

Paris, le mardi 4 septembre 2018

**DE L'EGALITE DES DROITS ET DES CHANCES A L'EGALITE REELLE  
REFORME DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE DE HANDICAP (PSH)  
PROPOSITIONS DE LA DIRECTION DU FIPHFP**

La nécessité de réformer le modèle actuel d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap a conduit le FIPHFP sous l'impulsion de son Comité National et son gestionnaire la Caisse des Dépôts à initier depuis quelques mois une réflexion globale à partir des différents éléments de contexte et travaux en cours.

Si le cadre législatif et réglementaire sur le handicap est posé, il n'en est pas moins complexe et génère trop de fonctionnements en silo.

Il s'agit aujourd'hui de décloisonner, **rendre lisible et facilement accessible les réponses proposées aux personnes en situation de handicap et aux employeurs** en construisant des solutions à partir des besoins de ces personnes et de l'expertise des différents acteurs du monde du handicap.

Cela doit passer par une offre de services assurant un **suivi pérenne du travailleur handicapé**. Il est déterminant par conséquent d'ajuster cet accompagnement aux étapes clés de son parcours de vie pour in fine pouvoir **garantir une évolution de carrière**. En parallèle, la garantie d'un continuum de parcours (articulation entre les acteurs de l'orientation, de l'insertion et du maintien) vient renforcer cette volonté.

Enfin, une **articulation renforcée entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques** doit être recherchée permettant d'en **fluidifier les échanges**.

Dans le cadre de la concertation engagée sur l'évolution de l'offre de service aux personnes handicapées et aux employeurs, la présente note a pour objet de présenter un ensemble de propositions sur les thématiques de travail proposées. Un tableau en annexe permet de mettre en relation ces propositions avec les recommandations des rapports de Mme Dominique Gillot, MM. Adrien Taquet et Jean François Serres ainsi que de la mission IGAS IGF relative aux perspectives d'évolution du FIPHFP et de l'AGEFIPH.

# L'offre

## 1. Les bénéficiaires de l'offre de service

### 1.1 Contexte et constats :

L'insertion des personnes en situation de handicap (PH) est une composante de la politique de gestion des ressources humaines des employeurs publics. Ils déclarent leur situation au regard de l'obligation d'emploi, mettent en place leur politique handicap et sollicitent pour sa mise en œuvre le concours du FIPHFP.

Ainsi, la relation du FIPHFP avec les personnes en situation de handicap dans la fonction publique est intermédiée par les employeurs publics. Il est leur interlocuteur de référence dans la mise en œuvre de leur politique d'inclusion socioprofessionnelle pour permettre à tout agent en situation de handicap de vivre, notamment grâce à l'emploi, sa pleine citoyenneté participative.

Cette relation quotidienne privilégiée a permis au FIPHFP d'établir **quatre constats majeurs** sur le sujet des bénéficiaires de l'offre d'intervention :

- ⇒ une lisibilité imparfaite des notions de bénéficiaires, source de difficultés pour l'employeur dans la mise en œuvre de sa politique handicap. Ainsi, l'une des difficultés actuellement rencontrées par les employeurs publics réside dans la définition même de « *personnes bénéficiaires* » en situation de handicap ;
- ⇒ une méconnaissance par l'employeur public de la portée de l'obligation d'aménagement raisonnable malgré les travaux remarquables du Défenseur des Droits ;
- ⇒ une posture plutôt passive de l'employeur public dans la recherche d'optimisation des compensations et d'efficience ;
- ⇒ la nécessité d'accompagner plus spécifiquement les PME*p* (*petits et moyens employeurs publics*) afin d'écartier le risque de découragement et plus globalement d'inégalité des territoires dans l'accès à l'offre d'intervention.

### 1.2 Propositions et offre de services :

Il s'agit donc aujourd'hui de rendre lisible et facilement accessible les réponses proposées aux personnes en situation de handicap et aux employeurs publics en construisant des solutions à partir des besoins de ces personnes.

Il s'agit également d'identifier les vecteurs qui permettront la mise en relation avec ces employeurs, et inciteront ces derniers à s'engager durablement dans la mise en œuvre d'une politique handicap.

Dans ce contexte, le FIPHFP propose quatre mesures participant de cette volonté collective de réforme.

- **Proposition N°1 : clarifier la notion de BOE et de bénéficiaire des offres d'intervention.**

Actuellement deux périmètres coexistent :

- ⇒ celui permettant à l'employeur public de respecter l'obligation d'emploi : il s'agit de la notion de bénéficiaire de l'obligation d'emploi ;
- ⇒ celui permettant à la personne en situation de handicap de bénéficier de l'offre de compensation du FIPHFP.

Chaque périmètre regroupant une dizaine de possibilités, une certaine ambiguïté existe pour les employeurs publics.

Afin de simplifier l'accès aux prestations de compensation, seule la notion de RQTH (*reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés*) pourrait être retenue. **Pour ne pas être restrictive, cette proposition doit s'articuler avec la suivante.**

- **Proposition N°2 : Simplifier la délivrance de la RQTH et élargir le champ des prescripteurs.**

Pour les PH en emploi, le médecin du travail pourrait se prononcer sur les renouvellements de RQTH. Par ailleurs, afin d'éviter les ruptures, l'avis d'inaptitude définitif vaudrait RQTH.

En l'absence (*malheureusement constatée*) de médecin de prévention ou du travail, les infirmiers seraient autorisés à prescrire des aménagements.

Pour les demandeurs d'emploi et les apprentis, les MDPH resteraient prescriptrices.

- **Proposition N°3 : Intensifier l'accompagnement des PME<sub>p</sub> (petits et moyens employeurs publics) pour renforcer l'égalité des territoires dans la mise en œuvre des politiques handicap.**

a) L'accompagnement des PME<sub>p</sub> dans la Fonction Publique Territoriale

Près de 500 000 agents sur les 1,9 millions de fonctionnaires territoriaux travaillent dans des structures de type PME<sub>p</sub> ; 25 000 BOE environ sont concernés.

Du fait de leur éloignement de l'écosystème et des dispositifs dédiés au handicap, leurs employeurs rencontrent des difficultés dans la mise en œuvre des dispositifs de compensation (insertion et maintien en emploi).

Les centres départementaux de gestion<sup>1</sup> ont pour mission d'aider les collectivités locales dans la gestion des ressources humaines.

Le FIPHFP apporte une réponse adaptée à cette situation par l'intermédiaire de son partenariat avec les centres départementaux de gestion de la fonction publique territoriale (CDG). Celui-ci a fait l'objet en 2018 d'un réajustement des axes clef que sont l'emploi et le maintien en emploi des PH dans les PME<sub>p</sub>:

- ⇒ information et sensibilisation des acteurs territoriaux : recentrage des actions sur les publics prioritaires et / ou les plus sensibles ;
- ⇒ emploi et recrutement des personnes en situation de handicap : rééquilibrage des financements au profit de l'insertion et de l'apprentissage ;
- ⇒ mutualisation des moyens au service du maintien dans l'emploi et du reclassement.

Un financement fléché « projets innovants » permet d'accompagner des montages spécifiques présentés par les acteurs locaux en s'ajustant à une problématique relative au bassin d'emploi, à l'écosystème inclusif ou en complétant des dispositifs existants dédiés au handicap.

b) L'accompagnement des PME<sub>p</sub><sup>2</sup> dans la Fonction Publique Hospitalière : la création du référent handicap mutualisé (RHM) en partenariat avec la Fédération Hospitalière de France

L'enjeu ici est double :

a) **Côté employeurs**, ce dispositif permet aux établissements de type PME<sub>p</sub> de lancer leur politique handicap et/ou de la mettre en œuvre. Il est le facilitateur dans la relation FIPHFP – employeurs depuis les phases de déclaration jusqu'à l'accès à l'offre d'intervention. Il permet également de développer et animer un réseau associant : employeurs hospitaliers, Handi-Pacte, organismes de placement spécialisé, COMETE,...

<sup>1</sup> L'affiliation est obligatoire pour les communes employant jusqu'à 350 agents, et facultative au-delà ainsi que pour les départements et les régions.

<sup>2</sup> Etablissements de moins de 500 agents.

b) **Côté agents**, le RHM accompagne « in situ » les agents en situation de handicap dans leur évolution et reconversion professionnelle. Il structure les parcours d'insertion et de maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap, notamment dans le cadre des actions régionales inter fonction publique et d'autres employeurs partenaires.

Actuellement 5 régions sont concernées, une dizaine de RHM sont désormais en activité.

- **Proposition N°4 : Réorienter progressivement les modalités d'intervention du FIPHFP en réaffirmant le principe d'aménagement raisonnable par l'employeur public et celui de l'optimisation des aides apportées**

L'offre d'intervention du FIPHFP couvre les besoins exprimés tant par les personnes de situation de handicap que par les employeurs publics.

Pour autant, l'activation de ces aides s'effectue par l'employeur public uniquement. C'est un choix initial de gouvernance de responsabiliser les employeurs, notamment à travers leur obligation d'aménagement raisonnable.

La volonté est de placer l'employeur au centre du dispositif des acteurs de la compensation afin qu'il s'approprie pleinement les enjeux d'une politique handicap. Dans un contexte où la pluralité des acteurs rend parfois complexe les parcours d'insertion et de maintien en emploi des PH, le FIPHFP réaffirme cette volonté.

- a) Le FIPHFP réoriente progressivement son modèle d'intervention afin d'accompagner l'employeur dans son rôle d'«aménageur raisonnable».

a) **La mise en place d'un « ticket modérateur »** : le FIPHFP prend actuellement en charge le surcoût de l'aménagement lié au handicap. Ce mode opératoire est souvent complexe à mettre en œuvre par l'employeur. Une notion de « ticket modérateur » est à l'étude afin de clarifier et simplifier le rôle respectif de chacun en rappelant ainsi à l'employeur son obligation d'aménagement raisonnable ;

b) **Une participation financière de l'employeur public adossée à son taux d'emploi légal.** Les règles de conventionnement ont récemment été modifiées pour établir notamment un lien entre l'appui financier du FIPHFP à la convention et le Taux d'Emploi Légal de l'employeur public. Plus largement le FIPHFP négocie avec l'employeur son taux d'autofinancement de la politique handicap en fonction de sa situation concrète. Il conviendrait d'intensifier cette tendance afin d'associer davantage l'employeur à la mise en œuvre de son obligation d'aménagement raisonnable.

- b) Le FIPHFP revisite ses interventions et propose des options garantissant une utilisation optimisée des compensations.

c) Le catalogue d'intervention du FIPHFP a été modifié. Il est désormais possible pour l'employeur de faire appel à un **dispositif de covoiturage** en lieu et place des transport de type « taxi ou Uber ». D'autres adaptations doivent être proposées dans ce sens.

d) Concernant **l'aménagement des postes de travail**, le FIPHFP propose de permettre à l'agent en situation de handicap effectuant une **mobilité** de garder sur son nouveau poste les équipements déjà acquis dans le cadre de ses précédentes fonctions. Outre l'économie globale réalisée grâce à la mise en place de cette proposition, la personne en situation de handicap pourrait ainsi très rapidement être opérationnelle dans ses nouvelles fonctions ce qui est très rarement le cas actuellement du fait d'un nouvel aménagement de poste à chaque mobilité.

## 2. L'accessibilité et la lisibilité de l'offre de service

### 2.1 Contexte et constats :

Le FIPHFP gère annuellement plus de 12 000 demandes d'interventions directes et propose une offre d'intervention composée de 34 types d'aides.

L'accès, la lisibilité et l'évolution de cette offre de service fait l'objet de cinq constats :

- ⇒ un taux de rejet conséquent (un tiers environ) des demandes d'aides directes résultant majoritairement de la méconnaissance par l'employeur public des différentes conditions d'activation ;
- ⇒ une information du rejet intervenant trop tardivement dans le processus de demande d'intervention par l'employeur public ;
- ⇒ une mobilisation jugée complexe pour les acteurs de l'insertion et du maintien du fait d'un nombre d'aides trop important pour une bonne appropriation par des acteurs occasionnels<sup>3</sup> ;
- ⇒ une complexité accentuée pour les conseillers de Pôle emploi et des OPS par de nombreuses différences dans la mobilisation, le périmètre et les conditions d'attribution des aides du secteur public et privé ;
- ⇒ une méconnaissance de l'offre du secteur public par les acteurs du placement et de l'accompagnement (opérateurs de placement spécialisés, Pôle emploi, missions locales, jobcoach,...).

### 2.2 Propositions et offre de service :

a) L'accessibilité de l'offre :

- **Proposition N°5 : Mettre à disposition des employeurs publics et des PH un outil permettant d'évaluer rapidement les aides disponibles à partir des besoins exprimés.**

Le rapport de MM. Adrien Taquet et Jean François Serres présente l'idée d'une plateforme numérique nationale d'information et de services personnalisés et géolocalisés.

Le bouquet de services envisagé comporterait un espace permettant à la personne en situation de handicap ou à l'employeur d'estimer, à partir de ses besoins, les différentes possibilités d'aides offertes notamment par le FIPHFP.

L'accès à l'offre s'effectuant à partir de la situation évoquée et non plus à partir d'un catalogue d'intervention.

- **Proposition N°6 : Généraliser la formation assurée par le FIPHFP aux collaborateurs des OPS, Pôle emploi et missions locales.**

Dans le cadre de la convention de partenariat FIPHFP – CHEOPS signée en 2017, un cycle de formation a débuté sur l'ensemble du territoire pour les salariés des OPS. Cette formation a été construite par le FIPHFP afin de présenter aux OPS l'offre d'intervention du FIPHFP.

Cette formation pourrait être élargie à d'autres opérateurs.

---

<sup>3</sup> Le guide *METODIA (mode d'emploi technique de l'offre d'intervention)* de l'Agefiph liste 32 aides et le catalogue des interventions du FIPHFP en décrit 34, ce qui fait un total de 66 aides à connaître pour une personne couvrant les secteurs public et privé, comme un conseiller Pôle emploi par exemple.

b) La lisibilité de l'offre :

- **Proposition N°7 : Faire converger les offres entre le secteur public et le secteur privé.**

Dans le cadre de la mission IGAS IGF conduite en 2017 et publié en janvier 2018 concernant l'AGEFIPH et le FIPHFP, les rapporteurs ont noté une offre d'intervention jugée trop segmentée pour une bonne appropriation par des acteurs occasionnels (32 types d'intervention proposées par l'AGEFIPH et 34 par le FIPHFP).

La convention de partenariat conclut entre l'AGEFIPH et le FIPHFP prévoit ce travail d'harmonisation.

Cette harmonisation doit s'opérer en privilégiant la lisibilité pour les personnes elles-mêmes, pour les conseillers Pôle Emploi et les Organismes de Placement Spécialisé et en préservant les avancées du FIPHFP sur le maintien dans l'emploi dans la durée tout au long du parcours professionnel, sans sélection ni discrimination.

c) L'adéquation et l'évolution de l'offre

- **Proposition N°8 : Permettre une meilleure harmonisation des politiques en mutualisant les expertises FIPHFP - AGEFIPH.**

Différentes propositions pourraient être envisagées :

- introduire au Comité national ou Conseil d'administration de chaque fonds un représentant de l'autre fonds ainsi qu'un représentant de Pôle Emploi et des OPS ;
- fusionner le Conseil scientifique du FIPHFP et le Comité innovation de l'AGEFIPH;
- créer une commission commune des interventions ;
- aligner la représentation des associations au Comité national du FIPHFP sur celle des employeurs et des organisations syndicales du secteur privé.

- **Proposition N°9 : Instaurer un cercle « expérience client »**

Le FIPHFP interroge régulièrement le contenu de son offre et son évolution au travers d'un comité des interventions.

Ce comité doit être ouvert à des usagers (personnes en situation de handicap et employeurs publics) afin de créer un cercle d'expérience client permettant à l'offre d'intervention d'évoluer au plus près des attentes des usagers.

## **LE PARCOURS**

Le parcours d'une personne en situation de handicap et son inclusion professionnelle s'inscrit dans un processus potentiellement générateur de difficultés et/ou de ralentissements qui, globalement, conduit à constater un taux de chômage de cette population plus élevé que celui des autres salariés ou agents.

Trois étapes charnières déterminantes ont ainsi été identifiées :

- ⇒ l'accès à la formation initiale ou continue ;
- ⇒ l'accès à la première expérience professionnelle et/ou premier emploi ;
- ⇒ la poursuite de l'activité professionnelle lors de la survenance d'un handicap.

Des facteurs sociétaux viennent accentuer les difficultés constatées sur ce parcours :

- ⇒ un taux global de chômage de la population active encore très élevé ;
- ⇒ l'accélération de la disparition des emplois peu qualifiés dans l'industrie et les autres secteurs et l'évolution des profils recrutés : polyvalence, capacité d'adaptation, performance immédiate, excluant de fait les publics fragiles ;
- ⇒ un vieillissement de la population active et l'accroissement des maladies professionnelles invalidantes ;
- ⇒ une politique de prévention insuffisamment engagée.

L'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap doit conduire le FIPHFP à poursuivre son action sur l'ensemble du parcours de la personne en situation de handicap facilitant son accès et son maintien dans l'emploi (formation, accompagnement vers et dans l'emploi et le développement des passerelles entre emplois protégés et milieu ordinaire d'emploi) :

### **1. L'offre d'accompagnement pour favoriser le recrutement**

#### ***1.1 Contexte et constats :***

Parmi les freins rencontrés à l'emploi des personnes en situation de handicap, l'un d'entre eux tient à la méconnaissance du handicap et à la représentation des stéréotypes. C'est le constat établi régulièrement par les équipes du FIPHFP lors de leurs interventions dans des conférences organisées pour un public de futurs managers.

La méconnaissance du secteur public et des différentes modalités de recrutement d'une personne en situation de handicap constitue également un frein à l'insertion dans la Fonction publique.



## 1.2 Propositions et offre de service :

- **Proposition N°10 : Généraliser la formation assurée par le FIPHFP (OPS, Pôle emploi et les missions locales) aux dispositifs spécifiques d'accès à la fonction publique pour les personnes en situation de handicap (aménagement des épreuves du concours, art. 27 et 38, Commission d'équivalence des diplômes...)**

Dans le cadre de la convention de partenariat FIPHFP – CHEOPS signée en 2017, un cycle de formation a débuté sur l'ensemble du territoire pour les salariés des OPS. Cette formation a été construite par le FIPHFP afin de transmettre aux OPS les éléments clés permettant de proposer aux TH en recherche d'emploi une réponse adaptée :

- ⇒ modalités d'entrée dans la fonction Publique,
- ⇒ présentation des différentes bases de sourcing,
- ⇒ différentes étapes du maintien au licenciement pour inaptitude,...

Cette formation pourrait être élargie à d'autres opérateurs.

- **Proposition N°11 : Sensibiliser les futurs managers de la Fonction publique à la question du handicap en généralisant des dispositifs de formation déjà existants mais limités dans les différentes écoles de formation des trois versants de la Fonction publique.**

Le handicap doit être au centre de l'innovation managériale.

Le FIPHFP propose de développer de nouvelles actions en se rapprochant d'autres instituts : Institut National de Travail, de l'Emploi et de la Formation (INTEF), Ecole de management et des ressources humaines (EMRH),...

## 2. L'offre et les modalités d'accompagnement des parcours d'insertion dans l'emploi des TH

Il s'agit ici d'organiser la mise en relation avec les employeurs et les conduire à créer les conditions matérielles et d'accompagnement adéquat pour les collaborateurs concernés.

Le sujet de l'emploi accompagné ne sera pas abordé ici. Ce dispositif n'appartient plus au domaine de la proposition mais de l'existant. Le FIPHFP, dès sa création, a intégré dans son offre d'intervention des dispositifs permettant un accompagnement dans l'emploi tant pour l'employeur que pour la PH. La nécessité de ce modèle n'est plus à démontrer, désormais un seul enjeu demeure : celui de la recherche d'un modèle économique permettant de garantir son utilisation « à plus haute dose ».

Le FIPHFP serait favorable à une multiplication par dix de l'engagement actuel pour rejoindre les standards européens et une fluidification du circuit MDPH.



## **2.1 Contexte et constats :**

En 2017, la fonction publique a recruté plus de 28 000 personnes en situation de handicap. Depuis l'origine du FIPHFP, le nombre annuel de recrutements a quasiment triplé, faisant du secteur public un acteur moteur et motivé sur le sujet de l'insertion des PH.

L'implication résolue de l'Etat, en sa qualité d'employeur, est primordiale pour que la fonction publique soit exemplaire en matière d'insertion.

Pour autant, dans ce contexte volontariste, le FIPHFP constate une difficulté croissante pour les employeurs publics à afficher des objectifs ambitieux de recrutement. Plusieurs facteurs sont identifiés :

- ⇒ une inadéquation entre le vivier et les besoins des employeurs souvent lié au faible niveau de qualification des demandeurs d'emploi handicapés ;
- ⇒ la prégnance des enjeux du maintien en emploi dans la gestion des RH. Les employeurs publics sont alors démunis au moment de recruter une personne en situation de handicap, a fortiori, quand le besoin concerne une fonction qui justifie un certain niveau de qualification et / ou des profils atypiques ;
- ⇒ un système de concours qui ne se prête guère au développement d'une culture de sourcing. Lorsqu'il existe des forums pour l'emploi public, ils attirent souvent les mêmes cibles que ceux accueillies par les Cap emploi (OPS) ;
- ⇒ une vision passéiste de la fonction publique par les jeunes diplômés en situation de handicap qui ne pensent pas au secteur public pour y faire carrière, soit parce qu'ils en méconnaissent les opportunités et les conditions d'accès (notamment par la voie dérogatoire), soit parce que peu de filières de formation les orientent vers les métiers de la fonction publique ;
- ⇒ une connaissance insuffisante du rôle de la Commission d'équivalence de diplômes qui traite au cas par cas les demandes de dérogation.

## **2.2 Propositions et offre de service :**

Il s'agit donc désormais de préparer la rencontre avec le premier employeur en suscitant aujourd'hui les emplois de demain.

Compte tenu du contexte actuel et des difficultés pour la fonction publique d'envisager une politique très ambitieuse de recrutement, celle-ci doit se positionner comme un acteur majeur dans le processus d'acquisition d'expérience professionnelle, indispensable à tout recrutement pérenne.

Le renforcement de son rôle comme acteur de la formation permettra de pallier le déficit en formation initiale de certaines personnes en situation de handicap. Les employeurs publics doivent donc renforcer les moyens alternatifs de formation comme les stages ou l'apprentissage.

Ainsi, le FIPHFP émet trois propositions à partir d'une offre de service pré existante à faire évoluer en fonction des attentes des personnes en situation de handicap et des employeurs publics.

- **Proposition N°12 : Accompagner la Fonction publique dans son action volontariste pour accueillir au moins 6% d'apprentis en situation de handicap.**

Chaque année, plus de 1000 apprentis bénéficient des aides du FIPHFP. Il s'agit là du premier poste d'intervention directe du FIPHFP. La fonction publique territoriale reste le principal employeur des nouveaux apprentis de la fonction publique avec 53 % des entrées en apprentissage, suivie par la fonction publique de l'État (43 % des entrées) et par la fonction publique hospitalière (4 % des entrées).

L'offre de service<sup>4</sup> proposée par le FIPHFP et la prise en charge financière de la compensation associée permettent à l'employeur public d'envisager des objectifs ambitieux dans ce domaine.

Dans le cadre des conventions passées avec les employeurs publics, cette ambition fait déjà l'objet d'un objectif affiché lors de la phase de construction de la politique handicap entre le FIPHFP et chaque employeur public.

- **Proposition N°13 : Intensifier le développement des « viviers »**

L'exemple de la Fonction Publique Hospitalière

Pour beaucoup, être handicapé et soignant reste incompatible. Et paradoxalement, c'est parmi les professionnels de santé que cette idée est la plus coriace...Il existe en France encore trop peu d'instituts permettant à des personnes en situation de handicap de se former aux métiers de soignant.

Le parcours de formation proposé par l'Institut de Formation en Soins Infirmiers de Castelnau-le-Lez (34), est réservé aux personnes reconnues travailleurs handicapés et prépare, à l'instar de tous les IFSI, au diplôme d'état d'infirmier.

Cette formation rentre dans le dispositif de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées (Loi du 11 février 2005). L'accompagnement pédagogique est conforme au programme national. Dans le dispositif, les étudiants bénéficient également d'un **accompagnement médico-psycho-social** et d'un pôle insertion.

---

<sup>4</sup> Indemnité représentant 80% du coût salarial annuel chargé par année d'apprentissage ; aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'accompagnement des apprentis en situation de handicap ; prime à l'insertion de 1 600 € si, à l'issue du contrat d'apprentissage, l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée ; aide à la formation de 1 525 €, versée la 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage ; remboursement à l'employeur public des coûts liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité,...) ; possibilité de mettre en œuvre un dispositif facilitant le trajet entre le domicile de l'apprenti, son lieu de travail et le CFA (Centre de Formation des apprentis).

- **Proposition N°14 : Mobiliser et adapter l'offre d'intervention pour accompagner les jeunes en situation de handicap vers le service civique.**

La mobilisation des financements du FIPHFP permet aux jeunes volontaires de 16 à 25 ans en situation de handicap d'effectuer un service civique et de bénéficier ainsi d'une première étape d'engagement et d'acquisition de compétences dans leur parcours d'inclusion socioprofessionnelle.

Les employeurs publics recevant des jeunes volontaires accomplissant leur Service Civique peuvent également bénéficier de certains financements.

Pour l'instant, cette opportunité n'est quasiment pas activée. Une rencontre avec l'Agence de Service Civique a permis d'identifier les aménagements de l'offre du FIPHFP permettant de déployer plus largement cette opportunité. Un traitement accéléré de la demande de compensation permettra notamment de mettre en adéquation la durée d'aménagement du poste de travail avec celle du service civique.

- **Proposition N°15 : Créer les passerelles entre l'enseignement supérieur et le premier emploi.**

Dans ce contexte, le FIPHFP appuie des initiatives pilotes afin de permettre aux employeurs publics de mieux répondre aux contraintes de l'obligation d'emploi en drainant vers eux de nouveaux profils de personnes en situation de handicap, en particulier pour des postes de catégorie A ou B.

En utilisant les dynamiques en cours chez certains employeurs, Universités, écoles de la Fonction Publique ; il s'agit in fine :

- ⇒ d'identifier auprès des employeurs publics les postes qui pourraient s'adresser à des jeunes diplômés en situation de handicap ;
- ⇒ de sensibiliser les étudiants en situation de handicap issus de l'enseignement supérieur sur l'intérêt de tels métiers ;
- ⇒ d'identifier les conditions d'un recrutement (formations complémentaires) ;
- ⇒ de produire des outils pour faciliter et déployer la démarche.

### **3. Développer la formation des TH**

#### **3.1 Contexte et constats :**

77% des personnes en situation de handicap ont un niveau de qualification inférieur ou égale au CAP/BEP contre 57% de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Les raisons de ce manque de qualifications sont multiples :

- ⇒ l'insuffisance de formation initiale ;
- ⇒ des contenus pédagogiques non adaptés. Le monde de l'insertion professionnelle partage aujourd'hui avec celui de l'enseignement le même enjeu de faire face à un afflux croissant d'apprenants de tous âges en situation de handicaps dits « invisibles », dont certains nécessitent une prise en charge particulière (autisme, troubles Dys, troubles psychiques). Les mesures de compensation actuelles se situent essentiellement en périphérie de la salle de cours (attribution de tiers temps, compensations humaines ou techniques...) mais encore peu de réponses concernent les modalités de transmission et d'évaluation des savoirs.
- ⇒ la difficulté à accéder aux formations ;
- ⇒ la difficulté pour les managers et recruteurs à décrire et à intégrer les spécificités propres à la gestion des compétences des personnes handicapées, comme si la question de leur intégration à l'entreprise s'arrêtait à l'aménagement du poste.

### 3.2 Propositions et offre de service :

Il s'agit ici de poursuivre et d'accélérer la dynamique déjà engagée – Proposer un modèle permettant un accès plus performant au cursus de formation pour une personne en situation de handicap

- **Proposition N°16 : Une adaptation pédagogique permettant de faciliter l'accès aux études supérieures en revisitant le contenu des enseignements pour le rendre accessible à toute personne en situation de handicap : l'exemple pilote de Sciences Po et du CNED à généraliser à d'autres enseignements.**

Actuellement, deux entités ont particulièrement relevé le défi : Sciences Po et le CNED. La première en développant des méthodologies exploitables en interne comme en dehors de ses murs ; la seconde en développant des formations accessibles aux apprenants en situation de handicap, ainsi que des outils d'accompagnement des enseignants pour adapter leurs formations aux élèves en situation de handicap. L'objectif pour le CNED s'intitule : l'accessibilité numérique pour apprendre.

- **Proposition N°17 : Décliner le parcours de formation simplifié en ligne proposé dans le cadre du CPA / CPF pour offrir à la PH une meilleure assistance pour construire son parcours professionnel.**

Présente dans le catalogue des interventions pour répondre à des demandes d'aide individuelle (*former les personnes en situation de handicap, former les personnes en relations avec les personnes en situation de handicap*), elle est aussi un volet essentiel des actions financées par le biais des conventions signées avec les employeurs. Elle est également présente dans les différents partenariats conclus par le FIPHFP (*AGEFIPH, CNFPT, ANFH, CHEOPS...*). La dispersion de l'offre de formation dans les différents moyens d'intervention ne permet cependant pas de bien mesurer son efficacité.

C'est un point sur lequel la Caisse des Dépôts pourrait permettre une progression en mettant à disposition son expérience sur ce domaine.

Avec les réalisations depuis 4 ans dans le cadre du développement du Compte Personnel de Formation (CPF), puis du Compte Personnel d'Activité (CPA), la Caisse des Dépôts a été au rendez-vous fixé par les pouvoirs publics pour favoriser les parcours professionnels.

S'agissant des personnes en situation de handicap, on peut envisager des parcours adaptés, des offres de formation spécifiques et des accompagnements personnalisés pour sécuriser le projet de formation et une transparence sur la réelle adaptation de chaque formation aux différents types de handicap, mais aussi un compte CPF abondé en fonction de la situation de la personne handicapée.

De manière opérationnelle, il s'agira de :

- ⇒ mettre à disposition dans le nouvel outil CPF des dispositifs qui accompagnent le choix de formation pour les personnes en situation de handicap (utilisation de conseil en évaluation professionnelle, labellisation de formations en fonction de niveau d'accessibilité,....)
- ⇒ établir les critères d'abondement du compte en fonction des situations spécifiques ( besoins des personnes en situation de handicap, formations favorisant les recrutements de personnes handicapées....)

- **Proposition N°18 : Mobiliser le PIC (Plan d'Investissement dans les Compétence)**

Le déploiement du dispositif de formation d'un million de jeunes et d'un million de demandeurs d'emploi peu qualifiés doit s'adresser aux personnes en situation de handicap. Il constitue donc une opportunité considérable pour les personnes en situation de handicap.

Il s'agit d'inventer des parcours intégrés remettant les bénéficiaires au cœur de leur parcours et s'appuyant sur leurs compétences, leurs intentions et leurs attentes.

#### **4. Le maintien en emploi et la prévention de désinsertion**

##### **4.1 Contexte et constats :**

Du fait du vieillissement constaté associé à la pénibilité de certains secteurs d'activité de la fonction publique, l'enjeu de maintien en emploi des personnes en situation de handicap est devenu la priorité des employeurs publics.

Chaque année, le FIPHFP accompagne près de 17 000 parcours de maintien en emploi auprès des employeurs publics.

Si on constate une appropriation désormais satisfaisante du sujet du maintien en emploi par les employeurs publics, le sujet du retour à l'emploi ou de la reconversion d'une personne en situation de handicap suite à un arrêt de longue durée suscite encore trop de questionnements.

La notion de « *convalescence active* » doit être précisée afin d'être mise en œuvre de manière efficace.

##### **4.2 Propositions et offre de service :**

- **Proposition N°19 : Garantir le retour à l'emploi ou le reclassement d'un agent en autorisant l'accès à un parcours de formation durant une période de congé maladie de longue durée (« Convalescence active »).**

Avec la création de la PPR (*période de préparation au reclassement*), le constat est désormais partagé sur l'intérêt de la mise en place précoce d'une formation de reconversion comme facteur de diminution des risques de désinsertion.

L'administration engage avec l'agent une recherche d'emploi dans un autre corps, et l'agent bénéficie des modalités de préparation au reclassement (périodes de formation, d'observation et de mise en situation).

Le FIPHFP peut accompagner le déploiement de cette mesure en activant les interventions déjà inscrites dans son catalogue, à savoir :

- ⇒ les frais de formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an de date à date, pour une durée maximale de 3 ans (y compris les frais d'inscription).
- ⇒ la rémunération dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé de l'agent à hauteur de 60%, pendant le temps de formation.
- ⇒ les surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques (transport spécifique, frais relatifs à un lieu de stage spécifique, hébergement spécifique) dans la limite des barèmes prévus par la réglementation applicable aux fonctionnaires civils de l'état.
- ⇒ les surcoûts pédagogiques de la formation dans la limite de 150 € par jour tout compris (hébergement, restauration, déplacement).

## LES NOUVEAUX ENJEUX

Le FIPHFP se mobilise pour mettre en œuvre les décisions arrêtées par le Gouvernement dans le domaine de la politique de l'emploi des PH, de manière directe au travers de son offre de financement (aides, accessibilité et conventions) mais également en contribuant aux réflexions initiées par les pouvoirs publics.

C'est pourquoi, en complément des propositions précédentes, le FIPHFP souligne un enjeu fort à investir de nouveaux chantiers et tout particulièrement :

- ***CAP2022 afin de faire de la réforme du statut de la fonction publique une opportunité de renforcer l'égalité réelle entre agents en situation de handicap.*** :

Il est important d'embarquer dans ce projet des dispositifs propres aux agents TH leur garantissant un parcours de carrière y compris lors de la survenance d'un handicap en cours de vie professionnelle.

Dans le cadre du rapport du comité Action Publique 2022, la proposition N°2 « Bâtir un nouveau contrat social entre l'administration et ses collaborateurs » crée un espace de réforme permettant de répondre positivement aux situations de blocage auxquelles certains PH se trouvent confronter lors de la survenance d'un handicap.

Ainsi la réflexion en cours consistant à :

- ⇒ « *assouplir le statut pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées ;*
- ⇒ *donner la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires au cadre de la fonction publique ;*
- ⇒ *donner la possibilité au management de recruter, faire évoluer et promouvoir les talents sans autres contraintes préalables que celles de droit commun, de sa responsabilité et des moyens alloués ;*
- ⇒ *mieux accompagner les agents dans leurs évolutions professionnelles et notamment en cas de changement de poste ».*

doit également apporter des réponses concrètes pour les PH et tout particulièrement :

- ⇒ sur le sujet majeur de la **reconversion**. La garantie d'un « **continuum** » **dans la carrière de la personne est indissociable de l'intégration en termes de GPEC du facteur « handicap** » en amont des métiers à risque (ATSEM, Infirmiers, aide soignants...) et non ex post en termes de cas individuels ;
- ⇒ sur **l'assouplissement des exigences de reclassement statutaire** ;
- ⇒ sur la **mobilité inter fonctions publiques comme accélérateur de maintien en emploi** d'une personne en situation de handicap.

- ***Accentuer le travail sur les angles morts du dispositif actuel (handicap psy, mental et cognitif, autisme, dys)***

Les premiers travaux du Conseil scientifique du FIPHFP ont été orientés sur le sujet de l'accompagnement des personnes atteintes de handicap psychique.

Les employeurs que le FIPHFP rencontrent quotidiennement évoquent leur désarroi par rapport à ces handicaps difficiles à appréhender et qu'ils jugent potentiellement perturbateurs de l'activité.

L'emploi accompagné avec son rôle de médiateur entre la personne, le responsable hiérarchique et le collectif de travail constitue la principale réponse. Les bonnes pratiques montrent aussi que des dispositifs assez simples peuvent sécuriser les personnes atteintes de TSA, celles atteintes de troubles cognitifs ou mentaux.

De même pour les DYS les travaux du CNED et de Sciences Po (*évoqués au point 4*) apportent des réponses.

L'effort de sensibilisation doit être accru et le récent ouvrage de l'UNAPEI nous le rappelle.

En conclusion, le FIPHFP prône dans cette réforme de s'adresser tant aux personnes qu'aux employeurs, de poursuivre la mutualisation de la politique, de renforcer le rôle structurant des référents handicap et celui du réseau d'animation locale pour une politique en écho aux trois enjeux : le recrutement, le maintien quand survient le handicap et la poursuite de la carrière sans discrimination.

Marc DESJARDINS  
Directeur du FIPHFP

HELENE BERENGUIER  
Directrice adjointe du FIPHFP