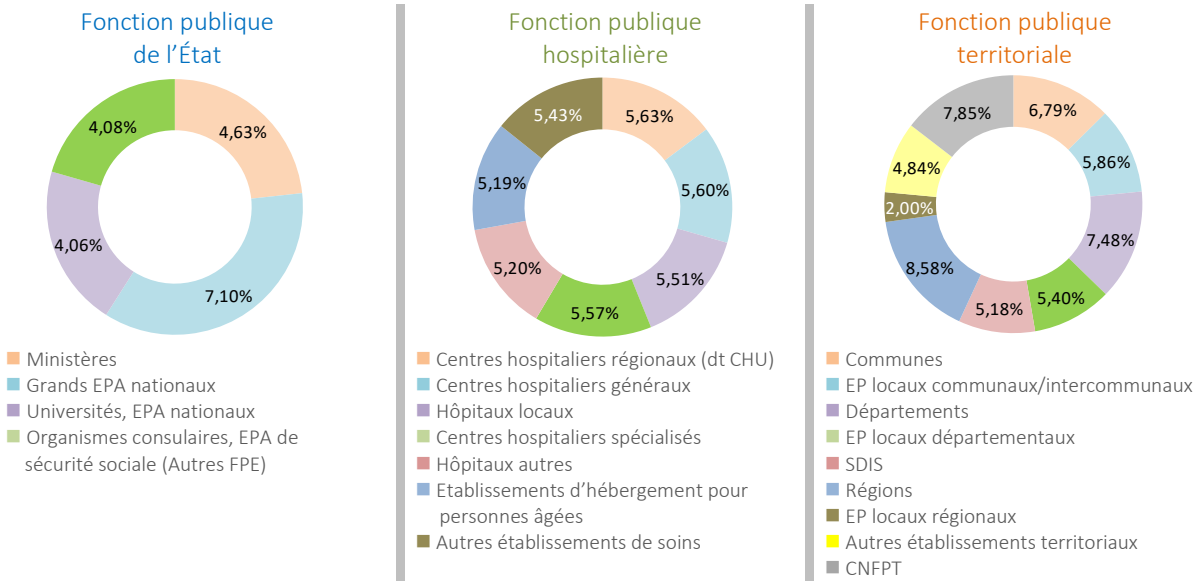
MARTINIQUE	
FPE	2,02 %
FPH	6,51 %
FPT	5,69 %

GUYANE	
FPE	2,57 %
FPH	6,12 %
FPT	3,73 %

LA REUNION	
FPE	3,00 %
FPH	5,12 %
FPT	5,67 %

En 2020, 7 régions dépassent les 6 % de BOE en emploi direct : la Corse, l'Occitanie, la Provence-Alpes-Côte d'Azur, les Hauts-de-France, la Bretagne, la Nouvelle-Aquitaine et le Grand-Est.

Le taux d'emploi direct par catégorie d'employeurs



Taux d'emploi par catégorie d'employeurs

	Taux d'emploi direct		Taux d'emploi légal	
	Décl 2019	Décl 2020	Décl 2019	Décl 2020
Fonction publique de l'État	**4,67**	**4,67 %**	**4,87 %**	**4,86 %**
Ministères	4,65 %	4,63 %	4,81 %	4,76 %
Grands EPA nationaux	6.83 %	7,10 %	7,20 %	7,53 %
Universités, EPA nationaux	4,03 %	4,06 %	4,42 %	4,47 %
Organismes consulaires, EPA de sécurité sociale (Autres FPE)	3,92 %	4,08 %	4,26 %	4,43 %
Fonction publique hospitalière	**5,47 %**	**5,54 %**	**5,73 %**	**5,79 %**
Centres hospitaliers régionaux (dont CHU)	5,61 %	5,63 %	5,85 %	5,82 %
Centres hospitaliers généraux	5,52 %	5,60 %	5,72 %	5,80 %
Hôpitaux locaux	5,45 %	5,51 %	5,70 %	5,79 %
Centres hospitaliers spécialisés	5,29 %	5,57 %	5,55 %	5,81 %
Hôpitaux autres	5,09 %	5,20 %	5,53 %	5,61 %
Établissements d'hébergement pour personnes âgées	5,08 %	5,19 %	5,40 %	5,53 %
Autres établissements de soins	5,47 %	5,43 %	6,18 %	6,25 %
Fonction publique Territoriale	**6,60 %**	**6,70 %**	**6,94 %**	**7,04 %**
Communes	6,68 %	6,79 %	7,01 %	7,13 %
EP locaux communaux ou intercommunaux	5,74 %	5,86 %	6,15 %	6,26 %
Départements	7,32 %	7,48 %	7,61 %	7,78 %
EP locaux départementaux	5,52 %	5,40 %	5,98 %	5,60 %
SDIS	5,26 %	5,18 %	5,48 %	5,39 %
Régions	8,64 %	8,58 %	8,74 %	8,70 %
EP locaux régionaux	1,28 %	2,00 %	1,28 %	2,00 %
Autre établissement territorial	5,12 %	4,84 %	5,40 %	5,10 %
CNFPT	7,74 %	7,85 %	10,73 %	10,14 %
Total Fonction publique	**5,52 %**	**5,58 %**	**5,79 %**	**5,83 %**

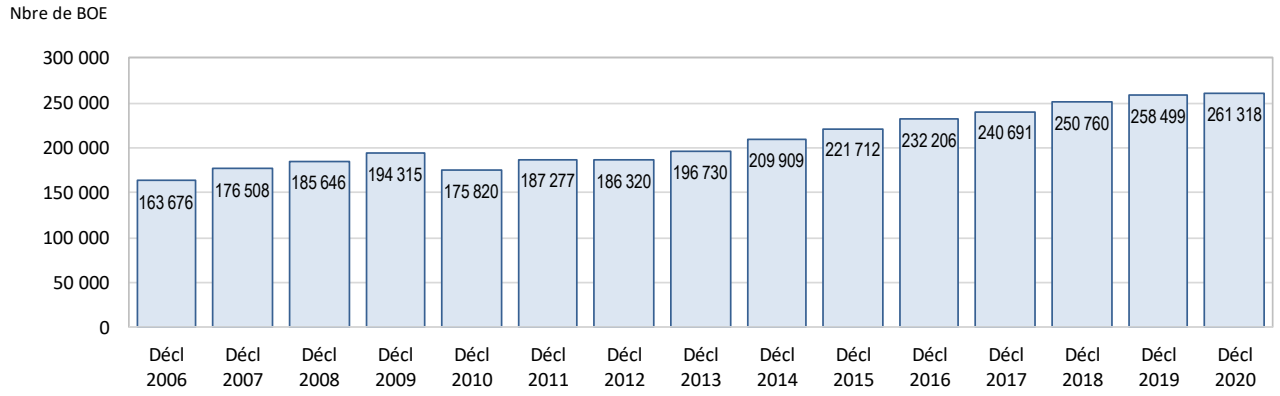
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

déclaration 2020 - effectifs au 01/01/2019

Source : Direction du Pilotage-CDC

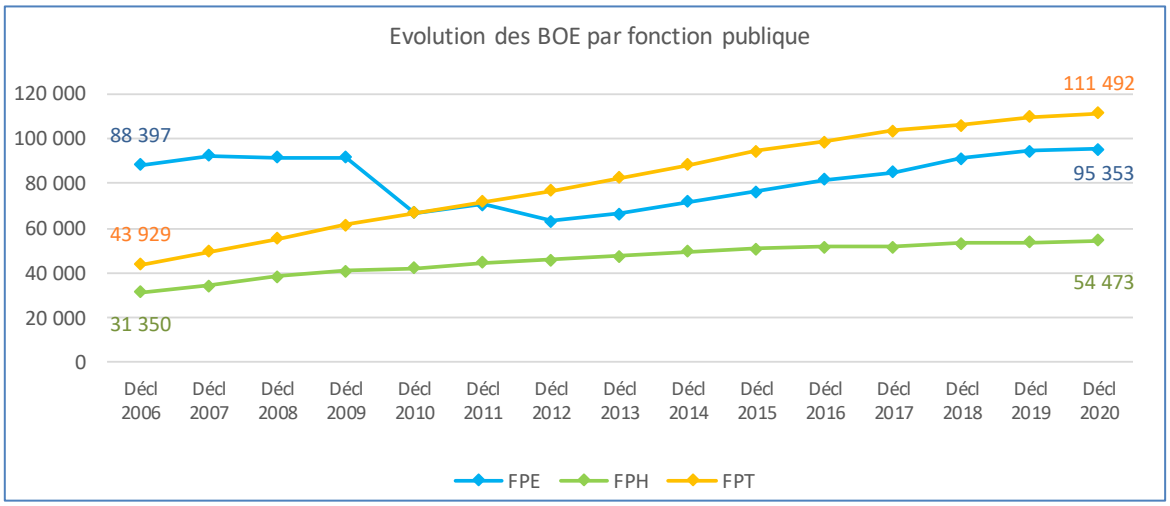
261 318	2 819	97 642
bénéficiaires de l'obligation d'emploi	BOE de plus que pour 2019 (+ 1,09 %)	BOE de plus que pour 2006 (+ 60 %)

Évolution des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la fonction publique

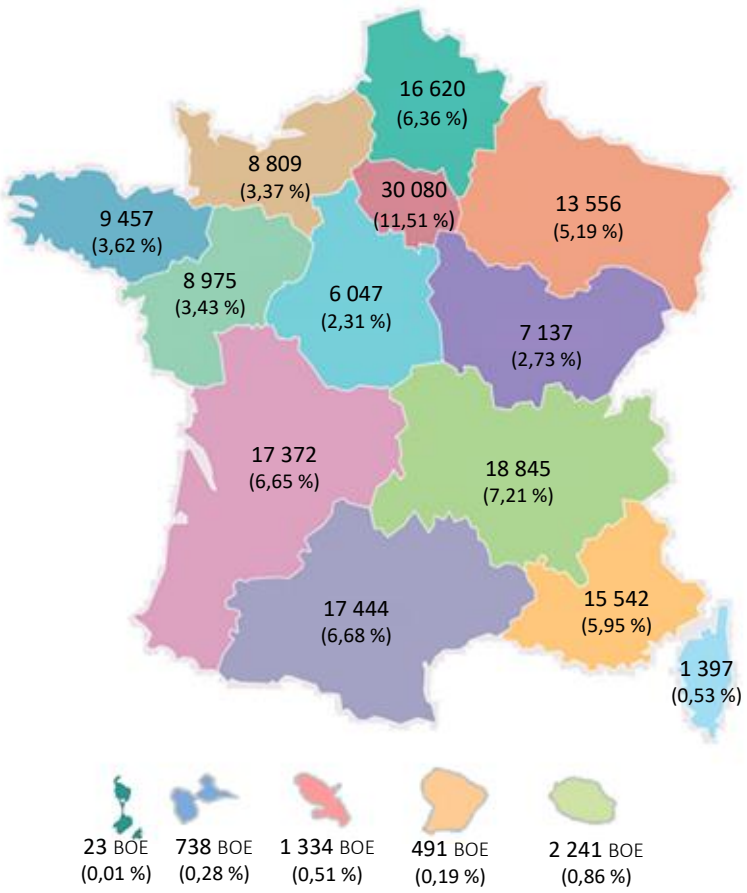


Répartition des bénéficiaires de l'obligation d'emploi par fonction publique

Fonction publique de l'État	Fonction publique hospitalière	Fonction publique territoriale
95 353 BOE	54 473 BOE	111 492 BOE
36 % du total des BOE	21 % du total des BOE	43 % du total des BOE
↗ + 547 BOE (0,6 %) qu'en 2019	↗ + 537 BOE (1 %) qu'en 2019	↗ + 1 735 BOE (1,6 %) qu'en 2019



Les BOE en région (tous employeurs assujettis)
nombre de BOE par région et % par rapport au total des BOE



EMPL. NATIONAUX	
FPE	85 020 BOE
FPH	
FPT	190 BOE
	85 210 BOE (32,61 %)

NORMANDIE	
FPE	363 BOE
FPH	3 263 BOE
FPT	5 183 BOE

BRETAGNE	
FPE	1 066 BOE
FPH	2 893 BOE
FPT	5 498 BOE

PAYS DE LA LOIRE	
FPE	379 BOE
FPH	2 882 BOE
FPT	5 714 BOE

CENTRE-VDL	
FPE	311 BOE
FPH	2 285 BOE
FPT	3 451 BOE

NOUV AQUITAINE	
FPE	1 044 BOE
FPH	5 605 BOE
FPT	10 723 BOE

OCCITANIE	
FPE	1 103 BOE
FPH	5 033 BOE
FPT	11 308 BOE

ILE DE FRANCE	
FPE	1 524 BOE
FPH	7 271 BOE
FPT	21 285 BOE

HAUTS DE FRANCE	
FPE	1 107 BOE
FPH	5 281 BOE
FPT	10 232 BOE

GRAND EST	
FPE	796 BOE
FPH	5 795 BOE
FPT	6 965 BOE

BOURG-FCHE CTE	
FPE	318 BOE
FPH	2 951 BOE
FPT	3 868 BOE

AUVERGNE-RA	
FPE	1 408 BOE
FPH	5 772 BOE
FPT	11 665 BOE

PACA	
FPE	711 BOE
FPH	3 800 BOE
FPT	11 031 BOE

CORSE	
FPE	62 BOE
FPH	363 BOE
FPT	972 BOE

ST PIERRE/MIQUELON	
FPE	
FPH	11 BOE
FPT	12 BOE

GUADELOUPE	
FPE	33 BOE
FPH	182 BOE
FPT	523 BOE

MARTINIQUE	
FPE	9 BOE
FPH	471 BOE
FPT	854 BOE

GUYANE	
FPE	16 BOE
FPH	205 BOE
FPT	270 BOE

LA REUNION	
FPE	83 BOE
FPH	410 BOE
FPT	1 748 BOE

En 2020, on compte 2 819 BOE de plus que pour 2019.

Les employeurs nationaux représentent 30 % de ces BOE (avec une augmentation de 851 BOE) et les régions Auvergne-Rhône Alpes et Nouvelle Aquitaine, cumulent à elles deux 34 % de ces BOE (avec respectivement + 538 et + 422 BOE).

À noter que l'Ile-de-France (hors employeurs nationaux) affiche la plus grande baisse avec – 186 BOE, malgré une hausse de 346 BOE pour la fonction publique territoriale (- 423 BOE pour la fonction publique d'État et – 109 BOE pour la fonction publique hospitalière).

Les BOE : de plus en plus de femmes

Les femmes BOE

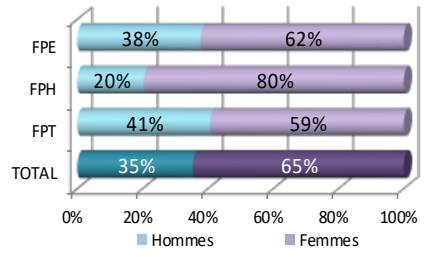
Légèrement inférieure à celle des hommes jusqu'en 2008, la part de femmes BOE ne cesse d'augmenter. En 2020, on dénombre 168 841 femmes BOE (contre 164 860 en 2019), soit une augmentation de 2,41 % par rapport à l'année précédente. Elles représentent près des 2/3 des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

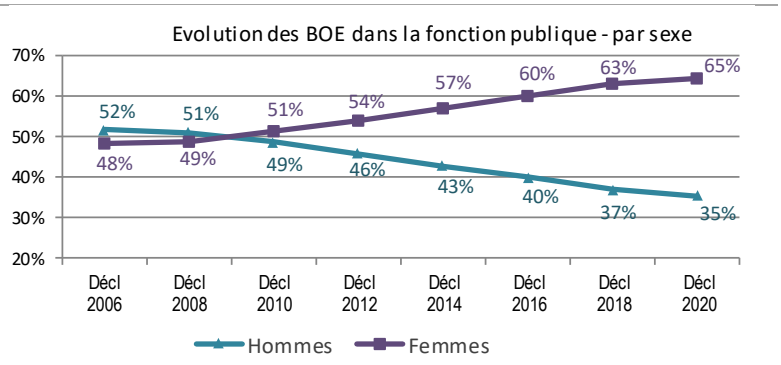
Les hommes BOE

À l'inverse, la part des hommes BOE diminue chaque année par rapport au total de BOE. En 2020, on compte 92 477 hommes BOE contre 93 639 en 2019, soit une baisse de 1,24 %.

À noter qu'en 2009, la part de femmes BOE était équivalente à celle des hommes BOE. En 11 ans, elle a augmenté de près de 75 %, alors que celle des hommes a diminué d'environ 5,5 %.

L'écart hommes/femmes est beaucoup plus important dans la fonction publique hospitalière qui compte 80 % de femmes bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



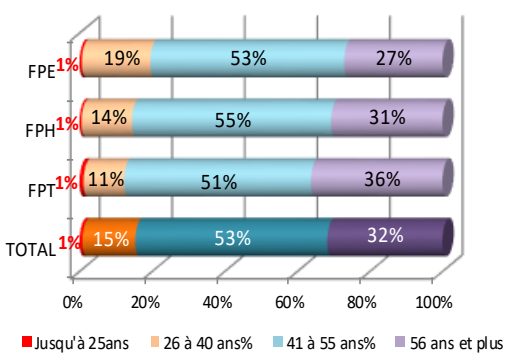


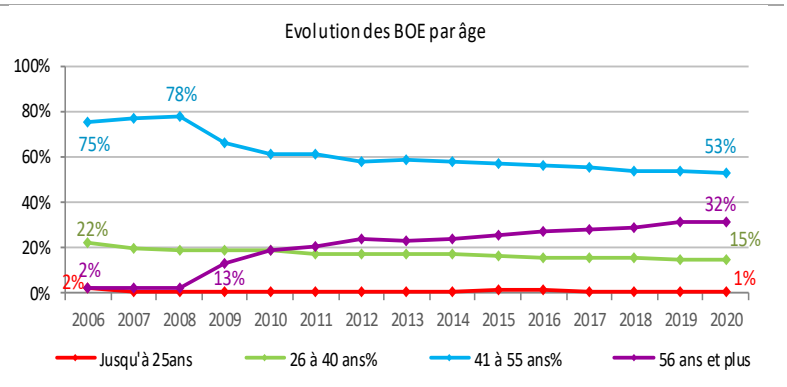
Les BOE : une population vieillissante

85 % des BOE ont plus de 40 ans dont plus d'un tiers sont âgés de 56 ans et plus.

- Le nombre de BOE âgés de 25 ans et moins n'a pas évolué depuis 2007. Ils représentent 1 % des BOE employés dans la Fonction publique ; ils étaient 2 % en 2006.
- En 2020, le taux des BOE âgés de 26 à 40 ans atteint son plus bas niveau (15 %). Ils représentaient 22 % des BOE en 2006.
- 53 % des BOE sont âgés de 41 à 55 ans. Ils étaient 78 % en 2009.

Enfin, le nombre de BOE âgés de 56 ans et plus augmente chaque année depuis 2009, affichant 32 % en 2020. Ils étaient 13 % en 2009 et seulement 2 % en 2006.

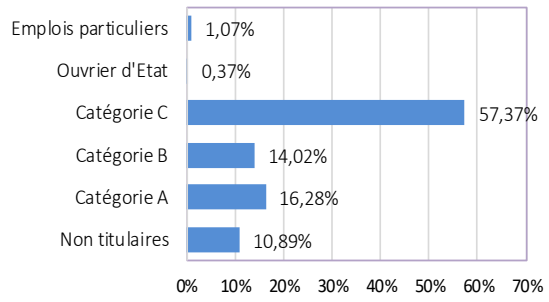


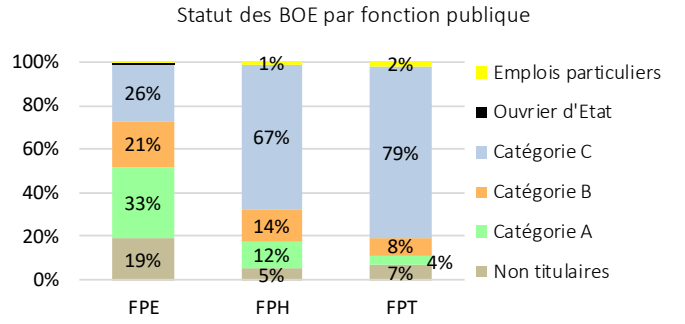


Le statut des BOE

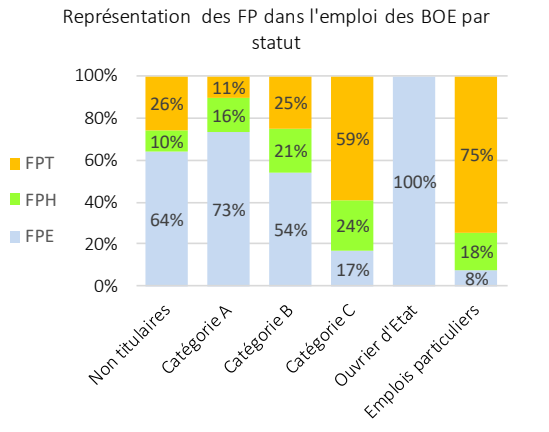
- En 2020 plus de la moitié des BOE sont des agents de catégorie C. Ils représentent 57 % des BOE employés dans la Fonction publique, en progression de plus de 3 % par rapport à 2019. Ils étaient 67 % en 2009.
- Les BOE de catégories B représentent 14 % du total des BOE, en baisse de près de 3 % par rapport à 2019. Ils étaient 19 % en 2009.
- Les BOE de catégories A, en hausse de plus de 16 % par rapport à 2019, représentent 16 % du total des BOE. Ils étaient 5 % en 2009.

En 2020, les non titulaires représentent 11 % des BOE employés dans la Fonction publique (contre 13 % en 2019 et 9 % en 2009). Les Ouvriers d'État et les emplois particuliers représentent respectivement 0,4 % et 1,1 % des BOE en 2020.





Représentation des fonctions publiques par statut de BOE



- 64 % des BOE non titulaires font partie de la FPE et 1/4 travaillent dans la FPT.
- Près de 3/4 des BOE de catégorie A sont des agents de la FPE.
- Plus de la moitié des BOE de catégorie B sont présents dans la FPE, 1/4 dans la FPT et moins de 1/4 dans la FPH.
- Les BOE de catégorie C sont plus nombreux dans la FPT (plus de la moitié). Près de 1/4 appartiennent à la FPH.
- Enfin, 3/4 des BOE sur emplois particuliers font partie de la FPT.

Les recrutements réalisés

déclaration 2020 (données 2018)

Source : Direction du Pilotage-CDC

32 229	1 205	278 399
recrutements réalisés en 2020	de plus qu'en 2019 (+ 4 %)	recrutements depuis 2006

Favoriser le recrutement et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap est l'une des missions premières du FIPHFP.

Collectivités territoriales, hôpitaux, administrations centrales, établissements publics administratifs… offrent la possibilité aux personnes en situation de handicap d'exercer une grande variété de métiers dans de nombreux domaines.

Le FIPHFP aide l'employeur en amont du recrutement et une fois la personne en poste en finançant :

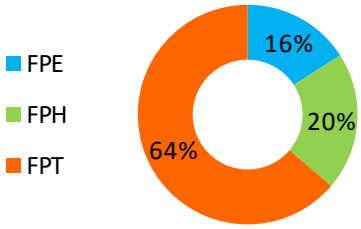
- son accueil (sensibilisation de l'environnement professionnel notamment),
- l'aménagement de son poste de travail,
- les formations complémentaires éventuelles.

Personnes en situation de handicap : comment accéder à l'emploi dans la fonction publique

- la voie de droit commun : le concours dont les épreuves peuvent être aménagées (grâce aux financements du FIPHFP)
- le recrutement par la voie contractuelle, avec possibilité de titularisation au terme de la première année

➡ 32 229 recrutements réalisés par les trois fonctions publiques, contre 31 024 en 2019

↗ + 4 % par rapport à 2019



Fonction publique d'État

5 224 recrutements

↗ + 6 % p/r à 2019

Fonction publique hospitalière

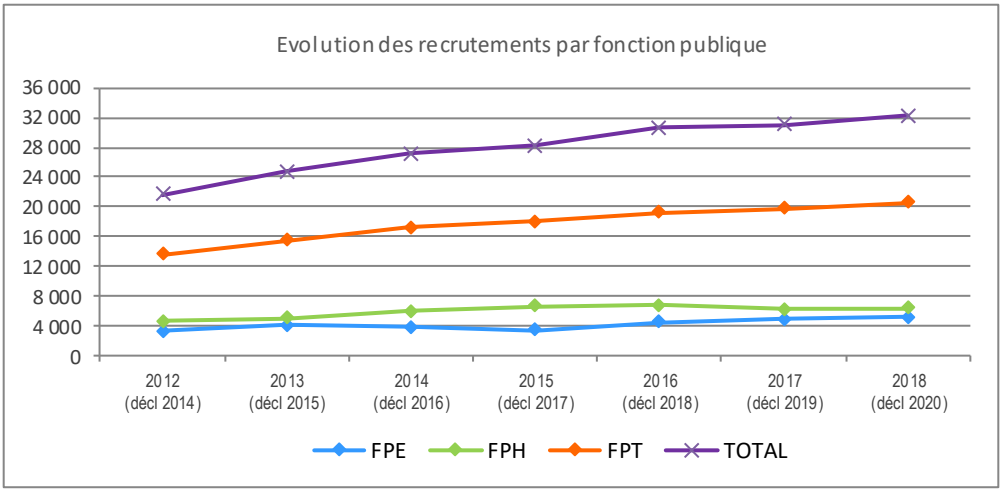
6 461 recrutements

↗ + 2 % p/r à 2019

Fonction publique territoriale

20 544 recrutements

↗ + 4 % p/r à 2019



Les maintiens dans l'emploi

déclaration 2020 (données 2018)

Sources : Direction du Pilotage-CDC

14 026	- 2 205	200 090
maintiens dans l'emploi en 2020	de moins qu'en 2019 (- 14 %)	maintiens réalisés depuis 2006

Lorsqu'un handicap survient ou s'aggrave chez un agent de la fonction publique, le FIPHFP intervient pour garantir son maintien dans l'emploi.

Le processus de maintien dans l'emploi prévoit les actions suivantes :

- études et bilans de compétences
- aménagements et adaptations de poste de travail
- formation
- changement éventuel de poste
- aides aux trajets

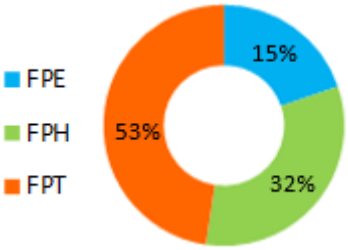
Les partenaires du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi

CAP EMPLOI – Informer, conseiller et accompagner ls PSH et les employeurs en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inéquation entre la situation de travail et son état de santé ou son handicap.

COMETE France – Assure la prise en charge précoce de l'accès ou du retour à l'emploi des personnes en situation de handicap en centre de rééducation

➡ 14 026 maintiens dans l'emploi réalisés dans les trois fonctions publiques, contre 16 231 en 2019

↘ - 14 % par rapport à 2019



Fonction publique d'État

2 063 maintiens réalisés

↘ - 36 % p/r à 2019

Fonction publique hospitalière

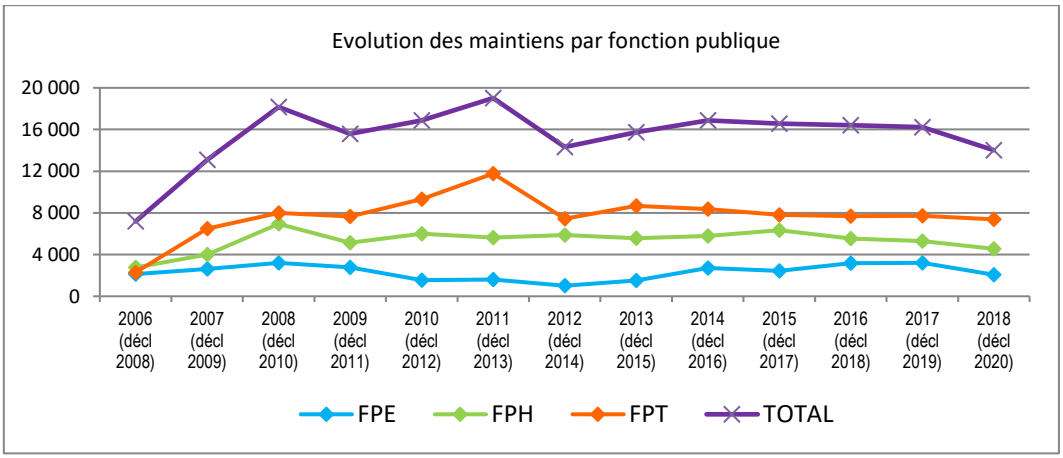
4 568 maintiens réalisés

↘ - 14 % p/r à 2019

Fonction publique territoriale

7 395 maintiens réalisés

↘ - 4 % p/r à 2019



Exécution budgétaire & Résultat comptable

Sources : Direction du Pilotage-CDC et Agence comptable-EP FIPHFP

Le terme BR correspond au budget rectificatif validé par le Comité national du 10 décembre 2020, après transferts de budget post clôture entre les destinations d'une même enveloppe.

Les Autorisations d'Engagement

	AE BR	AE consommés	% conso
PERSONNEL	755 892 €	690 964 €	91,41 %
FONCTIONNEMENT	13 508 483 €	13 295 453 €	98,42 %
INTERVENTIONS	105 815 000 €	102 191 214 €	96,58 %
TOTAL	120 079 375 €	116 177 632 €	96,75 %

Les Crédits de Paiement (décaissements)

	CP BR	CP consommés	% conso
PERSONNEL	755 892 €	690 964 €	91,41 %
FONCTIONNEMENT	15 337 960 €	7 420 362 €	48,38 %
INTERVENTIONS	102 176 037 €	94 883 450 €	92,86 %
TOTAL	118 269 889 €	102 994 777 €	87,08 %

La sous consommation de l'enveloppe fonctionnement s'explique par le fait que les crédits de paiement de la COG pour 2020 n'ont pas été décaissés cette année.

Les encaissements budgétaires

	BR	exécuté	exécution
BUDGET	94 085 000 €	101 351 575 €	107,72 %

Le résultat budgétaire s'établit donc à -1,64 M€ (total encaissements – total décaissements).

Le résultat comptable

Les produits s'élèvent à 113,68 M€, soit une baisse de 14,23 M€ (- 11,12 %) par rapport à 2019 (127,91 M€). On observe notamment une baisse des contributions (- 0,82 M€), ainsi qu'une diminution des reprises sur provisions pour charges et risques (- 12 M€). Les produits de gestion courante s'établissent quant à eux à 1,21 M€ en 2020 contre 2,62 M€ en 2019, soit une baisse de 1,41 M€ (-53,78 %).

Les charges d'un montant de 112,90 M€ (contre 137,57 M€ en 2019) diminuent de 24,67 M€ (- 17,93 %).

Le résultat comptable de l'exercice 2020 s'établit à 0,78 M€ contre - 9,67 M€ en 2019.

EXÉCUTION BUDGÉTAIRE DES AE ET CP (au 31 décembre 2020)

AE	BUDGET RECTIFICATIF 2020 (source : CN du 10 déc 2020) APRES TRANSFERTS	BUDGET RECTIFICATIF N°2 2020 DES AE							
ENVELOPPE		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					TOTAL
sous enveloppe				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	AGEFIPH	
DESTINATION		AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE
	Aides plateforme			1 350 000,00 €	2 300 000,00 €	11 650 000,00 €			15 300 000,00 €
	Programme accessibilité			116 666,00 €	116 666,00 €	66 668,00 €			300 000,00 €
	Convention employeurs			11 600 000,00 €	8 400 000,00 €	31 055 000,00 €			51 055 000,00 €
	Partenariats					700 000,00 €	460 000,00 €	36 000 000,00 €	37 160 000,00 €
	Autres financements intermédiés *						2 000 000,00 €		2 000 000,00 €
	COG GA		10 720 554,00 €						10 720 554,00 €
	COG EP - Communication		473 565,00 €						473 565,00 €
	COG EP - MAD		659 700,00 €						659 700,00 €
	COG EP - Comité Gouvernance		67 000,00 €						67 000,00 €
	COG EP - Assistance externe		30 000,00 €						30 000,00 €
	COG EP - Autres	755 892,00 €	294 664,00 €						1 050 556,00 €
	Remboursements de contributions		1 263 000,00 €						1 263 000,00 €
	Autres								0,00 €
	TOTAL	755 892,00 €	13 508 483,00 €	13 066 666,00 €	10 816 666,00 €	43 471 668,00 €	2 460 000,00 €	36 000 000,00 €	120 079 375,00 €

*Autres financements intermédiés = Pactes territoriaux

AE	AE à date dans TRIO	AE CONSOMMEES								
ENVELOPPE		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					TOTAL	% consommé par DESTINATION
sous enveloppe				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	AGEFIPH		
DESTINATION		AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	AE	
	Aides plateforme			701 611,57 €	2 251 265,25 €	11 093 255,99 €			14 046 132,81	91,80%
	Programme accessibilité			4 999,80 €		1 485,79 €			6 485,59 €	2,16%
	Convention employeurs			11 436 835,00 €	8 256 707,31 €	30 992 973,54 €			50 686 515,85 €	99,28%
	Partenariats				25 000,00 €	700 000,00 €	103 501,88 €	36 000 000,00 €	36 828 501,88 €	99,11%
	Autres financements intermédiés *						623 578,26 €		623 578,26 €	31,18%
	COG GA		10 720 554,00 €						10 720 554,00 €	100,00%
	COG EP - Communication		370 867,00 €						370 867,00 €	78,31%
	COG EP - MAD		658 799,70 €						658 799,70 €	99,86%
	COG EP - Comité Gouvernance		47 787,47 €						47 787,47 €	71,32%
	COG EP - Assistance externe								0,00 €	0,00%
	COG EP - Autres	690 964,14 €	235 653,19 €						926 617,33 €	88,20%
	Remboursements de contributions		1 261 791,77 €						1 261 791,77 €	99,90%
	TOTAL	690 964,14 €	13 295 453,13 €	12 143 446,37 €	10 532 972,56 €	42 787 715,32 €	727 080,14 €	36 000 000,00 €	116 177 631,66 €	96,75%
	% du Consommé par ENVELOPPE	91,41%	98,42%	92,93%	97,38%	98,43%	29,56%	100,00%	96,75%	

CP	BUDGET RECTIFICATIF 2020 (source : CN du 10 déc 2020) APRES TRANSFERTS	BUDGET RECTIFICATIF 2020 DES CP							
ENVELOPPE		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					TOTAL
sous enveloppe				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	AGEFIPH	
DESTINATION		CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP	CP
	Aides plateforme			913 411,00 €	2 313 200,00 €	11 559 226,00 €			14 785 837,00 €
	Programme accessibilité			116 666,00 €	516 666,00 €	2 666 668,00 €			3 300 000,00 €
	Convention employeurs			15 650 200,00 €	4 400 000,00 €	21 000 000,00 €			41 050 200,00 €
	Partenariats				2 350 000,00 €	700 000,00 €	560 000,00 €	36 700 000,00 €	40 310 000,00 €
	Autres financements intermédiés *						2 730 000,00 €		2 730 000,00 €
	COG GA		12 250 554,00 €						12 250 554,00 €
	COG EP - Communication		514 742,00 €						514 742,00 €
	COG EP - MAD		697 700,00 €						697 700,00 €
	COG EP - Comité Gouvernance		107 000,00 €						107 000,00 €
	COG EP - Assistance externe		123 300,00 €						123 300,00 €
	COG EP - Autres	755 892,00 €	374 664,00 €						1 130 556,00 €
	Remboursements de contributions		1 270 000,00 €						1 270 000,00 €
	TOTAL	755 892,00 €	15 337 960,00 €	16 680 277,00 €	9 579 866,00 €	35 925 894,00 €	3 290 000,00 €	36 700 000,00 €	118 269 889,00 €

*Autres financements intermédiés = Pactes territoriaux

CP	CP à date dans TRIO	CP CONSOMMES								
ENVELOPPE		PERSONNEL	FONCTIONNEMENT	INTERVENTION					TOTAL CP	% consommé par DESTINATION
sous enveloppe				FPE	FPH	FPT	Actions Communes	AGEFIPH		
DESTINATION		TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL		
	Aides plateforme			706 047,81 €	2 109 432,42 €	10 765 777,28 €			13 581 257,51 €	91,85%
	Programme accessibilité			47 405,60 €	158 845,20 €	1 385 129,29 €			1 591 380,09 €	48,22%
	Convention employeurs			15 229 100,54 €	3 977 084,97 €	18 802 324,95 €			38 008 510,46 €	92,59%
	Partenariats			0,00 €	1 959 433,40 €	700 000,00 €	434 767,12 €	36 689 792,62 €	39 783 993,14 €	98,70%
	Autres financements intermédiés *						1 918 309,16 €		1 918 309,16 €	70,27%
	COG GA		4 771 384,75 €						4 771 384,75 €	38,95%
	COG EP - Communication		355 473,35 €						355 473,35 €	69,06%
	COG EP - MAD		696 115,56 €						696 115,56 €	99,77%
	COG EP - Comité Gouvernance		43 833,27 €						43 833,27 €	40,97%
	COG EP - Assistance externe		37 543,14 €						37 543,14 €	30,45%
	COG EP - Autres	690 964,14 €	254 220,54 €						945 184,68 €	83,60%
	Remboursements de contributions		1 261 791,77 €						1 261 791,77 €	99,35%
	TOTAL	690 964,14 €	7 420 362,38 €	15 982 553,95 €	8 204 795,99 €	31 653 231,52 €	2 353 076,28 €	36 689 792,62 €	102 994 776,88 €	87,08%
	% du Consommé par ENVELOPPE	91,41%	48,38%	95,82%	85,65%	88,11%	71,52%	99,97%	87,08%	

Les séances du Comité national

11	37	10
séances tenues en 2020	délibérations adoptées	conventions approuvées

17 JANVIER 2020
(Séance exceptionnelle)

- Présentation de l'équipe de la plateforme handicap.
- Constitution des groupes de travail chargés d'établir des propositions, sur :
  - les nouveaux dispositifs issus de la loi de transformation de la fonction publique (rapport annuel et résultats des conventions employeurs) ;
  - l'augmentation des engagements au titre du budget d'intervention 2020 ;
  - le plan d'actions sur la partie de la COG intitulée « Accentuer les actions sur les angles morts du dispositif actuel (handicap psychique, mental, cognitif, autisme et troubles dys) » ;
  - le numérique et l'accessibilité numérique
  - la convergence des offres d'interventions entre l'Agefiph et le Fiphfp ;
  - la création d'une instance commune de réflexion Fiphfp/Agefiph type conseil scientifique.
- Avancement de la préparation de la COG 2020-2024.
- Renouvellement du conventionnement avec le CNRS.
- Renouvellement du conventionnement avec la DGAC.
- Renouvellement du conventionnement avec le Ministère de l'Intérieur.
- Présentation de l'avancement des travaux de convergence des offres Fiphfp/Agefiph.
- Nominations au Conseil scientifique.

5 MARS 2020

- Renouvellement du conventionnement avec la CNAV.
- Renouvellement du conventionnement avec le Ministère de l'Agriculture.
- Présentation de l'enquête conduite par la Chaire Optima.
- Présentation des comptes de l'exercice 2019 et approbation du compte financier 2019.
- Point d'avancement sur la COG 2020-2024.
- Modification de la composition des groupes de travail.
- Bilan d'étape du renouvellement des comités locaux.

17 AVRIL 2020
(Séance exceptionnelle dématérialisée)

- Création de deux aides exceptionnelles liées à la pandémie du Covid-19

9 JUIN 2020
(Séminaire de restitution des groupes de travail séance dématérialisée)

12 JUIN 2020
(Séance exceptionnelle dématérialisée)

- Renouvellement du conventionnement avec la ville, le CCAS de Cholet et le CIAS du Choletais ;
- Prolongation du groupe de travail chargé d'élaborer des propositions sur le numérique et l'accessibilité numérique pour présentation des conclusions lors des commissions précédant la première séance plénière du Comité national du dernier trimestre de l'année 2020.

18 JUIN 2020
(Séance dématérialisée)

- Approbation du rapport annuel pour l'exercice 2019 ;
- Approbation de la convention cadre de coopération 2020-2022 AGEFIPH/FIPHFP et convention financière 2020.
- Présentation de la convention quinqua partite entre l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, Chéops et le Fiphfp ;
- Point sur l'avancement de la COG 2020-2024 ;
- Renouvellement du conventionnement avec les Ministères économiques et financiers ;
- Renouvellement du conventionnement avec le Ministère de l'Éducation nationale ;
- Conventionnement avec le CNFPT (employeur).

10 JUILLET 2020
(Séance exceptionnelle dématérialisée)

- Adoption du budget rectificatif n° 1 - exercice 2020.
- Point d'avancement des négociations en vue de l'établissement d'un projet de COG 2020-2024.
- Informations relatives aux comités locaux pendant la période d'urgence sanitaire.

21 JUILLET 2020
(Séance exceptionnelle circularisée)

- Composition de la commission des finances.

15 OCTOBRE 2020
(Séance présentielle et dématérialisée)

- Approbation de la COG 2020-2024.
- Demandes de remises gracieuses sur contribution par : le CHI de Meulan les Mureaux (rejetée), CH Sud Essonne Dourdan Étampes (rejetée), CHI Robert Ballanger (2 dossiers rejetés).
- Renouvellement du conventionnement avec l'INRIA.
- Approbation d'une aide exceptionnelle relative à l'acquisition de masques inclusifs transparents.
- Modifications du règlement intérieur du Comité national.
- Constitution d'un groupe de travail chargé d'établir les propositions des modifications des règlements intérieurs des Comités national et locaux du Fonds.

2 NOVEMBRE 2020
(Séance exceptionnelle circularisée)

- Création d'un groupe de travail chargé d'élaborer des propositions de rédaction d'une charte relative aux modalités de bon fonctionnement du conseil scientifique.

10 DÉCEMBRE 2020
(Séance dématérialisée)

- Point sur le recouvrement.
- Approbation du budget rectificatif 2 pour 2020.
- Approbation du budget initial pour 2021.
- Modification du catalogue des interventions.
- Renouvellement du conventionnement avec l'INJS Paris.

La tenue des Comités locaux

35 séances tenues en 2020	**15** séances au 1er semestre **20** séances au 2e semestre	**90** conventions approuvées	**15** primo **75** renouvellements

Régions	1er semestre	2e semestre
AUVERGNE – RHÔNE ALPES	25 juin (dématérialisé)	24 septembre (dématérialisé) 5 novembre (dématérialisé) 10 décembre (dématérialisé)
BOURGOGNE- FRANCHE COMTÉ	13 février	15 décembre (dématérialisé)
BRETAGNE	28 janvier 11 juin (dématérialisé)	1er décembre (dématérialisé)
CENTRE – VAL DE LOIRE	9 juin (dématérialisé)	3 décembre (dématérialisé)
CORSE	14 janvier	16 novembre (dématérialisée)
GRAND-EST	11 juin (dématérialisé)	8 octobre (présentiel et dématérialisé) 3 décembre (dématérialisé)
HAUTS-DE-FRANCE	23 juin (dématérialisé)	20 octobre (présentiel et dématérialisé) 15 décembre (dématérialisé)
ÎLE-DE-FRANCE	29 janvier 11 mars 13 mai (dématérialisé)	9 décembre (dématérialisé)
NORMANDIE		26 novembre (dématérialisé)
NOUVELLE AQUITAINE	26 mai (dématérialisé)	9 décembre (dématérialisé)
OCCITANIE	4 février	6 octobre (dématérialisé) 15 décembre (dématérialisé)
PAYS DE LA LOIRE		9 novembre 15 décembre (dématérialisé)
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	18 juin (dématérialisé)	5 novembre (dématérialisé)
MARTINIQUE	9 janvier	
GUADELOUPE		
GUYANE		
LA RÉUNION		30 novembre

La Communication

Les supports éditoriaux du Fonds

Les rapports annuels 2019 : 100% numériques et accessibles

Pour la première fois, le rapport d'activité du FIPHFP intègre les 17 rapports d'activité locaux, chaque région faisant l'objet d'une double page détachable regroupant les principaux chiffres de l'emploi et de l'action du Fonds dans les territoires, accompagnés de focus sur les initiatives menées localement.

S'agissant des contenus éditoriaux, plusieurs personnalités proposent un éclairage sur les thématiques ou initiatives chères au FIPHFP : l'apprentissage, l'accessibilité numérique, la sensibilisation du collectif de travail.

Enfin, pour valoriser le parcours d'agents en situation de handicap, deux vidéos réalisées en cours d'année illustrent la mobilisation des employeurs publics lors du Duoday et retracent le parcours d'un athlète handisport et agent de la fonction publique.

Des supports de communication actualisés

Dans le cadre de la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées), plusieurs outils ont été actualisés :

- 2 affiches : une à destination des employeurs et une à destination des bénéficiaires des aides du FIPHFP
- 1 flyer
- 1 plaquette institutionnelle

Affiches

Flyer

Plaquette

L'année 2020 a également été marquée par l'arrivée d'une nouvelle Directrice de la communication, rattachée directement à l'EP FIPHFP.

Lancé en début d'année 2020 mais resté en suspens du fait de la crise sanitaire, un travail de refonte de la charte graphique a repris en fin d'année.

Certains outils ont commencé à voir le jour, notamment deux nouveaux kakémonos : l'un à destination des employeurs publics et l'autre à destination des bénéficiaires.

La carte de vœux FIPHFP – Print & digitale

En 2020, en plus de la création graphique de la carte et des insertions personnalisées, une déclinaison animée en motion design a été réalisée pour une diffusion par mail et une mise en ligne sur le site.

Un nouveau logo pour célébrer les 15 ans du FIPHFP

Dans la perspective de la célébration des 15 ans du FIPHFP, un nouveau logo a été réalisé. Accolé à celui du Fonds pour symboliser son anniversaire, ce nouveau logo s'est ensuite décliné sur de nombreux supports du FIPHFP (cartes de vœux, communiqués de presse, signatures d mail, compte Twitter, …).
Des couleurs sobres et les chiffres 1 et 5 composés de 3 lignes côte-à-côte, ouvertes sur l'extérieur, représentant les trois fonctions publiques.

Un travail accentué sur la vidéo

➲ *Une première vidéo avec la Présidence du Comité national pour les 15 ans du FIPHFP*

Dans le cadre des 15 ans de la « Loi handicap » qui a créé le FIPHFP, la direction du FIPHFP a souhaité réaliser une vidéo pour célébrer cet anniversaire et montrer l'engagement et le rôle qu'a joué le FIPHFP dans sa mission de service public à travers des prises de paroles institutionnelles. Il s'agit de la première vidéo dans laquelle figure la nouvelle Présidence du Comité national du Fonds, élue en juin 2019.

➲ *Une seconde vidéo pour valoriser l'apprentissage*

Tournée dans la Manche au mois de mars 2020, cette vidéo à plusieurs voix met en avant le parcours d'une apprentie en situation de handicap, l'accompagnement éducatif et professionnel dont elle bénéficie et les aides du FIPHFP mobilisables.

Le Déploiement de la stratégie d'influence

Le panorama médiatique 2020 a été particulièrement bousculé par la crise de la Covid-19, les médias traitant principalement les actualités liées au virus.

Cette situation sanitaire a également modifié l'organisation des temps forts habituels du FIPHFP et la possibilité de mettre en place des temps de rencontres privilégiés avec les médias. La conférence de presse d'annonce des résultats du Fonds et la conférence inaugurale de la SEEPH, qui sont les principaux rendez-vous de l'année, se sont tenues virtuellement, modifiant à la baisse l'intérêt médiatique pour les actions du FIPHFP.

Ces éléments expliquent en grande partie le taux de retombées presse moins élevée que les années précédentes.

Les relations presse

LES ACTIONS DEPLOYEES EN 2020	LES RESULTATS OBTENUS
1 invitation presse 1 dossier presse 3 communiqués de presse 1 « newsroom » hebdomadaire	53 retombées presse ➞40 dans les médias nationaux ➞13 retombées régionales

L'animation du compte Twitter

LES ACTIONS DEPLOYEES EN 2020	SUIVI DU COMPTE TWITTER
293 tweets publiés (soit 24 tweets en moyenne/mois) 377 300 affichages des tweets (soit 31 442 impressions/mois en moyenne)	Au 31/12/2020, le compte twitter du FIPHFP est suivi par 3 817 abonnés, soit plus de 700 abonnés supplémentaires en 1 an.

Bilan site Internet et réseaux sociaux

Citations

En 2020, le FIPHFP a été mentionné 6 655 fois sur les réseaux sociaux et sites internet, soit un peu plus de 18 mentions par jour. On note deux pics majeurs d'activité liés aux sujets suivants :

- Le 7 mai avec 137 citations : Concertation sur l'accompagnement et le maintien dans l'emploi à destination des personnes handicapées et des employeurs, lancée par Muriel Pénicaud
- Le 16 novembre avec 279 citations : Ouverture de la SEEPH 2020

Les citations du FIPHFP en 2020 ont été réalisées à 99,57 % en français. Elles proviennent de :

- Twitter en majorité (81 %)
- Google Actualités (8,3 %)
- Blogs (4,2 %)
- Sites Web (soit 3,8 %)

Statistiques fiphpf.fr

- 755 800 pages vues (+ 5,1 % par rapport à 2019)
- 195 800 visiteurs uniques (+ 9,4 % par rapport à 2019)

En 2020, la page d'accueil du Fiphfp reste la plus visitée, suivie de la page « Déclaration » et des FAC sur les bénéficiaires de l'obligation d'emploi et sur les interventions du Fonds.

Communication du FIPHFP

- 201 actualités rédigées et publiées sur le site, soit entre 13 et 31 actualités par mois, avec une forte concentration des actualités liées à la Covid-19 entre mars et mai et à la SEEPH/DuoDay en octobre/novembre.

  Thèmes des actualités publiées :
  - L'actualité du FIPHFP dans les régions – Handi-Pacte – 121 actualités
  - Vie du FIPHFP (anniversaire, vidéos, déclarations, rapport, actualités, Tour de France) – 30 actualités
  - Crise sanitaire/Covid/Mesures exceptionnelles – 15 actualités
  - Communication/Sensibilisation (DuoDay, SEEPH, MDPH) – 19 actualités
  - Politique Handicap/Ministère – 11 actualités
  - Conventions – 5 actualités
- 3 newsletters thématiques routées : Spécial 15 ans du FIPHFP, Spécial COVID-19, Spécial OETH

  Chaque mois, de nouveaux inscrits à la newsletter. À fin 2020, on comptait 11 744 abonnés.

Parmi les temps forts de l'année

La publication des résultats 2019 du Fonds

Parmi les publications relatives au FIPHFP en 2020, la publication des résultats & bilan 2019 du Fonds comptabilise la majorité des retombées médiatiques. Par ailleurs, une conférence de presse virtuelle a été organisée le 22 septembre 2020 pour accompagner cette communication. 11 journalistes de médias ciblés ont assisté à cette conférence virtuelle qui a été accompagnée d'un « live-tweet ».

Le tour de France de l'apprentissage

Afin d'accompagner cet évènement et informer les médias nationaux et locaux du propos et des dates des évènements, un communiqué de presse a été rédigé et envoyé à la base presse nationale. Des push presse sont également envoyés en amont de chaque évènement aux médias locaux.

La semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées 2020

Dès la conférence inaugurale, qui était cette année 100% digitale, plus de 1 000 personnes étaient connectées. À l'occasion de cette SEEPH, un dossier de presse commun a été réalisé ainsi qu'une vidéo commune diffusée sur les réseaux du FIPHFP, de l'AGEFIPH et de LADAPT.

Le FIPHFP en région

Le FIPHFP accompagne les employeurs publics par la déclinaison territoriale de ses actions au travers des Directeurs(trices) Territoriaux(ales) au Handicap (DTH) et des Pactes territoriaux pour l'emploi aussi nommés Handi-Pactes.

De l'employeur public aux acteurs institutionnels, l'accompagnement au plus près des territoires par les Directeurs(trices) Territoriaux(ales) au Handicap

La représentation du FIPHFP sur les territoires s'effectue via son réseau de directeurs(trices) territoriaux(ales) au handicap (DTH). Acteurs centraux du dispositif sur le terrain, ils(elles) sont les interlocuteurs(trices) privilégiés(ées) des employeurs publics dans les territoires.

Leurs missions sont multiples mais convergent vers un même objectif : accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de leur politique handicap en collaborant avec les différents acteurs locaux (institutionnels et opérationnels) en charge de ce sujet.

Ils(elles) vont à la rencontre des employeurs publics pour promouvoir le FIPHFP et son action :

- Ils(elles) expliquent le fonctionnement du Fonds et les moyens d'actions mis à la disposition des employeurs ;
- Ils(elles) mettent en relation les acteurs qui agissent localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- Ils(elles) accompagnent la réflexion stratégique des employeurs publics (diagnostic, besoins, objectifs, …) ;
- Ils(elles) les conseillent pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures.

Le Handi-Pacte, outil de collecte et d'échange de pratiques entre les trois fonctions publiques

Les Handi-Pactes territoriaux constituent un outil d'animation et de développement de partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources disponibles des employeurs publics au service de la mise en œuvre de la politique publique d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Se coordonnant avec les PRITH (plan régional d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés), ils réunissent les employeurs des trois fonctions publiques et leurs structures intervenant dans la gestion de l'emploi des personnes en situation de handicap.

En s'appuyant sur les constats mis en avant par un diagnostic partagé des acteurs, leurs objectifs sont :

- d'améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les trois versants de la fonction publique et de renforcer la connaissance par les employeurs publics de leurs obligations en matière d'emploi de personnes handicapées ;
- d'affiner la connaissance du bassin d'emploi des personnes en situation de handicap dans les fonctions publiques en région : connaissance statistique, expression des besoins de compétences des employeurs publics, adéquation entre les critères de recrutement et le profil des travailleurs handicapés ;
- de mutualiser les ressources, de renforcer la qualification des acteurs locaux et valoriser et diffuser les bonnes pratiques développées au plan régional ;
- d'identifier les difficultés rencontrées par les employeurs publics dans leur volonté de recruter ou de maintenir en l'emploi des personnes en situation de handicap et de formuler des propositions de solutions aux employeurs publics et aux instances du FIPHFP.

Ci-après, quelques données chiffrées *(Source : Direction du Pilotage-CDC)* et évènements qui se sont déroulés en région en 2020

Les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)

HAUTS-DE-FRANCE

Mme **Chavot Isabelle**
Tél. : 03 20 14 19 97
Port. : 06 07 31 19 88
isabelle.chavot@caissedesdepots.fr

ILE-DE-FRANCE

M. **Ayadi Mohamed**
Tél. : 01 49 55 69 19
Port. : 07 84 55 53 64
mohamed.ayadi@caissedesdepots.fr

NORMANDIE

M. **de Pesquidoux Jacques**
Tél. : 02 31 39 43 11
Port. : 06 86 40 86 86
jacques.depesquidoux@caissedesdepots.fr

GRAND-EST

Mme **Gouzy Monica**
Tél. : 03 20 14 19 97
Port. : 06 07 31 19 88
monica.gouzy@caissedesdepots.fr

BRETAGNE /
PAYS DE LA LOIRE

Mme **Bellegarde-Rieu Delphine**
Tél. : 02 23 35 55 85
Port. : 06 83 74 68 90
delphine.bellegarde-rieu@caissedesdepots.fr

BOURGOGNE
FCHE-COMTE

M. **Geurts Fabrice**
Tél. : 03 81 25 07 05
Port. : 06 37 49 55 87
fabrice.geurts@caissedesdepots.fr

CENTRE-VAL-DE-LOIRE

Mme **Philibert Salwa**
Tél. : 02 38 79 18 19
Port. : 06 38 60 20 20
salwa.philibert@caissedesdepots.fr

AUVERGNE
RHONE-ALPES

M. **Bonneville Guillaume**
Tél. : 04 72 11 49 21
Port. : 06 81 63 74 xx
guillaume.bonneville@caissedesdepots.fr

NOUVELLE-AQUITAINE

Mme **Guery Florence**
Tél. : 05 56 00 01 76
Port. : 06 80 38 27 81
florence.guery@caissedesdepots.fr

OCCITANIE

M. **Guerrier De Dumast Marc**
Tél. : 05 62 73 61 36
Port. : 06 07 28 32 19
marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr

PACA / CORSE

M. **Allemand Thierry**
Tél. : 04 91 39 59 24
Port. : 06 48 22 02 14
thierry.allemand@caissedesdepots.fr

ANTILLES-GUYANE

Mme **Montbrun Nadine**
Tél. : 05 96 72 84 03
Port. : 06 30 70 64 33
nadine.montbrun@caissedesdepots.fr

LA REUNION-OCEAN INDIEN

Mme **Ben Moussi Laure**
Tél. : 02 62 90 03 10
Port. : 06 30 70 60 68
laure.ben-moussi@caissedesdepots.fr

Auvergne Rhône-Alpes

18 845

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

1 408	5 772	11 665
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,74 %

Taux d'emploi direct

- 4,19% Fonction publique d'Etat
- 4,91% Fonction publique hospitalière
- 6,59% Fonction publique territoriale

5,99 %

Taux d'emploi légal

- 4,49% Fonction publique d'Etat
- 5,13% Fonction publique hospitalière
- 6,85% Fonction publique territoriale

5 600 367 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

2 246 031 €

financés via la plateforme

dont

1 374 860 € (61%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

3 242 647 €

financés au travers des conventions

---

16 conventions engagées en 2020

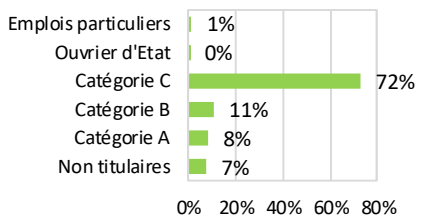
pour un total d'engagement pluriannuel

de 6,02 M€

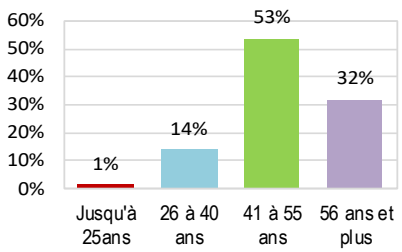
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Ain	15 136	759	5,01 %	5,35 %
Allier	15 820	974	6,16 %	6,36 %
Ardèche	11 420	678	5,94 %	6,15 %
Cantal	6 758	359	5,31 %	5,95 %
Drôme	17 810	1 029	5,78 %	5,92 %
Haute-Loire	7 582	496	6,54 %	6,74 %
Haute-Savoie	27 241	1 431	5,25 %	5,56 %
Isère	55 543	3 180	5,73 %	5,96 %
Loire	31 410	1 827	5,82 %	6,06 %
Puy-de-Dôme	30 794	1 620	5,26 %	5,63 %
Rhône	87 833	3 577	6,13 %	6,31 %
Savoie	20 776	1 106	5,32 %	5,58 %
	328 123	**18 845**	**5,74 %**	**5,99 %**

Les BOE en 2020

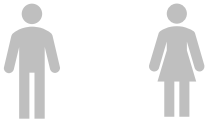
Statut



Âge



Sexe



35 % 65 %

Ça s'est passé en Auvergne-Rhône-Alpes

2ème Réunion du réseau médecins du travail et de prévention de la fonction publique

Jeudi 30 janvier 2020

En préambule : la notion d'inaptitude (aménagement, changement d'affectation et reclassement).

Les thèmes abordés :

- l'importance de l'inaptitude ;
- les acteurs de l'appréciation de l'inaptitude ;
- l'appréciation de l'inaptitude ;
- les conséquences statutaires de l'inaptitude.

Journée des employeurs conventionnés

Mardi 4 février, le Handi-Pacte ARA organisait une journée à l'attention des employeurs régionaux ayant conventionné avec le Fonds. À cette occasion, une présentation des « Trophées Lumières » des entreprises inclusives (avec une composante « publiques » pour 2020) a été proposée afin d'inciter les employeurs publics à s'impliquer dans la démarche et valoriser leurs actions et leurs résultats. Puis un zoom a été réalisé sur les évolutions de la loi sur le handicap en France.

L'après-midi fut consacré à trois ateliers de réflexion :

- comment valoriser les actions des employeurs publics corrélées aux engagements pris avec le FIPHFP ;
- comment internaliser le diagnostic et élaborer une politique RH « recrutement/maintien dans l'emploi » ;
- les arguments pour défendre et valoriser en interne une vraie politique handicap.

Une instance d'échange de pratiques : sourcing des candidats étudiants en situation de handicap

La Fonction publique offre une grande diversité de métiers, parfois méconnus des étudiants, et les employeurs publics rencontrent des difficultés à recevoir des candidatures de jeunes qualifiés en situation de handicap. Le Handi-Pacte, dispositif territorial du FIPHFP, a donc organisé une instance d'échanges afin de travailler collectivement (employeurs, universités et service public de l'emploi) pour développer la mise en relation des employeurs publics et des étudiants en situation de handicap, au regard des besoins en recrutement.

En raison de la situation sanitaire, cette instance s'est déroulée en format dématérialisé, en trois temps forts :

- le 4 juin 2020 : 1 webinaire de lancement visant à présenter les objectifs et le déroulement de cette instance ;
- du 8 au 23 juin, l'ouverture d'un espace collaboratif permettant aux participants de partager et de développer leurs connaissances à travers des ressources et des visio-conférences thématiques ;
- le 23 juin, des ateliers thématiques.

Dynamiser le recours à l'apprentissage

Au cours du 2e semestre 2020, le Handi-Pacte a réalisé plusieurs actions en vue de dynamiser le recrutement d'apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique lors de la campagne 2021 :

- le 30 septembre, 1 webinaire sur « l'apprentissage dans la Fonction publique : modalités et conditions de recrutement » destiné aux partenaires du service public de l'emploi et organismes de formation d'apprentis ;
- le 3 novembre, 1 webinaire destiné aux employeurs publics sur le thème « Fonction publique : tout sur le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie du contrat d'apprentissage » : fondamentaux du contrat, aides du FIPHFP, mise en œuvre d'un processus de recrutement d'apprentis.
- le 17 novembre, 1 instance d'échanges de pratiques dématérialisée réunissant l'ensemble des acteurs autour d'un même objectif « Préparer la prochaine campagne d'apprentissage pour optimiser les recrutements d'apprentis à la rentrée 2021 ».

Un webinaire sur la reconversion professionnelle

Le 15 décembre 2020, le FIPHFP a proposé, via son Handi-Pacte, un webinaire sur « l'accompagnement à la reconversion professionnelle pour raison de santé » à destination des employeurs publics de la région ARA.

78 participants ont ainsi assisté à cet évènement qui a présenté :

- les étapes d'un parcours de reconversion professionnelle pour raison de santé ;
- les différents dispositifs mobilisables à chaque étape ;
- les interventions du FIPHFP en lien avec ces dispositifs.

A notamment été mis en avant, l'importance de l'accompagnement lors d'une reconversion professionnelle.

Le cadre juridique et réglementaire dont la nouvelle ordonnance du 25 novembre 2020 relative aux mesures sur la santé et la famille des agents de la Fonction publique, a également été détaillé.

Parmi les WEBINAIRES

17 avril
Le handicap psychique au travail

19 mai
Tout savoir sur la DOETH 2020

2 juin
Le maintien dans l'emploi dans la Fonction publique

16 juin
Le recrutement et l'intégration des personnes handicapées dans la Fonction publique

22 septembre
Handicap dans la FP : quoi de neuf au 01/01/2020

8 octobre
La MDPH et son fonctionnement

13 novembre
La fonction de référent handicap

Bourgogne Franche-Comté

7 137

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

318	2 951	3 868
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,92 %

Taux d'emploi direct

- 3,60% Fonction publique d'Etat
- 5,49% Fonction publique hospitalière
- 6,67% Fonction publique territoriale

6,39 %

Taux d'emploi légal

- 3,94% Fonction publique d'Etat
- 6,05% Fonction publique hospitalière
- 7,08% Fonction publique territoriale

1 456 365 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

577 898 €

financés via la plateforme

dont

150 619 € (26%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

828 855 €

financés au travers des conventions

---

6 conventions engagées en 2020

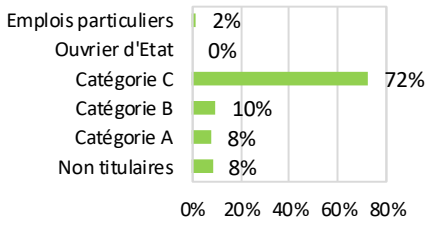
pour un total d'engagement pluriannuel

de 1,40 M€

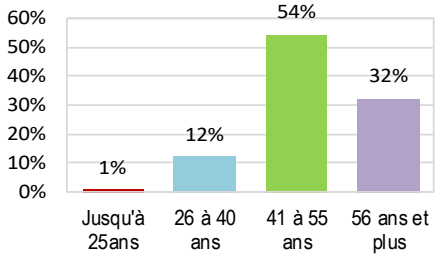
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Côte-d'Or	25 749	1 408	5,47 %	5,94 %
Doubs	26 543	1 694	6,38 %	6,96 %
Haute-Saône	6 157	434	7,05 %	8,52 %
Jura	10 335	622	6,02 %	6,39 %
Nièvre	9 722	602	6,19 %	6,40 %
Saône-et-Loire	21 682	1 234	5,69 %	6,04 %
Terr. de Belfort	7 396	388	5,25 %	5,63 %
Yonne	12 986	755	5,81 %	6,15 %
	120 570	**7 137**	**5,92 %**	**6,39 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

31 % 69 %

Ça s'est passé en Bourgogne-Franche-Comté

Une journée de formation à l'attention des nouveaux correspondants handicap

Organisée le 14 janvier 2020 à Dijon, ce module de formation, également ouvert aux employeurs publics de la région Grand-Est, a rassemblé 19 correspondants handicap nouvellement en poste. Parmi les thèmes abordés :

- les missions du correspondant handicap ;
- l'évolution de la notion de handicap et le cadre légal de l'obligation d'emploi ;
- les obligations réglementaires des employeurs ;
- les partenaires experts mobilisables dans le cadre du recrutement et du maintien dans l'emploi ;
- les outils, dispositifs et les aides du FIPHFP.

La période de préparation au reclassement (PPR) au programme d'une journée d'échanges de pratiques dématérialisée

Le 14 avril 2020, dans le contexte de la crise sanitaire, le FIPHFP, via son Handi-Pacte Bourgogne Franche-Comté organisait un webinaire dédié à la PPR.

Plusieurs temps d'information et d'échanges au programme de cette session :

- sécurisation juridique et temps de questions/ réponses sur la PPR ;
- retours d'expériences sur la mise en œuvre d'une quinzaine de PPR.

Un problème technique a nécessité le report au 7 mai 2020 de la présentation des « outils numériques d'aide à l'orientation ».

Un webinaire sur la thématique « Maladies invalidantes et maintien dans l'emploi »

Organisé le 24 juin 2020, ce webinaire destiné aux référents handicap, médecins du travail et de prévention, ergonomes et conseillers à l'emploi, a permis de mieux comprendre l'impact des maladies invalidantes sur l'activité professionnelle des agents et d'identifier les ressources mobilisables. Au programme de cet évènement :

- les troubles de santé invalidants ;
- l'impact et les répercussions des maladies invalidantes et les traitements sur le plan psychique et psychologique ;
- le maintien en emploi pendant la période de traitement.

Au total, plus de 200 personnes ont participé à ce webinaire.

Un webinaire sur l'apprentissage dédié aux CFA pour développer l'accueil d'apprentis en situation de handicap, en partenariat avec l'Agefiph

L'objectif de ce rendez-vous du 26 juin 2020 était d'informer les CFA sur la mise en œuvre des moyens de compensation et d'accessibilité pour les apprentis en situation de handicap : identifier les besoins de compensation de l'apprenti, identifier les solutions de compensation, les appuis et financement mobilisables, l'appui apporté par le référent handicap Formation.

Ainsi, ont été présentées aux 50 représentants des CFA participant :

- les obligations légales de la compensation du handicap ;
- les conditions d'accueil d'un apprenti en situation de handicap ;
- l'identification des besoins d'un apprenti ;
- la mise en œuvre des solutions de compensation du handicap.

Un focus sur les spécificités de la Fonction publique en matière de maintien dans l'emploi

Le 27 novembre 2020, le FIPHFP via son Handi-Pacte territorial, proposait un webinaire sur la thématique : « Maintien dans l'emploi, les spécificités de la Fonction publique ».

S'adressant principalement aux médecins et infirmiers du travail, conseillers Cap emploi et assistantes sociales de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail) de Bourgogne-Franche Comté et du Grand Est, ce webinaire a réuni 141 personnes autour des thèmes suivants :

- l'organisation de la Fonction publique : statut de titulaire et non titulaire, aptitude physique ;
- les spécificités de la Fonction publique en matière de maintien dans l'emploi ;
- de l'aménagement de poste à la période de préparation au reclassement (PPR) : réglementation, procédure, protection sociale ;
- les dernières mesures de santé dans la Fonction publique.

Parmi les WEBINAIRES

13 mars
Quels partenariats possibles avec les EA/ESAT ?
3 avril
Apprentissage : dernières évolutions et sécurisation du parcours
14 avril
Le handicap psychique au travail : de qui, de quoi parle-t-on ?
2 juin
Le maintien dans l'emploi dans la fonction publique
16 juin
Le recrutement de personnes en situation de handicap dans la fonction publique : quels leviers ?
24 juin
Maladies invalidantes et maintien dans l'emploi
6 et 13 novembre
Module de formation « Management, quelle prise en compte de la santé des agents ? »

Bretagne

9 457

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

1 066	2 893	5 498
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

6,44 %

Taux d'emploi direct

- 7,19% Fonction publique d'Etat
- 5,42% Fonction publique hospitalière
- 6,99% Fonction publique territoriale

6,95 %

Taux d'emploi légal

- 7,48% Fonction publique d'Etat
- 5,75% Fonction publique hospitalière
- 7,67% Fonction publique territoriale

2 270 749 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

970 949 €

financés via la plateforme

dont

289 641 € (30%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

1 295 901 €

financés au travers des conventions

---

6 conventions engagées en 2020

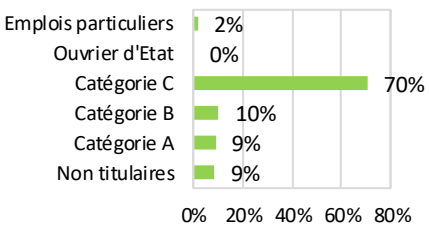
pour un total d'engagement pluriannuel

de 2,89 M€

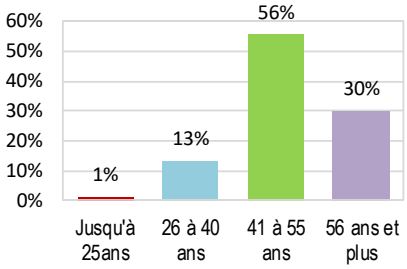
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Côtes-d'Armor	24 708	1 430	5,79 %	6.33 %
Finistère	39 194	2 847	7,26 %	8,07 %
Ille-et-Vilaine	51 520	3 316	6,44 %	6,74 %
Morbihan	31 444	1 864	5,93 %	6,40 %
	146 866	**9 457**	**6,44 %**	**6,95 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

32 % 68 %

Ça s'est passé en Bretagne

Club des correspondants handicap « Prise de recul et bienveillance envers soi : comment éviter l'épuisement professionnel ? »

Correspondants handicap, conseillers mobilité carrières, responsables RH et médicaux, autant de missions qui requièrent plus qu'une prise de recul pour garantir une qualité dans l'accompagnement.

Le 6 février 2020, le club des correspondants handicap réunissait 26 participants pour une journée axée sur les démarches pouvant enrichir au quotidien leurs pratiques d'accompagnement et s'appliquer à l'exercice de leurs missions.

Au programme de cette rencontre :

- expression des difficultés de la mission d'accompagnement de personnes en situation de handicap (choix, prise de décision, posture) ;
- apports de la psychologie positive et de la systémie et exercices d'application ;
- retours d'expérience et appropriation.

Fonction publique hospitalière – Sensibilisation au handicap à l'EHESP de Rennes

Le 23 octobre 2020, la Directrice territoriale au handicap du FIPHFP en Bretagne et Pays de la Loire, est intervenue auprès d'une trentaine de cadres de la fonction publique hospitalière (FPH) en formation à l'École des Hautes Études en Santé Publique, cadres qui entreront prochainement en fonction dans toute la France. Cette intervention visait à présenter les aides et dispositifs d'accompagnement du FIPHFP dans la mise en œuvre et le développement d'une politique RH plus inclusive, notamment via le conventionnement.

L'objectif : sensibiliser à la question de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la FPH. La présentation s'est poursuivie par un échange avec les élèves sur leurs retours d'expériences, les difficultés rencontrées et les leviers possibles. Des échanges très riches où les difficultés, les représentations collectives et les moyens d'action ont été abordés en toute liberté, avec une volonté partagée de changer le regard sur le handicap.

Une belle mobilisation pour l'étape Bretonne du tour de France de l'apprentissage

Jeudi 12 novembre, s'est déroulé, en distanciel, l'évènement anniversaire des 15 ans du FIPHFP, étape Bretonne d'un Tour de France dans les différentes régions. Cet évènement, qui a rassemblé 150 participants, a été l'occasion pour Marc Desjardins de rappeler que *« Environ 1 300 apprentis sont aidés chaque année par le FIPHFP. L'apprentissage est ainsi devenu la 1ère dépense du FIPHFP au niveau global, montrant le succès de cette action »*.

La manifestation s'est articulée autour de 3 tables rondes mêlant témoignages de CFA, d'employeurs publics, d'apprentis, de tuteurs et de partenaires :

- lors de la 1ère sur **l'accessibilité universelle des CFA**, Gérard Lefranc (directeur de la mission handicap de Thales) a souligné que le référentiel d'accessibilité permet aux CFA de pouvoir dialoguer, se comparer et de déterminer les bonnes pratiques et les plans d'actions à mettre en place pour une accessibilité des personnes en situation de handicap ;
- la 2e dédiée à **l'apprentissage comme facteur d'inclusion** a été riche en témoignages d'apprentis et tuteurs ;
- **le référent handicap au centre du dispositif** était le thème de la 3e table ronde. Ce temps fort a permis un échange de pratiques entre deux référents handicap de CFA et de la Fonction publique.

« Structurer sa politique handicap » au programme du club des correspondants handicap

Le 16 décembre 2020, le FIPHFP réunissait, via son Handi-Pacte, les correspondants handicap de Bretagne, Centre val de Loire, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire autour d'une journée dédiée à la structuration de la politique handicap.

Cet évènement, qui a réuni 60 participants, était organisé autour de deux temps forts :

- le matin, un webinaire relatif au conventionnement avec le FIPHFP (ouvert aux 4 régions) ;
- l'après-midi, une classe virtuelle d'échange de pratiques pour les acteurs bretons.

L'objectif de cette journée était triple :

- améliorer la structuration des politiques menées en matière d'emploi des personnes handicapées ;
- identifier les étapes clés pour la réussite d'une politique interne ;
- partager les bonnes pratiques entre les trois fonctions publiques.

L'après-midi a permis de s'interroger sur les ressources internes et externes susceptibles d'être mobilisées, pour le maintien comme pour l'accès à l'emploi, mais aussi sur la nécessaire implication des décideurs dans la démarche.

Cette année plus que toute autre, une véritable communauté Handi-Pacte transrégionale s'est développée, rassemblant les territoires du Grand-Ouest (Bretagne, Centre-Val de Loire, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire). Cette union a permis de garantir la dynamique du réseau de la région Bretagne et a rendu possible la continuité de l'accompagnement des employeurs publics et des partenaires durant la période de confinement liée à la crise du COVID-19. Ainsi, une série de webinaires communs ont été mis à disposition ainsi qu'un relai de l'information en continu.

Parmi les WEBINAIRES

23 mars
À la découverte des troubles cognitifs
16 avril
À la découverte du handicap auditif
30 avril
À la découverte du handicap visuel
14 mai
À la découverte des maladies chroniques
28 mai
Les troubles du spectre de l'autisme
10 décembre
Prendre en mains les aides du FIPHFP
16 décembre
Le conventionnement avec le FIPHFP

Centre Val de Loire

6 047

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

311	2 285	3 451
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,67 %

Taux d'emploi direct

- 4,11% Fonction publique d'Etat
- 5,18% Fonction publique hospitalière
- 6,28% Fonction publique territoriale

5,96 %

Taux d'emploi légal

- 4,36% Fonction publique d'Etat
- 5,35% Fonction publique hospitalière
- 6,67% Fonction publique territoriale

1 870 771 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

547 296 €

financés via la plateforme

dont

217 208 € (40%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

1 312 253 €

financés au travers des conventions

---

4 conventions engagées en 2020

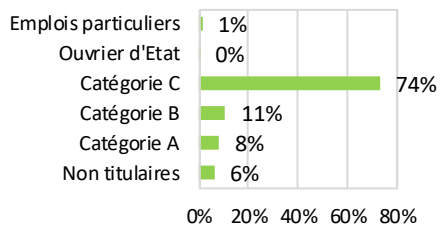
pour un total d'engagement pluriannuel

de 1,24 M€

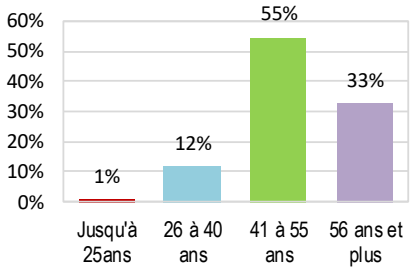
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Cher	12 695	797	6,28 %	6,45 %
Eure-et-Loir	15 547	703	4,52 %	4,77 %
Indre	8 353	476	5,70 %	5,93 %
Indre-et-Loire	26 813	1 434	5,35 %	5,72 %
Loir-et-Cher	12 488	836	6,69 %	6,94 %
Loiret	30 766	1 801	5,85 %	6,18 %
	106 662	**6 047**	**5,67 %**	**5,96 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

32 % 68 %

Ça s'est passé en Centre-Val-de-Loire

Prise de recul et bienveillance envers soi : comment éviter l'épuisement professionnel ?

Organisée le 14 janvier 2020, cette journée était destinée aux correspondants handicap et aux personnes en charge de l'accompagnement des agents (conseillers mobilité carrière, chargés des ressources humaine…).
Elle s'est articulée autour de 5 objectifs pour les participants :

- prendre du recul sur leur quotidien personnel ;
- se recentrer sur le cœur de leur engagement et le sens de leurs missions.
- s'exercer à partir de cas pratiques ;
- partager les regards sur leur mission d'accompagnement ;
- s'enrichir de l'expérience de leurs pairs.

Dans un environnement complexe où les interactions sont multiples, veiller à son propre équilibre est nécessaire si l'on souhaite garantir la qualité de l'accompagnement.

Groupe d'échanges de pratiques « Approche pluridisciplinaire du parcours en emploi »

Cet atelier, organisé le 10 mars 2020, avait pour objectif d'identifier collectivement les bonnes pratiques d'un accompagnement qui fasse jouer les synergies entre professionnels (RH, médecin de prévention, correspondant handicap, …) :

- comment se coordonner au mieux avec les différents acteurs ressources au sein de mon établissement ?
- en quoi cette approche pluridisciplinaire permet de prévenir des situations de rupture dans le parcours professionnel ?
- comment trouver ensemble des solutions de maintien et/ou de mobilité ?

Tuto#1 Handicap & Emploi : Libérer la parole autour du handicap

Le 10 septembre 2020, ce 1er épisode d'une série « Les Tutos handicap & emploi » a réuni 168 participants (dont 20 pour la région CVL), autour d'un objectif : prendre du recul sur les systèmes relationnels existant dans le cadre professionnel autour du handicap et échanger sur des actions concrètes afin de lever certains freins et de libérer la parole.
Cet évènement s'est articulé, en 2 parties, autour de la sensibilisation au handicap à tous les niveaux : celui de l'organisation, des collectifs et des individus.
Les exemples concrets, apportés notamment par des employeurs publics et une référente emploi accompagné, ont permis de s'inspirer et de partager des idées et outils pratiques.

Partie 1 - Les enjeux de la sensibilisation

- mieux se comprendre et donc mieux vivre ensemble ;
- faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap dans les équipes ;
- faciliter l'acceptation du handicap.

Partie 2 - Les leviers/outils à disposition des employeurs

- instaurer un climat handi-accueillant par un premier niveau d'information ;
- susciter la rencontre pour un changement en profondeur de notre manière d'appréhender le handicap.

L'étape Centre-Val de Loire du Tour de France de l'apprentissage

Malgré le contexte pandémique, le Tour de France du FIPHFP « Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage » s'est déroulé, le 1er octobre 2020 matin, en région Centre-Val de Loire.
Organisé en présentiel dans le cadre exceptionnel du château de Chambord, l'évènement a rassemblé 86 participants dans le respect des mesures sanitaires.
Au programme, trois tables rondes sur les thématiques :

- l'accessibilité du référentiel d'accessibilité : la présentation du référentiel, par Gérard Lefranc, a permis d'engager la discussion sur les clés d'entrée à considérer tout au long du parcours de l'apprenti ;
- l'apprentissage comme facture d'inclusion : le témoignage d'une apprentie a montré la nécessité d'un accompagnement sur-mesure, adapté à la situation de chacune des personnes accueillies ;
- le référent handicap au cœur du dispositif : la présentation de la fiche Référent handicap de CFA par Hélène Berenguier, directrice adjointe du FIPHFP, a permis de valoriser l'accompagnement de la famille, de l'apprenti, mais aussi de l'équipe pédagogique et administrative du CFA et de l'employeur.

Une réunion du club des correspondants handicap sur « la professionnalisation de la fonction »

Le 17 décembre après-midi, le FIPHFP a réuni, via son Handi-pacte, le club des correspondants handicap de la région, autour de la thématique « Se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap ».
Un évènement virtuel autour de deux ateliers :

- le premier sur l'identification des bonnes pratiques de chaque correspondant dans chacune de ses missions sur l'accès et le maintien dans l'emploi ;
- le second portait sur l'écosystème des acteurs ressources dans l'accompagnement des agents en situation de handicap afin d'identifier les acteurs centraux et plus périphériques dans les parcours.

La complémentarité entre des référents handicap expérimentés et d'autres nouvellement nommés à leur fonction a été une plus-value de ces échanges.

Parmi les WEBINAIRES

28 mai
Les troubles du spectre de l'autisme

Une série de webinaires communs aux territoires du Grand-Ouest (Bretagne, Centre-Val de Loire, Nouvelle-Aquitaine, Pays de la Loire) ont été mis à disposition ainsi qu'un relai de l'information en continu.

Grand Est

13 556

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

796	5 795	6 965
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

6,17 %

Taux d'emploi direct

- 3,55% Fonction publique d'Etat
- 6,33% Fonction publique hospitalière
- 6,59% Fonction publique territoriale

6,53 %

Taux d'emploi légal

- 4,10% Fonction publique d'Etat
- 6,55% Fonction publique hospitalière
- 7,01% Fonction publique territoriale

3 257 070 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

1 033 335 €

financés via la plateforme

dont

317 520 € (31%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

2 050 201 €

financés au travers des conventions

---

8 conventions engagées en 2020

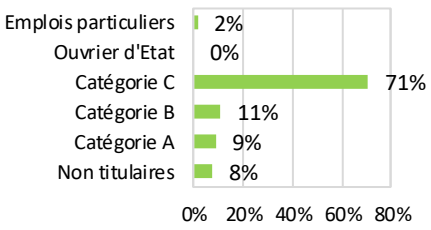
pour un total d'engagement pluriannuel

de 2,52 M€

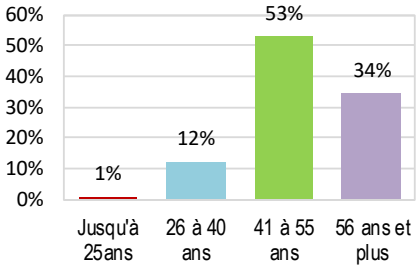
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Ardennes	10 025	676	6,74 %	6,87 %
Aube	11 077	742	6,70 %	6,91 %
Bas-Rhin	51 738	3 075	5,94 %	6,14 %
Haut-Rhin	27 684	1 746	6,31 %	6,64 %
Haute-Marne	6 872	528	7,68 %	8,26 %
Marne	23 592	1 410	5,98 %	6,35 %
Meurthe-et-Moselle	35 709	1 982	5,55 %	5,99 %
Meuse	7 589	442	5,82 %	6,28 %
Moselle	29 772	1 870	6,28 %	6,77 %
Vosges	15 668	1 085	6,92 %	7,48 %
	219 726	**13 556**	**6,17 %**	**6,53 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

33 % 67 %

Ça s'est passé en Grand-Est

Une journée sur la formation des nouveaux référents handicap

Organisée le 23 janvier 2020, à Metz dans les locaux du CNFPT, cette journée de formation, pilotée par la DTH et son Handi-Pacte, s'adressait aux correspondants handicap nouvellement en poste, pour leur permettre de :

- comprendre les notions de « handicap » et de « situation de handicap au travail » ;
- connaître les principaux aspects de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans la Fonction publique ;
- favoriser l'intégration d'un agent en situation de handicap en mobilisant les partenaires internes et externes ;
- favoriser le maintien dans l'emploi d'un agent fragilisé par une problématique de santé à tout moment de sa carrière.

Parmi les thèmes abordés : les missions du correspondant handicap ; l'évolution de la notion de handicap et le cadre légal de l'obligation d'emploi ; les obligations réglementaires des employeurs (aménagements raisonnables, obligation de reclassement…) ; Les partenaires experts mobilisables.

Une journée d'échange de pratiques dédiée à la PPR (période de préparation au reclassement)

Cette rencontre, qui s'est tenue le 9 juin 2020 en format webinaire, a rassemblé 272 participants issus des trois fonctions publiques.

Plusieurs temps d'information et d'échanges ont rythmé cette journée :

- sécurisation juridique et temps de questions/réponses sur la PPR ;
- retours d'expériences sur la mise en œuvre d'une quinzaine de PPR ;
- présentation du guide sur la PPR, réalisé avec les employeurs publics de la région à l'issue du groupe de travail « Comment mettre en œuvre la PPR ? ».

Un temps fort qui a réuni également des employeurs de plusieurs régions de France.

Un comité des employeurs publics pour tirer les enseignements de la crise sanitaire

Dans le contexte de la crise sanitaire, ce comité s'est déroulé le 3 juillet 2020 en distanciel, sous la présidence et la participation active du représentant de la Préfète de région et l'accueil de la DTH. 53 représentants des employeurs étaient réunis autour du thème « La crise COVID-19 : premiers enseignements et perspectives ».

Ce comité visait aussi à partager les bonnes pratiques organisationnelles et de management et particulièrement pour le public en situation de handicap :

- l'organisation des employeurs en phase de confinement ;
- l'accompagnement des agents ;
- l'accompagnement et l'outillage des managers ;
- le déconfinement et les perspectives.

Ces échanges ont révélé que des dispositions particulières ont été mises en place pour protéger les agents, des accompagnements spécifiques ont été dédiés aux personnes en situation de handicap ou en santé dégradée, et le lien entre les équipes a été conservé malgré la distance.

Un Web-documentaire « Les maladies chroniques évolutives – Un handicap invisible »

Ce web-documentaire de sensibilisation sur les maladies chroniques évolutives avait pour objectif de mieux comprendre ces dernières pour mieux accompagner dans l'emploi les personnes concernées et d'apporter les réponses aux questions :

- quels impacts ont ces maladies sur la personne et sur son activité professionnelle ?
- comment gérer ces situations sur le lieu de travail afin d'éviter une désinsertion professionnelle ?
- quelles sont les passerelles vers une RQTH et quel est l'intérêt de cette démarche ?

Disponible en accès libre sur le web, cet outil intègre de nombreux témoignages.

L'étape en Grand Est du Tour de France « Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage »

205 employeurs publics, privés, CFA, opérateurs de compétences, acteurs du service public de l'emploi et de l'orientation du Grand Est ont participé, jeudi 19 novembre 2020 en distanciel, à cette étape régionale. Introduit par Sophie Cluzel, l'évènement s'est poursuivi par deux tables rondes thématiques :

Les mesures pour développer l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap

- rappel des obligations en matière de formation et des principales mesures gouvernementales ;
- l'évolution du financement de l'apprentissage et le coût contrat dans le secteur public et secteur privé ;
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'apprentissage et l'offre de services aux employeurs.

Compenser le handicap pour sécuriser le parcours de l'apprenti : évaluer, identifier, aménager

- le rôle clé du référent handicap ;
- les compétences internes/externes utiles à l'analyse de la situation ;
- les ressources/outils à disposition du référent handicap.

Parmi les webinaires

16 janvier
Les voies d'intégration de la fonction publique et l'offre d'intervention du FIPHFP
13 mars
EA/ESAT : quelles collaborations avec le secteur public ?
3 avril
L'apprentissage : dernières évolutions et sécurisation des parcours
20 mai
Les maladies invalidantes
27 novembre
maintien dans l'emploi pour les conseillers à l'emploi, service de santé au travail

Hauts-de-France

16 620

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

1 107	5 281	10 232
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

6,49 %

Taux d'emploi direct

- 4,89% Fonction publique d'Etat
- 5,50% Fonction publique hospitalière
- 7,45% Fonction publique territoriale

6,87 %

Taux d'emploi légal

- 5,56% Fonction publique d'Etat
- 5,78% Fonction publique hospitalière
- 7,84% Fonction publique territoriale

4 940 252 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

2 093 912 €

financés via la plateforme

dont

1 437 209 € (69%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

2 801 697 €

financés au travers des conventions

---

4 conventions engagées en 2020

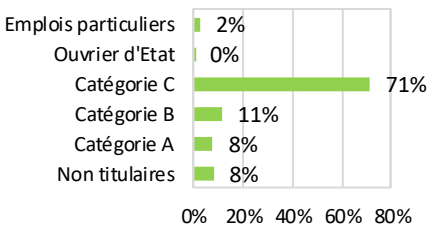
pour un total d'engagement pluriannuel

de 2,52 M€

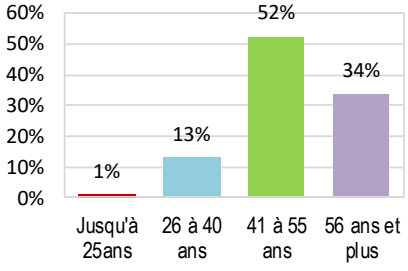
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Aisne	20 337	1 095	5,38 %	5,68 %
Nord	125 478	8 904	7,01 %	7,49 %
Oise	25 358	1 350	5,32 %	5,53 %
Pas-de-Calais	57 062	3 780	6,62 %	7,02 %
Somme	27 705	1 491	5,38 %	5,80 %
	255 940	**16 620**	**6,49 %**	**6,87 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

38 % 62 %

Ça s'est passé en Hauts-de-France

Information et sensibilisation du réseau des médecins du travail et de prévention à l'appréciation de l'inaptitude

Le 30 janvier 2020, le Handi-Pacte, dispositif territorial du FIPHFP, organisait une réunion d'information à destination des médecins du travail et de prévention de la Fonction publique en région Hauts-de-France, portant sur le rôle du médecin du travail/de prévention dans l'appréciation de l'aptitude physique et dans le reclassement des fonctionnaires titulaires.

Au programme :

- notion d'inaptitude : différence entre aménagement, changement d'affectation et reclassement ;
- les acteurs de l'appréciation de l'inaptitude : médecin agréé, comité médical, commission de réforme, médecin du travail/prévention, employeur ;
- l'appréciation de l'inaptitude : procédure et conséquences statutaires.

Réunion d'information des conseillers du Cap emploi de la Somme

Organisée le 26 mai 2020 sous forme de visio-conférence avec les équipes du Cap emploi de la Somme, cette réunion visait à informer les conseillers Cap emploi des spécificités de la Fonction publique et des aides proposées par le FIPHFP afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Un panorama de la Fonction publique a ainsi été réalisé :

- typologies des métiers dans la Fonction publique ;
- possibilités d'intégration, carrière ;
- OETH ;
- acteurs de l'intégration des personnes handicapées ;
- protection de la santé des fonctionnaires.

La suite des échanges a porté sur les aides du FIPHFP.

Un focus sur le trouble du spectre de l'autisme dans le cadre de la vie professionnelle

Le 19 juin 2020, les employeurs publics de la région ont participé à une visio-conférence exceptionnelle sur « La sensibilisation au trouble du spectre de l'autisme pour mieux comprendre ses conséquences et impacts sur le milieu professionnel ».

Ce temps fort, qui a réuni 231 personnes, visait à :

- apporter un éclairage sur les troubles du spectre de l'autisme ;
- mieux comprendre les conséquences de ces troubles dans le cadre de la vie professionnelle afin de lever les représentations ;
- explorer des pistes de compensation et d'accompagnement pour faciliter l'intégration dans l'emploi des personnes autistes ;
- mieux connaître certains acteurs locaux.

Il a été complété, le 22 juin, par une table ronde virtuelle qui a donné lieu à : la présentation du dispositif Pass P'as (Passeport Professionnel Asperger) par le centre lillois de réadaptation professionnelle ; des témoignages d'employeurs publics sur l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes autistes ; la présentation du kit de communication « Expérimentation de l'intérieur » par le Centre Ressources Autismes.

Mise en place d'un espace de discussion pour tirer des enseignements de la crise sanitaire

Les 29 juin et 6 juillet 2020, le FIPHFP via son Handi-Pacte Hauts-de-France, a proposé aux référents handicap de la Fonction publique un espace leur permettant de s'exprimer quant à l'incidence de la crise sanitaire sur la mise en œuvre des politiques Handicap dans leurs collectivités. L'enjeu de ces 2 sessions en visio-conférences, était de mobiliser les référents handicap dans un contexte sanitaire fortement bouleversé autour de leurs missions. Il s'agissait de réaliser un état des lieux de l'incidence de la crise sanitaire sur la mise en œuvre des politiques handicap dans les collectivités et de rechercher et co-construire les axes d'amélioration et les priorités de travail des établissements publics.

Si la première session était plutôt axée sur les difficultés des référents handicap, la seconde session a mis en avant des remontées plus positives, notamment de bonnes pratiques à conserver post-crise.

Des sessions de sensibilisation au handicap psychique dans les Hauts-de-France

Les 22 septembre et 8 octobre 2020, le FIPHFP organisait, via son Handi-Pacte en région, des sessions de sensibilisation au handicap psychique, en partenariat avec le CREHPSY Hauts-de-France (Centre de ressources sur le handicap psychique).

Animées par un conseiller en insertion professionnelle du CREHPSY, ainsi que par un psychologue spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique, ces sessions avaient pour objectif de donner des éléments de compréhension générale sur ce qu'est le handicap psychique grâce à des méthodes pédagogiques participatives.

Parmi les WEBINAIRES

8 juin
Un panorama de la Fonction publique à destination des conseillers Cap Emploi

16 juin
L'apprentissage dans la Fonction publique

20 novembre
Sensibilisation des jeunes de l'Institut d'Éducation Motrice (IEM) de Villeneuve d'Ascq aux modalités d'emploi dans la Fonction publique

24 novembre
Le handicap dans la Fonction publique

Île-de-France

(hors employeurs nationaux)

30 080

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

1 524	7 271	21 285
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,57 %

Taux d'emploi direct

- 2,85% Fonction publique d'Etat
- 5,04% Fonction publique hospitalière
- 6,23% Fonction publique territoriale

5,84 %

Taux d'emploi légal

- 3,19% Fonction publique d'Etat
- 5,32% Fonction publique hospitalière
- 6,47% Fonction publique territoriale

4 487 011 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

445 426 €

financés via la plateforme

dont

22 220 € (5%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

3 791 247 €

financés au travers des conventions

---

5 conventions engagées en 2020

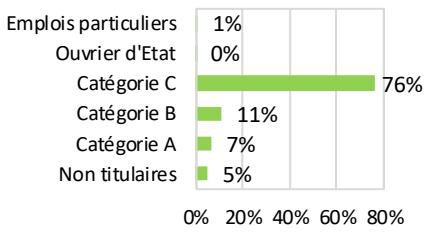
pour un total d'engagement pluriannuel

de 7,90 M€

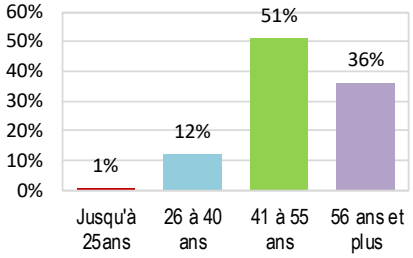
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Essonne	49 551	2 517	5,08 %	5,33 %
Hauts-de-Seine	52 556	3 087	5,87 %	6,16 %
Seine-et-Marne	44 240	2 463	5,57 %	5,75 %
Seine-St-Denis	75 169	4 562	6,07 %	6,30 %
Val-d'Oise	41 782	2 202	5,27 %	5,56 %
Val-de-Marne	55 403	3 618	6,53 %	6,73 %
Ville de Paris	172 873	9 318	5,39 %	5,68 %
Yvelines	48 126	2 313	4,81 %	5,18 %
	539 700	**30 080**	**5,57 %**	**5,84 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

30 % 70 %

Ça s'est passé en Île-de-France

« Le maintien dans l'emploi dans la Fonction publique » : un webinaire destiné aux employeurs publics d'Ile-de-France et d'Auvergne-Rhône Alpes

Ce webinaire, organisé le 2 juin 2020, par le FIPHFP via ses Handi-Pactes, a réuni une centaine de participants, issus des trois fonctions publiques.

Partant du constat que le maintien dans l'emploi constitue une préoccupation majeure des employeurs publics en matière de politique RH, ce webinaire se donnait l'objectif d'apporter des réponses concrètes pour mieux structurer le processus d'accompagnement des agents dont les difficultés de santé au travail nécessitent d'apporter des réponses en matière de maintien dans l'emploi. Ont ainsi été évoqués :

- les éléments d'ordre réglementaire relatifs au maintien dans l'emploi dans la Fonction publique ;
- les processus opérationnels adaptés en matière d'accompagnement au maintien dans l'emploi ;
- l'offre de service de Cap emploi ;
- la mise en place d'une « boîte à outils » du maintien dans l'emploi chez les employeurs publics.

Université d'été : le rayonnement de la mission handicap

Organisée le 25 juin 2020 en distanciel, cet évènement a réuni 21 employeurs représentant les trois versants de la Fonction publique.

Cette rencontre avait pour objectif de proposer aux référents handicap une réflexion sur leur métier, son évolution et la manière dont ils l'exercent pour enrichir le référentiel de compétences construit entre pairs en 2019. L'occasion aussi de rappeler le rôle de chef de projet du référent handicap, chargé d'animer et de coordonner l'ensemble des acteurs, parties prenantes de la politique emploi/handicap de l'employeur.

Des duos ont ensuite été constitués afin que les référents handicap « junior » et « sénior » puissent échanger autour des enjeux de la journée.

Un dispositif de parrainage des référents handicap

Le FIPHFP, à travers son Handi-Pacte en Ile-de-France, a lancé un dispositif de parrainage des référents handicap nouvellement nommés dans la Fonction publique de la région. Cette initiative, issue du travail de l'instance d'échange de pratiques entre référents handicap de juin 2020, vise à accompagner les référents handicap qui se retrouvent trop souvent seuls face à une multitude de tâches auxquelles ils n'ont pas toujours été préparés.

Le dispositif de parrainage proposé se veut un moment de partage entre référents handicap en prise de poste et référents plus expérimentés.

Lancement du club des employeurs conventionnés d'Ile-de-France

Le 12 novembre 2020, a été officiellement lancé le club des employeurs conventionnés d'Ile-de-France *LECLUB*, associant DRH et référents handicap d'employeurs publics régionaux et nationaux ayant conventionné avec le FIPHFP. Il s'agit de proposer à ces employeurs un appui, un accompagnement dans la mise en place de leur politique emploi/handicap et la mise en œuvre de leur plan d'actions tout au long du conventionnement.

Animé par le FIPHFP avec l'appui du Handi-Pacte, *LECLUB* repose sur le principe d'échanges de pratiques et de partage d'expériences entre employeurs.

Cette matinée de lancement, dont l'objectif était de recueillir les attentes des employeurs, s'est déroulée autour de 3 temps :

- un temps de découverte en duo ;
- un temps d'échanges pour recueillir les attentes et les besoins de chacun ;
- un temps pour définir la manière dont *LECLUB* doit se matérialiser pour son bon fonctionnement.

Un pari réussi au vu de l'enthousiasme et de la mobilisation des participants.

Une instance d'échange de pratiques consacrée à la Période Préparatoire au Reclassement (PPR)

Le 1er décembre 2020, le FIPHFP proposait aux employeurs publics d'Ile-de-France, via son Handi-Pacte, une instance d'échange de pratiques en distanciel consacrée à la thématique : « Reclassement et PPR : Comment la PPR est venue encadrer le reclassement ? ».

L'objectif de cette session était triple :

- dresser le cadre réglementaire de la PPR et voir en quoi elle fixe un cadre rassurant pour les agents et un cadre d'actions pour les employeurs ;
- répondre aux interrogations et apporter des réponses pratiques à partir d'outils existants ;
- construire des outils complémentaires sur la base des expériences rencontrées entre référents et employeurs du réseau.

Parmi les WEBINAIRES

16 janvier
Découvrir le FIPHFP : missions, modalités d'intervention et dispositif conventionnel
14 avril
Handicap psychique au travail
2 juin
Le maintien dans l'emploi
16 juin
Le recrutement : quels leviers ?
2 juillet
Quelle inclusion dans l'emploi pour les personnes porteuses de TSA
29 septembre
Recrutement des personnes handicapées : aides et dispositifs
9 décembre
Comment mieux prendre en compte les maladies chroniques

Normandie

8 809

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

363	3 263	5 183
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,97 %

Taux d'emploi direct

- 3,82% Fonction publique d'Etat
- 5,58% Fonction publique hospitalière
- 6,51% Fonction publique territoriale

6,27 %

Taux d'emploi légal

- 4,16% Fonction publique d'Etat
- 5,80% Fonction publique hospitalière
- 6,87% Fonction publique territoriale

1 401 084 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

525 349 €

financés via la plateforme

dont

133 513 € (25%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

836 218 €

financés au travers des conventions

---

3 conventions engagées en 2020

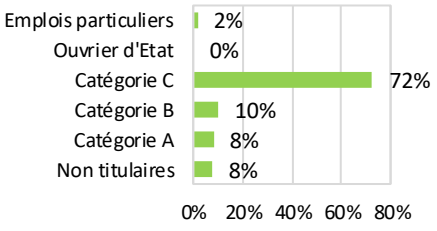
pour un total d'engagement pluriannuel

de 1,29 M€

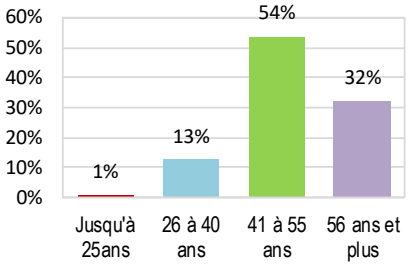
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Calvados	36 936	2 079	5,63 %	6,01 %
Eure	19 136	1 184	6,19 %	6,32 %
Manche	19 832	1 305	6,58 %	7,00 %
Orne	11 413	647	5,67 %	5,87 %
Seine-Maritime	60 204	3 594	5,97 %	6,25 %
	147 521	**8 809**	**5,97 %**	**6,27 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

34 % 66 %

Ça s'est passé en Normandie

Une journée dédiée à la mobilité inter-fonctions publiques

Organisé le 28 janvier 2020 par la Plateforme RH de la Préfecture, en partenariat avec le CDG 76, l'ANFH, le CNFPT et le FIPHFP, ce séminaire du réseau des référents mobilité carrière des 3 fonctions publiques a rassemblé plus de 50 participants.

Au programme de la matinée, la présentation des métiers des 3 versants avec des ateliers permettant d'aborder certaines problématiques :

- les bénéfices du réseau et des échanges entre pairs ;
- les actions à mettre en place pour favoriser les passerelles entre les trois fonctions publiques ;
- les outils et actions à mutualiser.

L'après-midi était dédiée à la place et au rôle du référent mobilité dans l'accompagnement à la mobilité des agents en situation de handicap :

- présentation des dispositifs et des acteurs ;
- mobilité inter FP et handicap : quelle procédure idéale ?
- rôle du référent mobilité et coordination avec le référent handicap.

Réunion Cap emploi / Pôle emploi

Le 16 avril 2020, le FIPHFP, via son Handi-Pacte territorial, organisait une réunion en distanciel avec les 5 directeurs des Cap emploi normands, l'Agefiph, la Plateforme RH de la Préfecture et Pôle emploi.

L'objectif de cette réunion était d'organiser un programme de formation des conseillers Emploi durant la période de confinement afin de faciliter leur relation avec les employeurs des trois fonctions publiques.

Un programme de formation en deux modules a ainsi pu être validé :

- module 1 : l'environnement des trois FP ;
- module 2 : le fonctionnement de la plateforme FIPHFP et l'ingénierie de formation dans les trois FP.

Webinaire sur la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le 29 septembre 2020, le Handi-Pacte Normandie, dispositif territorial du FIPHFP, organisait un webinaire sur la Période Préparatoire au Reclassement.

Avec l'appui des Centres de gestion normands, cette matinée d'échanges a permis aux 47 participants de mieux appréhender ce dispositif.

Au programme :

- présentation statutaire de la PPR ;
- les aides du FIPHFP dans le cadre de la PPR ;
- exemples de PPR mises en place.

Une réunion d'information à destination de médecins du travail de la Manche

Le 7 octobre 2020, s'est tenue, en partenariat avec Cap emploi Manche, une réunion d'information à destination des médecins du travail du Service Interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche.

Cette rencontre visait à permettre aux médecins du travail de s'approprier les aides et accompagnement du FIPHFP.

À l'ordre du jour de cette réunion :

- l'organisation des trois versants de la FP ;
- l'obligation d'emploi ;
- les interventions du FIPHFP ;
- la loi du 6 août 2019 ;
- un focus sur la Période préparatoire au reclassement.

Les maladies chroniques évolutives au programme d'un « webinaire Employeur Expresso »

À l'occasion de la SEEPH, le FIPHFP et l'Agefiph ont organisé, tous les matins de 9h00 à 9h50, des rendez-vous à l'attention des employeurs normands.

Ainsi, le 17 novembre 2020, a eu lieu un webinaire consacré aux maladies chroniques évolutives et aux modalités de mobilisation des différentes aides.

Une trentaine de participants ont ainsi pu échanger sur différentes thématiques :

- démystification de la RQTH ;
- maintien du lien avec les salariés en arrêt longue durée ;
- implication des associations dédiées aux maladies chroniques évolutives (cancer, diabète, sclérose en plaques…).

Trois webinaires à destination des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés

Dans le cadre de la SEEPH, en partenariat avec trois Cap emploi normands, le FIPHFP a organisé trois webinaires à destination des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés.

Au programme de ces rendez-vous :

- l'organisation des trois fonctions publiques ;
- l'OETH et le FIPHFP ;
- les filières métiers des trois fonctions publiques ;
- les modalités de recrutement ;
- les outils utiles.

Ces webinaires ont permis de mieux connaître l'environnement des trois fonctions publiques et d'aider les participants dans leur orientation professionnelle.

Parmi les WEBINAIRES

7 et 8 avril
Les missions du référent handicap
29 avril au 6 mai
Formation Cap Emploi
11 juin
Les partenaires du FIPHFP
23 juin
Les CFA normands et les interventions du FIPHFP
15 décembre
L'approche ergonomique dans les 3 fonctions publiques
17 décembre
Zoom sur les nouvelles modalités de conventionnement avec le FIPHFP

Nouvelle Aquitaine

17 372

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

1 044	5 605	10 723
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

6,30 %

Taux d'emploi direct

- 4,37% Fonction publique d'Etat
- 5,74% Fonction publique hospitalière
- 6,96% Fonction publique territoriale

6,60 %

Taux d'emploi légal

- 4,88% Fonction publique d'Etat
- 5,98% Fonction publique hospitalière
- 7,25% Fonction publique territoriale

4 668 853 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

2 039 884 €

financés via la plateforme

dont

948 742 € (47%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

2 308 468 €

financés au travers des conventions

---

11 conventions engagées en 2020

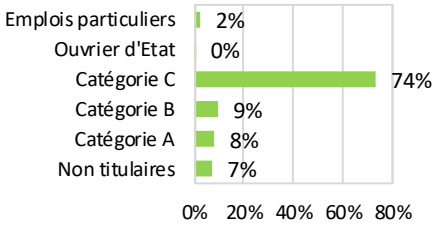
pour un total d'engagement pluriannuel

de 3,37 M€

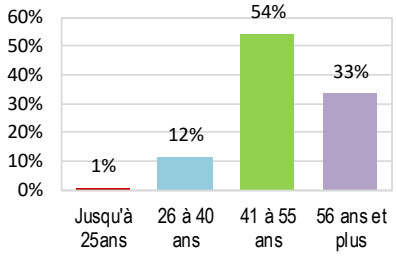
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Charente	14 258	1 185	8,31 %	8,55 %
Charente-Maritime	26 249	1 549	5,90 %	6,20 %
Corrèze	11 159	612	5,48 %	5,86 %
Creuse	5 958	278	4,67 %	5,18 %
Deux-Sèvres	16 541	1 040	6,29 %	6,66 %
Dordogne	18 138	1 123	6,19 %	6,40 %
Gironde	81 122	5 104	6,29 %	6,51 %
Haute-Vienne	23 500	1 374	5,85 %	6,37 %
Landes	18 413	1 263	6,86 %	7,12 %
Lot-et-Garonne	12 500	810	6,48 %	6,75 %
Pyrénées-Atlantiques	26 355	1 818	6,90 %	7,09 %
Vienne	21 490	1 216	5,66 %	6,10 %
	275 683	**17 372**	**6,30 %**	**6,60 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

35 % 65 %

Ça s'est passé en Nouvelle-Aquitaine

Club des correspondants handicap « Comment structurer sa politique handicap ? »

Mardi 21 janvier 2020, s'est déroulé à Poitiers le Club des correspondants handicap sur la thématique « Structurer sa politique handicap ».
Favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ne s'improvise évidemment pas. Cela nécessite la définition et le déploiement d'une politique handicap cohérent et efficace. Dans l'optique d'aider les employeurs publics à structurer cette dernière, cette rencontre se donnait pour objectifs :

- d'améliorer la structuration des politiques menées en matière d'emploi des personnes handicapées ;
- d'identifier les étapes clés pour la réussite d'une politique interne ;
- de partager les bonnes pratiques entre les trois fonctions publiques.

Webinaire « A la découverte des troubles cognitifs »

Ce webinaire, organisé le 23 mars 2020 et ouvert aux régions du Grand-Ouest, visait à apporter des réponses clés pour mieux appréhender les personnes qui en souffrent et envisager les compensations à mettre en œuvre, aussi bien par l'adaptation des méthodes de management que par la mobilisation des aides techniques idoines.
Parmi les thèmes de cette matinée :

- comment sont incarnés les troubles cognitifs ?
- quelles sont leurs conséquences en termes d'organisation du travail et de management ?
- existe-t-il des moyens d'atténuer leur impact dans le travail, notamment via des mesures compensatoires ?

466 acteurs territoriaux du secteur public sensibilisés et formés sur le handicap

Entre le 23 juin et le 3 juillet, une série de 5 webinaires a été organisée à l'attention d'acteurs territoriaux tels que les conseillers Pôle emploi, les référents des CFA de la région ou encore les agents de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail).
Leurs objectifs : informer sur le contexte spécifique de l'emploi public pour les personnes en situation de handicap et présenter le FIPHFP et ses interventions.
Des thèmes périphériques ont également été abordés, comme le maintien dans l'emploi ou l'apprentissage.
Ces webinaires ont également permis de :

- mettre en relation les CFA et les référents handicap des employeurs publics sous convention, pour favoriser la conclusion de contrats d'apprentissage pour les travailleurs en situation de handicap ;
- mettre en relation les CFA et les référents handicap des centres de gestion, pour favoriser la conclusion de contrats d'apprentissage des travailleurs en situation de handicap dans les petites collectivités ;
- rapprocher les conseillers Pôle emploi et les référents handicap des employeurs publics sous convention avec le FIPHFP ;
- diffuser aux CFA et aux conseillers Pôle emploi des offres d'emploi « Apprentissage » non encore pourvues d'employeurs publics sous conventions.

Agir en partenariat avec les EA et ESAT

Le 8 octobre 2020, ce webinaire, second de la série « Lest tutos Handicap & Emploi » a été l'occasion de mettre en avant les entreprises adaptées comme partenaires clés des employeurs publics pour le volet ressources humaines et la manière dont elles peuvent répondre aux besoins des employeurs publics en matière d'achat, de sourcing, de mise à disposition, de mise en situation ou encore de formation.
Au programme :

- établissement public : que permet un partenariat avec le secteur adapté et protégé ?
- découverte du secteur protégé et adapté ;
- pourquoi faire appel aux ESAT et EA ?
- la dimension inclusive d'une entreprise adaptée ;
- les entreprises adaptées : des alliées économiques et stratégiques ;
- zoom sur un ESAT hors les murs ;
- exemple de partenariat réussi.

« Manager la diversité » au programme du Comité des employeurs publics de Nouvelle-Aquitaine

Le Comité des employeurs publics « Manager la diversité » s'est déroulé le 4 décembre 2020 en distanciel, et a réuni 114 participants (managers, encadrants, RH, correspondants handicap). L'objectif de cet évènement : objectiver les peurs et examiner les moyens d'éviter les crispations autour de l'arrivée d'une personne en situation de handicap dans une équipe.
Au programme de cette matinée :

- une présentation des « Cafés Joyeux », établissements employant majoritairement des personnes atteintes de trisomie 21 ou de troubles cognitifs comme l'autisme ;
- une table ronde : « Pourquoi la différence nous fait peur ? Quelques éclairages pour prendre du recul » ;
- un zoom sur les spécificités du management dans la Fonction publique.

Une manifestation riche en échanges et en enseignements, appréciée par les participants.

Parmi les WEBINAIRES

16 avril
À la découverte du handicap auditif
14 mai
À la découverte des maladies chroniques
28 mai
Les troubles du spectre de l'autisme

Occitanie

17 444

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

1 103	5 033	11 308
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

6,70 %

Taux d'emploi direct

- 4,66% Fonction publique d'Etat
- 6,40% Fonction publique hospitalière
- 7,16% Fonction publique territoriale

7,03 %

Taux d'emploi légal

- 5,03% Fonction publique d'Etat
- 6,55% Fonction publique hospitalière
- 7,57% Fonction publique territoriale

4 160 731 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

1 451 706 €

financés via la plateforme

dont

585 868 € (40%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

2 480 184 €

financés au travers des conventions

---

9 conventions engagées en 2020

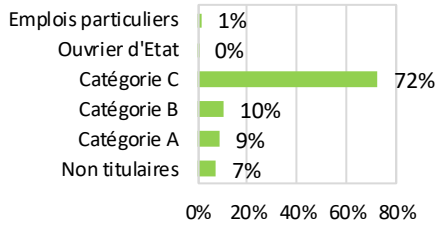
pour un total d'engagement pluriannuel

de 3,69 M€

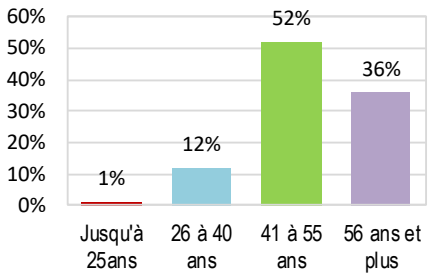
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Ariège	6 791	482	7,10 %	7,47 %
Aude	15 765	1 143	7,25 %	7,64 %
Aveyron	10 342	510	4,93 %	5,29 %
Gard	27 278	1 816	6,66 %	6,95 %
Gers	8 898	594	6,68 %	6,95 %
Hte-Garonne	73 818	5 356	7,26 %	7,54 %
Htes-Pyrénées	11 416	748	6,55 %	6,79 %
Hérault	53 392	3 464	6,49 %	6,83 %
Lot	6 843	393	5,74 %	6,21 %
Lozère	3 434	261	7,60 %	8,31 %
Pyrénées-Orientales	19 876	1 161	5,84 %	6,30 %
Tarn	13 510	912	6,75 %	6,95 %
Tarn-et-Garonne	8 878	604	6,80 %	7,17 %
	260 241	**17 444**	**6,70 %**	**7,03 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

35 % 65 %

Ça s'est passé en Occitanie

Prévention des inaptitudes et gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH)

Organisé le 16 janvier 2020, le club des référents handicap portait sur la gestion des inaptitudes.
La matinée, les thèmes suivants ont été abordés :

- prévention des inaptitudes, GPRH, de quoi parle-t-on ?
- rappel juridique des grandes étapes de l'inaptitude ;
- l'anticipation des situations d'inaptitude ;
- la seconde partie de carrière.

L'après-midi a donné lieu à des ateliers de travail :
Atelier 1 – la prévention des inaptitudes : quels outils et dispositifs innovants mettre en place en tant que DRH ?
Atelier 2 – le repérage des postes et situations à risque, quelles méthodes déployer ?
Atelier 3 – les secondes parties de carrière, comment outiller le dispositif ?

Réunion d'échanges de pratiques sur le handicap psychique

Ils étaient nombreux, le 30 janvier 2020, a assisté à une réunion d'échanges de pratiques sur le handicap psychique. L'occasion de bénéficier de l'expertise des prestataires PAS (prestations d'appui spécifique) sur le handicap psychique et les troubles du spectre de l'autisme.
Approche générale, illustration de cas concrets, atelier d'échange d'expérience… Une journée riche sur des troubles souvent mal connus.
Au programme :

- trouble du spectre de l'autisme – TSA ;
- présentation de prestations d'appui spécifiques -PAS ;
- sensibilisation au handicap psychique.

Webinaire : « Travailler avec le secteur adapté et protégé »

Organisée le 30 avril 2020 par le FIPHFP via son Handi-Pacte Occitanie, cette session d'information et d'échanges en distanciel a réuni référents handicap de la Fonction publique et partenaires institutionnels.
De nombreux aspects liés aux secteurs adapté et protégé ont ainsi été abordés :

- enjeux globaux de la mobilisation des secteurs adapté et protégé pour les employeurs publics ;
- fonctionnement et offre de services des ESAT ;
- fonctionnement et offre de services des EA ;
- moyens de mobilisation par la commande publique : achats responsables, clauses sociales, marchés réservés ;
- aides du FIPHFP mobilisables et cadre de la convention.

La Période de Préparation au Reclassement (PPR) au programme du Club des référents handicap

Organisé le 2 juillet 2020 en visioconférence, ce rendez-vous a été l'occasion de rappeler les modalités du dispositif. Des ateliers ont ensuite permis d'aborder des thématiques précises : L'entrée et la sortie de l'agent durant la PPR, quels outils et modalités d'information ?
La construction du parcours de la PPR pour un agent : comment intégrer de la modularité dans les parcours ?
L'accompagnement des agents durant la PPR : modalités de suivi de l'agent, échanges avec les équipes accueillantes, outils pour formaliser le bilan…

1ère étape du Tour de France « Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage » en Occitanie

Le 10 septembre 2020, le FIPHFP a lancé son Tour de France apprentissage en région.
Cette matinée d'échanges s'adressait aux employeurs publics, directeurs de CFA, référents handicap et acteurs locaux de l'insertion des personnes en situation de handicap afin de faciliter l'accès à la formation et le recrutement des apprentis en situation de handicap.
Retransmise en visioconférence en raison des contraintes sanitaires, cette rencontre était structurée autour de trois ateliers thématiques alternant interventions institutionnelles et témoignages de professionnels de terrain et de travailleurs en situation de handicap :

- **Apprentissage et Handicap, un pari gagnant/gagnant** : présentation des différentes aides et prestations mobilisables chez l'employeur et en CFA, au profit de l'apprenti et son tuteur ;
- **Accessibilité universelle, de quoi parle-t-on ?** : les différentes formes d'accessibilité et l'accessibilité des lieux d'accueil ;
- **La fonction de référent handicap** à travers le regard croisé de deux témoins. Le FIPHFP et l'Agefiph ont également annoncé à cette occasion une rencontre annuelle en faveur des référents handicap des CFA en région Occitanie afin de soutenir la professionnalisation des acteurs.

Le FIPHFP et l'Agefiph lancent leur plateforme de prêt de matériel

Le 18 novembre 2020, Marc Desjardins pour le FIPHFP, et Didier Eyssartier pour l'Agefiph, en présence de la Secrétaire d'État aux personnes handicapées, ont signé une convention de partenariat pour la mise en œuvre, à titre expérimental (à partir du 1er janvier 2021) d'une plateforme de prêts de matériel en Occitanie (PPMO).
L'Agefiph et le FIPHFP ont souhaité compléter les dispositifs existants (RHF, PAS, etc.) par la mise en place d'une plateforme de prêt de matériel qui permettra de faciliter la prise en compte de la compensation du handicap en situation de formation et de maintien dans l'emploi, pour sécuriser les parcours des personnes handicapées.
Cette plateforme va permettre :

- aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un prêt de matériel ;
- aux employeurs de tester avant un achat définitif ;
- à un centre de formation de proposer une solution.

Parmi les WEBINAIRES

23 avril
Le secteur protégé
28 mai
Handicap et Apprentissage
22 septembre
Spécial conventionnés
10 décembre
Aménagement des situations de travail

Pays de la Loire

8 975

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

379	2 882	5 714
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,93 %

Taux d'emploi direct

- 3,31% Fonction publique d'Etat
- 5,27% Fonction publique hospitalière
- 6,70% Fonction publique territoriale

6,31 %

Taux d'emploi légal

- 3,76% Fonction publique d'Etat
- 5,45% Fonction publique hospitalière
- 7,20% Fonction publique territoriale

1 500 870 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

711 519 €

financés via la plateforme

dont

146 140 € (21%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

703 223 €

financés au travers des conventions

---

5 conventions engagées en 2020

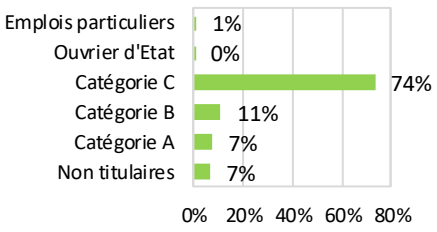
pour un total d'engagement pluriannuel

de 3,18 M€

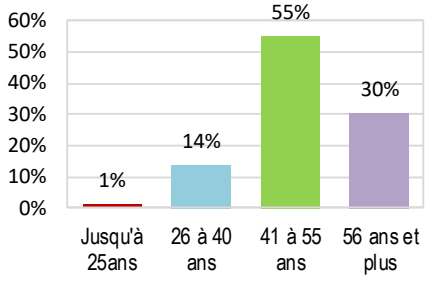
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Loire-Atlantique	60 386	3 705	6,14 %	6,58 %
Maine-et-Loire	32 835	1 718	5,23 %	5,61 %
Mayenne	12 514	691	5,52 %	5,98 %
Sarthe	21 227	1 308	6,16 %	6,39 %
Vendée	24 478	1 553	6,34 %	6,66 %
	151 440	**8 975**	**5,93 %**	**6,31 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

33 % 67 %

Ça s'est passé en Pays-de-la-Loire

« Prise de recul et bienveillance envers soi : comment éviter l'épuisement professionnel ? » au programme du club des correspondants handicap

Le 20 février 2020, le club des correspondants handicap réunissait 23 participants pour une journée mêlant exercices pratiques et échanges en petits groupes.
Au programme de cette rencontre :

- expression des difficultés de la mission d'accompagnement de personnes en situation de handicap (choix, prise de décision, posture) ;
- apports de la psychologie positive et de la systémie et exercices d'application ;
- retours d'expérience et appropriation.

La richesse des interventions d'une ergothérapeute et d'une aide-soignante a été saluée par les participants.

« Le handicap visuel » au programme d'un webinaire en Pays de la Loire

Le 30 avril 2020, s'est tenu le second rendez-vous de la série de webinaires sur les typologies de handicaps spécifiques, lancée pendant le confinement par les trois DTH des régions de l'Ouest. Un évènement qui a rassemblé 322 participants.
Les objectifs de ce webinaire :

- mieux appréhender cette typologie de handicap et son impact dans un contexte professionnel ;
- identifier les techniques de compensation et les ressources mobilisables afin d'améliorer la prise en compte du handicap dans les pratiques d'accompagnement

« Manager la diversité » au programme d'un Comité des employeurs publics en Pays de la Loire

Organisé le 28 septembre 2020 en distanciel, ce webinaire a réuni 46 participants dont plusieurs managers et cadres de service. L'occasion d'échanger sur la sensibilisation des équipes au handicap.
Retours d'expérience, conférence interactive et partages entre fonctions publiques des Pays de la Loire ont rythmé cette après-midi.
Au programme :

- qu'est-ce qui fonde nos représentations ? : conférence interactive et quiz ludiques ;
- « Grand témoin » Le Reflet, management d'une équipe de restauration majoritairement composée de personnes porteuses d'une Trisomie 21 ;
- quelles spécificités de management dans la Fonction publique ? : regards croisés avec le FIPHFP et un employeur public de la région.

L'étape du Tour de France du FIPHFP « Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage » en Pays de la Loire

Cet évènement s'est tenu le 26 novembre 2020 et a réuni 137 participants en format distanciel.
Cet après-midi d'échanges a réuni employeurs publics, directeurs de CFA, référents handicap et acteurs locaux autour de la question de l'accès à la formation et du recrutement des apprentis en situation de handicap.
Un après-midi rythmé par trois tables rondes mêlant interventions d'experts et témoignages d'apprentis, d'employeurs publics et de CFA, autour des thématiques suivantes :

- l'accessibilité universelle des CFA : présentation du référentiel d'accessibilité ; regards croisés sur la démarche d'accueil des apprenants en situation de handicap menée en Pays de la Loire ;
- l'apprentissage comme facteur d'inclusion : échanges avec un apprenti, son tuteur pédagogique et son employeur ;
- le rôle des référents handicap dans la dynamique pluridisciplinaire : partage de pratiques entre deux référents handicap de CFA et de la Fonction publique.

Un club des correspondants handicap consacré à l'approche pluridisciplinaire et au rôle du correspondant handicap

Le 3 décembre 2020, s'est tenue la journée du club des correspondants handicap de la Fonction publique en Pays de la Loire. Organisé par le FIPHFP, via son Handi-Pacte territorial, cet évènement, sous format de classe virtuelle, a rassemblé une douzaine de correspondants.
Cette journée a permis d'évoquer l'approche pluridisciplinaire qui doit être celle des correspondants handicap, acteurs clés et parfois trop méconnus au sein des employeurs publics. Elle était structurée autour de 4 temps forts sous forme d'ateliers d'échanges de pratiques en petits groupes :

- vers l'écosystème idéal : atelier collaboratif pour identifier et se positionner parmi les acteurs qui contribuent à l'accompagnement des agents en situation de handicap ;
- simulations d'entretiens : atelier de mise en situation à partir d'un scénario d'un agent qui éprouve des difficultés à son retour de poste après un long arrêt et qui est accueilli en entretien pluridisciplinaire ;
- l'art et la manière de poser des questions : des ateliers pratiques pour s'entrainer ;
- s'appuyer sur ses forces : identification de ses qualités pour savoir se reposer sur nos forces de caractère dans le cadre de l'accompagnement d'agents.

Parmi les WEBINAIRES

31 mars
L'écosystème du maintien dans l'emploi
30 avril
Le handicap visuel
5 novembre
Mettre en place la PPR
10 décembre
Prendre en mains les aides du FIPHFP
16 décembre
Le conventionnement avec le FIPHFP

Corse

1 397

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

62	363	972
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

8,23 %

Taux d'emploi direct

- 3,73% Fonction publique d'Etat
- 7,62% Fonction publique hospitalière
- 9,21% Fonction publique territoriale

8,30 %

Taux d'emploi légal

- 4,05% Fonction publique d'Etat
- 7,62% Fonction publique hospitalière
- 9,28% Fonction publique territoriale

261 620 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

60 043 €

financés via la plateforme

dont

46 497 € (77%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

201 577 €

financés au travers des conventions

---

1 convention engagée en 2020

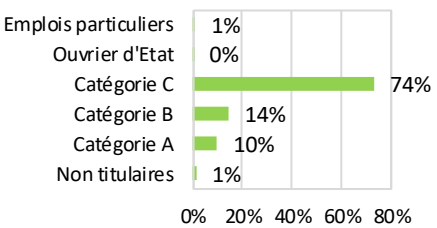
pour un total d'engagement pluriannuel

de 0,15 M€

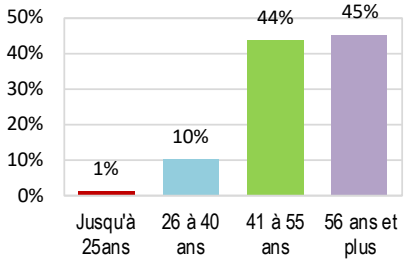
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Corse-du-Sud	10 829	996	9,20 %	9,22 %
Haute-Corse	6 153	401	6,52 %	6,68 %
	16 982	**1 397**	**8,23 %**	**8,30 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

58 % 42 %

Ça s'est passé en Corse

Création d'un outil collaboratif de promotion de la politique handicap

Le 6 février 2020, à l'occasion d'un groupe de travail du réseau Handi-Pacte Corse, treize participants (représentants d'employeurs publics et partenaires) ont réfléchi à la création d'un outil commun de sensibilisation permettant de répondre aux principales questions que les agents et l'encadrement des employeurs se posent par rapport au handicap au travail.

La journée s'est organisée en plusieurs séquences, alternant apports théoriques et réflexions de travail.

Les travaux, réalisés à l'occasion de cette journée, ont donné lieu à la production d'un outil ludique et pédagogique « Les P'tits Conseils » sous forme de cartes permettant d'aborder divers thèmes par le biais de questions (au recto) et réponses (au verso).

La médecine de prévention au programme d'une instance d'échanges en Corse

Le 16 juin 2020, le FIPHFP via son Handi-Pacte territorial, organisait un webinaire sur le rôle de la médecine de prévention dans les politiques handicap des employeurs publics. Cette session a réuni 18 participants représentant une dizaine d'employeurs publics et 3 partenaires de l'intégration, de la formation et du maintien dans l'emploi des personne handicapées en Corse. Ce webinaire visait à :

- redéfinir précisément le rôle du médecin de prévention dans la politique handicap ;
- explorer les liens avec les différents intervenants (internes/externes) dans le cadre de la mise en œuvre de la compensation ;
- échanger sur les méthodes de collaboration efficaces avec le médecin de prévention et les différents acteurs dans une logique de pluridisciplinarité.

Deux temps forts ont rythmé l'après-midi :

- une conférence de Guy Tisserant, Président du cabinet TH Conseil et auteur du livre « Le handicap en entreprises : contrainte ou opportunité – Vers un management équitable de la singularité » ;
- une table ronde réunissant des médecins de prévention, des acteurs du maintien dans l'emploi et une référente handicap à la Collectivité de Corse.

Une réunion du réseau des référents handicap de Corse dédiée à l'accompagnement humain

Organisée le 25 juin 2020 en distanciel, cette réunion a rassemblé employeurs publics et partenaires de l'emploi et de la formation des personnes handicapées autour de l'accompagnement humain (dispositifs d'emploi accompagné et auxiliariat professionnel).

Ce webinaire a permis de présenter le dispositif d'emploi accompagné et la mobilisation d'aides humaines comme moyen de compensation du handicap. Un triple objectif pour les participants :

- mieux connaître le dispositif d'Emploi accompagné et différencier les 2 dispositifs en activité sur la Corse ;
- illustrer le fonctionnement des dispositifs par des exemples concrets et comprendre comment les mobiliser dans la Fonction publique ;
- mieux connaître les interventions du FIPHFP en matière d'accompagnement humain.

Sami El Gueddari, invité du comité des employeurs publics de Corse

Le 13 octobre2020, ce comité a réuni en présentiel une trentaine de personnes (référents handicap, directeurs de services, élus) et s'est déroulé en deux parties :

La 1ère partie, le paysage de l'intégration des personnes handicapées dans la Fonction publique en Corse et sur les actions du Handi-Pacte. L'occasion aussi de présenter les principaux indicateurs de l'emploi des personnes handicapées dans la FP en Corse. Le DTH pour les régions PACA et Corse est revenu sur l'actualité du FIPHFP, ses interventions et son adaptation à la crise sanitaire.

En 2ème partie, une conférence témoignage de Sami El Gueddari, athlète de haut niveau en natation handisport. Au travers de son vécu et de celui des athlètes qu'il accompagne dans leur projet sportif et dans leur insertion professionnelle à la Fédération Handisport en tant que fonctionnaire détaché, Sami El Gueddari a illustré la façon dont le handicap peut s'insérer dans des parcours de vie.

L'étape Corse du Tour de France « Cap sur l'apprentissage, cap sur les compétences »

Le 15 décembre 2020, s'est déroulé en webinaire, l'évènement anniversaire des 15 ans du FIPHFP.

Plus d'une soixantaine d'employeurs publics et de partenaires de la formation, de l'intégration et du maintien dans l'emploi ont participé aux 3 tables rondes :

- **l'accessibilité universelle** : présentation du référentiel d'accessibilité pour les CFA et d'actions entreprises par les directeurs de CFA pour améliorer l'accessibilité de leur structure. Ont ainsi été évoqués les troubles DYS, pouvant être compensés grâce à certaines adaptations, l'importance de la formation de l'équipe pédagogique ainsi que la démarche proactive nécessaire des CFA pour « recruter » de nouveaux apprentis.
- **l'apprentissage comme facteur d'inclusion** : l'importance de la déclaration du handicap pour bénéficier d'un accompagnement adapté et les réticences qui peuvent parfois la rendre difficile. Le Directeur Territorial au Handicap du FIPHFP a présenté les interventions du Fonds pour accompagner les employeurs publics dans l'apprentissage, et le Délégué Régional de l'Agefiph a détaillé le dispositif de la Ressource Handicap Formation (RHF) destiné à faciliter la compensation du handicap dans les parcours de formation.
- **le rôle du référent handicap** : présentation de la fiche référent handicap par la Directrice adjointe du FIPHFP ; le rôle du référent handicap qui se retrouve au centre du dispositif CFA/employeur/famille, et chef d'orchestre des nombreux intervenants qui accompagnent l'apprenti en situation de handicap dans son parcours.

Parmi les WEBINAIRES

25 mars
Handicap : stéréotypes, préjugés et biais décisionnels

29 avril
Maintenir dans l'emploi les personnes handicapées

30 juin
Le conventionnement : contours et enjeux

2 juillet
La communication, un enjeu clé d'une politique handicap

Provence-Alpes-Côte d'azur

15 542

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

711	3 800	11 031
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

6,65 %

Taux d'emploi direct

- 3,77% Fonction publique d'Etat
- 6,06% Fonction publique hospitalière
- 7,25% Fonction publique territoriale

6,88 %

Taux d'emploi légal

- 4,03% Fonction publique d'Etat
- 6,26% Fonction publique hospitalière
- 7,50% Fonction publique territoriale

1 996 460 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

652 330 €

financés via la plateforme

dont

245 530 € (38%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

1 344 129 €

financés au travers des conventions

---

7 conventions engagées en 2020

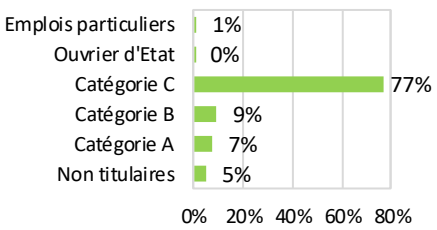
pour un total d'engagement pluriannuel

de 2,60 M€

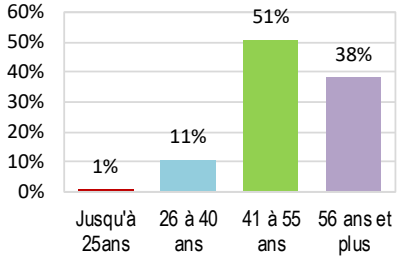
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Alpes-Hte-Provence	7 240	503	6,95 %	7,14 %
Alpes-Maritimes	53 748	3 381	6,29 %	6,49 %
Bouches-du-Rhône	98 550	6 413	6,51 %	6,66 %
Hautes-Alpes	6 879	398	5,79 %	6,14 %
Var	41 668	3 162	7,59 %	8,00 %
Vaucluse	25 534	1 685	6,60 %	6,86 %
	233 619	**15 542**	**6,65 %**	**6,88 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

36 % 64 %

« Maintien dans l'emploi : les bonnes pratiques » au programme d'une journée d'animation du réseau

Organisée le 30 janvier 2020, cette journée avait pour objectif d'échanger de bonnes pratiques, de découvrir ou de redécouvrir des ressources et des acteurs/ dispositifs pour mieux travailler en réseau et favoriser le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

- Une matinée consacrée aux facteurs clés de succès d'une approche pluridisciplinaire, à travers l'intervention de professionnels de la santé au travail et de référents handicap, dans le cadre de deux tables rondes.
- Un après-midi tourné vers les dispositifs d'aides aux établissements publics afin d'œuvrer pour l'insertion et le maintien dans l'emploi et la recherche de solutions externes telles que le PAS Handicap psychique mais aussi le Dispositif Emploi Accompagné.

Une journée riche en échanges pour les 75 participants présents, issus des trois fonctions publiques et avec la participation de plusieurs médecins de prévention de la région PACA.

Dans le contexte sanitaire lié au coronavirus, le Handi-Pacte PACA a adapté sa journée réseau sous la forme de 2 webinaires.

Webinaire 1 – Le conventionnement, contours et enjeux

30 juin 2020 – Ce premier webinaire avait pour objectif de présenter l'intérêt et le cadre de réalisation d'une convention avec le FIPHFP afin de développer le recours à cet outil essentiel à la structuration et la mise en œuvre d'une politique handicap.

Il a permis de répondre aux questions suivantes :

- pourquoi conventionner ?
- comment lever les freins des directions face à l'engagement sur une politique handicap ?
- comment construire une convention ?

Webinaire 2 - La communication, un enjeu clé d'une politique handicap

Le 2 juillet 2020, le FIPHFP a organisé, via son dispositif territorial Handi-Pacte, un webinaire sur le thème de la communication : pourquoi et comment construire un plan de communication, sur une année, soutenant la politique handicap.

Au programme de cet évènement :

- soutenir et faire connaître sa politique handicap : Quels enjeux ? Pourquoi communiquer ?
- définir ses cibles et les messages clé associés : Comment communiquer ?
- Donner un fil conducteur à cette communication avec un plan d'actions annuel pour répondre à des objectifs précis : Quels moyens mettre en œuvre ?

Deux intervenantes du cabinet TH Conseil ont proposer une stratégie de communication efficace prenant en compte les freins créés par nos idées reçues et nos aprioris.

Il a été souligné l'importance d'identifier et de comprendre les enjeux de la communication pour pouvoir ensuite communiquer de façon optimale en fédérant autour d'un sujet commun.

Les intervenantes ont également abordé de façon très opérationnelle, les objectifs, messages et moyens à définir par cible pour pouvoir construire une communication efficace, ainsi que les messages à privilégier et les pièges à éviter. Enfin, elles ont présenté la structuration d'un plan de communication varié et innovant sur une année, avec de nombreux exemples.

Un temps de partage en réseau sur la question « Comment rendre son processus de recrutement inclusif ? »

Organisé en distanciel le 7 décembre 2020, ce webinaire a réuni 31 participants et 4 intervenants autour d'une réflexion sur les bonnes pratiques pour rendre plus inclusif le processus de recrutement.

Les objectifs de ce webinaire étaient de pouvoir :

- identifier les problématiques soulevées et les leviers/solutions pour recruter des travailleurs en situation de handicap ;
- montrer comment rendre un processus de recrutement inclusif à chaque étape du recrutement : de l'identification du besoin en passant par le sourcing puis l'entretien et enfin l'intégration ;
- identifier l'apport et le fonctionnement des centres de rééducation professionnelle pour aider les employeurs à recruter des travailleurs handicapés.

Parmi les WEBINAIRES

25 mars
Handicap : stéréotypes, préjugés et biais décisionnels
1er avril
L'innovation managériale via le handicap
8 avril
Évolutions réglementaires 2020 : quels enjeux ?
15 avril
Recruter sans discriminer : mission impossible ?
29 avril
Maintenir dans l'emploi des personnes handicapées
13 mai
La RQTH : quoi, pourquoi et comment l'accompagner ?
27 novembre
Recruter via l'apprentissage

Antilles–Guyane

738

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

33	182	523
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

3,39 %

Taux d'emploi direct

- 2,03% Fonction publique d'Etat
- 3,10% Fonction publique hospitalière
- 3,67% Fonction publique territoriale

3,68 %

Taux d'emploi légal

- 2,31% Fonction publique d'Etat
- 3,74% Fonction publique hospitalière
- 3,80% Fonction publique territoriale

37 491 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

4 491 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS EMPLOYEURS

33 000 €

financés au travers des conventions

---

1 convention engagée en 2020

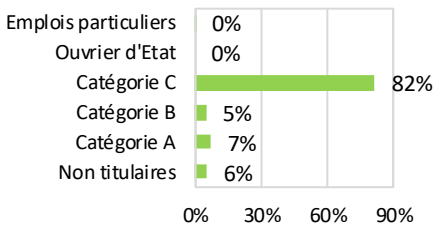
pour un total d'engagement pluriannuel

de 0,20 M€

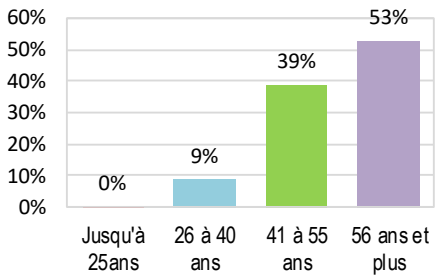
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Guadeloupe	21 764	738	3,39 %	3,68 %
	21 764	**738**	**3,39 %**	**3,68 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

37 % 63 %

Ça s'est passé en Guadeloupe

GUADELOUPE – Une matinée d'échanges de pratiques sur l'Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail

Le 3 mars 2020, directeurs d'établissements publics, DRH, assistants de service social, représentants du personnel et référents handicap issus des trois fonctions publiques, se sont réunis pour une matinée d'échanges sur la thématique de l'EPAAST.

Cette rencontre a été l'occasion d'aborder les thèmes suivants :

- le handicap : notions et chiffres clés ;
- le rôle et les obligations de l'employeur ;
- les différents acteurs du handicap et du maintien dans l'emploi ;
- les principaux dispositifs d'aide existants ;
- zoom sur le dispositif EPAAST : objectifs, déroulement, résultats, facteurs de réussite.

GUADELOUPE – « Accompagner efficacement l'inclusion des Personnes en Situation de Handicap » au programme d'une réunion des référents handicap

Organisée le 2 juillet 2020 par le FIPHFP via son Handi-Pacte, cette rencontre en visioconférence, s'adressait principalement aux directeurs d'établissements publics, directeurs des ressources humaines, représentants du personnel, référents handicap, assistants de service social.

Les objectifs de cette action étaient de sensibiliser aux enjeux d'un accompagnement coordonné entre divers acteurs pour en optimiser l'efficacité.

Au programme de cette session :

- présentation des services AGSPH, axés sur l'insertion professionnelle ;
- témoignages d'usagers ;
- présentation des maladies neuromusculaires : impact au quotidien et au travail ;
- récits de professionnels de l'accompagnement (psychologue, assistante de service social, ergothérapeute, conseiller en insertion).

Les témoignages authentiques et poignants ont entraîné des échanges nourris et fructueux sur la valorisation des compétences des personnes en situation de handicap.

GUADELOUPE – Réunion des référents handicap autour de la thématique « Troubles cognitifs et Emploi »

Le 9 juillet 2020, le Handi-Pacte Guadeloupe, dispositif territorial du FIPHFP, organisait un webinaire dédié aux troubles cognitifs et à l'emploi.

Cette réunion avait pour objectif de mettre en exergue les éléments suivants :

- l'impact des troubles cognitifs dans la vie professionnelle ;
- le rôle du médecin du travail dans la prise en charge de ceux-ci ;
- le rôle des Prestations d'Appui Spécifique Troubles cognitifs ;
- le retour au travail après le confinement.

GUADELOUPE – « Les troubles du Spectre Autistique (TSA) » au programme d'une réunion des référents handicap

L'objectif de cette rencontre, qui s'est tenue le 15 octobre 2020, était de donner la parole à des personnes atteintes de TSA et souligner l'importance d'un accompagnement respectueux de leurs attentes pour favoriser leur insertion professionnelle.

Au programme :

- caractéristiques / manifestations des TSA et présentation de la Plateforme de détection et d'orientation de l'autisme (rôle, missions) ;
- regard sur la prise en charge des TSA sur notre territoire ;
- témoignage d'un jeune adulte atteint de TSA ;
- autisme et insertion.

Les échanges ont été nombreux et ont permis de mettre en avant : la nécessité de former les familles et les professionnels de l'autisme ; l'importance de la concertation de la personne concernée, de la famille et des professionnels, pour faciliter la sécurisation du parcours ; la nécessité de former le collectif de travail pour éviter toute situation de rupture.

GUADELOUPE – Une session d'échanges de pratiques sur « Le Dispositif Emploi Accompagné (DEA) »

Organisée le 17 novembre 2020, cette visioconférence s'adressait principalement aux référents handicap, directeurs d'établissements publics, directeurs RH, représentants du personnel et assistants de service social. L'objectif était de donner la parole aux employeurs publics afin de partager leurs expériences et mieux comprendre l'importance d'un accompagnement respectueux des attentes de leur agent pour favoriser ou maintenir une insertion sociale et professionnelle de qualité.

Le programme était le suivant :

- rappel des modalités et conditions du DEA ;
- l'accompagnement du FIPHFP ;
- témoignage d'un employeur inscrit sans la dynamique du DEA.

Des échanges nourris constructifs qui ont montré l'intérêt du DEA pour maintenir dans l'emploi un agent en situation de handicap, la nécessité de former le collectif de travail sur ce dispositif et le caractère incontournable et déterminant d'un référent handicap identifié et reconnu comme personne ressource pour dynamiser la politique handicap.

Parmi les WEBINAIRES

3 décembre

L'apprentissage aménagé dans la Fonction publique

Antilles–Guyane

1 334

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

9	471	854
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,88 %

Taux d'emploi direct

- 2,02% Fonction publique d'Etat
- 6,51% Fonction publique hospitalière
- 5,69% Fonction publique territoriale

5,96 %

Taux d'emploi légal

- 2,35% Fonction publique d'Etat
- 6,57% Fonction publique hospitalière
- 5,77% Fonction publique territoriale

74 328 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

1 896 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS EMPLOYEURS

72 432 €

financés au travers des conventions

---

1 convention engagée en 2020

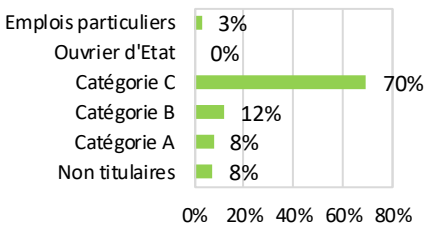
pour un total d'engagement pluriannuel

de 0,15 M€

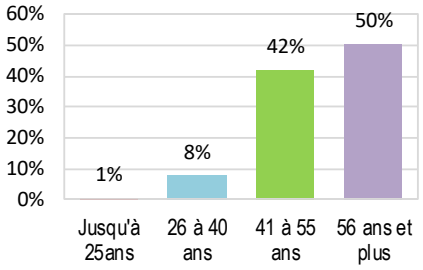
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Martinique	22 694	1 334	5,88 %	5,96 %
	22 694	**1 334**	**5,88 %**	**5,96 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

32 % 68 %

Ça s'est passé en Martinique

MARTINIQUE – « L'apprentissage dans le Fonction publique » au programme d'un webinaire

Le 19 novembre 2020, dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, s'est déroulé un webinaire co-organisé par le Centre de Gestion de Martinique, le Handi-Pacte et le Dispositif d'Accompagnement des Apprentis en situation de handicap.

L'objectif était de :

- sensibiliser et mieux informer les employeurs publics sur les modalités de mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage aménagé ;
- présenter les modalités d'intervention du FIPHFP auprès des apprentis et des employeurs publics ;
- partager des expériences d'intégration d'apprentis au sein d'un établissement public.

MARTINIQUE – Un Club des Correspondants Référents Handicap (CRH)

Pour les CRH, la loi du 06 août 2019 a clarifié la nomination de « Référent handicap ». Le terme « correspondants » disparait. Dans le cadre de la SEEPH, s'est tenu, le 20 novembre 2020, le Club des CRH dans le but de remobiliser les référents existants puis redynamiser la nomination de nouveaux référents dans les établissements non pourvus. L'occasion pour les Correspondants séniors de témoigner de leurs expériences aux nouveaux et de faire part des difficultés, besoins et attentes en termes de formation.

L'objectif était de :

- présenter le parcours de formation réalisé en partenariat avec le CNFPT et le Centre de Gestion, ainsi que la possibilité d'aller vers une qualification ;
- créer des liens et du liant entre les CRH de la promotion 1 et celle à venir ;
- identifier des pistes d'actions pouvant contribuer à outiller et qualifier les CRH ;
- déterminer une organisation de travail back-office au regard des priorités du FIPHFP et de l'État ;
- définir un plan d'actions lié à l'axe 2 « Redynamisation et remobilisation du réseau CRH » ;
- enfin, planifier, en s'appuyant sur les différentes dates importantes de l'année, pour mettre en place des actions appropriées et marquantes.

MARTINIQUE - « Après une longue période d'arrêt de maladie, comment accompagner la reprise et la réintégration d'un agent ? »

Organisé le 20 novembre 2020, dans le cadre de la démarche Handi-pacte Martinique, ce webinaire proposait l'illustration par une troupe de théâtre de la situation d'un agent le jour de sa réintégration.

Cette mise en scène a permis d'introduire le Dispositif Emploi Accompagné qui permet :

- un appui pour une personne en situation de handicap pour lui permettre d'obtenir et de garder un emploi ;
- un soutien et un accompagnement du salarié par un réseau d'experts sans limitation de durée ;
- un appui et un accompagnement de l'employeur.

MARTINIQUE – Une matinée d'échanges de pratiques sur l'Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail

Dans le cadre de la démarche Handi-pacte Martinique, s'est tenu le 18 décembre 2020, le groupe de travail Échanges de Pratiques – Qualifier et outiller le Réseau des CRH (GT-EDP-CRH) dans le parcours de formation, pour la mise en place d'une politique globale d'accompagnement des agents.

Cette rencontre a permis de mettre en exergue la nécessité de préparer les modalités de collaboration et d'organisation des membres du Réseau CRH Martinique et Handi-pacte.

Antilles–Guyane

491

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

16	205	270
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

4,38 %

Taux d'emploi direct

- 2,57% Fonction publique d'Etat
- 6,12% Fonction publique hospitalière
- 3,73% Fonction publique territoriale

4,43 %

Taux d'emploi légal

- 3,12% Fonction publique d'Etat
- 6,12% Fonction publique hospitalière
- 3,75% Fonction publique territoriale

16 020 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

16 020 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS EMPLOYEURS

0 €

financés au travers des conventions

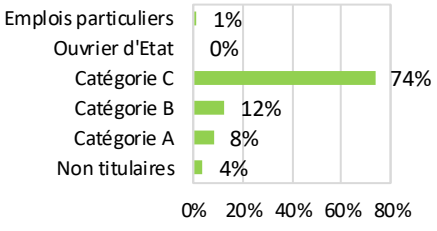
---

0 conventions engagées en 2020

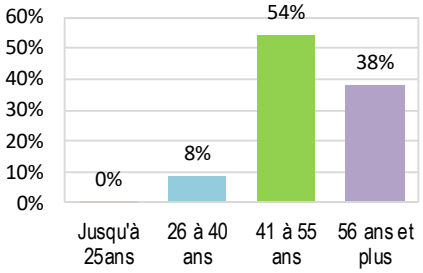
	Effectifs	BOE	TED	TEL
Guyane	11 219	491	4,38 %	4,43 %
	11 219	**491**	**4,38 %**	**4,43 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

33 % 67 %

Ça s'est passé en Guyane

Un webinaire sur « L'essentiel à destination des nouveau référents handicap »

Ce webinaire, qui s'est tenu le 2 mars 2020, proposait une séquence introductive à la fonction de référent handicap, avec l'ambition de proposer une vision panoramique de la fonction, son environnement et ses ressources.

Au programme :

- Handicap : de quoi parle-t-on ?
- Handicap et fonction publique ;
- Les missions du référent handicap ;
- La mobilisation du FIPHFP ;
- Les ressources

GUYANE– « La réforme de l'OETH » au programme d'un webinaire

Organisé le 13 octobre 2020, dans le cadre de la démarche Handi-pacte Guyane, ce webinaire visait à parfaire la connaissance des employeurs publics sur la réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'objectif a été de dresser le panorama de ces évolutions et de leurs implications au quotidien pour les référents correspondants handicap, les employeurs publics et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Au programme de cette matinée :

1-Les textes

- la loi 2018-771 du 5 septembre 2018, dite « Loi Avenir professionnel » ;
- la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- les décrets complémentaires.

2-L'esprit et els objectifs de la réforme

3-Les dispositions

- taux d'emploi, RQTH, déclaration, dépenses déductibles ;
- fonctions du référent handicap, missions du FPHFP, apprentissage dans la Fonction publique ;
- les dispositifs susceptibles de concerner les agents rencontrant des problématiques de santé

GUYANE– La SEEPH 2020, une pleine réussite

Dans le contexte de la crise sanitaire, la Guyane a été le seul département à avoir pu réaliser des actions en présentiel. La semaine a été émaillée de plusieurs événements qui ont recueilli un franc succès. Les actions ont fait l'objet d'une couverture médiatique, tant radiophonique que télévisée ou par la presse écrite.

- La SEEPH a été officiellement lancée par le Préfet au travers du Défi apprentissage que représente la formalisation de 20 contrats d'apprentissage avant la fin du mois de juin 2021. Trois employeurs se sont inscrits dans ce défi (2 du secteur privé, et 1 de la fonction publique territoriale).
- Un film casting a été réalisé et diffusé : présentation de la Plateforme d'essais et de prêts de matériels pour les personnes en situation de handicap : agents, salariés, en insertion ou maintien dans l'emploi.
- Une sensibilisation au handicap à destination des jeunes s'est déroulée le 17 novembre simultanément à Cayenne et à Saint-Laurent du Maroni. Un reportage TV a été réalisé dans ce cadre avec le soutien du SERAC.
- Un « Speed jobing » (avec des rôles inversés) et Le DuoDay ont également permis à des personnes en situation de handicap de découvrir le temps d'un jour un métier, un environnement professionnel

La Réunion

2 241

Bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020

83	410	1 748
fonction publique d'État	fonction publique hospitalière	fonction publique territoriale

5,39 %

Taux d'emploi direct

- 3,00% Fonction publique d'Etat
- 5,12% Fonction publique hospitalière
- 5,67% Fonction publique territoriale

5,62 %

Taux d'emploi légal

- 3,18% Fonction publique d'Etat
- 5,29% Fonction publique hospitalière
- 5,93% Fonction publique territoriale

892 600 €

d'interventions directes financées en 2020

AIDES PONCTUELLES

66 947 €

financés via la plateforme

dont

40 366 € (60%)

en faveur de l'apprentissage

CONVENTIONS EMPLOYEURS

601 600 €

financés au travers des conventions

---

2 conventions engagées en 2020

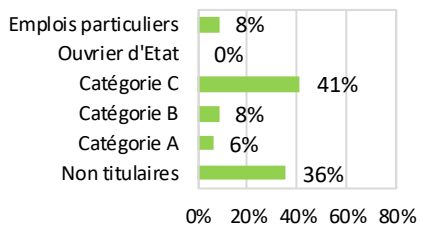
pour un total d'engagement pluriannuel

de 0,55 M€

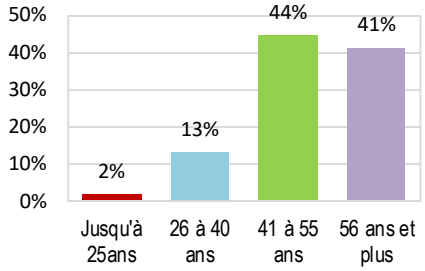
	Effectifs	BOE	TED	TEL
La Réunion	41 583	2 241	5,39 %	5,62 %
	41 583	**2 241**	**5,39 %**	**5,62 %**

Les BOE en 2020

Statut



Âge



Sexe

49 % 51 %

Ça s'est passé à La Réunion

« Inaptitude et reclassement : procédures, bonnes pratiques et points de vigilance » au programme d'un atelier du Club Handi-Pacte

Organisé le 18 février 2020, cet atelier a réuni 62 participants. À noter également l'intervention d'un juriste spécialiste en droit de la Fonction publique.
Les objectifs de cet atelier étaient de mieux connaître les étapes de la procédure de reclassement et d'identifier les bonnes pratiques à développer pour accompagner les agents en situation d'inaptitude.
Au programme, quatre grandes thématiques :

- les étapes préalables au reclassement ;
- le démarrage de la procédure de reclassement ;
- la phase de reclassement ;
- le reclassement impossible.

La pluridisciplinarité des acteurs a rendu les échanges particulièrement riches.

L'impact de l'accessibilité numérique en milieu professionnel

Organisé le 14 avril 2020 par le Service Web et Accessibilité numérique de l'Université de la Réunion, en partenariat avec le FIPHFP, ce Webinaire a permis d'aborder les aspects suivants :

- définition de l'accessibilité numérique ;
- l'accessibilité numérique : pourquoi, comment ?
- l'inaccessibilité, facteur d'exclusion professionnelle ;
- les aides du Fiphfp en la matière.

L'occasion également de souligner l'importance de l'accessibilité numérique, pour tous, durant la période de confinement où l'utilisation d'outils numériques et du télétravail a été massive.

Les employeurs publics réunis pour un atelier sur l'aménagement des situations de travail

Le 15 septembre 2020, près de 45 acteurs réunionnais des trois fonctions publiques (référents handicap, assistantes sociales, RH, partenaires, …) se sont retrouvés en présentiel pour un atelier autour de la thématique de l'aménagement des situations de travail et de formation.

- Après une introduction de la thématique et un brainstorming autour du terme « aménagement », des groupes ont été formés pour réfléchir et échanger sur le process à poser quant à l'aménagement des situations de travail, notamment :
  - les acteurs internes et externes,
  - les aides et dispositifs existants,
  - les outils et procédures mis en œuvre chez les employeurs publics.
- La matinée s'est clôturée par le témoignage du référent handicap, d'un manager des Forces Armées et du Cap emploi, tous trois ayant travaillé sur l'aménagement du poste d'un agent en télétravail.
- L'après-midi a été consacré à la présentation des résultats d'un groupe de travail animé par le FIPHFP et l'Agefiph sur la sécurisation du parcours d'un apprenti et la coordination des acteurs. Un représentant du Défenseur des droits est également intervenu sur les notions d'aménagement raisonnable et de discrimination.

Réseau des référents handicap : « Comment aborder le handicap au travail ? »

Le 8 octobre 2020, les référents handicap de la fonction publique et du secteur privé se sont retrouvés pour une première matinée d'échanges autour de la thématique du handicap au travail. L'objectif était de permettre la rencontre et l'échange de pratiques entre référents handicap du secteur public et du secteur privé et accompagner leur montée en compétence sur la thématique de la sensibilisation au handicap.
Axée sur le partage de pratiques et d'expériences, la matinée s'est déroulée en trois temps :

- un atelier sur la détection des collaborateurs potentiellement concernés : Quels signes peuvent alerter ? Quels acteurs peuvent être mobilisés ?
- des jeux de rôle pour aborder concrètement la question : Comment aborder la question du handicap avec un collaborateur qui ne s'est pas encore déclaré ?
- des témoignages sur la stratégie de communication développée au niveau de l'entreprise et les actions de sensibilisation menées pour créer un climat « handi-accueillant »

Un atelier à destination des managers de la fonction publique d'État

Le 20 novembre 2020, en partenariat avec la Plateforme interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH), a été organisé un atelier à destination des managers de la fonction publique d'État sur le thème « Comment intégrer un collaborateur en situation de handicap dans son équipe ? ». Une trentaine de managers de différentes administrations, accompagnés de référents handicap, se sont ainsi retrouvés pour échanger autour de cette thématique.

- La matinée a débuté par un quizz collectif sur les différents types de handicap, la notion de compensation et la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- La seconde partie de matinée a laissé place à un jeu de plateau intitulé « Handi-manage » dans lequel chaque équipe devait répondre à des questions en lien avec le handicap et le management et partager leurs bonnes pratiques.

Les retours des participants ont été excellents pour cette première édition et tous ont souhaité pouvoir poursuivre ce type d'atelier afin d'approfondir les échanges.

Parmi les WEBINAIRES

30 avril et 5 mai
Parcours de formation « référents handicap » : les acteurs externes
18 et 19 mai
Accompagnement à la DOETH par le Centre de gestion de La Réunion