



RAPPORT ANNUEL 2020



**ENSEMBLE
POUR UNE FONCTION PUBLIQUE
EXEMPLAIRE**



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

RESPONSABILITÉ
ENGAGEMENT
INCLUSION
ÉGALITÉ DES CHANCES
SOLIDARITÉ
BIENVEILLANCE



SOMMAIRE

4

Le mot de Françoise Descamps-Crosnier, Présidente du Comité national du FIPHFP

5

Regards croisés entre Christophe Roth et Jacques Zeitoun, 1^{er} et 2^e vice-Présidents du Comité national du FIPHFP

6

Rétrospective 2020

8

Édito de Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP

9

L'action du Fonds en 2020 en chiffres clés

10

COVID-19 : Des dispositifs inédits pour une crise sanitaire sans précédent

13

Édito d'Hélène Bérenguer, Directrice adjointe du FIPHFP



14

Apprentissage : des moyens renforcés pour soutenir ce tremplin stratégique

18

Agir au quotidien pour consolider durablement l'égalité des chances

22

Accessibilité numérique : une politique renforcée et accélérée

26

S'investir pour le bien-être au travail, une priorité pour le FIPHFP depuis le début de la crise

30

Mieux comprendre et faire comprendre le handicap grâce à la formation et à la sensibilisation

34

Un maillage territorial pour une action au plus près des employeurs publics

38 à 71

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

72

La gouvernance du FIPHFP

73

Composition du Comité national du FIPHFP

74

Composition du Conseil scientifique du FIPHFP

75

Glossaire





“ Face à la crise, repenser nos leviers de solidarité dans la sphère professionnelle s'impose ”

2020 a été une année atypique, marquée par l'épidémie de Covid-19. Quelques semaines ont suffi pour bouleverser notre quotidien et notre rapport aux questions de santé publique. Toutes nos habitudes de vie et de travail ont été impactées, que nous soyons au front dans les établissements de santé comme en télétravail, isolés ou au contact du public.

Face à cette crise sans précédent, repenser nos leviers de solidarité dans la sphère professionnelle s'impose. Depuis seize ans, le FIPHFP s'engage en faveur du recrutement, du maintien dans l'emploi, de la formation et de l'accessibilité des personnes en situation de handicap dans les trois Fonctions publiques. Les conditions actuelles ne font que renforcer le rôle du FIPHFP pour maintenir l'employabilité des personnes en situation de handicap, et ainsi garantir l'égalité des chances à tous les citoyens de notre pays.

Le FIPHFP a la chance de pouvoir s'appuyer sur un réseau territorial fort et uni. Nous sommes fiers de la résilience avec laquelle nos équipes, à échelle nationale et régionale, ont fait face à la crise. Elles ont su se réinventer en restant

à l'écoute des employeurs publics même à distance, en proposant 115 webinaires ou en tissant 96 nouvelles conventions pendant cette année 2020. Le Tour de France de l'apprentissage, organisé à l'occasion du quinzième anniversaire du FIPHFP, a réuni 800 participants en 2020 et a permis de tisser des liens pour développer la formation en alternance.

Après cette année charnière, le FIPHFP reste plus que jamais mobilisé en faveur de l'emploi handicap. 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

REGARDS CROISÉS

Christophe Roth et Jacques Zeitoun,
vice-Présidents du Comité national du FIPHFP



Au bout de deux années de mandat en tant que vice-Présidents du Comité national du FIPHFP, dont une en plein cœur d'une crise sanitaire, quels enseignements saillants tirez-vous de ce rôle stratégique et comment appréhendez-vous le futur ?

Christophe Roth : Quoiqu'on en dise, la crise sanitaire change le regard que nous pouvons porter sur notre société, et nous amène à la réflexion, au questionnement sur la manière dont il faut la reconstruire, la repenser tout en gardant le cap et l'optimisme pour défendre l'égalité des chances dans un monde fragilisé. Pour ce faire, nous devons conserver et entretenir le lien avec toutes les personnes en situation de handicap, les employeurs et encourager le rôle des Directeurs territoriaux au handicap (DTH) dans les territoires. Plus que jamais, nous devons être attentifs aux expressions multiples et diverses dans les comités locaux mais aussi au sein du Comité national pour s'adapter, être au plus proche des personnes en situation de handicap et des employeurs et proposer du concret face aux besoins exprimés. Parmi les enseignements que je peux tirer de cette année, je peux citer l'importance d'être réactif et une admiration devant la motivation et l'implication des services du FIPHFP et de ses partenaires. Le vote à l'unanimité du Comité national de la COG ambitieuse a aussi été un événement important.

Jacques Zeitoun : Ces deux années de mandat m'ont permis de constater que, par sa force de proposition et de conviction, un vice-président peut, au FIPHFP, contribuer effectivement aux orientations politiques. La crise sanitaire a conduit le FIPHFP à être réactif, à adapter sa réflexion, ses interventions, son plan d'action et ses orientations pour les années à venir. Au sein du FIPHFP, la Présidente est à l'écoute et attentive aux avis des vice-Présidents. Depuis le début de la crise, le lien entre la Présidente

et les vice-Présidents a été renforcé. Cela contribue à une dynamique collaborative car la Présidente est en lien étroit avec la Direction (qui assure un soutien technique) mais aussi avec les rapporteurs des commissions du Comité national, les tutelles, les Directeurs territoriaux au handicap (DTH) et la Caisse des Dépôts.

Dans le contexte sanitaire actuel qui fragilise encore plus les personnes en situation de handicap, quelles sont selon vous les mesures prioritaires à adopter pour renforcer leur accompagnement ?

C.R : La crise sanitaire provoquée par l'épidémie de Covid-19 risque d'aggraver une situation déjà fragile. Je crains que l'épidémie amène des affections longues durées, des arrêts maladies, des situations de dépressions, de chocs posts-traumatiques, d'isolement, de situation de handicap psychique, cognitif et mental. La question que nous devons nous poser c'est comment reconstruire la société en prenant en compte le handicap.

J.Z : Il faut renforcer l'accompagnement des personnes en situation de handicap pour faire face à deux risques majeurs : la contamination au COVID-19 et la désinsertion professionnelle. Il est indispensable de poursuivre les mesures existantes et de les adapter aux circonstances. Je pense notamment au développement du télétravail, avec aménagement de poste au domicile et prévention des risques psychosociaux générés par l'isolement, aux mesures exceptionnelles de financement de matériel informatique, d'aide à l'achat de masques, à la possibilité d'être présent au moins un jour par semaine dans les locaux de travail, l'accès à un soutien médico-psychologique assuré par un acteur externe à l'employeur et financé par le FIPHFP ou la mobilisation

de prestations ponctuelles spécifiques (PPS).

C.R : Je rajouterai qu'il semble essentiel de contribuer à la préservation de la prise en compte du handicap dans les orientations politiques du Gouvernement.

Quel bilan souhaiteriez-vous dresser pour le FIPHFP à horizon 2025 ?

C.R : Via nos échanges avec les différents membres du Comité national, les acteurs de l'emploi et de la formation, nous savons que la situation reste toujours compliquée pour les personnes en situation de handicap : accès à l'information, accès aux droits, télétravail, protection de la santé, accès aux dispositifs de compensation... Pour imaginer l'après crise, il faut continuer à faire entendre la voix des personnes handicapées, des employeurs pour changer durablement les regards et les mentalités à l'égard du handicap.

J.Z : Nous attendons de voir si les mesures préconisées dans le plan d'action portent leurs fruits en matière de taux d'emploi dans les trois versants de la Fonction publique (en particulier dans la Fonction publique d'État) de sécurisation du parcours vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cela, il faut renforcer l'accompagnement des employeurs par une équipe consolidée par la COG 2020-2024, mais aussi le développement de l'apprentissage et de l'emploi accompagné, le renforcement des capacités financières du FIPHFP et de l'innovation menée par son conseil scientifique en lien avec l'Agefiph. Si les missions sont honorées à horizon 2025, le FIPHFP aura confirmé son rôle d'acteur incontournable au profit des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de la Fonction publique.

RÉTROSPECTIVE 2020

JANVIER

14/01 - Signature de la première convention avec le Centre hospitalier de Castelluccio (2A)

MARS

18/03 : Annonce des premiers dispositifs d'aides exceptionnels face au Covid-19

FÉVRIER

6/02 : Lancement de la série de réunions territoriales d'information sur la DOETH
11/02 : 15^e anniversaire du FIPHFP
13/02 : Signature de la première convention commune avec Metz Métropole, la Ville de Metz et son CCAS (57)

MAI

6/05 : Lancement de la plateforme nationale "Mon Parcours Handicap"
18/05 : Annonce du prolongement de la campagne annuelle de déclaration au FIPHFP jusqu'au 30 juin

JUIN

25/06 : Parution du Rapport d'Activité 2019

SEPTEMBRE

10/09 : Signature d'une quatrième convention avec le Centre de Gestion de la Fonction publique Territoriale de la Haute-Garonne
21/09 : Lancement du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP en Occitanie
22/09 : Conférence d'annonce des résultats 2019 du FIPHFP

OCTOBRE

5/10 : Signature d'une première convention avec l'Université d'Orléans
7/10 : Signature de la convention avec le Groupement Hospitalier Portes de Provence
23/10 : Signature d'une première convention avec le Centre Hospitalier Annecy Genevois

NOVEMBRE

16 au 22/11 : 24^e édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) avec un Duoday maintenu le 19 novembre
18/11 : Lancement de la plateforme de prêts de matériel expérimentale commune au FIPHFP et à l'Agefiph en Occitanie
20/11 : Signature d'une première convention avec la Métropole Aix-Marseille-Provence

**2020
2021**



- 11/02** : 15^e anniversaire du FIPHFP
- 21/09** : Lancement du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Toulouse (Occitanie)
- 1/10** : Étape du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Chambord (Centre-Val de Loire)
- 12/11** : Étape du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Rennes (Bretagne)
- 19/11** : Étape du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Metz (Grand Est)
- 26/11** : Étape du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Nantes (Pays de la Loire)
- 15/12** : Étape du Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Ajaccio (Corse)



“S'adapter pour poursuivre nos missions dans un contexte de crise”

2020 marquait les 15 ans du FIPHFP.

Créé par la Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le FIPHFP poursuit, depuis, sa mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. En quinze ans, le Fonds a obtenu des résultats remarquables : 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%.

Si, avec la crise sanitaire, l'année 2020 a porté son lot d'impacts humains, sociaux et économiques creusant encore plus le sillon des inégalités, je souhaite sincèrement saluer la mobilisation sans faille de tous les acteurs du FIPHFP, sur les territoires et au national, pour construire une réponse solide à cette situation.

Parmi les grands rendez-vous de 2020, Le Tour de France de l'apprentissage baptisé “**Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage**” a été inauguré et déployé sur le territoire. Le principe de ce temps fort est de s'adresser aux employeurs publics, Directeurs de CFA, référents handicap et acteurs locaux de l'insertion afin de faciliter l'accès à la formation et le recrutement des apprentis en situation de handicap.

Un très bel exemple de capacité d'adaptation au cœur de cette crise, puisque ce tour a fait étape sur 6 territoires en 2020. Il se poursuivra en 2021.

Tenu en distanciel, en présentiel ou en format hybride, ce cycle d'événements a été maintenu malgré les contraintes. Une belle et rassurante preuve d'enthousiasme à répondre à la problématique centrale qu'est celle de l'insertion dans l'emploi des jeunes en situation de handicap.

Le FIPHFP a confirmé et concrétisé une politique très volontariste en faveur de l'apprentissage, permettant notamment la prise en charge pour l'employeur de 80% du coût chargé de l'apprenti. En 2020, ce sont 1 216 apprentis qui ont été accompagnés par le FIPHFP, faisant de l'apprentissage le premier poste d'aide du Fonds.

Grâce à des outils tels que les dispositifs d'emploi accompagné, la formation ou encore la sensibilisation, la politique handicap est active, renforcée par le dernier plan **France relance annoncé fin 2020, consacrant 100 millions d'euros au recrutement des personnes en situation de handicap.**

Marc Desjardins
Directeur 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-conventions : 22

Nombre de conventions 1^{er} renouvellement : 18

Nombre de conventions 2^e renouvellement : 22

Nombre de conventions 3^e renouvellement : 31

Nombre de conventions 4^e renouvellement : 2

Nombre de conventions 5^e 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)



COVID-19 :
DES DISPOSITIFS INÉDITS
POUR UNE CRISE SANITAIRE
SANS PRÉCÉDENT

LES ACTIONS DÉPLOYÉES PAR LE FIPHFP EN RÉPONSE À LA CRISE COVID

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.**



“La crise sanitaire a prouvé à quel point la force et la réactivité du collectif est un maillon clé de la résilience”

Face à une société bousculée par l'annonce du premier confinement en mars 2020, le FIPHFP, appuyé par le professionnalisme de ses équipes en région, s'est mobilisé afin de répondre de manière efficace et réactive à cette situation inédite.

Le contexte sanitaire a constitué, pour les agents en situation de handicap, un facteur aggravant dans l'exercice de leur activité. Il fallait donc agir vite en apportant des réponses appropriées. Dès les premiers jours, la continuité du service a été assurée par une réorganisation opérationnelle des équipes. Dès lors, il s'agissait pour le Fonds d'identifier les différentes problématiques et les réponses à y apporter.

Un seul objectif : poursuivre sa mission en matière d'emploi des personnes en situation de handicap en l'ajustant aux nouvelles urgences des employeurs publics et de leurs agents.

Parmi les premières mesures adoptées : l'assouplissement des délais. Ces ajustements – facteurs d'allègement du processus de gestion – ont permis aux employeurs publics de concentrer leur action en direction des agents en situation

de handicap. Ainsi, la campagne de déclaration et le délai de production des pièces justificatives dans le cadre d'un contrôle ont été prolongés. Un délai supplémentaire de 3 mois a également été accordé pour la production des bilans annuels dans le cadre des conventions en cours. Concernant l'apprentissage, les contrats portés par des employeurs publics nécessitant une prolongation de leur durée ont bénéficié d'un soutien financier exceptionnel du FIPHFP.

Afin d'accompagner le travail à distance, le Comité national du FIPHFP a également validé la mise en place d'aides financières et notamment la prise en charge d'équipements informatiques. La prise en charge des frais de transport domicile/travail a été étendue aux agents ne bénéficiant pas de la qualité de BOE et dans l'impossibilité de télétravailler.

Dans le même temps, alors que le port du masque était rendu obligatoire, les personnes sourdes et malentendantes ne pouvaient plus s'appuyer sur la lecture labiale créant ainsi une situation d'exclusion. En réponse à cette situation, le FIPHFP et son Comité national ont décidé d'élargir l'aide à l'achat de masques inclusifs transparents. Ces derniers permettent de rendre accessible la compréhension orale des personnes qui pratiquent la lecture labiale,

de mieux identifier le porteur d'un masque mais aussi de lire ses expressions de visage. Durant toute cette période incertaine, le site www.fiphfp.fr a plus que jamais joué son rôle d'interface indispensable entre les employeurs publics, les agents en situation de handicap, les acteurs institutionnels et le FIPHFP. Une rubrique dédiée aux mesures exceptionnelles et à l'évolution de l'actualité est régulièrement alimentée afin d'apporter des réponses rapides et ajustées aux nombreux questionnements. Elle a enregistré 15 112 visites entre mars et décembre 2020.

L'installation de cette situation complexe dans une période longue et les changements structurels qui s'opèrent rendent indispensable, aujourd'hui plus que jamais, la poursuite du soutien aux employeurs publics et aux agents en situation de handicap. Le FIPHFP reste mobilisé !

Hélène Bérenguier
Directrice adjointe
du FIPHFP



APPRENTISSAGE :
DES MOYENS RENFORCÉS
POUR SOUTENIR CE TREMPLIN
STRATÉGIQUE 

RÉPARTITION PAR FONCTION PUBLIQUE DES VERSEMENTS EFFECTUÉS EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE

(Données uniquement via la plateforme des aides)

1216

C'est le nombre total d'apprentis qui ont bénéficié des aides du Fonds en 2020



dans la Fonction publique

D'ÉTAT*

▶ **16** apprentis ▶ **75 300 €**
(1,26%)

*L'État utilise peu la plateforme



dans la Fonction publique
HOSPITALIÈRE

▶ **83** apprentis ▶ **437 953 €**
(7,34%)



dans la Fonction publique
TERRITORIALE

▶ **1 117** apprentis ▶ **5 454 972 €**
(91,40%)

“Bien que le montant global des aides versées en 2020 soit en baisse de -14% par rapport à 2019, le montant des aides pour “l'Indemnité Apprentissage” a, quant à lui, progressé de plus de 23% en 2020 par rapport à 2019 (3,69 M€ en 2020 contre 2,99M €). Chaque année, nous aidons à peu près 1 300 apprentis dans la Fonction publique, surtout territoriale, à réaliser leur formation. Par la suite, 40% sont titularisés dans la Fonction publique ultérieurement.”

Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP

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

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.



RENCONTRE AVEC VALENTINE, ÉTUDIANTE EN BTS GESTION ET PROTECTION DE LA NATURE À L'UFA POMMERIT



Valentine, 22 ans, a eu l'opportunité de réaliser son apprentissage au Conseil départemental de la Manche en 2020. Déjà titulaire d'une licence en biologie, elle souhaitait découvrir le travail de terrain et se spécialiser dans le domaine de la gestion. C'est pourquoi elle a intégré un BTS gestion et protection de la nature, en alternance, à Pommerit. Grâce au soutien du FIPHFP, le Conseil départemental de la Manche qui intégrait alors déjà trois personnes en situation de handicap a pu recruter Valentine en apprentissage, lui permettant de travailler sur le sentier de découverte du site de “La Tourbière du pré Maudit” situé dans la commune de Gathemo.

Retrouvez le témoignage complet de Valentine sur le site du FIPHFP

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



AGIR AU QUOTIDIEN
POUR CONSOLIDER DURABLEMENT
L'ÉGALITÉ DES CHANCES 

MOBILISER LES AIDES DU FIPHFP POUR SÉCURISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DÈS LE RECRUTEMENT...

L'une des missions premières du FIPHFP est l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le monde professionnel. Pour éviter une discrimination possible dès les premiers entretiens d'embauche due au handicap, le Fonds met à disposition des employeurs publics, de nombreuses aides financières pour garantir un accès juste, à tous, aux emplois de la Fonction publique. Le FIPHFP peut accompagner l'employeur en amont du recrutement en finançant :

- ▶ L'accueil de la personne, notamment à travers la formation et la sensibilisation des collègues présents dans l'environnement du poste ;
- ▶ L'aménagement de son poste de travail ;
- ▶ Les formations complémentaires.

Grâce à ces dispositifs qui rendent plus facile et moins coûteuse l'intégration d'une personne en situation de handicap, 32 229 recrutements ont été réalisés dans la Fonction publique en 2020. C'est 4% de plus qu'en 2019.

... ET ACCOMPAGNER LES AGENTS DANS LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Deux situations peuvent engendrer une situation de maintien dans l'emploi : l'apparition d'un handicap (temporaire ou non) ou la progression d'un handicap déjà présent et connu de l'employeur. Le maintien dans l'emploi regroupe l'ensemble des mesures et actions réalisées afin que l'agent puisse continuer son activité professionnelle. Le FIPHFP intervient dans les actions suivantes :

- ▶ Aménagement et adaptation du poste de travail ;
- ▶ Formation complémentaire ;
- ▶ Changement de poste ;
- ▶ Aide aux trajets ;
- ▶ Études et bilans de compétences.

Pour ce faire, le FIPHFP peut s'appuyer sur ses deux partenaires clés : CAP EMPLOI, qui informe les travailleurs et les employeurs lorsqu'un agent risque de perdre son emploi du fait de son état de santé ou de son handicap, et COMETE France, qui prend en charge le retour à l'emploi des personnes en centre de rééducation.

En 2020, les employeurs publics ont déclaré 14 026 maintiens dans l'emploi, soit 14% de moins qu'en 2019.

ZOOM SUR LE DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ

De multiples freins peuvent ralentir, et même dans certains cas briser, la carrière professionnelle des personnes en situation de handicap. Depuis trois ans, le Dispositif Emploi Accompagné (DEA) propose un accompagnement médico-social et un soutien dédié pour encourager l'insertion des candidats porteurs d'un handicap dans le monde du travail mais aussi fournir un appui pour les employeurs.

En 2020, le FIPHFP a financé le dispositif à hauteur de 1,1 million d'euros, soit 5% du budget total national. Fin 2020, 3 000 personnes bénéficiaient du dispositif DEA ; 1 120 étaient en emploi, dont 250 dans la Fonction publique. Le FIPHFP, avec les employeurs publics, entend participer au dispositif dès 2021 pour atteindre les 10 000 salariés en emploi accompagné à horizon 2022.

L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN CHIFFRES

261 318

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés

32 229

recrutements réalisés
Soit 4% de plus qu'en 2019

14 026

maintiens dans l'emploi déclarés lors de la déclaration annuelle au FIPHFP

1,1 millions d'€

de financement pour le dispositif emploi accompagné

250

agents de la Fonction publique accompagnés par le DEA

Environ 3 000 duos

composés dans la Fonction publique pour le DuoDay 2020



CLAVEL KAYITARÉ : UNE VIDÉO POUR MÉDIATISER UN PARCOURS DE VIE INSPIRANT

En janvier 2020, le FIPHFP a sorti une vidéo en partenariat avec l'athlète handisport Clavel Kayitaré. Pendant cinq minutes, il raconte son quotidien, entre son emploi d'éducateur sportif au sein de la commune de Vinon-sur-Verdon et son rôle de capitaine de l'équipe de France d'athlétisme handisport. En prenant appui sur un sportif connu, cette vidéo a offert plus de visibilité aux multiples possibilités d'emploi qu'offre la Fonction publique aux personnes en situation de handicap.

Retrouvez le témoignage complet de Clavel sur le site du FIPHFP

LE SERVICE CIVIQUE, UNE PORTE D'ENTRÉE DANS LE MONDE PROFESSIONNEL ACCESSIBLE AUX PSH

Jeudi 19 novembre 2020, le FIPHFP a proposé une formation sur l'accueil de volontaires en situation de handicap en service civique en partenariat avec l'Agefiph, Unis-Cité et T'Cap. Cette visioconférence de 2h30 destinée aux employeurs publics et privés avait pour objectifs de sensibiliser aux différents types de handicap (en particulier les handicaps psychiques et cognitifs), informer sur les aides mobilisables et connaître les adaptations possibles pour accueillir les jeunes en situation de handicap en service civique. Le FIPHFP met à disposition plusieurs types de ressources afin que les futurs travailleurs handicapés ne se retrouvent pas en difficulté lors de leurs services civiques dans la Fonction publique. Pour encourager un maximum de jeunes à développer leurs capacités et leurs compétences, les services civiques sont accessibles jusqu'à 30 ans en cas de handicap.

LE DUODAY ORGANISÉ POUR LA PREMIÈRE FOIS EN 2020 DANS LE CADRE DE LA SEEPH

Malgré un contexte sanitaire réducteur, la 24^e Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) a été un succès. Le programme, entièrement basculé en distanciel, a proposé 450 rendez-vous divers aux employeurs et aux particuliers. Mobilisés, le FIPHFP et les employeurs publics ont pris part à plusieurs webinaires, tables rondes virtuelles, ateliers ludiques, signatures de conventions et autres manifestations.

Pour la première fois, le programme de la SEEPH en France comprenait l'opération DuoDay, qui avait été déplacée en raison de la première vague de la pandémie au printemps 2020.

Découvrez le film DuoDay 2020

24^{ème} Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
Du 16 au 20 novembre 2020

#SEEPH2020 #DuoDay

10 000 duos

regroupant une personne en situation de handicap et un professionnel en poste ont été réalisés en présentiel ou en distanciel.

30 %

d'entre eux ont été réalisés dans la Fonction publique.



ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE : UNE POLITIQUE RENFORCÉE ET ACCÉLÉRÉE



QU'EST-CE QUE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE ?

L'accessibilité numérique consiste à rendre les services en ligne, les intranets et applicatifs métiers accessibles aux personnes en situation de handicap. La direction interministérielle du numérique (DINUM) est l'organisme identifié pour éditer le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA, anciennement référentiel général d'accessibilité pour les administrations).

Une obligation d'accessibilité des services en ligne de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics existe depuis la loi du 11 février 2005 sur le handicap (article 47), mais a connu des débuts timides.

La circulaire du 17 septembre 2020 relative à l'accessibilité des sites et applications mobiles publics fait preuve d'une volonté de donner une nouvelle impulsion à ce projet, en fixant des objectifs prioritaires. L'un d'entre eux implique que 80 % des 250 démarches suivies par l'Observatoire de la qualité des démarches administratives en ligne respectent, en 2022, un critère d'accessibilité numérique. Conscient que ce chantier est un maillon clé pour renforcer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi, le FIPHFP soutient cette démarche et mène également une réflexion sur le sujet.

UN GROUPE DE TRAVAIL DÉDIÉ À LA RÉFLEXION AUTOUR DU NUMÉRIQUE ET DE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Début 2020, six groupes de travail, incluant des membres du Comité national, ont été créés pour nourrir la réflexion sur des sujets déterminants identifiés autour de la politique handicap. Le Groupe de Travail 4 était dédié à la réflexion autour du numérique et de l'accessibilité numérique.

Parmi les pistes identifiées et préconisations issues de cet exercice :

- ▶ Une réflexion en amont : penser l'accessibilité numérique en amont des processus, notamment d'achat de progiciels, de création ou de modification de l'environnement numérique. En effet, il est plus coûteux de s'y intéresser a posteriori et de chercher à rendre accessible un outil qui ne l'est pas nativement.
- ▶ Une dimension inclusive de l'accessibilité numérique : rédiger un vade-mecum pour préciser de façon synthétique et simplifiée ce qu'il faut faire pour améliorer l'accessibilité numérique.
- ▶ Une normalisation des aides numériques accessibles à toutes et tous : constituer un annuaire des spécialistes de l'accessibilité chez les employeurs publics afin de disposer d'un réseau de partenaires compétents et efficaces.
- ▶ Une nécessaire formation à l'accessibilité numérique et aux outils pour les équipes de travail et les agents en situation de handicap. Construire un véritable partenariat avec la DINUM pour dynamiser le réseau, faire connaître ses travaux et les diffuser dans l'ensemble des employeurs publics.

UNE CONVENTION SIGNÉE AVEC LE CNED

Cette convention est dédiée tant aux professeurs qu'aux apprenants, et reflète, pour l'organisme de formation à distance, la concrétisation de nombreux projets en faveur d'une accessibilité numérique optimum au service de tous. Le CNED est aujourd'hui l'un des employeurs publics les plus accessibles de France puisqu'il accueille plus de 1 000 enseignants en situation de handicap. C'est donc tout naturellement que l'institution a souhaité favoriser et promouvoir l'accessibilité numérique pour l'ensemble des agents et apprenants qu'elle regroupe. Ce projet est né suite à une convention avec le FIPHFP.

Le CNED, à travers cette convention partenariale, dispose d'un niveau d'accessibilité raisonné et mesuré techniquement par les référentiels nationaux pour l'ensemble de ses nouveaux produits de formation. Tous les apprenants et enseignants pourront ainsi bénéficier de ressources pédagogiques et de services éducatifs adaptés et accessibles à tous, en ligne : environnement numérique de travail personnalisé (E.N.T.), documents et applications Web conçus pour les lecteurs d'écran par synthèse vocale, alternatives textuelles aux médias visuels ou sonores, ergonomie adaptable...

La convention entre le FIPHFP et le CNED a permis de conduire simultanément 10 projets d'investissement qui induisent de profonds changements dans le catalogue de formation de l'établissement et surtout dans les façons d'enseigner et d'apprendre avec le numérique : "Le CNED doit pouvoir offrir une formation accessible à tous, tant enseignants qu'élèves, étudiants ou stagiaires, et ce, quelle que soient les situations de handicap. Cette accessibilité numérique maximale est indispensable pour réussir la relation pédagogique entre apprenants et enseignants et donc pour réussir les apprentissages".

NUMÉRIQUE & COVID-19 : DES DISPOSITIFS EXCEPTIONNELS MIS EN PLACE PAR LE FIPHFP POUR RÉPONDRE À LA CRISE

La crise sanitaire a fait ressortir une problématique collatérale majeure : l'impact potentiel du manque d'accessibilité et le renforcement du risque de fracture numérique pour les personnes fragiles. Afin de pallier cette situation et de soutenir les personnes en situation de handicap et leurs employeurs durant cette période, le FIPHFP a adopté des mesures dédiées.

Suite à une séance exceptionnelle qui s'est tenue le 17 avril 2020, le Comité national du FIPHFP a validé la mise en place de deux aides financières pour faciliter le travail à distance des travailleurs handicapés durant la période de confinement.

- ▶ La prise en charge par le Fonds, à hauteur de 500 €, de l'équipement informatique des apprentis en activité chez les employeurs publics. Cette aide leur a permis de poursuivre leur formation avec les employeurs et CFA.
- ▶ La prise en charge dans la limite d'un plafond de 1 000 € d'équipement informatique et de connexion à distance pour les personnes en situation de handicap qui ne sont pas habituellement en télétravail.

Ces aides ont permis aux agents de poursuivre leurs activités, tout en leur permettant de maintenir des liens avec leur entourage et leurs collègues.

UN APPEL À IDÉES POUR (CO)CONSTRUIRE LE NOUVEAU SITE INTERNET DU FIPHFP

Depuis fin 2020, la refonte du site internet du FIPHFP est engagée. À travers ce nouvel espace, le Fonds souhaite proposer aux employeurs publics, aux acteurs de l'insertion professionnelle et aux personnes en situation de handicap, un espace d'échanges et un point d'entrée simplifié d'informations et de prise en charge.

Un audit du site existant a été engagé afin d'identifier toutes les pistes d'amélioration possibles. De l'ergonomie à l'analyse des futures rubriques, en passant par l'optimisation des critères d'accessibilité numérique, tout est passé au peigne fin. Réalisé sur la base d'ateliers de travail et de co-construction avec les équipes et parties prenantes du FIPHFP, cet audit est également complété d'une enquête qualitative en ligne disponible via une plateforme dédiée.



ENQUÊTE SUR LA REFONTE DU SITE WEB DU FIPHFP

TROIS OBJECTIFS PRINCIPAUX SONT ÉNONCÉS DANS CETTE CONVENTION :

- ▶ Maintenir dans l'emploi et professionnaliser des enseignants en poste adapté au CNED ;
- ▶ Relever, avec l'État, le défi majeur de l'accessibilité numérique en rendant plus accessible le système numérique d'éducation et de formation ;
- ▶ Développer, au sein des trois Fonctions publiques, des compétences pour l'accessibilité numérique, l'inclusion et l'insertion professionnelle.



S'INVESTIR POUR LE BIEN-ÊTRE
AU TRAVAIL, UNE PRIORITÉ
DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE

AMÉNAGER UN POSTE DE TRAVAIL EN PRÉSENTIEL ET EN TÉLÉTRAVAIL

Chaque situation de handicap est différente et peut nécessiter un aménagement ou une adaptation de poste afin que l'agent puisse remplir les missions qui lui sont confiées. L'accompagnement du FIPHFP peut prendre la forme d'aides financières ou de mise à disposition de compétences d'organismes partenaires afin d'améliorer les conditions de travail des agents en situation de handicap.

Améliorer les conditions de travail peut aussi résonner dans l'amélioration des conditions de transport des agents. En 2020, le Fonds a versé 1 104 467,56 € via la plateforme d'aides pour financer des modes de transport adaptés pour les trajets domicile/travail mais aussi pour les déplacements professionnels aux agents et apprentis en situation de handicap, ou l'aménagement de véhicules personnels.

Les employeurs et les travailleurs handicapés peuvent faire appel à de nombreuses autres aides, pour le télétravail comme pour le travail en présentiel : aménagement de l'environnement de travail (1,67M € en 2020), prothèses auditives (1,48M € en 2020)...

UNE PLATEFORME DE PRÊT DE MATÉRIELS EN COLLABORATION AVEC L'AGEFIPH

Soutenus par Sophie Cluzel, l'Agefiph et le FIPHFP ont signé le 18 novembre une convention de partenariat pour la mise en œuvre, à titre expérimental, d'une plateforme de prêts de matériel en Occitanie. En facilitant l'accès aux matériels de compensation, la plateforme doit aider les employeurs à mieux prendre en compte la compensation du handicap en situation de formation et à maintenir dans l'emploi les personnes handicapées. Inaugurée le 1^{er} janvier 2021, la plateforme propose des centaines de références de matériel pour les agents mais aussi pour les apprentis.

OPTIMISER L'ERGONOMIE POUR LEVER LES CONTRAINTES

Mise en lumière pendant les confinements, la question de l'ergonomie est essentielle pour offrir aux équipes un réel confort de travail. Le catalogue des interventions du FIPHFP prévoit des aides pour les études préalables et les aménagements de type fauteuil ergonomique ou outils de bureautique à hauteur de 10 000 €. Ces aides ont particulièrement été mobilisées en 2020, du fait du télétravail généralisé. Pour accompagner les employeurs sur les enjeux liés à l'ergonomie et sur la connaissance des aides du FIPHFP, le Handi-Pacte Normandie a organisé en partenariat avec Cap emploi 50 un webinar, le 15 décembre, qui a réuni 20 des plus gros employeurs publics de la Manche. Les organisateurs ont pu interagir directement avec un ergonomiste, qui a aussi présenté des situations concrètes d'aménagement de poste de travail.

“Notre établissement a pu faire appel aux compétences de l'équipe du CRICAT de L'AGESPH pour l'aménagement matériel des postes de travail dans le cadre de prêts d'aides techniques. J'ai pu, à titre personnel, bénéficier du prêt d'un clavier d'ordinateur adapté. Cela m'a permis de bénéficier d'un certain compromis entre ma vision et ma posture sur mon poste informatique. Cet équipement a amélioré ma productivité en m'offrant une frappe plus précise et en diminuant ma fatigue visuelle chronique.”

Véronique Robin, Référente Politique Handicap au Centre Hospitalier Universitaire de la Guadeloupe

2020 : LE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL EN CHIFFRES

1750063,62€ ont été mobilisés pour aménager des postes de travail...

75 504,85 € pour les études préalables aux aménagements de poste

1 673 857,95 € pour l'aménagement concret des postes

243 811,94 € ont été mobilisés pour équiper les agents et les apprentis au télétravail pendant la pandémie

168 211,05 € ont été mobilisés pour fournir des aides incluant évaluation des capacités professionnelles, accompagnement et un soutien médico-psychologique

APPRENDRE À MANAGER LA DIVERSITÉ POUR LE BIEN-ÊTRE DE TOUS

La diversité est aujourd'hui un réel facteur d'attractivité et de productivité à ne pas négliger pour faire grandir une équipe, et peut-être même une organisation. Au-delà des résultats, elle permet à chacun de trouver sa place et de s'épanouir au quotidien. Face à cet enjeu de cohésion, le manager n'est pas seul.

Pour répondre à des besoins grandissants en accompagnement, le FIPHFP a épaulé des dizaines d'employeurs via les Handi-Pactes. Des événements dans les régions Pays de la Loire et Nouvelle Aquitaine, respectivement organisés le 28 septembre et le 4 décembre, ont abordé le thème “Manager la diversité”.

Étaient notamment évoqués les leviers à activer pour encourager la diversité et les spécificités du management dans la Fonction publique. Le Handi-Pacte Franche-Comté a proposé plusieurs modules de formation sur le management. Par exemple, le webinar du 6 novembre 2020 a permis de former les employeurs publics au management bienveillant afin de garantir, à tous, le bien-être et le bien vivre ensemble au travail.



LE CORRESPONDANT HANDICAP : À L'ÉCOUTE DES AGENTS

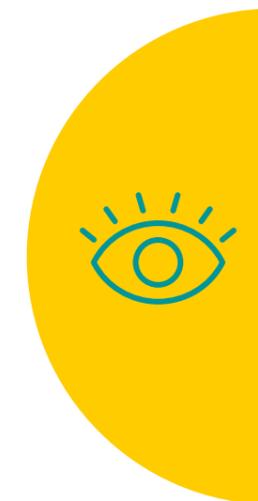
Tel un médiateur, le correspondant Handicap garantit la mise en œuvre de la politique handicap d'un employeur et interagit autant avec les acteurs externes que les collaborateurs de l'employeur. Par exemple, il favorise le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap ou assure 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).

LE RÔLE DU MÉDECIN DE PRÉVENTION DANS LA POLITIQUE HANDICAP

Parfois oubliée dans les politiques handicap, la médecine de prévention ou médecine du travail, joue pourtant un rôle capital dans l'identification et l'accompagnement des différentes formes de handicap dans le monde professionnel. Le 16 juin 2020, le Handi-Pacte Corse organisait un webinar sur la place de la médecine de prévention dans les politiques handicap des employeurs publics : liens entre intervenants internes et externes dans le cadre de la mise en œuvre de la compensation, méthodes de collaboration pour les médecins de prévention et les employeurs, logique de pluridisciplinarité...

“Dès le 16 mars en télétravail, il a fallu du jour au lendemain adapter le cadre de mes missions et relations avec mes différents interlocuteurs. En ce sens, j'ai dû travailler et me familiariser avec de nouveaux outils, en particulier la visioconférence qui, en m'évitant des déplacements, m'a fait gagner en autonomie. J'ai trouvé des personnes à l'écoute de mes difficultés qui m'ont proposé des solutions de compensation de ma situation de handicap visuel en télétravail. Le tout télétravail m'a paru difficile pour mener à bien l'ensemble des projets transversaux et humains liés à ma position d'encadrant. Le limiter à deux jours hebdomadaires me semble intéressant. Il peut constituer un élément facilitateur de notre quotidien, sans pour autant couper ce qui est pour certains le seul lien avec la société.”

Fernandez Michel, chef du bureau d'appui technique, Ministère de la Transition écologique.



**MIEUX COMPRENDRE ET FAIRE
COMPRENDRE LE HANDICAP
GRÂCE À LA FORMATION ET
À LA SENSIBILISATION** 

“SENSIBILISER POUR MOBILISER” : LA SENSIBILISATION AU COEUR DE LA RÉFLEXION NATIONALE

La cinquième conférence nationale du handicap s’est déroulée le mardi 11 février 2020 à L’Élysée. Celle-ci a permis de rendre compte de la mobilisation de toutes les parties prenantes engagées autour du handicap de 2018 à 2020. L’occasion également de dresser un bilan de la politique publique du handicap et de prendre des mesures opérationnelles et concrètes en vue d’une société plus solidaire et plus innovante.

“Sensibiliser, pour mobiliser” fait partie des 12 mesures identifiées.

Concrètement, l’idée au cœur de celle-ci est d’investir des moyens en vue de valoriser les compétences des personnes handicapées et d’accélérer le changement de représentations associées au handicap.



SEEPH 2020 : UNE FORTE MOBILISATION MALGRÉ UN CONTEXTE EXCEPTIONNEL

La 24^e Semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées (SEEPH) s’est tenue du 16 au 22 novembre 2020. Plus de 1 000 personnes étaient connectées à la conférence inaugurale, qui était cette année 100 % digitale. Cette édition s’est tenue en présence de quatre ministres : Sophie Cluzel, Bruno Le Maire, Élisabeth Borne et Amélie de Montchalin.

Trois thématiques étaient particulièrement mises en avant pour cette 24^e SEEPH :

- ▶ Favoriser le parcours vers l’emploi : l’école inclusive, l’apprentissage, la formation ;
- ▶ Le numérique : facilitateur d’accès au savoir et à l’emploi ;
- ▶ Le handicap invisible : maladies chroniques, psychiques, dyslexie, TMS.

Afin de maintenir cet événement essentiel pour favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap malgré la crise, de nombreuses actions ont été repensées en format digital à l’instar du Handi Café en Handicafé connecté ou encore de l’opération DuoDay qui s’est tenue en visio.

2020 : LA FORMATION ET LA SENSIBILISATION EN CHIFFRES

4,1
millions d'€
Montant des financements
du FIPHFP en faveur
de la formation

1,5 million d'€
Montant des aides directes
en faveur de la formation

25 903 €
pour former les personnes
en relation avec les agents
en situation de handicap

88 173 €
pour informer et sensibiliser
les collaborateurs

115
webinaires organisés en 2020

“Durant cette 24^e édition de la SEEPH, le FIPHFP a souhaité 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. Cet événement était pour le Fonds, l’opportunité de soutenir et de rappeler qu’une société inclusive est possible et nécessaire. La SEEPH, c’est le moment idéal pour poursuivre le travail de conviction engagé 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’occasion 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



Retrouvez le témoignage complet de
Françoise DESCAMPS-CROSNIER sur le site du FIPHFP

+ 12 000
personnes rassemblées grâce aux
actions portées par la SEEPH

+ 300
Nombre de candidats qui ont obtenu
un entretien d’embauche avec les
entreprises partenaires

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 futurs cadres de la Fonction publique hospitalière en formation à l’École des Hautes Études en Santé Publique (EHESP). Cette intervention était l’occasion de les sensibiliser à la question de l’inclusion et du maintien dans l’emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique hospitalière (FPH), et également de leur présenter les aides et dispositifs d’accompagnement du FIPHFP pour une politique RH inclusive, notamment via le conventionnement. Suite à l’intervention du FIPHFP, un temps d’échange riche a permis aux élèves de partager sur leurs retours d’expériences, leurs difficultés rencontrées et les leviers possibles. Difficultés, représentations collectives et moyens d’actions, de nombreux sujets essentiels ont été abordés en toute liberté, avec une volonté partagée de changer le regard sur le handicap.

LES TUTOS “HANDICAP & EMPLOI : LIBÉRER LA PAROLE AUTOUR DU HANDICAP”

Le 10 septembre 2020, le premier épisode d’une série “Les Tutos handicap & emploi” a été organisé en Centre-Val de Loire et réuni 168 participants. Cet événement s’est articulé en deux parties : les enjeux de la sensibilisation et les leviers et outils à disposition des employeurs. L’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. Ce temps était enrichi d’exemples et de témoignages concrets apportés par des employeurs publics et une référente emploi accompagnée, permettant de s’inspirer et de partager des idées et outils pratiques.



UN MAILLAGE TERRITORIAL
POUR UNE ACTION AU PLUS PRÈS
DES EMPLOYEURS PUBLICS

LES DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP : AMBASSADEURS DU FIPHFP EN RÉGION

Décliner la politique nationale du Fonds dans les territoires

Pour assurer la mise en œuvre de la politique nationale à échelle locale, le FIPHFP s'appuie sur un solide réseau de représentants : les Directeurs territoriaux au handicap (DTH). Ils vont à la rencontre des employeurs publics locaux pour les conseiller au quotidien dans la définition et la mise en marche de leur démarche handicap. Ils sont aussi les interlocuteurs prioritaires des partenaires du FIPHFP en région.

Animer l'organe délibérant du FIPHFP en région

Les DTH animent les Comités locaux, placés sous la présidence des Préfets de région. Composé de manière analogue au Comité national, le Comité local comprend des représentants d'employeurs des trois Fonctions publiques et d'associations intervenant dans les champs de l'emploi et du handicap ainsi que des personnes qualifiées. C'est lui qui valide et suit notamment les conventions pluriannuelles nouées avec les employeurs publics de la région.

CHIFFRES CLÉS

13

Directeurs territoriaux au handicap garants de la politique régionale du FIPHFP

17

régions dans lesquelles le FIPHFP accompagne les employeurs publics

Une nouvelle génération de Handi-Pactes pour soutenir les DTH

Depuis 2014, chaque région dispose d'un Handi-Pacte, un dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics et leur correspondant handicap dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap. Le Handi-Pacte vient notamment épauler le DTH dans la diffusion d'informations et le partage de bonnes pratiques avec les employeurs de la Fonction publique. La deuxième génération de Handi-Pacte 2017-2020 a animé cette année 2020 au contexte sanitaire et social exceptionnel, en multipliant les webinaires et en anticipant l'emploi handicap post-Covid grâce à des groupes de travail thématiques.

www.fiphfp.fr/Handi-Pacte

LES TREIZE VISAGES DES DIRECTRICES ET DIRECTEURS TERRITORIAUX AU HANDICAP DU FIPHFP



Thierry Allemand
Provence-Alpes-Côte d'Azur
Corse



Delphine Bellegarde-Rieu
Bretagne
Pays de la Loire



Nadine Montbrun
Antilles - Guyane



Isabelle Chavot
Hauts-de-France



Monica Gouzy
Grand Est



Florence Guery
Nouvelle-Aquitaine



Salwa Philibert
Centre-Val de Loire



Marc Guerrier de Dumast
Occitanie



Guillaume Bonneville
Auvergne-Rhône-Alpes



Mohamed Ayadi
Île-de-France



Fabrice Geurts
Bourgogne-Franche-Comté



Jacques de Pesquidoux
Normandie



Laure Ben Moussi
La Réunion

LES PRINCIPAUX PARTENAIRES DU Fonds EN RÉGION



- LES CENTRES DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CDG)
- LES ORGANISMES DE PLACEMENT SPÉCIALISÉS (OPS)

L'ACTION DU FONDS EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,74 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

18 845

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

5 600 367 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

2 246 031 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

3 242 647 €

financés au travers des conventions employeurs

16 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

111 689 €

financés au travers du programme accessibilité

6,59 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



4,19 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



4,91 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région



Guillaume Bonneville

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Réunion du réseau médecins du travail et de prévention de la Fonction publique

Le 30 janvier 2020 s'est tenue la deuxième réunion du réseau des médecins du travail et de prévention de la Fonction publique. Celle-ci était consacrée à la notion d'inaptitude et abordait les enjeux en lien avec celle-ci, tels que l'aménagement, les changements d'affectation ou encore le reclassement. Cette rencontre a également permis de passer en revue les conséquences statutaires liées, les acteurs et l'appréciation, et plus largement, l'importance de la notion d'inaptitude.

Une journée dédiée aux employeurs conventionnés

Le 4 février 2020, a été organisé à l'hôtel de ville de Lyon une journée dédiée aux 44 employeurs publics régionaux ayant une convention avec le FIPHFP. Après une présentation des évolutions de la loi handicap en France, trois ateliers de réflexion ont été organisés et ont permis d'aborder des thématiques telles que la valorisation des actions corrélées aux engagements pris avec le FIPHFP, l'internalisation du diagnostic et l'élaboration d'une politique RH "recrutement/maintien dans l'emploi", ou encore les techniques de défense et de valorisation en interne, d'une véritable politique handicap.

Un temps d'échange pour optimiser la mise en relation entre étudiants en situation de handicap et employeurs

La Fonction publique fait face à une problématique majeure : la méconnaissance de la diversité de ses métiers par les étudiants en situation de handicap. Face à ce constat, et au vu du nombre limité de candidatures reçues par les employeurs publics de la part de ces profils, le FIPHFP avec son Handi-Pacte ont mis en place des temps d'échanges entre employeurs, universités et service public de l'emploi. Un webinar de lancement s'est tenu le 4 juin à l'issue duquel 4 groupes thématiques ont été constitués et se sont réunis les 11, 18 et 23 juin. En parallèle de ces temps de travail, des espaces collaboratifs ont été mis en place afin de permettre aux participants de partager et de développer leurs connaissances et de constituer des ressources.

Un plan d'action annuel sur l'apprentissage au travers une série de webinaires et d'instances d'échange de pratiques

L'apprentissage étant au cœur des priorités du FIPHFP, le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes a réalisé une série d'actions en vue de dynamiser le recrutement d'apprentis dans la Fonction publique. Ces actions s'adressaient aux employeurs, acteurs de l'emploi et organismes de formation d'apprentis. 2 webinaires thématiques ont eu lieu les 30 septembre et 3 novembre :

- ▶ À destination des partenaires du SPE et des organismes de formation : Fonction publique, tout sur le recrutement de personnes en situation de handicap par la voie du contrat d'apprentissage ;
- ▶ À destination des employeurs publics : L'apprentissage dans la Fonction publique : modalités et conditions de recrutement.

En complément, une instance d'échange de pratiques a eu lieu le 17 novembre, réunissant les mêmes acteurs, et intitulée "Préparer la prochaine campagne d'apprentissage pour optimiser les recrutements d'apprentis à la rentrée 2021".

L'ANNÉE 2020

VUE PAR GUILLAUME BONNEVILLE :

Malgré le contexte, le rythme des actions et l'implication en faveur du handicap ne s'est pas ralenti. La mobilisation des employeurs publics des trois Fonctions publiques, membres du Comité local du FIPHFP Auvergne-Rhône-Alpes sous la Présidence du Préfet de Région et des partenaires a été collective : 16 conventions ont été signées. En parallèle, le Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes s'est organisé pour mettre en place des événements et des instances d'échange en distanciel. Cette année aussi est particulière avec le départ de Joël Grostin mon prédécesseur. Je tiens à saluer son engagement et son implication dans cette mission, avec un grand succès pendant 8 ans. Merci Joël !

L'ACTION DU FONDS EN BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,92 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

7 137

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 456 365 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

577 898 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

828 855 €

financés au travers des conventions employeurs

6 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

49 612 €

financés au travers du programme accessibilité

6,67 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3,60 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,49 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Fabrice Geurts

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Former les nouveaux correspondants handicap

L'année 2020 du Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté a commencé avec une journée de formation des nouveaux correspondants handicap. Le 14 janvier, 19 correspondants handicap nouvellement en poste se sont rencontrés au Centre de gestion de la Côte d'Or pour aborder, entre autres, les missions du correspondant handicap, les obligations réglementaires des employeurs, les partenaires experts mobilisables et les outils et dispositifs du FIPHFP.

Vers plus d'entrées en apprentissage des personnes en situation de handicap

Face à un nombre d'apprentis en situation de handicap dans la Fonction publique plus bas en Bourgogne-Franche-Comté que dans le reste de la France, la délégation régionale du FIPHFP a souhaité passer à l'action en 2020.

Un webinaire commun avec l'Agefiph le 26 juin a permis d'aller à la rencontre de 50 représentants de CFA afin de faire connaître les aides du FIPHFP. Le 2 décembre 2020, un atelier collaboratif organisé en partenariat avec le Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés et l'Agefiph a permis d'identifier les freins rencontrés par les CFA, les employeurs (7 employeurs publics ont participé) et les potentiels apprentis en situation de handicap. Ces temps de rencontre sont venus nourrir la construction d'un plan d'actions 2021, adapté aux besoins de toutes les parties prenantes.

Simplifier les conventions pour gagner en lisibilité

Des mesures de simplification des conventions ont été intégrées dans les projets dès que cela était possible. Face à un besoin grandissant d'économie de temps, la mesure a été fortement appréciée. Lors de la présentation d'une convention en Comité local le 15 décembre 2020, aucune différence qualitative n'a été perçue par les membres interrogés en fin de session.

Accélération de la promotion du Dispositif d'Emploi Accompagné

C'est un fait : le DEA est souvent méconnu des employeurs. Pour fluidifier la transmission de l'information, de nombreuses initiatives ont été mises en place en 2020 en Bourgogne-Franche-Comté : formation des référents handicap, inclusion dans les projets de convention et de renouvellement de convention, rencontre avec des MDPH, détermination d'un objectif de développement en partenariat avec l'ARS... Un webinaire en partenariat avec les PEP71 et le dispositif Rêves de Bulles a rassemblé 53 employeurs publics et partenaires le 22 septembre 2020.

Le succès des webinaires portés par des thématiques fortes

En 2020, les thématiques prioritaires pour les webinaires du FIPHFP étaient l'apprentissage et la PPR. Des webinaires organisés les 14 avril et 7 mai (pour la PPR) ainsi que les 3 avril et 26 juin (pour l'apprentissage) ont permis au Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté d'élargir son audience habituelle : au total, plus de 390 internautes ont suivi ces rendez-vous inédits. Le succès de ces rencontres virtuelles repose notamment sur la participation accrue d'employeurs, difficilement mobilisables en présentiel. Forts de leur succès, ces webinaires seront maintenus à un haut niveau en 2021.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR FABRICE GEURTS :

La crise sanitaire a entraîné une mobilisation remarquable des différents acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi. Les employeurs faisant preuve d'adaptation et de réactivité, ont su s'emparer des mesures exceptionnelles du FIPHFP, et ont pu s'appuyer sur leur Handi-Pacte. Les difficultés rencontrées ont permis également d'identifier les points à améliorer en priorité dans nos dispositifs et nos actions, tout en révélant leur capacité de résilience, reposant sur l'engagement de chacun.

L'ACTION DU FONDS EN BRETAGNE



6,44 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

9 457

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

2 270 749 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

970 949 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 295 901 €

financés au travers des conventions employeurs

6 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

3 900 €

financés au travers du programme accessibilité

6,99 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



7,19 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,42 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Delphine Bellegarde-Rieu

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Une dynamique transrégionale pour résister à la crise

En réponse à la crise liée à la pandémie de Covid-19, les acteurs locaux du FIPHFP sur le territoire Grand-Ouest ont fait preuve d'une véritable intelligence collective. Une communauté Handi-Pacte transrégionale renforcée comprenant la Bretagne, le Centre-Val de Loire, la Nouvelle-Aquitaine et les Pays de la Loire a permis de garantir la dynamique du réseau de la région Bretagne et d'assurer la continuité de l'accompagnement des employeurs publics et partenaires durant la période de confinement. Parmi les outils adoptés : une série de webinaires communs, ainsi qu'un relai d'information en continu.

Prise de recul, bienveillance et épuisement professionnel : des thématiques sensibles abordées lors d'une rencontre du club des correspondants handicap

Le 6 février 2020, le club des correspondants handicap a réuni 26 participants autour d'un sujet essentiel : "Prise de recul et bienveillance envers soi : comment éviter l'épuisement professionnel ?". Certaines missions concernant les correspondants handicap, conseillers ou encore responsables RH et médicaux nécessitent en effet une véritable prise de recul pour être menées à bien. Cette rencontre, riche de retours d'expérience et d'appropriation, leur a permis d'échanger autour des difficultés rencontrées lors des missions d'accompagnement des personnes en situation de handicap, des apports de la psychologie positive et de la systémie et également de découvrir des exercices d'application.

Tour de France de l'apprentissage : la belle mobilisation du territoire breton

L'étape bretonne du Tour de France de l'apprentissage a eu lieu le jeudi 12 novembre. Tenue en distanciel, elle a fait l'objet d'une véritable mobilisation de la part des acteurs locaux. Rassemblant 150 participants, l'événement comprenait trois tables rondes, intégrant des témoignages de CFA, d'employeurs publics, mais aussi d'apprentis, de tuteurs et de partenaires.

À chaque table ronde était dédiée une thématique : "L'accessibilité universelle des CFA", "l'apprentissage comme facteur d'inclusion" et "le référent handicap au cœur du dispositif".

Rencontre des correspondants handicap autour de la structuration de la politique handicap

Le FIPHFP a réuni le 16 décembre 2020 les correspondants handicap de Bretagne, Centre-Val de Loire, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire pour une journée dédiée à la structuration de la politique handicap. 60 participants ont répondu présent et l'événement était organisé autour de deux temps forts : un webinaire le matin relatif au conventionnement avec le FIPHFP et une classe virtuelle d'échange de pratiques pour les acteurs du territoire breton. Ce temps d'échange a permis de s'interroger sur les ressources internes et externes mobilisables pour le maintien ou l'accès à l'emploi, ainsi que sur l'implication nécessaire des décideurs dans la démarche.

L'ANNÉE 2020

VU PAR DELPHINE BELLEGARDE-RIEU :

L'année 2020 a été marquée par une crise sanitaire majeure. Chaque citoyen a joué un rôle essentiel, j'adresse une pensée particulière aux « super essentiels » tels que les agents des services hospitaliers, les personnels de l'Éducation Nationale ou encore les ripeurs.

Le FIPHFP, à travers ses DTH et ses Handi-Pactes, a su maintenir voire renforcer le lien en créant de l'interconnaissance, de l'interconnexion et des interactions. Aux côtés de nos partenaires en région, nous avons réinventé nos actions pour proposer des formats dématérialisés, des webinaires en direct, en replay, des classes virtuelles. Quelles que soient les circonstances, les employeurs publics et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi peuvent compter sur le FIPHFP pour les accompagner dans le sens d'une Fonction publique toujours plus inclusive.

L'ACTION DU FONDS EN CENTRE-VAL DE LOIRE



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,67 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

6 047

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 870 771 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

547 296 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 312 253 €

financés au travers des conventions employeurs

4 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

11 221 €

financés au travers du programme accessibilité

6,28 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



4,11 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,18 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Salwa Philibert

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Psychologie positive & bienveillance

Dès le début de l'année, le Handi-Pacte Centre-Val de Loire a rassemblé les correspondants handicap, les conseillers mobilités carrière et les chargés des ressources humaines de la région. Le premier rendez-vous, organisé le 14 janvier au Centre hospitalier de Bourges, a permis à une trentaine de professionnels d'échanger autour de la thématique "Prise de recul et bienveillance envers soi : comment éviter l'épuisement professionnel".

Des webinaires avec le pôle "Grand Ouest"

Dès le premier confinement, le cabinet en charge du Handi-Pacte Centre-Val de Loire mais aussi des Handi-Pactes Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Pays de la Loire, a réuni les 4 entités régionales. Sous la bannière commune Grand Ouest, elles ont organisé 6 webinaires collectifs entre mars et juin tels que "L'écosystème du maintien dans l'emploi" ou "Les troubles cognitifs", l'un des webinaires de la série dédiée aux typologies de handicap. Au total, ces webinaires ont été suivis par plus de 1 200 internautes et ont permis de maintenir le lien avec les employeurs et partenaires de l'emploi.

La signature de la convention avec l'Université d'Orléans

Une première convention a été signée le 5 octobre entre le FIPHFP et l'Université d'Orléans. Le plan d'action 2020-2022 couvrira l'ensemble des composantes et services centraux de l'Université, réparties sur 7 sites géographiques. Une attention sera particulièrement portée sur l'apprentissage.

Un échange constructif autour de la professionnalisation des correspondants handicap

L'année 2020 en Centre-Val de Loire s'est clôturée par une réunion du club des correspondants handicap. Le jeudi 17 décembre, ils étaient une dizaine à s'être

réunis autour d'une classe virtuelle thématique "Se professionnaliser dans sa fonction de correspondant handicap". Les référents handicap expérimentés comme les nouveaux nommés ont pu tous partager leurs expériences et participer à des ateliers collaboratifs.

Le Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP à Chambord

Directeurs de CFA, employeurs publics, référents handicap, OPCO et acteurs locaux de l'emploi se sont réunis au Château de Chambord pour échanger et faire avancer, collectivement, le défi de l'apprentissage pour les personnes handicapées. Des témoignages forts ont marqué l'audience, dont celui d'un maître d'apprentissage, Fabien Denis, qui résume bien les messages clés de cette matinée : "C'est avant tout une relation de confiance qui doit se nouer. On embauche parce qu'on a besoin de compétences. On se bat ensuite pour trouver des solutions parce que l'on croit en la personne".

L'ANNÉE 2020

VUE PAR SALWA PHILIBERT :

Beaucoup diront que de 2020, il ne faut retenir que la pandémie mondiale. Je ne partage pas cet avis. En Centre-Val de Loire, le virus a fait place à la solidarité et la cohésion. Je retiens la réactivité du FIPHFP, l'agilité de nos employeurs publics et aussi la cohésion des différents acteurs du monde du handicap. Toutes ces actions ne sauraient remplacer le contact humain, les échanges et les rencontres mais elles ont démontré la capacité de nos employeurs et des partenaires à faire face ENSEMBLE au profit de nos collègues fragilisés. Ainsi, cette année 2020 nous a démontré qu'un virus invisible a mis la France et le monde entier en situation de handicap. Alors soyons tolérants et acceptons-nous les uns les autres avec nos singularités.

L'ACTION DU FONDS EN CORSE



Les chiffres de l'emploi en 2020

8,23 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

1 397

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

261 620 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

60 043 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

201 577 €

financés au travers des conventions employeurs

1 convention engagée en 2020

9,21 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3,73 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



7,62 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Thierry Allemand

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

“Les P'tits Conseils” : Promouvoir la politique handicap grâce à un outil collaboratif

Comment répondre de manière ludique aux principales questions que se posent les agents et encadrer les employeurs autour de la politique handicap ? C'était la réflexion menée le 6 février 2020 dans le cadre d'un groupe de travail du réseau Handi-Pacte Corse. Treize participants, regroupant des représentants d'employeurs publics et partenaires, ont imaginé et conçu “Les P'tits Conseils”, un outil commun de sensibilisation, sous forme de cartes “questions/réponses” permettant d'aborder divers thèmes sur le sujet du handicap au travail.

Une instance d'échanges dédiée à la médecine de prévention

Un webinar autour du rôle de la médecine de prévention dans les politiques handicap des employeurs publics a eu lieu le 16 juin 2020. Organisé par le FIPHFP via son Handi-Pacte territorial, ce webinar a réuni 18 participants dont une dizaine d'employeurs publics et 3 partenaires de l'intégration, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées en Corse. Ce temps fort a permis d'aborder la redéfinition précise du rôle du médecin de prévention dans la politique handicap, d'explorer les liens avec les différents intervenants dans le cadre de la mise en œuvre de la compensation ou encore d'échanger sur les méthodes de collaboration efficaces avec un médecin de prévention. Ce webinar a aussi réuni sous forme de “table ronde” des médecins de prévention, des acteurs du maintien dans l'emploi et une référente handicap à la Collectivité de Corse. Enfin, une conférence de Guy Tisserant, auteur du livre “Le handicap en entreprises : contrainte ou opportunité - Vers un management équitable de la singularité” a également eu lieu.

Un webinar dédié à l'accompagnement humain

Le 25 juin 2020, employeurs publics et partenaires de l'emploi et de la formation du territoire Corse se sont rassemblés dans le cadre d'un webinar autour de l'accompagnement humain. L'occasion de faire le point sur les dispositifs d'emploi accompagné et sur l'auxiliariat professionnel. Ce webinar a permis d'illustrer par des cas concrets le fonctionnement de ces dispositifs et de mieux comprendre comment les mobiliser.

Handisport : Sami El Gueddari invité du comité des employeurs de Corse

Le comité des employeurs de Corse s'est réuni en présentiel le 13 octobre 2020. Rassemblant une trentaine de personnes dont des référents handicap, Directeurs de services et élus, cet événement s'est déroulé en deux temps. Un premier temps était consacré, entre autres, aux actions Handi-Pacte et au paysage de l'intégration des personnes handicapées dans la Fonction publique en Corse. Durant la 2^e partie, Sami El Gueddari, fonctionnaire détaché et athlète de haut niveau en natation handisport est intervenu pour faire part de son vécu et de celui des athlètes qu'il accompagne dans leur projet sportif et dans leur insertion professionnelle à la fédération.

“Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage” : l'étape Corse

L'étape Corse du Tour de France de l'apprentissage a eu lieu le 15 décembre 2020. Tenu en webinar, cet événement a rassemblé plus d'une soixantaine d'employeurs publics et de partenaires de la formation, de l'intégration et du maintien dans l'emploi. Les présents ont eu l'occasion d'échanger dans le cadre de trois tables rondes autour de l'accessibilité universelle, de l'apprentissage comme facteur d'inclusion et du rôle du référent handicap.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR THIERRY ALLEMAND :

2020 a été une année difficile qui nous a obligée à revoir nos relations et mode de fonctionnement pour continuer d'assurer notre mission. Je pense que ces changements demeureront pour l'avenir mais, selon moi, ils ne doivent pas remplacer le contact direct et la proximité de tous les acteurs qui se mobilisent au service des personnes en situation de handicap. J'ai hâte de reprendre le travail de terrain aux côtés des employeurs et partenaires locaux associatifs et institutionnels pour mettre en œuvre des nouvelles politiques d'inclusion.

L'ACTION DU FONDS EN GRAND EST



Les chiffres de l'emploi en 2020

6,17 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

13 556

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

3 257 070 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

1 033 335 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

2 050 201 €

financés au travers des conventions employeurs

8 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

173 533 €

financés au travers du programme accessibilité

6,59 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3,55 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



6,33 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région



Monica Gouzy

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Vers un dispositif de reconversion professionnelle pour raison de santé

En 2020, un groupe de travail composé d'employeurs et partenaires autour des besoins des agents rencontrant des problématiques de santé s'est réuni à quatre reprises. Le but était de penser et de développer un "dispositif de reconversion professionnelle pour raison de santé" pour les agents inaptes à leurs fonctions. Après expérimentation avec 10 agents, ce nouveau levier permettrait de coupler une évaluation des capacités à un accompagnement à l'élaboration d'un nouveau projet professionnel.

Tirer ensemble des enseignements de la crise sanitaire

En juillet 2020, un comité exceptionnel réunissant des employeurs publics sous la présidence de la Préfète de région s'est déroulé en distanciel. Intitulé "La crise COVID-19 : premiers enseignements et perspectives", il visait à partager les bonnes pratiques organisationnelles et de managériales à privilégier avec les travailleurs handicapés. Malgré la distance, les 53 employeurs publics de la région Grand Est présents étaient ravis de se retrouver et d'échanger.

Une valise handicap pour la SEEPH

Le Handi-Pacte Bourgogne-Franche-Comté et le Handi-Pacte Grand Est ont conjointement proposé pour la première fois une "valise handicap". Composée de divers outils prêts à l'emploi et simples d'utilisation, cette valise avait pour but d'aider les acteurs de l'emploi à participer et animer la SEEPH 2020. Cette formule facile, dématérialisée et gratuite a rencontré un franc succès sur le web avec plus de 1 500 visites entre septembre et novembre.

Un arrêt en Grand Est pour le Tour de France de l'apprentissage

Le Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP, intitulé "Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage", s'est déroulée, en distanciel, auprès des acteurs de la région Grand Est le 19 novembre 2020, en pleine Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, la SEEPH. Au total, 205 employeurs publics, privés, CFA, opérateurs de compétences et acteurs du service public de l'emploi et de l'orientation régionaux ont participé à cet événement. Après une introduction de Sophie Cluzel, l'événement s'est poursuivi par deux tables rondes thématiques : l'accès à l'apprentissage des personnes en situation de handicap et la sécurisation du parcours de l'apprenti.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR MONICA GOUZY :

Nous venons de vivre une année difficile. L'impact du virus qui a frappé tout particulièrement la région Grand Est a bouleversé nos habitudes, l'organisation des Services RH et le travail des Référents Handicap des Employeurs Publics. La pandémie a souligné nos faiblesses mais elle a aussi permis de décupler notre capacité à innover, à réinventer nos méthodes de travail devenues inopérantes. Enfin, nous avons ressenti l'urgence de respecter et de porter attention aux autres. Gandhi enseignait : VOUS DEVEZ ÊTRE LE CHANGEMENT QUE VOUS VOULEZ VOIR DANS CE MONDE ! Chers Partenaires, vous avez traversé cette année 2020 avec brio, talent et solidarité. 2020 marque pour moi la première année d'une nouvelle conscience collective !

L'ACTION DU FONDS EN GUADELOUPE



Les chiffres de l'emploi en 2020

3,39 %

Taux d'emploi direct
dans les trois Fonctions
publiques au niveau local
(5,58 % au niveau
national)

738

bénéficiaires de
l'obligation d'emploi
(BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

37 491 €

Montant total des interventions directes
du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

4 491 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

33 000 €

financés au travers des
conventions employeurs

1 convention engagée
en 2020

3,67 %

dans la Fonction
publique
TERRITORIALE



2,03 %

dans la Fonction
publique D'ÉTAT



3,10 %

dans la Fonction
publique
HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Nadine Montbrun

Directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Une session d'échanges de bonnes pratiques sur l'EPAAST

Une matinée d'échanges s'est tenue le 3 mars 2020, réunissant des Directeurs d'établissements publics, DRH, assistants de service social et représentants du personnel et référents handicap issus des trois Fonctions publiques. L'objectif : partager des bonnes pratiques sur la thématique de l'Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail (EPAAST). Notions et chiffres clés autour du handicap, rôle et obligations de l'employeur, principaux dispositifs d'aides existants et zoom sur le dispositif EPAAST font partie, entre autres, des sujets abordés.

Une rencontre des référents handicap pour optimiser l'efficacité de l'accompagnement coordonné

L'accompagnement coordonné peut présenter plusieurs avantages si celui-ci est bien mis en place. À travers son Handi-Pacte, le FIPHFP a organisé le 2 juillet 2020 une rencontre virtuelle s'adressant principalement aux Directeurs d'établissements publics, Directeurs des ressources humaines, représentants du personnel, référents handicap et assistants de service social afin de les sensibiliser aux enjeux et intérêts de ce dispositif. Au programme : présentation des services de l'Association Guadeloupéenne de Soutien aux Personnes Handicapées (AGSPH) avec un focus sur l'insertion professionnelle, et présentation des maladies neuromusculaires et leur impact au quotidien au travail. Psychologue, assistant de service social, ergothérapeute ou encore conseiller en insertion ont enrichi cette rencontre de leurs témoignages. Enfin, des témoignages usagers ont également permis de nourrir les échanges.

Troubles cognitifs et Emploi

Afin de sensibiliser sur l'impact des troubles cognitifs dans la vie professionnelle, le Handi-Pacte Guadeloupe du FIPHFP a organisé le 9 juillet 2020 un webinaire dédié à ces pathologies. Parmi les sujets abordés : rôle du médecin du travail dans la prise en charge de ces troubles, rôle des Prestations d'Appui Spécifique Troubles cognitifs ainsi qu'un point sur le retour au travail après le confinement.

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes atteintes de TSA

Une réunion des référents handicap Guadeloupe s'est tenue le 15 octobre 2020 pour aborder les grands enjeux liés à l'insertion professionnelle des personnes atteintes de troubles du spectre autistique (TSA). Enrichie de témoignages d'agents atteints de TSA, cette réunion a notamment permis de mettre en avant la nécessité de former les familles et professionnels de l'autisme ainsi que les étapes nécessaires pour assurer la sécurisation du parcours d'insertion.

Un partage d'expérience autour du Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

Une visioconférence dédiée au DEA et s'adressant principalement aux référents handicap, Directeurs d'établissements publics, Directeurs RH, représentants du personnel et assistants de service social s'est tenue le 17 novembre 2020. L'objectif de cette rencontre était de rappeler les modalités et conditions du DEA ainsi que l'accompagnement du FIPHFP autour de celui-ci. La parole a été donnée aux employeurs publics, inscrits avec ou sans la dynamique DEA, afin qu'ils illustrent par leur expérience l'importance d'un accompagnement respectueux des attentes des agents en vue de la favorisation ou du maintien d'une insertion de qualité, dans l'emploi et dans la société.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR NADINE MONTBRUN :

La personne face à une situation de handicap imprévisible doit faire face rapidement à un aléa de la vie, qu'il soit de nature accidentelle ou relevant d'une pathologie invalidante, d'une maladie. Pour être intégrée ou maintenue dans l'emploi, elle est conduite à devoir faire preuve de résilience, d'abnégation, d'adaptation en faisant fi de toutes ses difficultés. Le FIPHFP, de par ses missions, a été en 2020 plus que jamais au cœur de l'accompagnement de la personne en situation de handicap pour lui garantir un cadre de vie le plus inclusif possible.

L'ACTION DU FONDS EN GUYANE



Les chiffres de l'emploi en 2020

4,38 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

491

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

16 020 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

16 020 €

financés via la plateforme

3,73 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



2,57 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



6,12 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Nadine Montbrun

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

De la pédagogie autour du rôle de référent handicap

Le 2 mars 2020, un webinaire a présenté aux nouveaux référents handicap guyanais les tenants et les aboutissants de leur mission. Intitulé "L'essentiel à destination des nouveaux référents handicap", il proposait à l'ensemble des internautes connectés un panorama de la fonction, de l'environnement et des ressources à disposition de ces maillons essentiels de l'emploi handicap.

Mieux connaître la réforme de l'OETH

Le Handi-Pacte Guyane a animé un webinaire consacré à la réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Organisé le 13 octobre 2020, il a particulièrement mis l'accent sur les textes de loi, les objectifs de la réforme et les dispositions telles que les taux d'emploi fixés, les fonctions du référent handicap, l'apprentissage ou encore les dispositifs mobilisables. Une dizaine de personnes ont assisté à ce webinaire.

Une SEEPH 2020 qui se poursuit en 2021

Alors exemptée de restrictions dues à la crise sanitaire, la Guyane a été le seul département à avoir pu organiser une SEEPH en présentiel en novembre 2020. De nombreuses initiatives ont été déployées : un "speed jobing", le Duoday, une journée de sensibilisation à destination des jeunes, un film casting, ... Un challenge "Apprentissage Handicap Guyane" a été lancé par le PRITH Guyane. C'est dans ce cadre que 3 employeurs (dont 1 de la Fonction publique territoriale) se sont engagés à accompagner et finaliser au moins un contrat d'apprentissage. L'objectif du challenge est de concrétiser 20 contrats d'apprentissage avec des personnes en situation de handicap d'ici fin juin 2021.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR NADINE MONTBRUN :

Face à la crise, nous avons dû faire preuve d'adaptation, de réactivité afin d'apporter des réponses aux besoins émergents. La communication virtuelle et les mesures d'aides exceptionnelles ont permis de maintenir le lien avec les employeurs et les partenaires. Les agents en situation de handicap ont pu poursuivre leurs missions grâce au télétravail, avoir accès aux informations grâce au déploiement facilité des outils technologiques tels que les webinaires, et les réunions en ligne. Adaptation et réactivité sont les maîtres mots que je retiendrai pour cette année si particulière.

L'ACTION DU FONDS EN HAUTS-DE-FRANCE



Les chiffres de l'emploi en 2020

6,49 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

16 620

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

4 940 252 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

2 093 912 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

2 801 697 €

financés au travers des conventions employeurs

4 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

44 643 €

financés au travers du programme accessibilité

7,45 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



4,89 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,50 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Isabelle Chavot

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Sensibiliser et informer les médecins du travail et de prévention à l'appréciation de l'inaptitude

Le FIPHFP, via son réseau Handi-Pacte Hauts-de-France, a organisé le 30 janvier 2020 une réunion d'information autour du rôle du médecin du travail et de prévention dans l'appréciation de l'aptitude physique et dans le reclassement des fonctionnaires titulaires. Cette réunion était l'occasion de faire le point sur les notions essentielles concernant l'inaptitude : comment différencier aménagement, changement d'affectation et reclassement ? Quels sont les principaux acteurs de l'appréciation de l'inaptitude ? Ou encore, quelles sont les procédures et conséquences statutaires liées ? Un temps d'échanges riche qui a permis de répondre à un certain nombre de questions en lien avec ce sujet essentiel.

Connaître les aides du FIPHFP : une réunion d'information destinée aux conseillers du Cap emploi de la Somme

Afin d'informer les Conseillers Cap emploi de la Somme autour des spécificités de la Fonction publique et des aides proposées par le FIPHFP, une réunion d'information a été organisée le 26 mai 2020. Lors de cette rencontre, un panorama de la Fonction publique a été réalisé abordant des thématiques basiques et essentielles telles que les typologies des métiers dans la Fonction publique, les possibilités d'intégration, les acteurs de l'intégration des personnes handicapées, la protection de la santé des fonctionnaires ainsi que l'OETH.

TSA et vie professionnelle

Rassemblant 231 personnes le 19 juin 2020 et en présence de Josef Schovanec, philosophe, écrivain français et voyageur, autiste militant pour la dignité des personnes autistes, un temps fort dédié aux employeurs publics a été organisé par le FIPHFP, afin d'apporter un éclairage sur les TSA dans le milieu professionnel. L'occasion d'explorer les pistes de compensation et d'accompagnement existants pour faciliter l'intégration des agents atteints de troubles autistiques et de mieux identifier les acteurs locaux. Une table ronde virtuelle tenue le 22 juin a permis au Centre lillois de réadaptation professionnelle de compléter ce premier rendez-vous en informant sur le dispositif Pass P'as (Passport Professionnel Asperger), au Centre Ressources Autisme de présenter le kit de

communication "Expérimentation de l'intérieur" et aux employeurs publics de témoigner sur l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes autistes.

Un espace de discussion pour échanger sur la crise sanitaire

Mobiliser les référents handicap autour de leurs missions dans un contexte sanitaire bouleversé : tel était l'objectif du FIPHFP en mettant en place un espace d'échange leur permettant de s'exprimer sur l'impact de la crise sanitaire dans l'application de la politique handicap dans leurs structures. 2 sessions, organisées en visio-conférences le 29 juin et le 6 juillet par le Handi-Pacte du FIPHFP ont permis de faire un état des lieux, de co-construire des axes d'amélioration et d'identifier les priorités de travail des employeurs publics. Très concrets, ces échanges ont même permis d'imaginer des bonnes pratiques à conserver post-crise.

Sensibiliser autour du handicap psychique

Le 22 septembre et le 8 octobre 2020, des sessions de sensibilisation au handicap psychique ont été organisées par le Handi-Pacte du FIPHFP en partenariat avec le Centre de ressources sur le handicap psychique (CREHPSY) Hauts-de-France. L'animation était réalisée par un conseiller en insertion professionnelle du CREHPSY et d'un et par un psychologue spécialisé dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique. L'objectif de ces sessions était de donner des éléments de compréhension générale sur ce qu'est le handicap psychique grâce à des méthodes pédagogiques participatives.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR ISABELLE CHAVOT :

Nommée Directrice territoriale handicap au moment du premier confinement, l'année 2020 m'aura permis de découvrir la réactivité, l'adaptabilité et la solidarité des équipes du FIPHFP dans un contexte sanitaire difficile. Le développement d'outils pédagogiques adaptés au besoin d'information de nos employeurs (webinaires, didacticiels...) aura transformé nos modes de communication.

L'ACTION DU FONDS EN ÎLE-DE-FRANCE



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,57 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

30 080

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

4 487 011 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

445 426 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

3 791 247 €

financés au travers des conventions employeurs

5 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

250 338 €

financés au travers du programme accessibilité

6,23 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE

2,85 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT

5,04 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Mohamed Ayadi

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Un début d'année marqué par l'apprentissage

L'accent mis par le FIPHFP sur l'apprentissage en 2020 a trouvé écho dans la région Île-de-France.

Le 21 janvier, le FIPHFP via son Handi-Pacte Île-de-France a réuni une trentaine d'employeurs publics à Saint-Ouen pour travailler autour de l'apprentissage pour les personnes en situation de handicap comme voie d'accès à la Fonction publique. Différents partenaires ont participé à l'animation des ateliers thématiques tels que Pôle emploi, Cap emploi, l'association régionale des missions locales, le centre d'information et de documentation jeunesse ou encore le CFA du CNFPT. Le FIPHFP était aussi présent le 30 janvier à la matinée dédiée à l'apprentissage dans la Fonction publique orchestrée par le Cap Emploi d'Île de France.

Des webinaires communs avec Auvergne-Rhône-Alpes

Dès le premier confinement, le Handi-Pacte Île-de-France s'est rapproché du Handi-Pacte Auvergne-Rhône-Alpes afin de proposer des webinaires communs. Les thématiques abordées, telles que la retraite du fonctionnaire en situation de handicap, le handicap psychique ou le maintien dans l'emploi, ont réuni plus de 400 participants au total.

Une webligne dédiée

Intitulée "Les jeudis du confinement", elle avait vocation à garder le lien avec les employeurs publics franciliens durant plutôt que pendant de confinement via une visio-conférence d'une heure pour répondre aux questions des employeurs avec la présence de représentants du FIPHFP et d'un représentant du Handi-Pacte IDF.

Faire rayonner la mission handicap

L'arrivée du nouveau DTH Île-de-France Mohamed Ayadi a été saluée lors de l'Université d'été du FIPHFP via son Handi-Pacte du 25 juin 2020.

Il a ainsi pu lancer cette instance d'échanges de pratiques qui a réuni 21 employeurs des 3 versants de la Fonction publique en distanciel. Des duos ont été constitués entre les profils "junior" et "senior" afin d'échanger sur le rôle et les missions des référents handicap. De cette rencontre est née l'idée d'un réseau de parrainage entre référents handicap d'Île-de-France, qui a été lancé quelques mois après, en octobre 2020.

Naissance de LECLUB, club des employeurs conventionnés d'Île-de-France

Depuis sa création en novembre 2020, LECLUB réunit les DRH et les référents handicap des employeurs publics ayant conventionné avec le FIPHFP, soit 54 en Île-de-France, dont 21 employeurs nationaux et 33 employeurs régionaux. Animé par le FIPHFP, ce groupe accompagne les employeurs dans la mise en place de leur politique handicap et encourage l'échange de pratiques et le partage d'expériences entre acteurs locaux.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR MOHAMED AYADI :

Si la Covid-19 nous a obligés à une distanciation physique, elle a cependant renforcé le besoin d'un lien constant entre employeurs et FIPHFP. Nous y avons répondu en multipliant les webinaires et en innovant avec le lancement d'un Club des employeurs conventionnés pour des échanges de pratiques et de partage d'expériences. Le monde d'après sera celui d'un FIPHFP très présent aux côtés des employeurs pour les accompagner dans la mise en œuvre de leur politique emploi/handicap.

L'ACTION DU FONDS À LA RÉUNION



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,39 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

2 241

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

892 600 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

66 947 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

601 600 €

financés au travers des conventions employeurs

2 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

244 053 €

financés au travers du programme accessibilité

5,67 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,12 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Laure Ben Moussi

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Un atelier du Club Handi-Pacte autour de la thématique "Inaptitude et reclassement"

Mieux connaître les étapes de la procédure de reclassement et identifier les bonnes pratiques à développer pour accompagner les agents en situation d'inaptitude : tels étaient les objectifs de l'atelier organisé le 18 février 2020 par le Club Handi-Pacte de la Réunion. Les quatre grandes thématiques abordées étaient les étapes préalables au reclassement, le démarrage de la procédure, la phase de reclassement et le reclassement impossible. Un atelier particulièrement riche grâce à la pluridisciplinarité des acteurs présents.

Sensibiliser autour de l'accessibilité numérique

Un webinaire autour de l'accessibilité numérique a été organisé le 14 avril 2020 par le Service Web et Accessibilité numérique de l'Université de la Réunion, en partenariat avec le FIPHFP. Une thématique essentielle à aborder dans un contexte de confinement où l'utilisation d'outils numériques et du télétravail a été massive. Ce temps fort a notamment permis de donner une définition claire de l'accessibilité numérique et de mettre en lumière enjeux et risques liés en matière d'inclusion ou d'exclusion professionnelle. Enfin, un focus a été fait sur les aides du FIPHFP adaptées.

Une réunion des employeurs publics sur l'aménagement des situations de travail

Le 15 septembre 2020, près de 45 acteurs réunionnais des trois Fonctions publiques se sont retrouvés pour un atelier sur l'aménagement des situations de travail et de formation. Un brainstorming autour de l'aménagement et des groupes de travail pour réfléchir aux process à poser lors de l'aménagement a été réalisé. Ce temps fort a aussi permis de dresser un panorama des acteurs, des aides et dispositifs existants, ainsi que les outils et procédures en place chez les employeurs.

Le témoignage d'un référent handicap, d'un manager des Forces Armées et du Cap emploi ayant travaillé sur l'aménagement du poste d'un agent en télétravail ont aidé à illustrer le contexte. L'après-midi a été consacrée 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, ainsi qu'à l'intervention d'un représentant du Défenseur des droits sur les notions d'aménagement raisonnable et de discrimination.

Comment aborder le handicap au travail ?

Dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, le 20 novembre 2020, et en partenariat avec la Plateforme interministérielle d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH), 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 ?" a été organisé. Une trentaine de managers de différentes administrations, accompagnés de référents handicap, se sont réunis autour d'un quizz collectif et d'un jeu de plateau pour échanger de manière ludique sur cette thématique. Un franc succès pour cette première édition.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR LAURE BEN MOUSSI :

L'année 2020 fut l'année de toutes les collaborations pour soutenir les agents en situation de handicap et les employeurs ! La connaissance du territoire et la puissance du réseau des référents handicap ont été des atouts indéniables. Le premier confinement a mis le doigt sur quelques difficultés, telles que la prise en charge de nombreux apprentis qui n'avaient pas la possibilité de suivre correctement la formation chez eux. Tout un travail a été engagé avec l'Agefiph et la RHF permettant d'optimiser le process de sécurisation des apprentis en situation de handicap. Si le télétravail est aujourd'hui une norme, beaucoup d'employeurs publics ne l'utilisaient que dans le cas de prescriptions médicales ou de situations de handicap. Ces expériences ont eu un effet novateur et ont permis de déployer à plus grande échelle ce qui avait déjà fait ses preuves.

En conclusion, si l'année 2020 fut l'année des urgences, elle a permis que 2021 soit celle de la construction et de l'affirmation qu'une politique handicap forte permet l'anticipation et un gain de temps.

L'ACTION DU FONDS EN MARTINIQUE



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,88 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

1 334

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

74 328 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

1 896 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

72 432 €

financés au travers des conventions employeurs

1 convention engagée en 2020

5,69 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



2,02 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



6,51 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Nadine Montbrun

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Une mobilisation commune pour l'apprentissage

À l'occasion de la SEEPH, le FIPHFP, via son Handi-Pacte Martinique a organisé conjointement, avec le Centre de Gestion de Martinique et de Dispositif d'Accompagnement des apprentis en situation de handicap, un webinaire consacré à l'alternance. En s'appuyant sur le partage d'expériences d'intégration de plusieurs apprentis handicapés dans la Fonction publique, l'événement avait pour vocation de sensibiliser les employeurs sur le dispositif et de présenter les aides proposées par le FIPHFP pour les apprentis comme les organismes publics.

Encourager la communication entre Correspondants Référents Handicap

Chaque année, de nouveaux agents sont nommés référents handicap dans les différents organismes de la Fonction publique. Pour encourager la communication et le partage de bonnes pratiques, le Club des CRH de Martinique s'est réuni le 20 novembre 2020 pour intégrer les nouveaux référents mais surtout mobiliser les référents expérimentés afin qu'ils encouragent des potentiels candidats à prendre les postes à pourvoir dans certains établissements. Cette réunion a également permis d'échanger et de faire remonter à l'échelle du territoire les difficultés, besoins et attentes en termes de formation.

Du théâtre pour illustrer la réintégration des agents

Pour changer des traditionnels webinaires, le FIPHFP a proposé à une troupe de théâtre d'illustrer son webinaire consacré à la reprise du travail pour les agents en situation de handicap. Ils ont ainsi pu mettre en scène la situation d'un agent qui réintègre son poste après une période d'arrêt.

Cette mise en situation concrète a permis d'introduire le Dispositif Emploi Accompagné aux internautes connectés et de présenter les moyens mobilisables pour obtenir ou garder un emploi.

Un groupe de travail pour le réseau des CRH

À la suite de la réunion du club des CRH s'est tenu un groupe de travail d'échange de pratiques autour de la thématique "Qualifier et outiller le Réseau des CRH dans le parcours de formation, pour la mise en place d'une politique globale d'accompagnement des agents". Est ressorti de cette rencontre le besoin de préparer les modalités de collaboration et d'organisation des membres du Créneau CRH Martinique, en collaboration avec le Handi-Pacte.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR NADINE MONTBRUN :

La crise sanitaire liée à la COVID-19 nous a conduit à un changement profond de paradigme, tant au niveau de nos habitudes quotidiennes qu'à un niveau économique. Les Antilles - Guyane sont marquées par un taux de chômage important puisque deux fois supérieur à celui du niveau national. Les personnes en situation de handicap n'en sont pas épargnées. Face à la crise, nous avons su redoubler d'efforts pour apporter des réponses aux besoins émergents et éviter de creuser le sillon des inégalités.

L'ACTION DU FONDS EN NORMANDIE



5,97 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

8 809

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 401 084 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

525 349 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

836 218 €

financés au travers des conventions employeurs

3 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

39 517 €

financés au travers du programme accessibilité

6,51 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3,82 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,58 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région



Jacques de Pesquidoux

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Un séminaire sur la mobilité inter-Fonctions publiques

Un séminaire du réseau des Conseillers Mobilité Carrière des 3 Fonctions publiques organisé par la Plateforme RH de la Préfecture, en partenariat avec le CDG 76, l'ANFH, le CNFPT et le FIPHFP a rassemblé plus de 50 participants le 28 janvier 2020 à la mairie de Trouville.

La journée a permis de faire découvrir la diversité des métiers des 3 Fonctions publiques ainsi que l'action du FIPHFP en faveur du maintien dans l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés. Un focus a également été mis sur la place et le rôle du Conseiller Mobilité Carrière dans l'accompagnement à la mobilité des agents en situation de handicap.

Former les conseillers Emploi durant la période de confinement afin de faciliter leur relation avec les employeurs publics

Le 16 avril 2020, le FIPHFP, via son Handi-Pacte organisait une visio-conférence avec les 5 Directeurs, des Cap emploi normands, l'Agefiph, la Plateforme RH de la Préfecture et Pôle emploi. L'objectif : 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. À cette occasion, un programme de formation en deux modules a ainsi pu être validé : un premier dédié à l'environnement des trois FP et le second au fonctionnement de la plateforme FIPHFP et l'ingénierie de formation dans les trois FP.

Un webinaire pour mieux appréhender la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le Handi-Pacte Normandie, dispositif territorial du FIPHFP, organisait un webinaire autour de la Période Préparatoire au Reclassement le 29 septembre 2020. Cette matinée d'échanges soutenue par les Centres de gestion normands, a permis aux 47 participants de mieux appréhender ce dispositif à travers des exemples concrets, et d'en savoir plus sur les aides du FIPHFP dans le cadre de la PPR.

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

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

Organisée en partenariat avec Cap emploi Manche, cette rencontre visait à permettre aux médecins du travail de s'approprier les aides et accompagnements du FIPHFP.

SEEPH 2020 : des webinaires quotidiens pour aborder des sujets essentiels

Dans le cadre de la SEEPH, le FIPHFP et l'Agefiph ont organisé tous les matins des rendez-vous dédiés aux employeurs normands. Celui du 17 novembre 2020 a mobilisé une trentaine de participants et était consacré aux maladies chroniques évolutives et aux modalités de mobilisation des différentes aides liées. Au programme : démystification de la RQTH, maintien du lien avec les salariés en arrêt longue durée et implication des associations dédiées aux maladies chroniques évolutives.

Par ailleurs, en partenariat avec trois Cap emploi normands, le FIPHFP a également organisé trois webinaires à destination des demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés. Ces webinaires ont permis de faire connaître l'environnement des trois Fonctions publiques et d'aider les participants dans leur orientation professionnelle.

En tout et depuis le 3 avril, ce sont 22 webinaires qui ont rythmé cette année particulière et permis un accompagnement des employeurs publics normands.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR JACQUES DE PESQUIDOUX :

Je retiens d'abord la solidarité et l'adaptabilité. Durant cette année particulière, nous avons communiqué intensément entre acteurs. Les DTH Grand Est et Bourgogne-Franche-Comté ont par exemple partagé un webinaire dès le 3 avril. Nous avons réalisé le 7 avril avec les employeurs publics normands un premier webinaire sur les missions de Référent Handicap. Nous avons monté des opérations communes avec l'Agefiph tels que des conférences thématiques durant la SEEPH. Mais un certain ralentissement a aussi marqué cette année : de nombreux employeurs ont dû faire face aux conséquences du confinement sur leurs équipes; ainsi, les travaux sur les Conventions ont pu être ralentis.

L'ACTION DU FONDS EN NOUVELLE AQUITAINE



Les chiffres de l'emploi en 2020

6,30 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

17 372

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

4 668 853 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

2 039 884 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

2 308 468 €

financés au travers des conventions employeurs

8 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

320 501 €

financés au travers du programme accessibilité

6,96 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



4,37 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,74 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Florence Guery

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Une nouvelle promotion pour la formation "Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité"

En Nouvelle-Aquitaine, l'année 2020 a commencé par une cérémonie de remise des attestations de compétences. Après avoir suivi un module organisé entre septembre 2019 et janvier 2020 dans le secteur du Béarn, treize demandeurs d'emploi se sont vus remettre le 17 janvier 2020 un certificat de réussite à la formation "Agent polyvalent administratif et comptable en collectivité". L'événement accueillait, en plus des treize diplômés, les 25 collectivités partenaires qui avaient accueilli un apprenant dans leurs équipes dans cette démarche collective.

Inscrit dans la convention partenariale liant le FIPHFP et le CDG 34, ce dispositif de formation vise à insérer professionnellement des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Après plusieurs mois de formation, la grande majorité d'entre eux trouvent un emploi dans une collectivité territoriale ou sont intégrés dans le service de remplacement du CDG. Lors de la remise des attestations, 9 d'entre eux étaient déjà en poste.

Le club des correspondants handicap en réflexion autour des stratégies handicap

À Poitiers, une quarantaine de correspondants handicap se sont réunis le 21 janvier afin d'échanger autour d'une thématique phare pour l'emploi handicap : "Structurer sa politique handicap". Afin de monter en compétences pour mieux accompagner les employeurs publics, le club des correspondants handicap de Nouvelle-Aquitaine a ouvert la parole sur les leviers à activer pour réussir à structurer une politique interne sur le handicap. Pour consolider les acquis, les correspondants handicap ont appris une méthode propre à la conduite de changement. Le temps de rencontre s'est achevé sur un temps de partage autour des bonnes pratiques dans les trois Fonctions publiques.

Des webinaires sous la bannière "Grand Ouest"

Dès le premier confinement, les quatre Handi-Pactes Nouvelle-Aquitaine, Bretagne, Centre-Val de Loire, ont produit des webinaires communs aux quatre régions.

Réunis sous la dénomination "Grand Ouest", les quatre Handi-Pactes du FIPHFP ont organisé divers webinaires dont une série dédiée aux différentes typologies de handicap.

Présenter les caractéristiques de l'emploi handicap dans la Fonction publique

Entre le 23 juin et le 3 juillet 2020, Caroline Dekerle, la DTH Nouvelle-Aquitaine alors en poste s'est adressé à 466 acteurs au travers de webinaires afin de les informer sur le contexte spécifique de l'emploi public pour les personnes en situation de handicap mais aussi de présenter le FIPHFP et ses interventions. Destinés à plusieurs types de public tels que les conseillers Pôle emploi, les référents des CFA de la région ou encore les agents de la CARSAT, ces temps d'échange étaient voués à sensibiliser et à former au handicap les personnes qui en ressentaient le besoin. Des thèmes périphériques ont également pu être abordés comme l'apprentissage lors du webinaire destiné aux CFA où certains dialogues ont été initiés entre acteurs, à l'image du rapprochement entre les conseillers Pôle emploi et les référents handicap des employeurs publics conventionnés.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR FLORENCE GUERY :

Dès mon arrivée en janvier 2021, j'ai constaté que l'année 2020 a réinventé les méthodes de travail. Malgré les restrictions, nous avons su maintenir le cap pour animer et pérenniser la dynamique régionale. Avec une moyenne de 500 participants en direct, les visioconférences organisées par le FIPHFP ont permis de garder le lien, la proximité et les échanges avec les employeurs publics. Par ailleurs, nous avons poursuivi avec nos partenaires institutionnels régionaux la mise en œuvre de dispositifs d'accompagnement structurants tel que le DEA.

L'ACTION DU FONDS EN OCCITANIE



6,70 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

17 444

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

4 160 731 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

1 451 706 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

2 480 184 €

financés au travers des conventions employeurs

9 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

228 841 €

financés au travers du programme accessibilité

7,16 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



4,66 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



6,40 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Marc Guerrier de Dumast

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

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

Le club des référents handicap s'est retrouvé le 16 janvier 2020 pour aborder la gestion des inaptitudes. Organisée en séances d'échanges et ateliers de travail, cette journée a permis de faire un point sur la GPRH, l'anticipation des situations d'inaptitude, la seconde partie de carrière ainsi qu'un rappel juridique des grandes étapes. Également au programme : un panorama des outils et dispositifs innovants à mettre en place par les DRH, les méthodes à déployer dans le cadre du repérage des postes et situations à risque ou encore l'outillage du dispositif des secondes parties de carrière.

Échanges de bonnes pratiques autour du handicap psychique

Une réunion d'échanges de pratiques sur le handicap psychique a eu lieu le 30 janvier 2020. Celle-ci a permis aux participants de bénéficier de l'expertise des prestataires PAS (Prestations d'appui spécifique) sur le handicap psychique et les troubles du spectre de l'autisme. Présentation générale, illustrations de cas concrets et atelier d'échange d'expérience ont permis de faire un point essentiel sur des troubles encore mal connus.

Comment travailler avec le secteur adapté et protégé ?

Un webinar organisé le 30 avril 2020 par le FIPHFP a réuni référents handicap de la Fonction publique et partenaires institutionnels. Il a permis d'aborder de nombreux aspects liés aux secteurs adapté et protégé : enjeux globaux pour les employeurs publics, fonctionnement et offres de services des ESAT et des EA, moyens de mobilisation par commande publique et aides mobilisables via le FIPHFP.

Réunion du Club des référents handicap autour de la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le 2 juillet 2020 en visioconférence, une réunion organisée par le Club des référents handicap local et dédiée au dispositif PPR a permis de rappeler les modalités de ce dispositif. Parmi les points abordés : entrée et sortie de l'agent durant la PPR, outils et modalités d'information, construction du parcours de la PPR pour un agent, accompagnement et modalités de suivi des agents et outils pour formaliser le bilan.

“ Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage ” en Occitanie

Le FIPHFP a lancé le jeudi 10 septembre son Tour de France “ Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage ”, en Occitanie en présence de Marc Desjardins, Directeur du FIPHFP et de Marc Guerrier de Dumast, Directeur territorial au handicap en Occitanie. Cette manifestation a rassemblé une quinzaine d'intervenants issus du public et du privé (comme l'Agefiph) et plus de 200 personnes connectées à distance.

À cette occasion, le FIPHFP et l'Agefiph ont également annoncé une rencontre annuelle en faveur des référents handicap des CFA en région Occitanie afin de soutenir la professionnalisation des acteurs.

Lancement d'une plateforme de prêt de matériel par le FIPHFP et l'Agefiph

Dans le cadre de la SEEPH, une convention de partenariat pour la mise en œuvre d'une plateforme de prêt de matériel en Occitanie à titre expérimental a été signée le 18 novembre 2020 par Marc Desjardins (FIPHFP), et Didier Eyssartier (Agefiph), en présence de la Secrétaire d'État aux personnes handicapées. Cette plateforme permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier d'un prêt de matériel, aux employeurs de faire un test avant achat définitif ou encore à un centre de formation de proposer une solution.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR MARC GUERRIER DE DUMAST :

Au cours de cette année 2020, le FIPHFP, le monde du handicap et les employeurs publics ont dû se réinventer afin qu'ensemble nous consolidions les avancées déjà engagées. L'état de santé des publics handicapés s'est détérioré durant la pandémie, et les données sont particulièrement préoccupantes sur le plan des risques psychosociaux. Il est indispensable que les employeurs soient conscients des difficultés que peuvent avoir les agents en situation de handicap et les accompagnent avec bienveillance. Notre feuille de route pour 2021 est ambitieuse, simplification et accessibilité constituent la ligne d'horizon de nos interventions afin de répondre plus largement aux demandes des employeurs publics et de leurs agents.

L'ACTION DU FONDS EN PAYS DE LA LOIRE



Les chiffres de l'emploi en 2020

5,93 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

8 975

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 500 870 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

711 519 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

703 223 €

financés au travers des conventions employeurs

5 conventions engagées en 2020

ACCESSIBILITÉ :

86 128 €

financés au travers du programme accessibilité

6,70 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3,31 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,27 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Delphine Bellegarde-Rieu

Directrice territoriale au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Prise de recul, bienveillance et épuisement professionnel au programme d'une rencontre du club des correspondants handicap

23 participants se sont réunis le 20 février 2020 lors d'un rendez-vous du club des correspondants handicap. La thématique "Prise de recul, bienveillance et épuisement professionnel" a été abordée via des exercices pratiques et des échanges en petits groupes. Un temps fort qui a permis de faire le point sur les difficultés de la mission d'accompagnement de personnes en situation de handicap, et également sur les apports de la psychologie positive et de la systémie pour se ressourcer et trouver des nouveaux moyens d'action.

Un webinaire pour mieux appréhender le handicap visuel

Une série de webinar dédiés aux typologies de handicaps spécifiques a été lancée en 2020 par les trois DTH des régions de l'Ouest. L'un d'eux, tenu le 30 avril, était consacré au handicap visuel. Cet événement rassemblant 322 participants avait pour objectif de mieux appréhender ce handicap et son impact en milieu professionnel. L'occasion également d'identifier les techniques de compensation et ressources mobilisables pour améliorer la prise en compte du handicap dans les pratiques d'accompagnement.

Manager la diversité

Qu'est-ce qui fonde nos représentations ? Comment manager une équipe majoritairement porteuse d'une Trisomie 21 ? Quelles spécificités de management prévalent dans la Fonction publique ? Ces thématiques étaient au programme d'un webinaire tenu le 28 septembre et réunissant 46 participants dont plusieurs managers et cadres de service. Dans la forme, une conférence interactive, des partages et retours d'expériences entre Fonctions publiques des Pays de la Loire ont rythmé l'après-midi. Les intervenants comptaient comme grand témoin le restaurant "Le Reflet", qui a témoigné sur les modes de management, de compensation et d'accompagnement mis en place auprès du personnel porteur de Trisomie 21.

"Cap sur les compétences, cap sur l'apprentissage"

Le Tour de France de l'apprentissage du FIPHFP s'est arrêté en Pays de la Loire le 26 novembre 2020, réunissant 137 participants à distance. Au programme des trois tables rondes : regards croisés sur la démarche régionale d'accueil des apprenants en situation de handicap, échanges avec un apprenti, son tuteur pédagogique et son employeur, et partage de bonnes pratiques.

Une classe virtuelle sur le rôle du correspondant handicap et l'approche pluridisciplinaire

Une journée du club des correspondants handicap de la Fonction publique en Pays de la Loire s'est tenue le 3 décembre 2020. Cette "classe virtuelle" a permis d'aborder l'approche pluridisciplinaire qui doit être celle des correspondants handicap. Cet événement rassemblant une douzaine de correspondants a été organisé par le FIPHFP.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR DELPHINE BELLEGARDE-RIEU :

Sans occulter les difficultés liées à cette année particulière, je retiens le positif. La Fonction publique a su s'organiser pour assurer la sécurité des agents et maintenir un service public de qualité pour tous les usagers. Le FIPHFP a mis en place, dès le premier confinement, des mesures exceptionnelles pour assurer la continuité de service public des agents et à la continuité pédagogique des apprentis en situation de handicap. Les Directeurs territoriaux au handicap, via leur Handi-Pacte, ont su garder du lien dans chaque région. Les actions d'information, de sensibilisation ou de formation ont été réinventées pour rompre avec la distanciation physique, nécessaire mais parfois difficile à vivre. Merci aux acteurs du territoire pour leur participation et leur engagement.

L'ACTION DU FONDS EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR



Les chiffres de l'emploi en 2020

6,65 %

Taux d'emploi direct dans les trois Fonctions publiques au niveau local (5,58 % au niveau national)

15 542

bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

LES AIDES DU FIPHFP DANS LA RÉGION

1 996 460 €

Montant total des interventions directes du FIPHFP en 2020 dans la région



AIDES PONCTUELLES :

652 330 €

financés via la plateforme

CONVENTIONS :

1 344 129 €

financés au travers des conventions employeurs

7 conventions engagées en 2020

7,25 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



3,77 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



6,06 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



Votre contact en région

Thierry Allemand

Directeur territorial au handicap du FIPHFP

Les initiatives locales en faveur d'une Fonction publique plus inclusive

Zoom sur la médecine préventive et le handicap psychique

Le 30 janvier 2020 a eu lieu la cinquième journée du réseau handicap & emploi de la Fonction publique de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur. Sous la thématique générale du maintien dans l'emploi, l'agenda de la journée reposait sur des échanges de bonnes pratiques, l'impulsion d'une dynamique de groupe et la présentation des ressources humaines et matérielles pour maintenir dans l'emploi des agents en situation de handicap. Deux zooms étaient consacrés à la médecine préventive et au handicap psychique. En tout, la journée a réuni 75 participants issus des trois Fonctions publiques.

Des modules d'information communs avec la Corse

Dès avril, le FIPHFP via ses Handi-Pactes PACA et Corse a organisé des webinaires hebdomadaires pour accompagner les employeurs publics, et ce, même pendant la crise sanitaire. Parmi les thématiques évoquées : innovation managériale via le handicap, égalité femme-homme, évolutions réglementaires, recrutement, maintien dans l'emploi, ... Ces webinaires ont rencontré un franc succès car ils ont permis à tous les acteurs de l'emploi handicap de rester connectés à l'information, d'entretenir les liens existants, de mener des réflexions collectives et d'engager un travail préparatoire au monde post-Covid.

Une journée Réseau, annuelle exceptionnellement en distanciel

Face à un contexte sanitaire encourageant le digital, le Handi-Pacte PACA a adapté sa journée annuelle qui a pour habitude de réunir son réseau. Scindée en deux, elle a pris la forme de 2 webinaires thématiques : "Les intérêts du conventionnement" a eu lieu le 30 juin puis "Politique handicap et communication, quels enjeux ?" s'est déroulé le 2 juillet. Pour animer ces deux événements, Thierry Allemand, DTH de la région PACA, a pris appui sur des témoignages d'employeurs publics. La formule a séduit les membres du réseau : 30 participants se sont mobilisés pour chaque webinaire.

Comment rendre son processus de recrutement plus inclusif ?

C'est la question à laquelle un webinaire, organisé le 7 décembre par le FIPHFP, a tenté de répondre de la façon la plus complète possible.

Comme le soulignait Maité Azimont, Déléguée régionale handicap au Ministère des armées, l'intégration d'un agent en situation de handicap se prépare, s'anticipe et nécessite un accompagnement ciblé si besoin. Pour accompagner les 31 employeurs publics participants, le webinaire a notamment présenté les enjeux du recrutement des travailleurs handicapés, les méthodes pour rendre les différentes étapes d'un processus de recrutement inclusives et les Centres de Reconversion Professionnelle (CRP), ces structures qui peuvent aider à recruter des personnes en situation de handicap.

Quelles bonnes pratiques pour recruter par la voie de l'apprentissage ?

Le 27 novembre, le FIPHFP a réuni sous la forme de table ronde, plusieurs acteurs des Alpes de Hautes-Provence pour échanger autour de la thématique de l'apprentissage. Audrey Berthelin, correspondante handicap du CDG 04, accompagnée d'un employeur, d'un tuteur, d'un responsable de formation et de Cap Emploi ont pu mettre en lumière les enjeux et les différentes étapes d'un parcours d'apprentissage. Le webinaire dévoile également de nombreuses ressources sur le sujet ainsi que d'autres témoignages d'employeurs.

L'ANNÉE 2020

VUE PAR THIERRY ALLEMAND :

L'année 2020, avec la crise sanitaire qui perdure encore à ce jour, reste pour moi une année particulière sous le signe de la mobilisation et de l'adaptation. Mobilisation des employeurs publics, de tous les partenaires institutionnels et associatifs et, à leurs côtés, du FIPHFP et de ses Handi-Pactes. En région PACA, nous nous sommes adaptés pour rester au service des employeurs et des agents en situation de handicap en multipliant les webinaires, les visioconférences, les newsletters, ... Je remercie tous les employeurs et partenaires locaux associatifs et institutionnels pour leur implication, leur mobilisation et leur participation aux événements.

LA GOUVERNANCE DU FIPHFP

Le Fonds est constitué en établissement public administratif, placé sous la tutelle des ministres chargés des personnes handicapées, de la Fonction publique d'État, de la Fonction publique territoriale, de la Fonction publique hospitalière et du budget.

LE COMITÉ NATIONAL

est l'organe délibérant du FIPHFP. Il est composé de 3 collèges représentant les employeurs publics, les personnels et les associations ou organismes de personnes handicapées. Il définit les orientations stratégiques, vote le budget et approuve les conventions nationales.

Présidente

Françoise Descamps-Crosnier

Vice-Présidents

Christophe Roth
Jacques Zeitoun

L'ÉTABLISSEMENT PUBLIC

prépare et met en œuvre les délibérations du Comité national

Directeur

Marc Desjardins

Directrice adjointe

Hélène Bérenguier

Déléguée aux employeurs nationaux et aux partenariats

Nathalie Dross-Lejard

Chargée de mission pour la recherche et l'innovation

Caroline Mauvignier

LES COMITÉS LOCAUX

sont présidés par les Préfets de région. Ils valident les conventions avec les employeurs régionaux et favorisent une approche territoriale de la mise en œuvre de la politique handicap.

LE DIRECTEUR TERRITORIAL AU HANDICAP (DTH)

est le représentant du Fonds et le relais de proximité du gestionnaire administratif sur les territoires.

Il anime le Comité local, va à la rencontre des employeurs publics, les aide à développer leur politique en faveur des personnes en situation de handicap et les accompagne lors des conventionnements.

Pilote du Handi-Pacte, il met en œuvre, aux côtés des services de l'État, la politique handicap en région.

BIENVENUE À...

Nicole Fréné a rejoint le FIPHFP le 1^{er} septembre 2020 en qualité de **Directrice de la Communication**



Sophie Brodriez a rejoint le FIPHFP le 17 août 2020 en tant que **Secrétaire générale**

COMPOSITION DU COMITÉ NATIONAL (arrêté du 14 mai 2019)

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

Titulaires

Anne Brosseau
Jean-Charles Cottez
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 - FO
Bruno Besançon - CFTC
Dominique Capitaine - Solidaires
Agnès Duguet - FSU
André Guéneq - FA-FP
Bruno Koubi - UNSA
Bruno Picard - CGT
Annick Praderes - CFDT
Christophe Roth - CGC

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

LA CAISSE DES DÉPÔTS

assure la gestion administrative et opérationnelle du FIPHFP ainsi que son secrétariat administratif, au niveau national comme au niveau local.

Une gestion



COMPOSITION DU CONSEIL SCIENTIFIQUE

Mr. BLANC Pierre,
Ergonome, DEA Sciences Politiques gestion des transformations sociales, Ancien Directeur Général de l'Agefiph

Dr. BUSNEL Michel,
Médecin spécialiste en médecine physique et réadaptation, Président d'honneur fondateur de l'association Comète France

Pr. FANTONI Sophie,
Professeur des Universités, Praticien hospitalier, Docteur en droit

Mme FASOLI Solange,
Ancienne membre du Comité national du FIPHFP, Membre de la caisse nationale de la solidarité pour l'autonomie (CNSA), Membre du Conseil économique, social et environnemental régional (CESER)

Mr. FORESTIER Florian,
Philosophe, Directeur des études #leplusimportant, Conservateur, chargé de mission d'innovation sociale, auprès de la bibliothèque nationale de France

Mr. GELIN Rodolphe,
Directeur de Recherche en Robotique et Intelligence Artificielle, Ex chercheur au centre d'énergie atomique (CEA)

Mr. MARTINEZ François,
Ergothérapeute, Ergonome, Conseiller en innovation et prospectives à l'Agefiph, DESS d'économie sociale option développement solidaire

Mme MONTCHAMP Marie-Anne,
Ancienne Ministre des personnes âgées / personnes handicapées, Présidente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA)

Pr. PACHOUD Bernard,
Psychiatre, Chercheur au Centre de Recherche Psychanalyse Médecine et Société (CRPMS) Professeur de psychopathologie à l'Université Paris-Diderot

Mme PICARD Anna,
Directrice Générale Comète France & Comète Fair, Master en politique de santé publique et management des organisations sanitaires/sociales

M. ROUANET Jean-Claude,
Vice-président national de la Fédération des APAJH

Pr. VITRY Daniel,
Professeur émérite en sciences économiques de l'Université Paris II Panthéon-Assas

Mr. WATIEZ Jean-Charles
Directeur chargé de missions auprès de la Direction Générale de la caisse des dépôts, Ancien Directeur du FIPHFP, Secrétaire exécutif du mouvement international ATD Quart Monde (Agir Tous pour la Dignité)

Liste des 7 membres du Comité national dans le Conseil Scientifique du FIPHFP

Mme DESCAMPS-CROSNIER Françoise
Présidente du FIPHFP

Mr. DESJARDINS Marc
Directeur du FIPHFP

Mme BÉRENGUIER Hélène
Directrice adjointe du FIPHFP

Mme GARA-FELIU Asma
Membre du Comité national, Rapporteur de la Commission Évaluation du FIPHFP

Dr. GUENEC André
Membre du Comité national, Rapporteur de la Commission Partenariats et Communication du FIPHFP, Médecin au service départemental d'incendie et de secours du Var (sapeurs-pompiers)

Mr KOUBI Bruno
Membre du Comité national, Rapporteur de la Commission des Finances du FIPHFP

Mme PRADERES Annick
Membre du Comité national, Rapporteur de la Commission des interventions du FIPHFP

L'ACTION DU CONSEIL SCIENTIFIQUE EN 2020

Une nouvelle charte de bon fonctionnement

Afin de toujours mieux vivre et travailler ensemble, une séance exceptionnelle tenue le 2 novembre a cristallisé la naissance d'un groupe de travail dédié au bon fonctionnement du conseil scientifique. Il était notamment chargé de proposer des premières pistes pour rédiger une charte de bon fonctionnement.

Une réflexion autour de la mutualisation des forces

Six groupes de travail ont été composés en début d'année 2020 afin de réfléchir autour de sujets et enjeux clés pour le FIPHFP. Les membres du Comité national intégrés au groupe de travail n°6 ont ainsi travaillé sur la possible création d'une instance de type conseil scientifique commune au FIPHFP et l'Agefiph. À l'issue des échanges, il a été décidé de privilégier une première phase de test autour d'un partenariat avant de décider de créer un nouvel organe.

GLOSSAIRE

A ANFH = Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier
ARS = Agence régionale de santé

B BOE = Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

C CARSAT = Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CCAS = Centre Communal d'Action Sociale
CDG = Centre de gestion de la Fonction publique
CDI = Contrat à durée indéterminée
CFA = Centre de formation d'apprentis
CNED = Centre national d'enseignement à distance
CNFEPT = Centre national de la Fonction publique Territoriale
COG = Convention d'objectifs et de gestion
CREHPSY = Centre de ressources sur le Handicap Psychique
CRP = Centre de réadaptation professionnelle

D DEA = Dispositif Emploi Accompagné
DINUM = Direction interministérielle du numérique
DOETH = Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DTH = Directeur/trice Territorial/e du handicap

E EA = Entreprise Adaptée
EHESP = École des hautes études en santé publique
ENT = Environnement Numérique de Travail
EPAAST = Étude préalable à l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail
ESAT = Établissement et service d'aide par le travail

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

G GPRH = Gestion prévisionnelle des Ressources Humaines

M MDPH = Maison départementale des personnes handicapées

O OPCO = Opérateur de compétences

P PAS = Prestations d'appui spécifique
PFRH = Plate-Forme régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines
PPR = Période de préparation au reclassement
PRITH = Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

R RQTH = Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

S SEEPH = Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
SMIC = Salaire minimum de croissance

T TMS = Troubles musculosquelettiques
TSA : Troubles du spectre autistique



Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

**Fonds pour l'insertion des personnes
handicapées dans la Fonction publique**
12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

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

