

DOSSIER DE PRESSE
BILAN & RÉSULTATS

2017

Conférence de presse
28 juin 2018



2017 : LE TAUX D'EMPLOI POURSUIT SA PROGRESSION

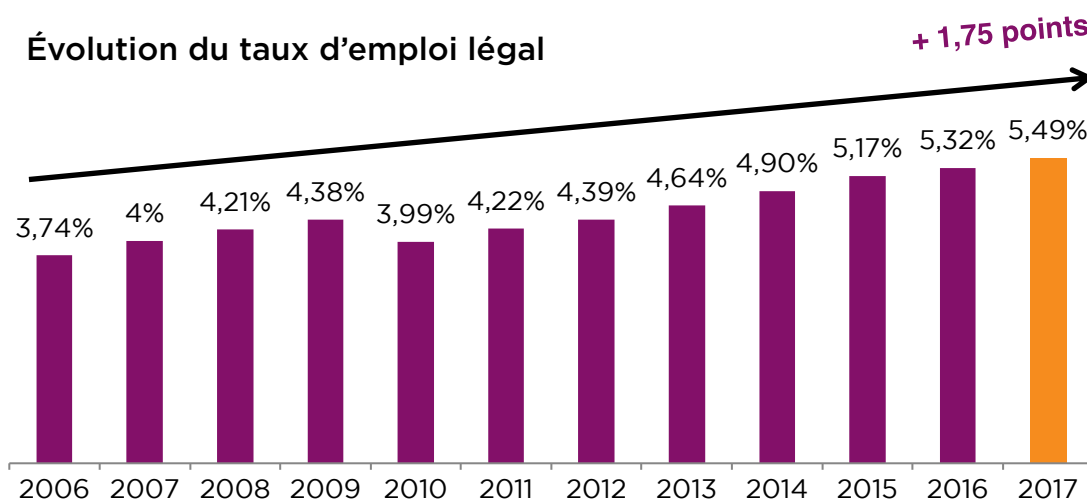
5,49 %

Pour la troisième année consécutive, le taux d'emploi légal des personnes en situation de handicap poursuit sa progression au dessus 5 %.

Cela représente **240 691** bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) dans l'ensemble des fonctions publiques.

5,18 % : c'est le taux d'emploi direct dans les trois fonctions publiques (c'est à dire hors achats responsables)

Évolution du taux d'emploi légal



L'EMPLOI DANS LES TROIS FONCTIONS PUBLIQUES



FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT

4,52 %

Soit **85 193** BOE

Taux d'emploi direct :

4,24 %



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

5,55 %

Soit **51 883** BOE

Taux d'emploi direct :

5,26 %



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

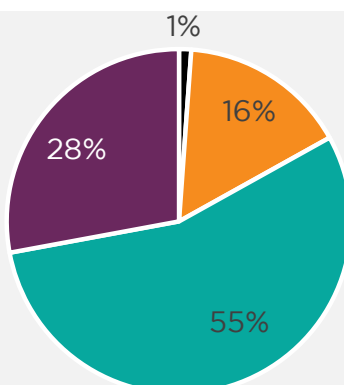
6,62 %

Soit **103 615** BOE

Taux d'emploi direct :

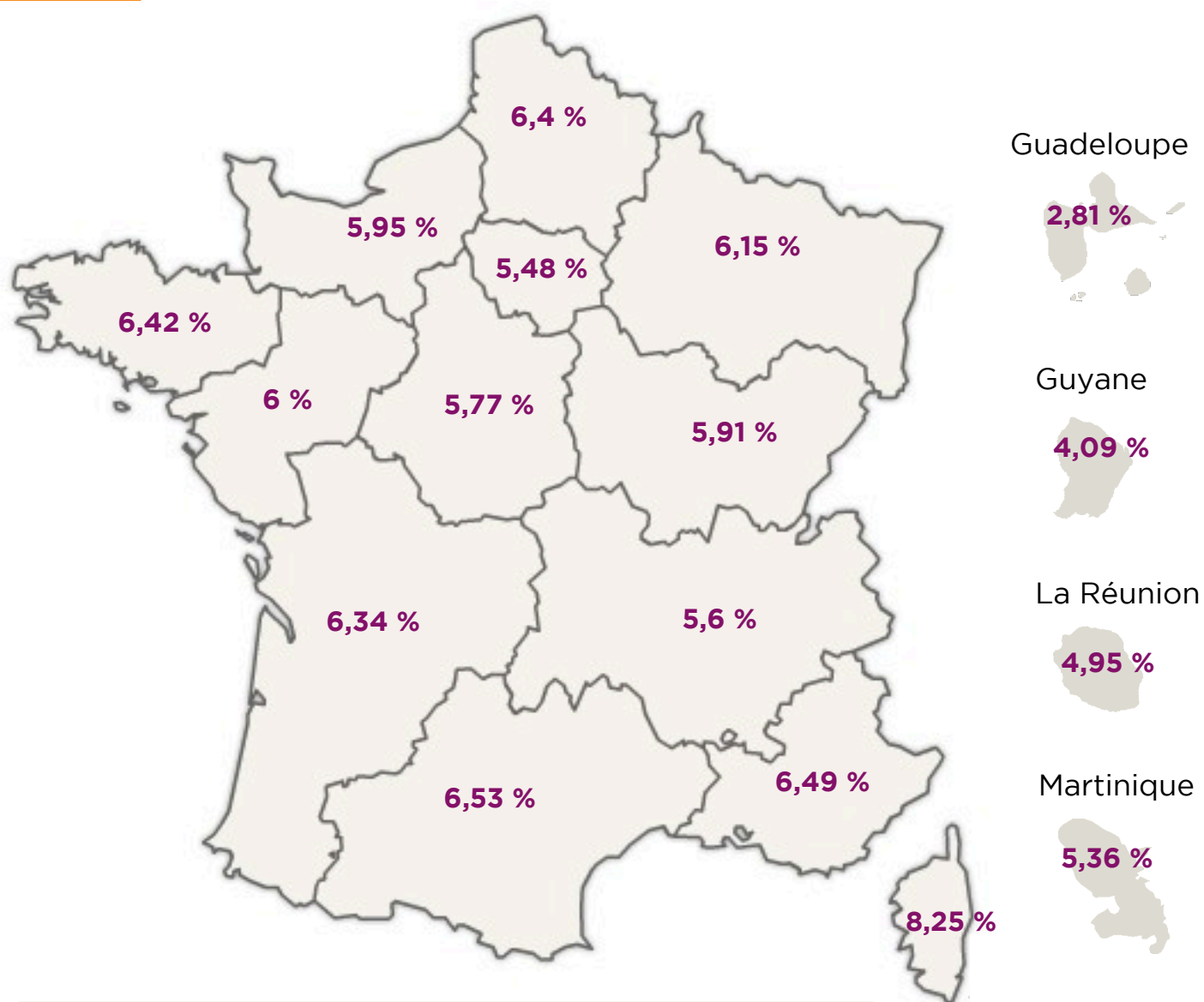
6,27 %

Une pyramide des âges illustrant un vieillissement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi



- BOE de moins de 25 ans
- BOE entre 26 et 40 ans
- BOE entre 41 et 55 ans
- BOE de 56 ans et plus

UNE AMÉLIORATION GLOBALE DU TAUX D'EMPLOI LÉGAL SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE



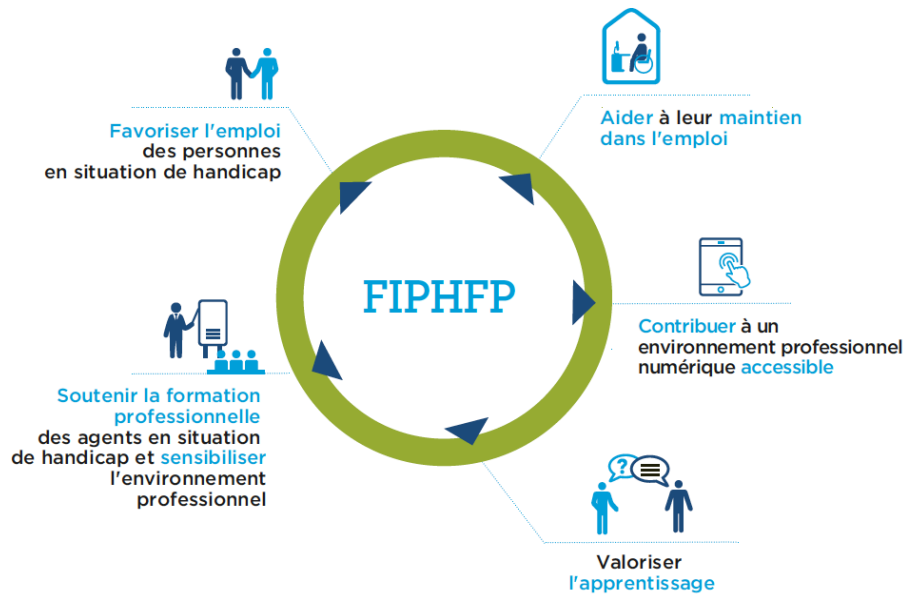
Les taux indiqués n'incluent pas les employeurs nationaux.

Taux d'emploi légal des employeurs nationaux : 4,66 %

8

C'est le nombre de régions qui atteignent ou dépassent le taux de 6 % de personnes en situation de handicap en 2017.

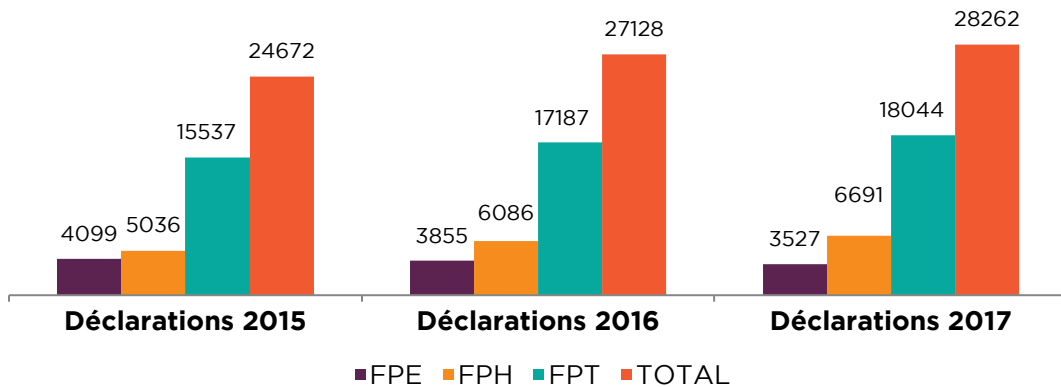
DES RÉSULTATS EN PROGRESSION CONSTANTE SUR LES 5 MISSIONS DU FIPHFP



Pour chacune des missions, des exemples d'employeurs sont disponibles en annexe de ce dossier de presse.

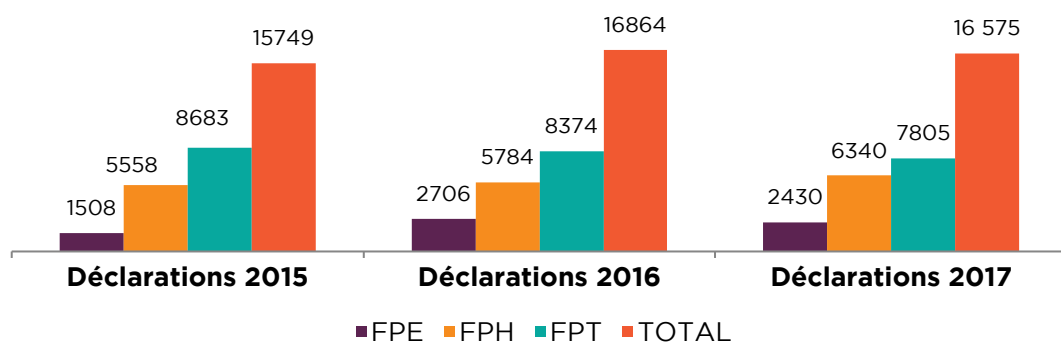
LE RECRUTEMENT ATTEINT UN NIVEAU RECORD

Évolution du nombre de recrutements total et par fonction publique



LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI SE STABILISENT

Évolution du nombre de maintiens dans l'emploi total et par fonction publique



Source : déclarations 2017 – Effectifs au 1/01/2016

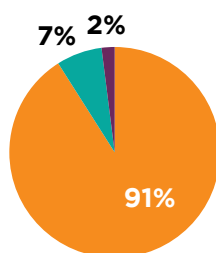
DES RÉSULTATS EN PROGRESSION CONSTANTE SUR LES 5 MISSIONS DU FIPHFP

L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE, UNE PRIORITÉ DU FIPHFP POUR LES PROCHAINES ANNÉES

7,95 millions d'euros. C'est le montant total des financements versés dans le cadre du programme accessibilité en 2017. Soit une baisse de **40 %** par rapport à 2016.

Programme accessibilité : répartition des financements versés

- Locaux professionnels
- Numérique
- Écoles du service public



▼ **544 000 euros** ont été financés pour l'**accessibilité numérique** en 2017. Un chiffre amené à se développer dans les années à venir.

FOCUS :
Depuis le 1^{er} janvier 2018, l'**accessibilité bâtiminaire n'est plus financée par le FIPHFP à l'exception des projets relatifs aux écoles du service public.**

L'APPRENTISSAGE, UN DISPOSITIF MAJEUR D'ACCÈS À L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

4,6 %

des apprentis de la Fonction publique sont en situation de handicap*

▼ **1000** apprentis par an aidés par le FIPHFP chaque année

1 / 3 des apprentis sont recrutés à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Sous l'impulsion des pouvoirs publics, le FIPHFP souhaite renforcer l'apprentissage comme dispositif d'accès et de pérennisation dans l'emploi dans les années à venir.

Part des travailleurs handicapés parmi les apprentis par fonction publique* :

- 9,9 %** Fonction publique hospitalière
- 5,5 %** Fonction publique territoriale
- 3 %** Fonction publique de l'État

LA FORMATION, UN ENJEU MAJEUR POUR LE FIPHFP

9,46

millions d'euros
C'est le montant total des financements dédiés à la formation en 2017

▼ **4,44 millions d'euros** d'aides directes en faveur de la formation (formation des personnes en relation avec les agents, communication, information, sensibilisation, apprentissage).

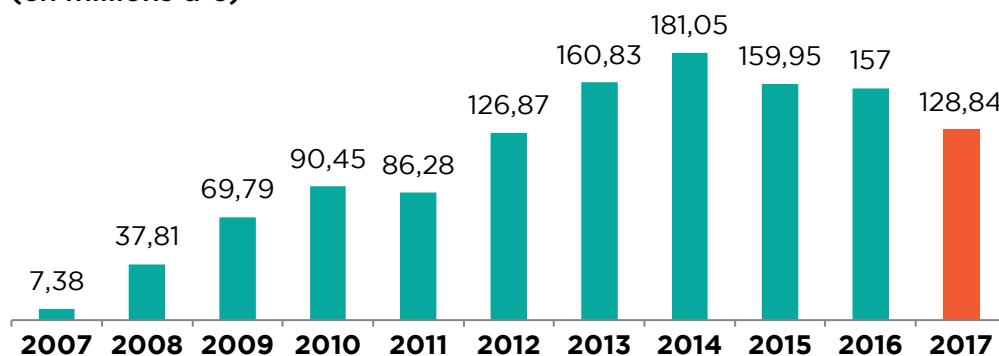
5,02 millions d'euros financés de manière indirecte par le FIPHFP à travers les partenariats avec l'Agefiph et le CNFPT.

Les dépenses intermédiées du FIPHFP, qui demeurent importantes, notamment par l'intermédiaire de l'Agefiph, ont vocation se réduire à l'avenir.

DES RÉSULTATS QUI SE MAINTIENNENT MALGRÉ LA RÉDUCTION DES INTERVENTIONS

DES INTERVENTIONS IMPACTÉES PAR LA FORTE BAISSÉ DES CONTRIBUTIONS

Évolution des dépenses d'intervention
(en millions d'€)



En 2017, le montant des interventions du FIPHFP a baissé de **18 %** par rapport à l'année 2016.

DEUX CATÉGORIES D'INTERVENTIONS

1 79,84 millions d'euros d'aides directes
(plateforme des aides, conventions employeurs et programme accessibilité)



14,33 millions d'euros financés dans le cadre des aides ponctuelles sollicitées par les employeurs sur la plateforme du FIPHFP

57,56 millions d'euros financés dans le cadre des conventions employeurs.

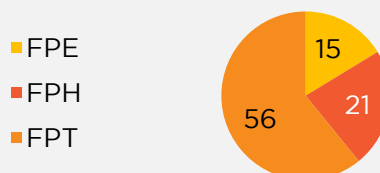
7,95 millions d'euros financés dans le cadre du programme Accessibilité (cf. page 8)

2 49 millions d'euros d'aides indirectes (partenariats, Handi-Pactes et travail de sensibilisation)

Répartition des aides plateforme payées en 2016 par fonction publique (en M€ d'euros)



Répartition des 92 conventions validées en 2017 par fonction publique



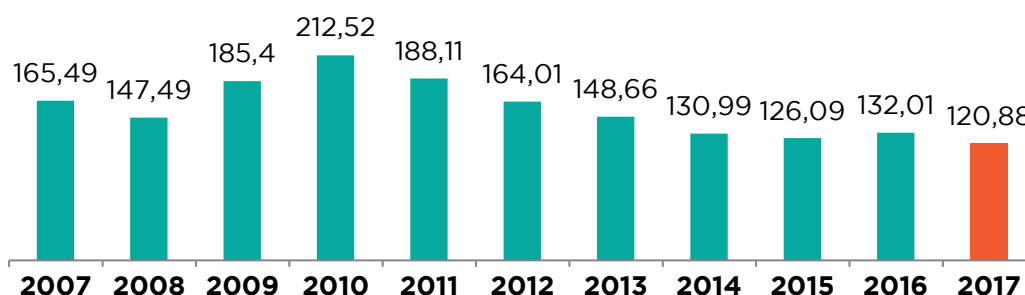
Au total, le FIPHFP compte 386 conventions actives en 2017

Handi-Pactes : 3,69 M€ €
Partenariats : 44,93 M€
Sensibilisation : 0,37 M d'euros

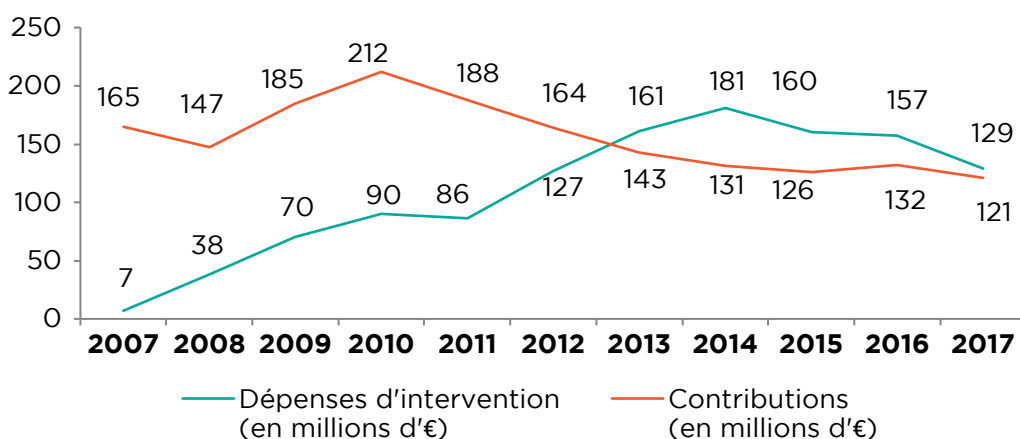
LE SUCCÈS DU FIPHFP A POUR CONSÉQUENCE UNE BAISSÉ DES RECETTES

LES CONTRIBUTIONS ATTEIGNENT LEUR NIVEAU LE PLUS BAS DEPUIS LA CRÉATION DU FONDS

Évolution des contributions des employeurs
(en millions d'€)



LES CONTRIBUTIONS DU FONDS SONT INFÉRIEURES AUX DÉPENSES D'INTERVENTION POUR LA CINQUIÈME ANNÉE CONSÉCUTIVE



Pour rappel, les contributions des employeurs publics dont les effectifs sont supérieurs à 20 agents et dont le taux d'emploi de personnes en situation de handicap est inférieur à 6 % sont l'unique source de financement du FIPHFP.

ANNEXE #1

DES EMPLOYEURS INVESTIS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

DES INITIATIVES AU SERVICE DU RECRUTEMENT D'AGENTS

Exemple en région PACA

L'action du CDG des Alpes de Haute-Provence

En 2017, le Centre de gestion de la fonction publique territoriale des Alpes-de-Haute-Provence a favorisé le recrutement d'une jeune femme trisomique. Recrutée en emploi d'avenir, elle a ensuite été titularisée sur un poste de cantinière. Le CDG l'a accompagnée dans tout son parcours à travers une Prescription ponctuelle spécifique handicap mental, des actions de sensibilisation à l'attention du collectif de travail ou encore des rencontres avec le tuteur.

Exemple en Corse

La Mairie d'Ajaccio crée des passerelles entre secteur protégé et milieu ordinaire.

La Mairie d'Ajaccio, qui est en passe de signer sa première convention avec le FIPHFP, propose une démarche aboutie en ce qui concerne l'accueil et l'emploi des personnes en situation de handicap provenant d'un ESAT. En travaillant en étroite collaboration avec l'ADAPEI, la collectivité a cherché des solutions d'accueil adaptées, en se concentrant sur des métiers qui existent au sein de l'ESAT pour que l'insertion ne génère pas de stress ou de déception pour l'agent. Grâce à ce dispositif de mise à disposition (MAD) la Mairie a intégré une première personne chargée de l'entretien des espaces verts, qui y travaille depuis 6 ans, puis une autre à l'entretien de la voirie depuis 2 ans. Dans le premier cas, l'intégration a été une telle réussite que la collectivité a embauché la personne en CDD. Dans la continuité de cette initiative, la Mairie d'Ajaccio souhaite proposer des « stages découvertes » pour que les personnes qui évoluent dans le secteur protégé puissent tester d'autres métiers au sein de la collectivité, en menuiserie, entretien des locaux ou dans les cantines scolaires.

ANNEXE #2

DES EMPLOYEURS INVESTIS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

DES INITIATIVES AU SERVICE DU **MAINTIEN DANS L'EMPLOI**

Exemple en région Bourgogne-Franche-Comté

La Ville de Chalon-sur-Saône développe des passerelles

Le premier conventionnement signé en 2014 entre le FIPHFP, la Ville de Chalon-sur-Saône, la Communauté d'agglomération du Grand Chalon et le Centre communal d'action sociale a impulsé une réelle dynamique au sein des trois collectivités. Dans le cadre du renouvellement de cette convention, les collectivités ont souhaité poursuivre et renforcer leurs engagements sur la problématique du maintien dans l'emploi.

L'augmentation croissante des demandes d'aménagements de postes et des déclarations d'inaptitude par les médecins de santé au travail ont poussé le FIPHFP et le Grand Chalon à en faire un axe de travail prioritaire. Il arrive en effet que des agents inaptes en arrêt de travail acceptent des propositions de postes ne répondant pas pleinement à leurs souhaits ni aux besoins des services qui les reçoivent. Ce retour à l'emploi précipité rend leur réintégration difficile, peut générer une perte de confiance et les empêche de bénéficier de formations qui pourraient faciliter une reconversion.

Afin de répondre à cet enjeu majeur, les trois collectivités ont créé dans le cadre de leur convention avec le FIPHFP, un « sas » de transition professionnelle. Il permet de créer des conditions favorables à la montée en compétences de l'agent en le détachant progressivement de son ancienne fonction. La période qui s'écoule entre l'avis d'inaptitude du médecin et le repositionnement de l'agent sur un poste vacant devient un véritable processus de reconversion lui permettant de « faire le deuil » de sa précédente activité.

Pour ce faire, le Grand Chalon a créé une salle dédiée à l'accompagnement des agents au sein de la Direction des ressources humaines. Il est composé de 6 postes informatiques et une animatrice est en charge de cet espace de transition professionnelle à plein temps. Durant une période pouvant aller de 15 jours à 6 mois, l'agent bénéficie d'une évaluation de ses compétences ainsi que d'un accompagnement individualisé pour construire son projet professionnel et son plan de formation.

Exemple en région Hauts-de-France

Une première convention pour le Centre hospitalier de Valenciennes

Le 19 octobre 2017, le comité local du FIPHFP a validé une première convention triennale avec le Centre hospitalier de Valenciennes (CHV). Le FIPHFP et le CHV s'engagent, avec un budget de 884 798 €, à financer l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Le CHV est le 3ème employeur de la fonction publique hospitalière en région Hauts-de-France. Il emploie 5 000 agents dont 500 médecins, compte près de 2 000 lits et se mobilise depuis plusieurs années pour gérer au mieux les problématiques spécifiques aux métiers de la santé. L'établissement a ainsi développé une politique volontariste qui repose notamment sur un programme d'accompagnement pour les agents présentant une absence de plus de 30 jours consécutifs. Pour financer ces actions, jusqu'en 2017, le Centre hospitalier sollicitait la plateforme des aides du FIPHFP. Le conventionnement contribue à consolider les dispositifs existants, à étayer et valoriser le management du handicap mis en oeuvre par la direction des ressources humaines.

ANNEXE #3

DES EMPLOYEURS INVESTIS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

DES INITIATIVES AU SERVICE DE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE

Exemple d'un employeur national

Pôle emploi

La convention avec Pôle emploi signée le 15 octobre 2015 pour une durée de 2 ans et un montant total de 477 500 € e permis de contribuer au financement d'actions ayant pour en faveur de l'accessibilité numérique des agents.

Les objectifs sont :

- maintenir l'emploi des agents en situation de handicap visuel par l'amélioration de leur équipement informatique, le développement de l'infrastructure de communication et de travail collaboratif (intranet, applicatifs internes...);
- relever, avec l'État, le défi majeur de l'accessibilité numérique par l'obtention d'un label « e-accessible » délivré par la Direction interministérielle du numérique et du système d'information et de communication de l'État (DINSIC) pour le site internet de Pôle emploi.

Exemple à l'Île de la Réunion

La Ville de St Joseph

Tenant compte de sa situation géographique enclavée qui pose des difficultés d'accès au haut débit des habitants, la Ville de St Joseph s'est engagée dès 2009 dans une démarche visant l'accès à internet dans tous les quartiers. C'est dans cette logique que la commune a cherché à rendre accessibles les outils numériques à destination des personnes en situation de handicap visuel. Elle a ainsi totalement redéveloppé son site internet et a obtenu le label Accessiweb (niveau argent), délivré par l'association Braille Net. Dans la continuité de ces actions, elle a sensibilisé les développeurs en interne aux règles de l'accessibilité numérique des outils. Les logiciels et autres applicatifs développés et accessibles sont mis à disposition en téléchargement libre sur les plateformes à destination des autres collectivités.

L'accessibilité numérique est d'ailleurs systématiquement l'une des thématiques des trois éditions des « Rencontres mondiales décentralisées du logiciel libre ». Une convention relative à l'accessibilité numérique a été signée avec le FIPHFP en 2016. Le Fonds accompagne ainsi la Ville dans l'audit de son site internet et sa labellisation. Il finance également à hauteur de 10 000 € la formation diplômante sur l'accessibilité numérique des développeurs. L'objectif est de pouvoir atteindre le niveau 4 du Référentiel général d'accessibilité des administrations (RGAA).

ANNEXE #4

DES EMPLOYEURS INVESTIS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

DES INITIATIVES AU SERVICE DE LA VALORISATION DE L'APPRENTISSAGE

Exemple en région Bretagne

L'Établissement public de santé mentale Guillaume Regnier

Conventionné avec le FIPHFP, l'Établissement a développé une véritable politique institutionnelle en faveur de l'apprentissage comme tremplin vers un emploi pérenne. Ainsi, l'établissement recrute 8 apprentis en situation de handicap chaque année. Issus de formations diverses (CAP / Bac pro / BTS), les apprentis sont mobilisés sur des postes divers (postes administratifs, service hygiène...). À titre d'exemple, sur les cinq contrats d'apprentissage achevés l'année dernière, quatre ont été pérennisés en CDD. Parmi ceux-ci, deux personnes ont tenté le concours de la fonction publique et sont actuellement stagiaires en vue de titularisation.

Exemple en région Normandie

La Préfecture de l'Orne

La préfecture de l'Orne est lauréate du trophée « Appr'Handi » de la Normandie pour l'année 2017. Ces trophées ont été décernés à des employeurs publics normands ayant mis en place des dispositifs innovants en matière d'apprentissage pour faciliter l'insertion professionnelle d'agents en situation de handicap. La préfecture de l'Orne s'est vue décerner le trophée « Appr'Handi fonction publique d'État » pour récompenser son action en faveur de la formation et du recrutement d'apprentis bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

ANNEXE #5

DES EMPLOYEURS INVESTIS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

DES INITIATIVES AU SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA SENSIBILISATION DES AGENTS

Exemple en région PACA

La Métropole de Nice

La Métropole de Nice a poursuivi sa politique volontariste en organisant plusieurs temps forts de formation et de sensibilisation des collectifs de travail. Un « team building » de sensibilisation des « Very important chiefs », les directeurs généraux adjoints des services, a été organisé au sein d'une entreprise adaptée. Il s'agissait pour eux de réaliser un journal télévisé avec des interviews d'agents et de salariés en situation de handicap. Ce journal a été filmé et diffusé sur l'intranet.

Exemple en région Normandie

Le Centre hospitalier de Fécamp

Le Centre hospitalier intercommunal des Hautes-Falaises de Fécamp a organisé une journée de sensibilisation aux handicaps. Cette action, « Vivre avec son Handicap au travail », s'inscrivait dans le cadre de la convention triennale signée avec le FIPHFP. Les personnels ont pu se mettre dans la peau de la cinquantaine d'agents en situation de handicap que compte l'hôpital dans ses effectifs en testant leurs capacités à travers différents ateliers : écrire avec un poids au bras ou un élastique simulant les troubles musculaires, ou encore marcher avec des lunettes dans les mêmes conditions qu'une personne malvoyante.



CONTACT PRESSE

Lucille Simon
TBWA\Corporate
lucille.simon@tbwa.com
06 33 21 48 66

www.fiphfp.fr

 @FIPHFP

Une gestion Caisse des Dépôts

GRUPE

