



# DOSSIER DE PRESSE

## RÉSULTATS 2020

---



# ÉDITO



## “ Il nous faut tirer les enseignements de 2020 pour repenser nos leviers de solidarité ”

2020 a été une année atypique, marquée par l'épidémie de la Covid-19 qui s'est poursuivie en 2021. Un virus inconnu a suffi pour bouleverser en quelques semaines notre quotidien et notre rapport aux questions de santé publique. Face à ce nouvel ennemi invisible, des élans de solidarité se sont déployés partout dans notre pays et la mobilisation de la majorité a permis de limiter les conséquences de la pandémie sur notre société.

Sans minimiser l'impact que la Covid-19 a eu sur les habitudes de vie et de travail de millions de citoyens français, le FIPHFP est fier de constater que ses aides, habituelles comme exceptionnelles, ont à leur échelle empêché de creuser le sillon des inégalités.

En 2020, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique a atteint 5,58 % - soit 0.06% de plus qu'en 2019. Au total, 32 229 recrutements ont été réalisés et 14 026 maintiens dans l'emploi ont été accompagnés dans la Fonction publique par le FIPHFP en 2020.

La crise n'a fait que renforcer le rôle du FIPHFP et signe le début d'une ère nouvelle, où la solidarité et la responsabilité seront des maillons essentiels pour maintenir l'employabilité des personnes en situation de handicap et ainsi garantir l'égalité des chances à tous. Le FIPHFP et son réseau de relais régionaux entendent plus que jamais rester mobilisés en faveur de l'emploi handicap pour continuer à faire évoluer les chiffres et, petit à petit, à faire reculer les différences.

Notre énergie et notre intelligence collective sont plus que jamais des moteurs pour contribuer, à notre échelle, à la construction d'une société inclusive donc plus juste et plus égalitaire.



**Françoise  
Descamps-  
Crosnier**

**Présidente du Comité  
national du FIPHFP**

# 2020 EN CHIFFRES



## 5,58 %

taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Taux d'emploi légal : 5,83 %



## 4,67 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



## 5,54 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



## 6,70 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



## 32 229

recrutements réalisés

## 14 026

maintiens dans l'emploi

## 96

### Conventions

engagées avec les employeurs publics

Nombre de primo-convention : 22

Nombre de conventions 1<sup>er</sup> renouvellement : 18

Nombre de conventions 2<sup>e</sup> renouvellement : 22

Nombre de conventions 3<sup>e</sup> renouvellement : 31

Nombre de conventions 4<sup>e</sup> renouvellement : 2

Nombre de conventions 5<sup>e</sup> renouvellement : 1

## 261 318

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2020 (contre 258 499 en 2019)

## 105,99

millions d'€

de contributions émises

## 94,88

millions d'€

d'interventions financées

## 5,97

millions d'€

versés en faveur de l'apprentissage

(NDLR : dont le bénéficiaire est un BOE apprenti)

## DES DISPOSITIFS INÉDITS POUR UNE CRISE SANITAIRE SANS PRÉCÉDENT

Un assouplissement des délais des aides mobilisables

Une prise en charge complémentaire des frais d'apprentissage

Une aide exceptionnelle pour rendre plus accessibles les masques inclusifs

- ▶ application d'une franchise de 5€ pour chaque masque et le plafonnement de la prise en charge unitaire à 5€.

Une dématérialisation des instances pour assurer la continuité de service sur tout le territoire



La création de deux aides exceptionnelles pour faciliter le travail à distance :

- ▶ Prise en charge des frais d'équipements informatiques à hauteur de 500€ des apprentis en activité chez un employeur public
- ▶ Financement dans la limite d'un plafond de 1 000€ pour l'achat d'un équipement informatique et la connexion à distance

Une extension de l'aide au transport domicile/travail aux agents non BOE

## L'IMPACT DE LA CRISE COVID SUR LE FONDS

Le FIPHFP, comme toute autre structure, a subi les impacts directs de la crise sanitaire en matière d'organisation opérationnelle. Le Fonds a toutefois pu assurer la continuité du service grâce à une mobilisation sans faille de la Présidence, de la Direction et des équipes de terrain et une organisation repensée :



- ▶ Organisation de réunions hebdomadaires en distanciel. **Pour garder le lien avec la gouvernance, la Direction et le réseau, assurer une continuité de service et poursuivre l'animation des différents groupes de travail.**
- ▶ Développement d'actions et dispositifs innovants par les DTH et leurs Handi-Pactes. **Pour assurer l'information et l'animation du réseau des employeurs publics.**
- ▶ Dématérialisation des instances. **Pour assurer une continuité de l'activité sur le territoire.**

## COVID-19 :

# REVISITER LES MODES DE TRAVAIL

La crise de la Covid-19 a amplifié les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap. Comment les employeurs gèrent-ils la situation avec leurs travailleurs handicapés ?

Ci-dessous, les principaux constats, enjeux et attentes du FIPHFP.

### LES CONSTATS

- ▶ Un sentiment d'isolement associé à un sentiment de fatigue
- ▶ Des troubles accentués par le confinement
- ▶ La crainte d'un télétravail installant la PSH dans une situation de Remote Worker
- ▶ Une analyse plus pondérée concernant l'attrait du travail en distanciel
- ▶ Les enjeux liés à l'accessibilité

### Mais aussi

- ▶ Solidarité
- ▶ Mobilisation des collaborateurs
- ▶ De nouvelles sources d'apprentissage
- ▶ L'impossible qui devient possible en quelques jours
- ▶ Des procédures simplifiées et dynamiques ;
- ▶ Des pratiques plus participatives

### ENJEUX & ATTENTES

- ▶ La question de l'organisation du travail
- ▶ Le management
- ▶ La vision de l'employeur

### QUATRE IDÉES-FORCES AVANCÉES PAR LE CONSEIL SCIENTIFIQUE DU FIPHFP

- ▶ Faire en sorte que le retour en présentiel soit préparé, accompagné et partagé par le collectif de travail.
- ▶ Favoriser l'échange afin de décider collectivement des nouvelles modalités de travail.
- ▶ Trouver le bon rythme de travail / Aménager ou réaménager le poste de travail
- ▶ Être attentif aux moindres signaux / Demander de l'aide



*N.B : Pour plus d'informations, voir la note complète en annexe*

# LE FIPHFP EN RÉGION

## Carte de France des taux d'emploi direct

### EMPL NATIONAUX

FPE	4,77 %
FPH	
FPT	7,85 %

### ÎLE-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-FICHE CTE

FPE	3,60 %
FPH	5,49 %
FPT	6,67 %

### CENTRE-VDL

FPE	4,11 %
FPH	5,18 %
FPT	6,28 %

### AURA

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 %

### GUYANE

FPE	2,57 %
FPH	6,12 %
FPT	7,73 %

### MARTINIQUE

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

### LA RÉUNION

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

### GAUDELOUPE

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



## LES HANDI-PACTES, DES CLUBS EMPLOYEURS RÉGIONAUX

En 2013, le FIPHFP a créé des organismes d'animation et de développement de partenariats régionaux : les Handi-Pactes. Placés sous le contrôle des Préfectures de région, ils collectent les ressources disponibles et partagent les bonnes pratiques auprès de leurs communautés d'employeurs publics régionaux. Leur animation est déléguée à des cabinets spécialisés pendant trois ans ; la deuxième promotion des Handi-Pactes a ainsi pris fin en 2020.

Efficaces et appréciés des employeurs, les missions des Handi-Pactes ont été renouvelées pour 2021-2024 autour de 2 axes de travail :

- ▶ 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



# LA CONVENTION, UN OUTIL D'ACCOMPAGNEMENT POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS

## QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION ?

Le FIPHFP offre aux employeurs publics qui souhaitent s'engager davantage en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap la possibilité de signer une convention pluriannuelle.

- ▶ La convention engage l'employeur public signataire à mettre en œuvre une série d'actions adaptées à son fonctionnement et à l'évolution prévisionnelle de ses effectifs pour continuer le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap. L'employeur public doit fournir au FIPHFP un bilan d'activité annuel qui justifie des actions mises en œuvre, des dépenses engagées et des résultats obtenus.
- ▶ La convention engage le FIPHFP à financer cette série d'actions en fonction d'un budget préalablement établi.

Elle est signée pour une durée de 3 ans et est renouvelable.

## QUELS AVANTAGES OFFRE LE CONVENTIONNEMENT AUX EMPLOYEURS ?

- ▶ La structuration de leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
- ▶ L'implication des agents dans un projet par la direction et les institutions représentatives du personnel
- ▶ Le préfinancement des actions



En 2020,  
le FIPHFP a versé

**38,01**  
millions d'€  
dans le cadre des  
conventions.

**15,23 M €**  
dans la Fonction  
publique d'État



**3,98 M €**  
dans la Fonction  
publique hospitalière



**18,80 M €**  
dans la Fonction  
publique territoriale



“Le conventionnement est un dispositif simple à mettre en place. Il faut surtout avoir une visibilité sur ce que cela représente financièrement et sur quelle somme la collectivité s'engage. L'employeur choisit les axes sur lesquels il veut se positionner, il chiffre ses besoins et met en face la part qu'il va prendre en charge financièrement. Le process est relativement simple sur le plan administratif. En trois mois, cela peut être mis en place. Pour nous, cela s'est fait très vite durant l'été 2019 pour une activation au 1<sup>er</sup> janvier 2020. Notre projet de convention a même été accepté en comité local avec « les félicitations du jury » !”

**Mairie de Pont de Claix**

## L'APPRENTISSAGE,

# UN TREMPLIN STRATÉGIQUE VERS L'EMPLOI

### 2020 : L'APPRENTISSAGE EN CHIFFRES

**5,97**  
millions d' €

versés dans le cadre des aides plateformes relatives à l'apprentissage

**16 %**

pourcentage équivalent à l'augmentation des aides versées par rapport à 2019

**1 385**

versements effectués  
Soit +1,6% par rapport à 2019

**44 %**

pourcentage des versements effectués dans le cadre de l'apprentissage par rapport au montant total des aides plateformes

**4 309 €**

coût moyen d'une aide financée pour un apprenti, contre 3 786 € en 2019

### LES AIDES DU FIPHFP DÉDIÉES À L'APPRENTISSAGE

- ▶ Aide forfaitaire de 1 525 € versés à l'apprenti pour couvrir les frais d'entrée en apprentissage
- ▶ Prise en charge de la rémunération à hauteur de 80 % du salaire brut chargé, déduction faite des autres financements
- ▶ Versement d'une prime forfaitaire d'insertion de 1 600 € à l'employeur si celui-ci titularise l'apprenti ou conclut avec lui un CDI à l'issue de son contrat d'apprentissage
- ▶ Prise en charge dans la limite de 10 000 €/an des frais de formation, ainsi que les frais de déplacement/hébergement/restauration dans la limite de 150 €/jour tout compris
- ▶ 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
- ▶ Indemnisation pour compenser les heures de tutorat exercées par le maître d'apprentissage (plafond de 228 h/an)
- ▶ Aide financière dédiée à la prise en charge 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 destinées à compenser le handicap de l'apprenti (aménagement de poste, de travail, logiciel adapté, aides à la mobilité...) sur prescription du médecin de prévention

### CAP SUR LES COMPÉTENCES, CAP SUR L'APPRENTISSAGE

L'année 2020 a été marquée par le lancement du Tour de France de l'apprentissage. Baptisé "Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage", ce dispositif déployé sur tout le territoire en 2020 et 2021 est une concrétisation de la volonté du FIPHFP d'appuyer ce tremplin stratégique de l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'emploi. L'apprentissage constitue effectivement, pour les personnes en situation de handicap, sans limite d'âge, une voie d'accès à l'emploi à explorer. Ce rendez-vous était l'occasion pour le FIPHFP d'aller "à la rencontre" des acteurs de l'emploi handicap sur le territoire et de réaffirmer la volonté du Fonds de mettre en lumière l'apprentissage et de donner les moyens nécessaires aux volontaires pour optimiser sa mise en place.





## BIEN-ÊTRE & SENSIBILISATION

Pour réussir l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, le FIPHFP est conscient qu'un environnement de travail sain, tolérant et adapté est nécessaire. Pour ce faire, l'adaptation des postes de travail et la sensibilisation des équipes sont deux missions essentielles du FIPHFP.

L'adaptation du poste de travail intervient au moment de l'apparition d'un handicap ou du changement de poste pour des raisons de santé. Elle peut prendre la forme de :

- ▶ versements d'aides financières.
- ▶ mise à disposition de compétences d'organismes partenaires.
- ▶ diffusion d'informations.

La sensibilisation des personnels se cristallise par trois actions prioritaires :

- ▶ Accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre d'un plan de communication destiné à sensibiliser les agents à la thématique du handicap au travail.
- ▶ Financer la formation des tuteurs dans le cadre de l'accueil de stagiaires, d'apprentis, de personnes en situation de handicap recrutées ou dans un parcours de reclassement professionnel.
- ▶ Former les collaborateurs chargés de l'accompagnement et du suivi des personnes en situation de handicap.

### Aménagements de poste

En 2020, 75 504,85 € ont été mobilisés pour des études préalables aux aménagements de poste et 1 673 857,95 € ont été mobilisés pour l'aménagement concret des postes de travail.

### Accompagnement

En 2020, 168 211,05 € ont été mobilisés pour fournir des aides incluant l'évaluation des capacités professionnelles, l'accompagnement et le soutien médico-psychologique.

### Télétravail & Covid

En 2020, 243 811,94 € ont été mobilisés pour équiper les agents et les apprentis au télétravail pendant l'épidémie de Covid-19

### Le rôle clé du correspondant handicap

Tel un médiateur, le correspondant Handicap garantit la mise en œuvre de la politique handicap d'un employeur et interagit autant avec les acteurs externes que les collaborateurs de l'employeur. Par exemple, il favorise le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou assure la communication interne sur le handicap. Forts d'un réseau soudé et dynamique, les correspondants handicap de chaque région se sont réunis en 2020, en présentiel ou distanciel, en fonction des mesures sanitaires.

Ces rencontres avaient pour but d'intégrer les nouveaux correspondants handicap ou de travailler autour de problématiques fortes comme "Prendre soin de soi" (Nouvelle Aquitaine - 13 octobre) ou "Se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap" (Centre-Val de Loire - 10 novembre).

## UN COMITÉ POUR DÉFINIR LES ORIENTATIONS PRIORITAIRES DE LA POLITIQUE NATIONALE DU FIPHFP

Composé de 26 représentants des employeurs des trois Fonctions publiques, des organisations représentatives du personnel et des associations en lien avec le handicap, le Comité national définit les orientations prioritaires de la politique nationale du FIPHFP. Il se réunit régulièrement pour réfléchir collectivement sur des thématiques précises puis prendre des décisions communes positives pour l'avenir. Les discussions actuelles portent sur l'emploi accompagné, l'apprentissage, le handicap psychique et l'autisme.

### COMPOSITION DU COMITÉ NATIONAL (arrêté du 14 mai 2019)

#### Au titre des représentants de la Fonction publique d'État :

##### ▶ Titulaires

Anne Brosseau  
Jean-Charles Cottet  
Servane Gilliers-Van Reysel  
Isabelle Palud-Gouesclou

##### ▶ Suppléants

Hugues De la Giraudière  
Catherine De Groof  
Isabelle Gadrey  
Stéphanie Renaud

#### Au titre des représentants des employeurs de la Fonction publique territoriale :

##### ▶ Titulaires

Pierre Coilbault  
Françoise Descamps-Crosnier  
Michel Hiriart

##### ▶ Suppléants

Robert Allognet  
Yves Aumon  
Maryse Lemmet

#### Au titre des représentants des employeurs de la Fonction publique hospitalière

##### ▶ Titulaires

Marie Houssel  
Dominique Perriot

##### ▶ Suppléants

Jean-François Dutheil  
Hélène Malterre

#### Au titre des représentants des personnels

##### ▶ Titulaires

Laure Beyret  
Bruno Besançon  
Dominique Capitaine  
Agnès Duguet  
André Guéneq  
Bruno Koubi  
Bruno Picard  
Annick Praderes  
Christophe Roth

##### ▶ Suppléants

Jean-Philippe Boye  
Marie-Agnès Despres  
Véronique Dhalluin  
Asma Gara-Feliu  
Daniel Le Cam  
Christine Laplace  
Patricia Platz  
Muriel Scappini  
Hugues Thibault

#### Au titre des représentants des associations ou organismes regroupant des personnes handicapées

##### ▶ Titulaires

Marie-Hélène Bouzat  
Bruno Gendron  
Florian Guzdek  
Sophie Le Moal  
Jacques Zeitoun

##### ▶ Suppléants

Michel Doucin  
Luc Gateau  
Mamady Kaba Cheick  
Danièle Langlois  
Nathalie Mahinc

#### Au titre des personnes compétentes dans le domaine du handicap

##### ▶ Titulaires

Brigitte Bricout  
Gérard Lefranc  
Philippe Nicolle



# ANNEXES

# REVISITER LES MODES DE TRAVAIL



[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

La crise du coronavirus a amplifié les difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap (PSH).

Elle a bouleversé et remis en question nos modes de travail, de déplacement...

Comment ces PSH vivent-elles le confinement et surtout comment prépare-t-on le déconfinement ?

Comment les employeurs gèrent-ils la situation avec leurs travailleurs handicapés ?

Quelles leçons tirer de cette crise pour le monde d'après et arriver à plus d'inclusion ?

## LES CONSTATS

De nombreuses enquêtes et analyses ont été réalisées et apportent aujourd'hui des enseignements précieux quant aux difficultés rencontrées par les PSH durant cette crise. Un constat s'impose : la Covid-19 aura été un puissant accélérateur des difficultés rencontrées par les personnes en situation de handicap.

La Covid-19 a engendré des risques économiques, des risques sur la santé somatique avec l'interruption de suivis médicaux ou de soins et des risques sur la santé mentale.

Une enquête IPSOP-AGEFIPH<sup>1</sup> conduite en juin 2020 et avril 2021 atteste de ces constats

### ► Un sentiment d'isolement associé à un sentiment de fatigue

En un an, ce sentiment d'isolement connaît une forte augmentation (+11 points), associé un sentiment de fatigue plus marqué que la population salariée de référence (+10) et une motivation professionnelle à la baisse (Plus marqué également que la population salariée de référence).

Ce constat est appuyé par d'autres études réalisées en milieu professionnel :

- Première vague : sidération, puis excitation
- Deuxième vague : abattement
- Troisième vague : lassitude...
- La suite ? Un risque réel de décompensation.

### ► Des troubles accentués par le confinement

Selon une étude AGEFIPH-IFOP, près d'un tiers des personnes en situation de handicap notent une dégradation de leur santé physique et mentale depuis le début de la crise du Covid-19. Par ailleurs, plus de la moitié déclarent vivre plus qu'auparavant des épisodes de dépression, mais aussi des périodes intenses de stress, de nervosité ou d'anxiété.

<sup>1</sup>Dès le premier confinement, en mars 2020, l'Agefiph s'est associée à l'Ifop pour réaliser une enquête portant sur le vécu professionnel des personnes en situation de handicap. Elle a ensuite été réitérée à l'été puis en septembre 2020. Cette démarche vise à identifier les enseignements et les impacts de la crise sanitaire sur l'emploi des personnes en situation de handicap et à mieux appréhender les besoins et attentes de ces dernières pour permettre à l'Agefiph de continuer d'améliorer son accompagnement, son service et ses aides.

## ► La crainte d'un télétravail installant la PSH dans une situation de Remote Worker

Le télétravail pose de facto la question du risque d'isolement et de l'autonomie. Ce mode de travail se retrouve fortement en retrait pour les TH entre juin 2020 et avril 2021 (2/3 favorables vs 1/2)

En Juin 2020, 38% des TH étaient plutôt opposés au télétravail ou à son développement. L'enquête d'avril 2021 fait apparaître une forte hausse de la crainte / télétravail : 47% plutôt opposé ou opposé au développement du télétravail parmi les TH.

Concernant la fréquence du télétravail 21% des TH n'en veulent pas (contre 8% en moyenne parmi les salariés).

## ► Une analyse plus pondérée concernant l'attrait du travail en distanciel

La part d'actifs estimant que le travail en distanciel a eu un impact positif est en diminution (-10 points en moyenne) à plusieurs égards : efficacité, conditions de travail, état d'esprit, motivation, relations professionnelles et gestion de l'état de santé et du handicap.

## ► La question de l'accessibilité

La question de l'accessibilité en général et du numérique en particulier est également une vraie gageure à l'heure où le travail à distance se généralise. Elle est nécessaire pour les étudiants ainsi que les PSH dans la vie active.

Une enquête CECIAA<sup>2</sup> s'est notamment penchée sur le sujet, et met en évidence la difficulté par exemple d'appréhender de nouveaux logiciels pour le travail à distance pour les personnes DYS (dyslexiques, dyspraxiques...). Ces dernières ont un temps d'apprentissage et d'assimilation plus important, d'où une nécessité de renforcer l'accompagnement.

Sans compter que les aménagements des postes de travail, avec les moyens de compensation techniques adaptés, constituent également un enjeu majeur dont le périmètre dépasse celui du seul accès au numérique.

Pourtant, 43% déclarent que leur employeur n'a pas pris en compte le fait qu'ils étaient en situation de handicap au moment de déterminer les modalités de l'exercice professionnel lors du déconfinement.

Il a fallu réadapter les outils informatiques et il faudra poursuivre cette avancée lors du post confinement. Pour les PSH en télétravail, l'adaptation a pu ou peut s'avérer compliquée mais des premiers aménagements engagés résultent un environnement de travail où la PSH a gagné en autonomie.

## ► Mais aussi...

Cette période si particulière a également été le témoin d'avancées très positives sur lesquelles il faudra capitaliser pour l'avenir :

- de nouvelles cohésions et expériences de solidarités ;
- une forte mobilisation des collaborateurs ;
- de nouvelles sources d'apprentissage ;
- l'impossible devient possible en quelques jours....
- des procédures simplifiées et dynamiques ;
- des pratiques plus participatives.



## LES ENJEUX ET ATTENTES

### ► La question de l'organisation du travail

La vie professionnelle telle que nous la pratiquions avant les différents confinements et l'épidémie de Coronavirus, ne ressemblera pas à celle que nous allons bientôt connaître à partir du déconfinement progressif. Tout comme l'année dernière, la distanciation sociale au bureau fera son entrée sur le devant de la scène. Elle figure en tête des mesures barrières pour éviter la propagation trop rapide du Covid-19.

#### ► La visioconférence au centre de l'organisation de travail

Post confinement, un maintien des règles de distanciation sociale contraindra très certainement à éviter les rassemblements et préconisera de conserver les consignes de distanciation entre les individus.

La visioconférence constituera toujours l'outil adéquat pour permettre l'organisation des réunions, communiquer avec les collaborateurs, échanger des idées, faire avancer des projets...

#### ► Le planning en ligne / le partage sur les dossiers

Après le confinement, les pratiques historiquement mises en place par les managers vont devoir évoluer. Au sein d'une même équipe, certains collaborateurs seront géographiquement éloignés. Il sera donc difficile d'organiser des points réguliers pour suivre l'activité, mais aussi de connaître les disponibilités de chacun.

#### ► Les activités avec un fort relationnel

Certains métiers devront se réinventer après le confinement.

Pour les activités avec un relationnel fort, de nouvelles méthodes de travail vont devoir être inventées pour faire perdurer l'activité. Des substituts aux rendez-vous physiques sont d'ores et déjà imaginés.

Ces quelques exemples confirment que l'organisation imaginée post confinement doit être appréhendée en intégrant la dimension inclusive. De forts impacts sur l'aménagement de poste sont inévitables mais ils doivent être accompagnés.

Ainsi, et de manière non exhaustive, des formations complémentaires, des suivis relatifs à la prise en main des nouveaux dispositifs devront être envisagés.

### ► Le management

Ici, les analyses convergent. La nécessité de s'adapter très rapidement et de faire face dans un premier temps à l'absence d'outils et de moyens sont à l'origine de nouveaux modes de travail. Des attentes s'inscrivent ainsi dans la réflexion sur le monde d'après :

- un enjeu principal réside dans la réassurance des collaborateurs.
- les managers ont dû plus que jamais savoir se rendre disponible, parfois à l'excès.
- est apparu la nécessité de lâcher prise, plus de spontanéité, moins de « rituels de management », plus de proximité et parfois un mélange des rôles.
- des difficultés à donner des perspectives participent également du contexte et des attentes.

### ► La vision de l'employeur

L'AMF, l'ADF, le CNFPT, la FNCDG et Régions de France ont réalisé une enquête pour analyser les impacts de la crise sanitaire sur les collectivités territoriales en matière de gestion de leurs ressources humaines.

L'impact sur l'organisation du travail à l'issue de la crise sanitaire a fait l'objet d'un questionnement.

Une majorité de collectivités et établissements répondants (63%) ne souhaite pas changer d'organisation de travail à l'issue de la crise sanitaire à l'exception des régions, des départements, des intercommunalités. Les projets de changement d'organisation sont clairement corrélés à la taille de la collectivité, le taux de changement éventuel d'organisation passant de 11% pour les collectivités employant moins de 10 agents à 84% pour celles dont l'effectif est supérieur à 1 000 agents. Parmi les réorganisations envisagées, le télétravail arrive en première position, dans 57% des projets de réorganisation. Viennent ensuite, à importance égale, trois changements, présents chacun dans 20% des projets : la mise en place d'un PCA, le réaménagement des salles de réunion et la redéfinition des espaces de bureau.

Seuls les départements et régions bénéficiaient majoritairement (79%) d'accords sur le télétravail, avant le début de la crise sanitaire. Les intercommunalités ont lancé une phase d'expérimentation ou envisagent de le faire depuis la première période de confinement. 20% des collectivités employant de 100 à 1 000 agents avaient conclu un accord sur le télétravail mais un tiers de ces collectivités envisagent d'expérimenter une généralisation du travail à distance.





## LES PROPOSITIONS

Le Conseil scientifique du FIPHFP s'est approprié cette réflexion à l'issue de laquelle des propositions concrètes sont présentées. Quatre idées forces peuvent être avancées :

- ▶ Accompagner le retour en présentiel
- ▶ Ouvrir un espace d'échanges
- ▶ Trouver le bon rythme de travail / Aménager ou réaménager le poste de travail
- ▶ Être attentif aux signaux faibles / Demander de l'aide

### ▶ **Faire en sorte que le retour en présentiel soit préparé, accompagné et partagé par le collectif de travail.**

Préparer le retour nécessite de réinterroger les objectifs afin de définir un cap : en quoi nos missions ou objectifs ont changé ? quels sont les nouveaux repères ? Comment allons-nous travailler / vivre ensemble à l'avenir ?

La définition de ce nouveau cap doit tenir compte du niveau d'autonomie de chacun en intégrant les éléments issus du confinement qui auraient pu avoir des répercussions sur ce dernier.

Il conviendra de proposer pour certaines situations un accompagnement « de veille » transitoire sur place, pour établir un bilan situationnel écologique complet (genre job coaching dédié transitoire) => accueillir positivement le collaborateur.

### ▶ **Favoriser l'échange afin de décider collectivement des nouvelles modalités de travail.**

L'ouverture d'un espace de discussion est recommandée. Il sera le lieu privilégié pour échanger sur un bilan post confinement collectif (et individuel pour certaines situations).

Il s'agit d'accueillir positivement le collaborateur, l'équipe. Prendre le temps de parler des difficultés rencontrées et des attendus en termes d'organisation du travail notamment. Mais également prendre le temps d'analyser les réussites comme les échecs : on apprend de ses échecs, mais on apprend tout autant de ses réussites.

Il est important de définir collectivement les nouvelles orientations / organisation du travail, un nouveau cap afin que chacun puisse à la fois s'exprimer sur ses attendus mais également qu'il soit entendu par le reste de l'équipe et qu'il puisse mieux comprendre les choix finalement retenus eu égard aux différentes attentes.

Selon les situations, ce temps d'échanges pourra être poursuivi individuellement par le manager et les membres de l'équipe qui en expriment le souhait.

### ▶ **Trouver le bon rythme de travail / Aménager ou réaménager le poste de travail**

Comme exposé supra, l'organisation imaginée post confinement doit être appréhendée en intégrant la dimension inclusive. De forts impacts sur l'aménagement de poste sont inévitables mais ils doivent être accompagnés. Ainsi, et de manière non exhaustive, des formations complémentaires, des suivis relatifs à la prise en main des nouveaux dispositifs devront être envisagés.

Les aides du FIPHFP ajustées aux situations « COVID-19 » sont toujours actives. Pour autant, l'ensemble de l'offre de service et tout particulièrement celle dédiée aux aménagements de poste ainsi qu'à l'accompagnement d'un collaborateur en situation de handicap répondent à ces nouveaux enjeux.

Il est important également de s'assurer que les collaborateurs pour lesquels un télétravail sera confirmé ont pu bénéficier malgré l'urgence de l'ensemble des compensations techniques et environnementales leur permettant d'exercer en toute autonomie leur emploi.

Pour ceux et celles qui souhaiteraient maintenir après la crise sanitaire le télétravail, celui-ci ne doit pas excéder trois jours par semaine, les deux autres jours étant obligatoirement en présentiel.



### ► Être attentif aux moindres signaux / Demander de l'aide

Au niveau psychologique, comportemental, émotionnel et cognitif, des signes de fatigue et de lassitude constituent les marqueurs avancés de difficultés rencontrées par le collaborateur.

Il conviendra de proposer pour certaines situations un accompagnement « de veille » transitoire sur place, pour établir un bilan situationnel écologique complet (genre job coaching dédié transitoire)

Pour rappel, un numéro d'appel permettant un échange avec des cellules d'écoute psychologique

**0 800 11 10 09** est accessible tous les jours de 9h à 18h.

Le Conseil Scientifique du FIPHFP a bien conscience des spécificités de la période et reconnaît les efforts déjà déployés par les acteurs. Il mesure aussi les marges de progression. Et, à ce titre, il souhaite alerter les DRH et managers sur leurs responsabilités vis-à-vis de leurs salariés touchés par cette crise sanitaire et ses conséquences / répercussions sur leur vie professionnelle et personnelle. Il est de notre devoir de rester vigilants et de prévenir au mieux toutes les situations individuelles qui potentiellement pourraient se dégrader et alerter la médecine de santé au travail pour que des mesures préventives et/ou de surveillance soient prises.

### ► Et pour aller plus loin....

- Document DGAFP Circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la FPE
- Fiches réflexes pour accompagner le retour des agents en présentiel Juin 2021
- Fiche-Conseil Employeur COVID 19 / Comment accompagner le retour des télétravailleurs ? Juin 2021
- Questions d'économie de la Santé n°255 février 2021 : Détresse psychologique pendant le 1<sup>er</sup> confinement lié à la COVID 19 : des facteurs de vulnérabilité spécifiques aux personnes vivant avec une maladie chronique ou un handicap.



## CONTACTS PRESSE

---

### **Léa Valleix**

lea.valleix@tbwa-corporate.com  
06 30 69 50 15

### **Axelle Mounier**

axelle.mounier@tbwa-corporate.com  
06 87 28 88 37