



DOSSIER DE PRESSE RÉSULTATS 2021



“Ces dernières années ont démontré nos capacités de résilience et détermination à construire cette société juste, belle et solidaire en laquelle nous croyons tous.”

En 2021, le FIPHFP a souhaité se projeter au-delà de la crise sanitaire, sociale et économique qui nous a impactés ces deux dernières années. Cet exercice nous semblait impératif, car malgré un début de retour à la « vie normale », il n’était aucunement question de relâcher nos efforts pour continuer à faire bouger les lignes en matière d’inclusion. Bien au contraire. Ensemble, nous avons poursuivi les actions mises en place en réponse à la crise, et avons pris le parti de passer à l’étape d’après.

Si les chiffres ont montré une certaine stabilité dans l’emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique, le Fonds est resté en alerte sur le fait que cette pandémie a davantage creusé le sillon des inégalités pour les personnes en situation de handicap. En plus d’un accompagnement financier, nous avons mutualisé nos forces pour apporter des axes de réflexion et de progrès en réponse aux nouveaux enjeux présentés par la situation.

Au national, une note relative aux nouveaux modes de travail pour les personnes en situation de handicap, qui propose des solutions potentielles, a par exemple été réalisée par le FIPHFP et son Conseil scientifique, puis partagée au plus grand nombre. En local, les directeurs territoriaux du handicap et Handi-Pactes, bras armés du FIPHFP sur les territoires, ont pensé et adapté leurs actions afin de poursuivre coûte que coûte le nécessaire travail de sensibilisation et de mobilisation des employeurs. Enfin, avec la poursuite du Tour de France de l’apprentissage, nous avons accéléré la mise en lumière de ce dispositif tremplin.

La 25^{ème} Semaine européenne pour l’emploi des personnes handicapées (SEEPH) a été un temps symboliquement très fort. Dédiée à la jeunesse, cette édition a permis de mettre en perspective les évolutions suite à 25 années de lutte en faveur de l’inclusion, mais aussi d’attirer l’attention sur la nécessité de poursuivre nos actions pour les générations futures.

Le FIPHFP salue l’intelligence, l’effort, et l’engagement collectif de tous les acteurs de l’inclusion sociale. Ces dernières années n’ont pas été faciles, mais ont démontré nos capacités de résilience et notre détermination à construire cette société juste, belle et solidaire en laquelle nous croyons tous.

**Françoise
Descamps-
Crosnier**
présidente du Comité
national du FIPHFP

2021 EN CHIFFRES



5,44 % (vs 5,58 % en 2020)

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



4,40 %

dans la Fonction publique D'ÉTAT



5,48 %

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE



6,67 %

dans la Fonction publique TERRITORIALE



255 859

bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2021

89 031

dans la Fonction publique D'ÉTAT

54 602

dans la Fonction publique HOSPITALIÈRE

112 226

dans la Fonction publique TERRITORIALE

LES AIDES PLATEFORME

17,32 M€ versés en 2021

+ 27,52 % par rapport à 2020

0,90 M€ Fonction publique d'État

2,39 M€ Fonction publique hospitalière

14,03 M€ Fonction publique territoriale

LES CONVENTIONS EMPLOYEURS

43,86 M€ versés en 2021

+ 15,40 % par rapport à 2020

13,36 M€ Fonction publique d'État

6,32 M€ Fonction publique hospitalière

24,18 M€ Fonction publique territoriale

LES PARTENARIATS

41,99 M€ versés en 2021

+ 5,55 % par rapport à 2020

2,24 M€ pour les 3 Fonctions publiques

39,54 M€ pour les actions communes

Agefiph et Pôle emploi

0,22 M€ pour les autres actions

communes

LES PACTES TERRITORIAUX

1,69 M€ versés en 2021

35 873

recrutements réalisés

11 640

maintiens dans l'emploi

105,22

millions d'€

d'interventions financées

138,19

millions d'€

de contributions émises



L'an dernier, je soulignais déjà la mobilisation admirable de toutes les parties prenantes du FIPHFP, après une année 2020 marquée par le début de l'épidémie du Covid-19. Dans l'urgence, nous avons su faire de notre force collective une ressource solide et motrice pour apporter des réponses et des solutions aux personnes qui en avaient le plus besoin.

Je suis fier d'affirmer aujourd'hui que cette dynamique a perduré en 2021. À l'échelle nationale comme à l'échelle régionale, grâce à nos directeurs territoriaux du handicap (DTH), à nos équipes du FIPHFP et de la Caisse des Dépôts, notre organisme gestionnaire et à nos Handi-Pactes, nous continuons à accompagner les employeurs et les agents au quotidien et sommes à l'écoute des nouveaux besoins émergents.

Pour rendre cette écoute possible, mais aussi pour mieux connaître la réalité du terrain, nous avons profité des périodes de stabilisation de l'épidémie pour aller à la rencontre de ceux qui font bouger les lignes et reculer la discrimination liée au handicap au quotidien. Nous avons rencontré de nombreux employeurs publics de la France entière à l'occasion des conventions signées en 2021. Chaque signature est une réussite pour le FIPHFP tant elle est synonyme de mise en place d'une politique durable en matière d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

En parallèle, le Tour de France de l'apprentissage « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage », initié en 2020 par le FIPHFP s'est poursuivi en 2021 dans 5 régions. Il a réuni des élus, des employeurs publics, des directeurs de CFA, des OPCO et divers acteurs locaux pour fédérer et faciliter le dialogue autour des opportunités qu'offre l'apprentissage dans la Fonction publique. À l'occasion de l'Inclusiv'Day, d'Alternance par DuoDay, de la SEEPH et du DuoDay, des échanges ont aussi été initiés pour faire connaître les opportunités ouvertes aux personnes en situation de handicap.

Ce sont ces rencontres quotidiennes qui enrichissent la connaissance terrain des équipes du FIPHFP et qui font la force de notre action collective. Elles contribuent à la réussite de notre mission, comme en attestent cette année les chiffres.

Marc
Desjardins
Directeur du FIPHFP



COVID-19 : LE FIPHFP FACE À UNE DEUXIÈME ANNÉE DE CRISE SANITAIRE

En cohérence avec les annonces de l'État dans le cadre du plan de relance et de l'état d'urgence sanitaire. Le Fonds a aussi intensifié sa communication autour des aides qui existaient avant la pandémie, et qui répondent depuis mars 2020 à un besoin grandissant d'accompagnement des employeurs, des travailleurs et des demandeurs d'emploi en situation de handicap.

DES MESURES RENFORCÉES ET UN LIEN CONSTANT ASSURÉ ENTRE DEMANDEURS D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP, EMPLOYEURS PUBLICS, ET LE FIPHFP

Depuis sa création, le FIPHFP accompagne les employeurs publics dans le maintien en l'emploi des agents en situation de handicap.

Dans un contexte où la pandémie de Covid-19 a profondément bouleversé l'activité des travailleurs handicapés, le Club DRH du Handi-Pacte Occitanie, le réseau du FIPHFP, a abordé le 9 septembre 2021 une thématique particulière : « Crise sanitaire et maintien en emploi : quel impact sur les pratiques ? »

Cette réunion a permis d'identifier les bonnes pratiques en la matière, en résonance avec la crise sanitaire :

- ▶ Garantir le maintien l'emploi.
- ▶ Une 3^{ème} génération de Handi-Pactes financés à hauteur de 1,43 M€ pour favoriser les initiatives locales.
- ▶ Accompagner le travail à domicile avec la publication de notes techniques pour réussir la transition vers le télétravail et des ateliers d'accompagnement en distanciel.
- ▶ Une communication continue et ininterrompue sous une multitude de formats en ligne : articles, webinaires, vidéos, documents récapitulatifs, formations à distance, etc..
- ▶ Un Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » pour sensibiliser les publics à la voie de l'apprentissage.

- ▶ Une édition 2021 de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées dédiée à la jeunesse en situation de handicap.
- ▶ « Alternance par DuoDay », un événement centré sur l'alternance, mettant en lien direct les employeurs publics et les candidats en situation de handicap en recherche d'un contrat d'alternance.



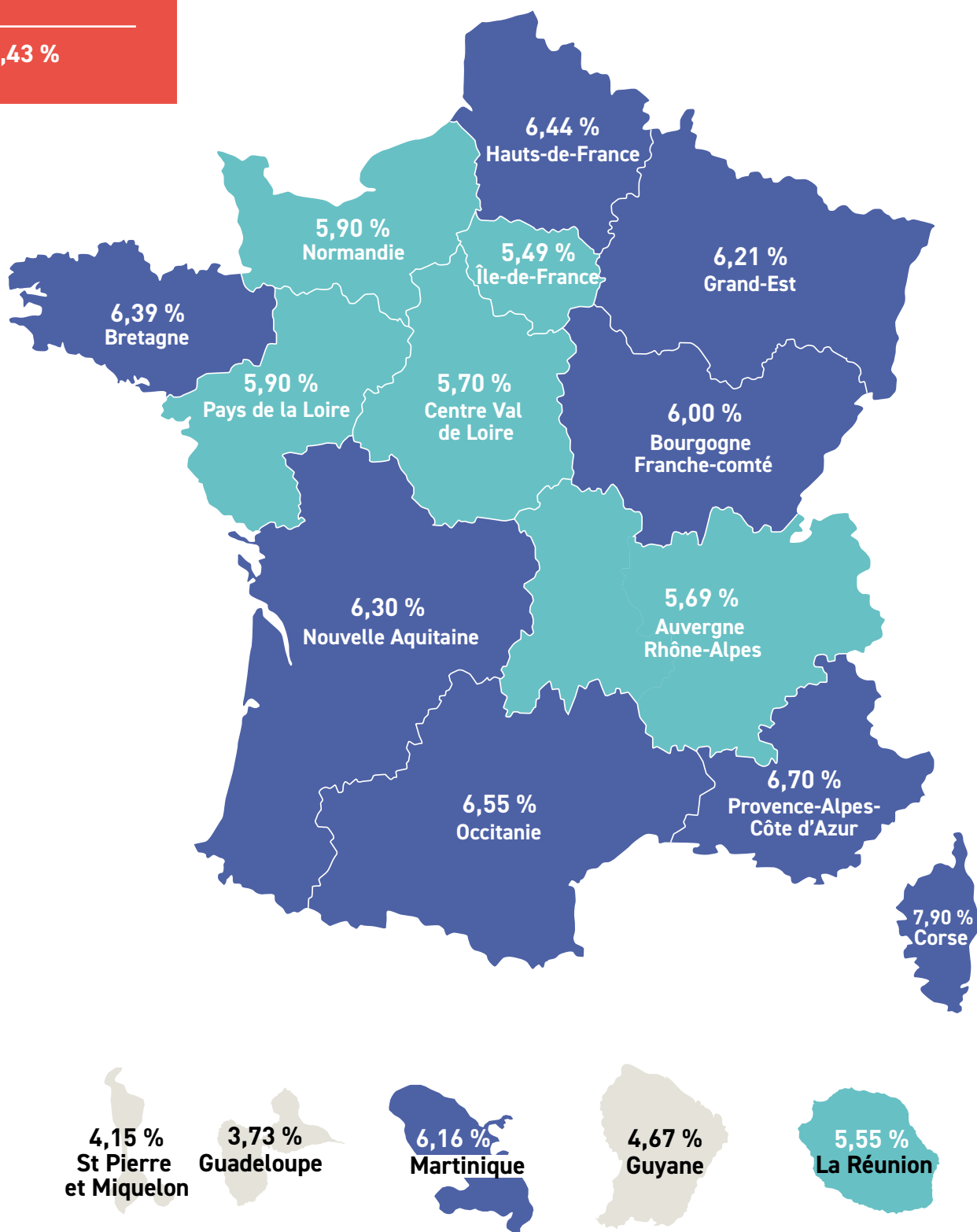
« Accompagner au quotidien les employeurs publics, les agents et les personnes à la recherche d'un emploi est dans l'ADN même du FIPHFP. Dès le début de la crise, nous avons continué d'apporter de l'aide à ces personnes mais nous avons aussi redoublé d'attention sur les potentiels risques d'exclusion des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. Ainsi, nous avons accompagné le déploiement des masques "inclusifs" transparents afin d'éviter l'isolement des personnes sourdes et malentendantes désemparées devant des personnes masquées, avec lesquelles elles ne peuvent pas interagir. »

*Françoise Descamps-Crosnier,
Présidente du Comité national du FIPHFP*

EMPLOYEURS NATIONAUX

4,43 %

Le taux d'emploi direct en région



En 2021, 9 régions dépassent les 6 % de BOE en emploi direct : Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Corse, Grand Est, Hauts-de-France, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA, Martinique. Elles étaient 7 en 2020. Et 6 affichent un taux d'emploi direct entre 5 et 6 % : Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire, Île-de-France, Normandie, Pays de la Loire, La Réunion.

SEEPH ET DUODAY :

DES ÉVÉNEMENTS NATIONAUX POUR SENSIBILISER À L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

« ALTERNANCE PAR DUODAY » : PROMOUVOIR L'ALTERNANCE INCLUSIVE

Le 27 mai 2021, le Secrétariat d'État chargé des personnes handicapées, avec le concours de ses partenaires l'Algeei, le FIPHFP, l'Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi et le réseau des Missions Locales, a lancé la première édition de « Alternance par DuoDay ». L'événement avait pour but de mettre en relation directe des employeurs engagés en faveur de l'inclusion et des candidats en situation de handicap à la recherche d'un contrat en alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage) pour initier les rencontres et sécuriser un maximum de contrats d'alternance pour les mois suivants.



SEMAINE EUROPÉENNE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES (SEEPH) ET DUODAY 2021

La 25^{ème} édition de la SEEPH s'est déroulée du lundi 15 au dimanche 21 novembre 2021. LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, co-organisateurs de la SEEPH, avec le soutien du Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées, ont proposé une édition dédiée à la jeunesse en situation de handicap. Parmi les temps forts de cette SEEPH 2021, le DuoDay s'est déroulé le 18 novembre 2021.

- ▶ 9 110 employeurs inscrits
- ▶ 30 252 offres de duos proposées par ces employeurs (contre 18 481 en 2019)
- ▶ 30 165 personnes en situation de handicap inscrites (contre 19 632 en 2019)
- ▶ 3 294 structures accompagnant des personnes impliquées.
- ▶ 17 000 duos enregistrés sur la plateforme duoday.fr (soit plus de 32% par rapport à 2019) et des milliers d'initiatives et de duos supplémentaires organisés dans toute la France et non référencés sur la plateforme.

« ALTERNANCE PAR DUODAY » : PROMOUVOIR L'ALTERNANCE INCLUSIVE

En 2021, la SEEPH a organisé un partenariat avec Antoine, dit «Antoine un handicapé», un influenceur et porte-parole de personnes en situation de handicap. Ce partenariat a pris la forme de 4 capsules vidéos animées par Antoine pour sensibiliser sur les enjeux du handicap dans l'emploi. Ces vidéos ont été diffusées lors du lancement de la SEEPH et relayées sur Youtube pour toucher le plus grand nombre.



Regardez la vidéo d'Antoine sur
« se former lorsqu'on est en situation de handicap »

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

QU'EST-CE QU'UNE CONVENTION ?

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

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

► La convention engage le FIPHFP à financer cette série d'actions en fonction d'un budget préalablement établi. Elle est signée pour une durée de 3 ans et est renouvelable.

QUELS AVANTAGES OFFRE LE CONVENTIONNEMENT AUX EMPLOYEURS ?

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

“ Le Fonds a considérablement accru son activité en atteignant un nombre de conventionnements historiquement élevé. Il est important de remarquer que le niveau d'intervention du FIPHFP est revenu au niveau de celui de l'année 2019, et cela malgré la succession des vagues épidémiques. Enfin, grâce à sa nouvelle convention d'objectifs et de gestion, le Fonds a intensifié ses actions de pédagogie et d'accompagnement des employeurs publics. ”

Bruno Koubi, vice-président du Comité National

En 2021, le FIPHFP a engagé
61,74 M€ dans le cadre
des conventions.

Fonction publique
D'ÉTAT



23,57 M€

Fonction publique
HOSPITALIÈRE



10,56 M€

Fonction publique
TERRITORIALE



27,60 M€

En 2021, un record historique de 129 conventions (27 primo conventions et 102 renouvellements) ont été approuvées par le comité d'engagement, ce qui représente une hausse de 22% des engagements pris par rapport à 2020. Cela équivaut à total d'engagement pluriannuel de 61 745 213 €.

En 2021, 123 conventions ont été validées par le Comité national et les Comités locaux, 23% de plus qu'en 2020. Le total d'engagement pluriannuel est de 50 865 740 €.

L'APPRENTISSAGE, UN TREMPLIN STRATÉGIQUE VERS L'EMPLOI

L'APPRENTISSAGE : EN 2021

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

Les versements effectués dans le cadre de l'apprentissage représentent 46,75 % du montant total des aides financées.

8 096 626 €

versés en 2021 en faveur de l'apprentissage dans le cadre des aides plateforme, contre 5 968 225 € en 2020, soit une augmentation de 35,66 % (+ 2,13 M€) ↗

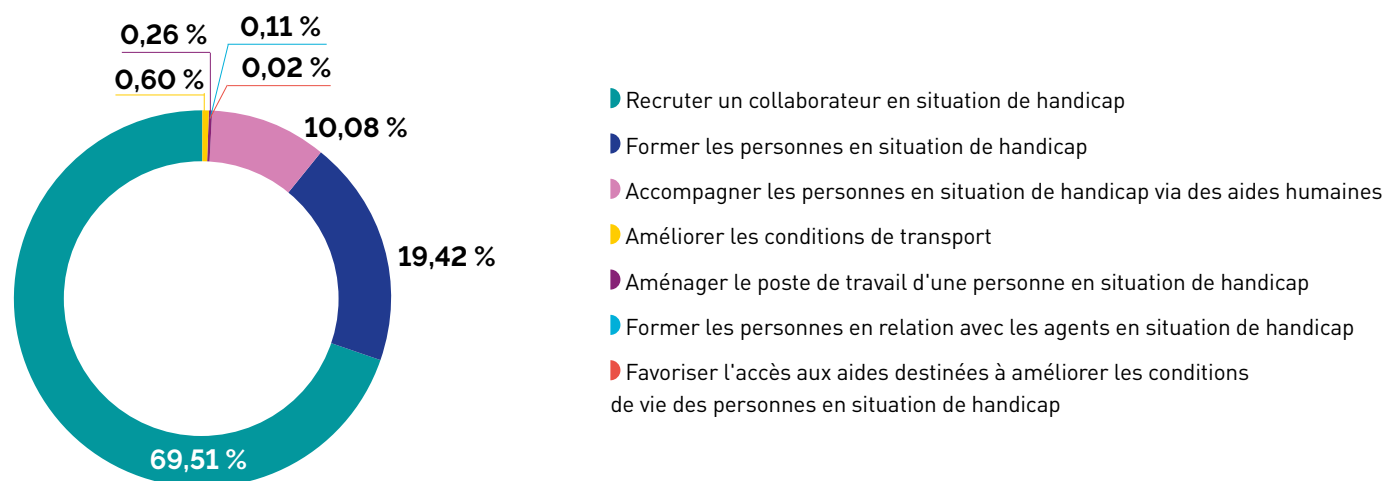
3 catégories de dépenses centralisent 99 % des versements en faveur des apprentis en situation de handicap :

69,51 % des versements pour le recrutement d'un collaborateur, soit 5,63 M€ ↗ (+ 30,47 % par rapport à 2020)

19,42 % des versements pour la formation des personnes, soit 1,57 M€ ↗ (+ 56,13 % par rapport à 2020)

10,08 % des versements pour l'accompagnement via des aides humaines, soit 0,82 M€ ↗ (+ 34,88 % par rapport à 2020)

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



« CAP SUR LES COMPÉTENCES, CAP SUR L'APPRENTISSAGE »

Un Tour de France de l'apprentissage a été lancé en 2021 et s'est tenu dans 5 régions françaises. En 2022, les régions Antilles-Guyane et Île-de-France clôtureront ce Tour « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage, » avec la tenue de leurs éditions régionales respectives. Ce cycle d'événements avait vocation à faire étape dans toutes les régions de France, pour réunir et faire dialoguer différents acteurs autour de l'apprentissage dans la Fonction publique : élus, directeurs de CFA, employeurs publics, OPCO et autres acteurs locaux.

LE FIPHFP

TOUJOURS MOBILISÉ FACE AUX DÉFIS DE L'EMPLOI DU HANDICAP

Le FIPHFP reste à l'écoute des évolutions de la société, du monde du travail et du quotidien des agents des 3 versants de la Fonction publique. C'est cette capacité à veiller sur les tendances et à se projeter vers l'avenir qui permet au Fonds de proposer des leviers d'actions pertinents à court et à moyen terme. Depuis le début de la crise Covid-19, le monde bouge et se transforme de plus en plus vite. Plus que jamais, le FIPHFP oriente ses réflexions vers l'avenir, afin de garantir à tous les travailleurs des administrations publiques qui évoluent au quotidien avec un handicap des conditions de travail optimales.

Réflexion n° 1

Comment transformer positivement les mouvements liés aux prochains départs de retraite

33 % des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la Fonction publique ont 56 ans ou plus. Ce pourcentage augmente petit à petit chaque année : il représentait 29,1 % en 2018, puis 30 % en 2019 et 31 % en 2020, et il va continuer à progresser légèrement chaque année.

L'évidence se dessine petit à petit : le nombre des agents BOE va être amené à baisser car ils devraient être nombreux à partir en retraite les prochaines années. Ce mouvement pourrait se transformer en opportunité pour les personnes en situation de handicap souhaitant rejoindre la Fonction publique. Une génération de BOE qui part prochainement à la retraite permettra à la suivante d'intégrer des équipes qui ont appris à collaborer avec des personnes en situation de handicap dans leur activité quotidienne, et qui n'auront aucune difficulté ni frein à inclure ces personnes au sein de leur structure.

Le départ en retraite d'une génération d'agents handicapés permet ainsi, non pas de diminuer le taux d'emploi de personnes handicapées dans la Fonction publique, mais de permettre à une nouvelle génération de travailleurs d'obtenir un poste rapidement.



Réflexion n° 2

Faciliter le lien entre CFA et employeurs

Les employeurs de la Fonction publique sont nombreux à mener des politiques volontaristes en matière d'inclusion, et l'égalité des chances est souvent une priorité pour eux. Ils se heurtent cependant à des difficultés en matière d'identification et de recrutement des travailleurs handicapés.

Le Tour de France « Cap sur les compétences, Cap sur l'apprentissage » lancé à l'occasion des 15 ans du FIPHFP permet la rencontre entre les CFA (Centres de formations d'apprentissages) et les employeurs en facilitant leur mise en contact. C'est aussi une opportunité de sensibiliser les recruteurs de la Fonction publique sur le recrutement des travailleurs en situation de handicap et la possibilité de les aider à s'insérer par la voie de l'apprentissage, sans limite d'âge. Ce Tour de France se terminera en 2022 avec deux derniers arrêts en région.

Dans la continuité de l'apprentissage et de la mise en relation des demandeurs d'emploi et des recruteurs, le FIPHFP continuera de valoriser le dispositif d'Emploi Accompagné, qui permet aux travailleurs handicapés de bénéficier d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle. Ce dispositif concerne tout autant le travailleur que son employeur.

Réflexion n° 3

Faciliter le lien entre demandeurs d'emploi et recruteurs

Bien que la résilience du FIPHFP ait permis d'accompagner les collectivités et personnes en situation de handicap dans la mise en place du télétravail, la crise sanitaire a poussé le FIPHFP à changer ses pratiques et aller de manière pro-active vers des sujets encore peu traités.

Certains handicaps sont encore trop peu pris en charge et les personnes atteintes d'autisme ou de handicaps psychiques restent peu accompagnées par rapport à d'autres handicaps dans la formation, le recrutement et l'aménagement du poste de travail dans les métiers de la Fonction

publique. Le FIPHFP a choisi de sensibiliser à l'aménagement des postes et l'accompagnement des travailleurs atteints de troubles psychiques afin qu'ils puissent effectuer leurs tâches dans des conditions optimales. L'accessibilité numérique par les personnes atteintes de troubles sensoriels mais aussi psychiques, mentaux ou cognitifs est un autre sujet que le FIPHFP souhaite explorer dans le futur. La vitesse à laquelle se sont développées les technologies numériques et ont été adoptées au quotidien dans le travail n'a pas pris en compte certaines personnes, qui ont pu se sentir isolées. Le Comité national du FIPHFP a créé, en automne 2021, une Commission de l'accessibilité numérique. Cette commission examinera divers sujets liés à l'accessibilité numérique dès cette année, pour réduire le fossé qui s'est parfois renforcé avec la démocratisation du télétravail.



Réflexion n°4

Agir, en prévention, dans les parcours des personnes en situation de handicap

En plus des axes « maintien dans l'emploi » et « recrutement », le FIPHFP a fait le choix, fin 2021 d'intégrer un nouvel axe baptisé « reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes ». Ainsi, l'approche initiale s'enrichit, en cohérence avec le souhait du FIPHFP d'optimiser l'accompagnement des personnes en situation de handicap, notamment au moment où la personne se déclare BOE ou va se déclarer.

C'est un saut qualitatif important dans l'accompagnement des agents, pour le maintien en emploi et la lutte contre la désinsertion professionnelle.

Ainsi, outre le recrutement et le maintien en emploi (notamment en fin d'activité professionnelle), le FIPHFP montre une orientation nouvelle vers davantage de prévention et d'accompagnement des personnes en situation de handicap ou en voie d'inaptitude, tout au long de leur parcours professionnel.



CONTACTS PRESSE

Pierre-Yves Galléty

pierre-yves.galley@tbwa-corporate.com
06 42 98 71 47

Léa Valleix

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

