

28 juin 2018



DOSSIER DE PRESSE DU FIPHP

## **BILAN ET RÉSULTATS 2017**

---

Contact presse : Lucille Simon, TBWA\Corporate, [lucille.simon@tbwa.com](mailto:lucille.simon@tbwa.com), 06 33 21 48 66

Site internet : [www.fiphp.fr](http://www.fiphp.fr)

Compte Twitter : <https://twitter.com/FIPHP>

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 de 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

Le taux d'emploi légal a augmenté de 1,75 points entre 2006 et 2017.

2006 : 3,74 %

2007 : 4 %

2008 : 4,21 %

2009 : 4,38 %

2010 : 3,99 %

2011 : 4,22 %

2012 : 4,39 %

2013 : 4,64 %

2014 : 4,90 %

2015 : 5,17 %

2016 : 5,32 %

2017 : 5,49 %

### 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 %

28 juin 2018

La pyramide des âges illustre un vieillissement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

BOE de moins de 25 ans : 1 %

BOE entre 26 et 40 ans : 16 %

BOE entre 41 et 55 ans : 55 %

BOE de 56 ans et plus : 28 %

28 juin 2018

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

Hauts-de-France : **6,4** %  
Normandie : **5,95** %  
Grand-Est : **6,15** %  
Île-de-France : **5,48** %  
Bretagne : **6,42** %  
Pays de la Loire : **6** %  
Centre-Val de Loire : **5,77** %  
Bourgogne-Franche-Comté : **5,91** %  
Nouvelle-Aquitaine : **6,34** %  
Auvergne-Rhône-Alpes : **5,6** %  
Occitanie : **6,53** %  
Provence-Alpes-Côte d'Azur : **6,49** %  
Corse : **8,25** %  
Guadeloupe : **2,81** %  
Guyane : **4,09** %  
La Réunion : **4,95** %  
Martinique : **5,36** %

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

### Les 5 missions du FIPHFP

1. Favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap
2. Aider à leur maintien dans l'emploi
3. Contribuer à un environnement professionnel numérique accessible
4. Valoriser l'apprentissage
5. Soutenir la formation professionnelle des agents en situation de handicap et sensibiliser l'environnement professionnel

*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

##### Déclarations 2015

Fonction publique d'État : 4 099 recrutements  
Fonction publique hospitalière : 5 036 recrutements  
Fonction publique territoriale : 15 537 recrutements  
Total : 24 672 recrutements

##### Déclarations 2016

Fonction publique d'État : 3 855 recrutements  
Fonction publique hospitalière : 6 086 recrutements  
Fonction publique territoriale : 17 187 recrutements  
Total : 27 128 recrutements

##### Déclarations 2017

Fonction publique d'État : 3 527 recrutements  
Fonction publique hospitalière : 6 691 recrutements  
Fonction publique territoriale : 18 044 recrutements  
Total : 28 262 recrutements

28 juin 2018

## LES MAINTIENS DANS L'EMPLOI SE STABILISENT

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

### **Déclarations 2015**

Fonction publique d'État : 1 508 maintiens dans l'emploi

Fonction publique hospitalière : 5 558 maintiens dans l'emploi

Fonction publique territoriale : 8 683 maintiens dans l'emploi

Total : 15 749 maintiens dans l'emploi

### **Déclarations 2016**

Fonction publique d'État : 2 706 maintiens dans l'emploi

Fonction publique hospitalière : 5 784 maintiens dans l'emploi

Fonction publique territoriale : 8 374 maintiens dans l'emploi

Total : 16 864 maintiens dans l'emploi

### **Déclarations 2017**

Fonction publique d'État : 2 430 maintiens dans l'emploi

Fonction publique hospitalière : 6 340 maintiens dans l'emploi

Fonction publique territoriale : 7 805 maintiens dans l'emploi

Total : 16 575 maintiens dans l'emploi

## 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 : **91 %**
- Numérique : **7 %**
- Écoles du service public : **2 %**

**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<sup>er</sup> 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 sont aidés par le FIPHFP chaque année.

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

Source : DGAFP

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

**9,9 %** dans la fonction publique hospitalière

**5,5 %** dans la fonction publique territoriale

**3 %** dans la fonction publique de l'État

**FOCUS** : 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.

### 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.

28 juin 2018

**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** sont financés de manière indirecte par le FIPHFP à travers les partenariats avec l'Agefiph et le CNFPT.

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



28 juin 2018

## **DES RÉSULTATS QUI SE MAINTIENNENT MALGRÉ LA RÉDUCTION DES INTERVENTIONS**

### DES INTERVENTIONS IMPACTÉES PAR LA FORTE BAISSÉ DES CONTRIBUTIONS

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

#### **Évolution des dépenses d'intervention (en millions d'euros) :**

2007 : 7,38 millions d'euros

2008 : 37,81 millions d'euros

2009 : 69,79 millions d'euros

2010 : 90,45 millions d'euros

2011 : 86,28 millions d'euros

2012 : 126,87 millions d'euros

2013 : 160,83 millions d'euros

2014 : 181,05 millions d'euros

2015 : 159,95 millions d'euros

2016 : 157 millions d'euros

2017 : 128,84 millions d'euros

### 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.

#### **Répartition des aides plateforme payées en 2016 par fonction publique (en millions d'euros) :**

- Fonction publique d'État : 1,03 million d'euros
- Fonction publique hospitalière : 3 millions d'euros
- Fonction publique territoriale : 10,3 millions d'euros

#### **Répartition des 92 conventions validées en 2017 par fonction publique :**

28 juin 2018

- Fonction publique d'État : 15 conventions
- Fonction publique hospitalière : 21 conventions
- Fonction publique territoriale : 56 conventions

Au total, le FIPHP compte 386 conventions actives en 2017.

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

Handi-Pactes : 3,69 millions d'euros

Partenariats : 44,93 millions d'euros

Sensibilisation : 0,37 million d'euros

28 juin 2018

## **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'euros) :**

2007 : 165,49 millions d'euros

2008 : 165,49 millions d'euros

2009 : 185,4 millions d'euros

2010 : 212,52 millions d'euros

2011 : 188,11 millions d'euros

2012 : 164,01 millions d'euros

2013 : 148,66 millions d'euros

2014 : 130,99 millions d'euros

2015 : 126,09 millions d'euros

2016 : 132,01 millions d'euros

2017 : 120,88 millions d'euros

**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,

28 juin 2018

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 œuvre 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 € a permis de contribuer au financement d'actions ayant pour objet 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.