

# RAPPORT LOCAL

GRAND EST



---

**Accompagner**  
les employeurs publics  
dans leur politique handicap

---



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



---

## GRAND EST

- ▶ Le mot du DTH
- ▶ Ça s'est passé dans le Grand Est
- ▶ Chiffres-clés
- ▶ Annexes

# LE MOT DU DTH



Philippe Crenner  
directeur territorial  
au handicap du FIPHFP

## Quelles sont les spécificités de votre région ?

Le Grand Est se caractérise par une certaine hétérogénéité dans la capacité des employeurs publics à conduire des actions ou à innover en matière de politique handicap. Les grands employeurs publics (CHU-CHR, métropoles, Conseils départementaux) ont pour la plupart structuré une politique handicap ambitieuse et développé des compétences internes ou des partenariats qui leur permettent de la mettre en œuvre. D'autres employeurs publics, souvent de taille plus modeste, éprouvent parfois plus de difficultés à utiliser les ressources et les outils mobilisables pour renforcer leur politique en faveur des agents en situation de handicap, notamment dans un contexte d'allongement des carrières et de retournement du marché de l'emploi.

## Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

La plupart des grands employeurs publics du Grand Est sont conventionnés avec le FIPHFP. Pour faire face au vieillissement de leur personnel, les sujets du maintien dans l'emploi et de la reconversion prennent une importance croissante. Le FIPHFP, avec l'appui du Handi-Pacte et du réseau des Cap Emploi, les sensibilise notamment sur les possibilités offertes par la loi Transformation de la Fonction publique, en les incitant à anticiper, y compris durant les arrêts de travail, le traitement des difficultés liées à l'usure professionnelle.

Par ailleurs, les employeurs publics sont confrontés à la méconnaissance et, parfois, au manque d'attractivité des métiers de la Fonction publique.

## Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

Des actions sont menées pour faire connaître les moyens mis à disposition par le FIPHFP afin de les inciter à les utiliser. En faisant mieux connaître les modalités d'accès à la Fonction publique, le FIPHFP tente de rapprocher les employeurs et les pourvoyeurs de candidats (Universités, CFA, ...) pour faciliter l'entrée en emploi de personnes en situation de handicap. Le recrutement d'apprentis et la pérennisation de leur emploi sont également encouragés, notamment dans les conventions.

# ÇA S'EST PASSÉ DANS LE GRAND EST

## GRAND EST COLLOQUE RÉGIONAL DU FIPHFP : COMMENT UNE POLITIQUE HANDICAP CONTRIBUE À UNE GESTION PLUS EFFICIENTE DES RESSOURCES HUMAINES

Ce jeudi 22 juin 2023, au Centre Pompidou-Metz, le FIPHFP a proposé à près de 80 employeurs publics et partenaires de s'intéresser aux effets positifs d'une politique handicap au-delà de des personnes directement concernées. Baisse de l'absentéisme, amélioration de la qualité de vie au travail, amélioration de l'attractivité des employeurs, la politique handicap est un levier efficace de toute politique RH. Ce colloque a permis aux employeurs publics de partager leurs pratiques pour en améliorer l'efficacité.

### Une journée de partage de pratiques et d'expériences

Cette journée a été rythmée par nombreux témoignages (responsables RH, référents handicap, managers, personnes en situation de handicap) dans le cadre de 4 tables rondes :

- ▶ TR 1 : l'organisation et le pilotage de la politique handicap (exemples d'organisations, structuration du projet, ...)
- ▶ TR 2 : les clés de réussite de la mission de référent handicap
- ▶ TR 3 : La communication, outil incontournable pour partager une culture de la compensation du handicap
- ▶ TR 4 : comment l'accompagnement permet d'accroître et d'accélérer le retour sur poste de travail

### Des politiques handicap qui se développent en Grand Est

La région Grand Est bénéficie d'une réelle dynamique en matière d'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique. De ces différents témoignages d'employeurs des 3 versants de la Fonction publique, il ressort qu'une politique handicap se construit avec le temps : traitement des situations individuelles, puis communication en interne pour que l'ensemble des agents, managers et directions comprennent bien les enjeux et aient le réflexe de la recherche de solutions de compensation dès que cela est nécessaire.

La confiance est une condition importante de la réussite d'une politique handicap. Cette confiance ne se décrète pas, elle se construit et s'entretient. Au-delà de l'efficacité des politiques présentées, les témoignages émouvants ont rappelé le caractère très humain de toutes ces actions.

Le FIPHFP facilite l'action des employeurs publics par la mise à disposition d'experts handicap, d'outils de communication prêt à l'emploi, de formation à l'attention des référents handicap et des personnels des ressources humaines, et enfin de financements.



## LE FIPHFP FORME LES NOUVEAUX RÉFÉRENTS HANDICAP DU GRAND EST

Dans son accompagnement des employeurs publics, le FIPHFP propose des formations à l'attention des nouveaux référents handicap des employeurs publics. En Grand Est, 13 nouveaux référents ont été formés en deux temps.

Dans un premier temps, une formation en distanciel via un module d'e-learning d'environ une heure a permis aux participants d'appréhender les connaissances essentielles :

- ▶ La notion de handicap : définition et évolution, les différentes déficiences et la diversité de leurs impacts,
- ▶ La reconnaissance du handicap en milieu de travail : administratives, la RQTH, les bénéfices de la reconnaissance d'une situation de handicap,
- ▶ La notion de compensation et d'aménagements raisonnables : l'essentiel sur l'obligation d'aménagement raisonnable et l'offre de services mobilisable.

Dans un second temps, une formation en présentiel s'est tenue le 7 septembre 2023 avec le soutien de la Banque des Territoires de Nancy, autour des objectifs suivants :

- ▶ Le FIPHFP et les moyens mobilisables
- ▶ La structuration d'une politique handicap et les missions du référent handicap
- ▶ Le cadre réglementaire
- ▶ La coordination des ressources favorisant le maintien dans l'emploi

Ainsi, ils ont pu s'approprier toutes les dimensions de la mission du référent handicap, partager leurs expériences sur des sujets tels que l'organisation de la politique handicap, la coordination des acteurs internes et externes, l'accompagnement des agents, la communication et le dialogue social, les outils de communication et la mobilisation de Cap Emploi et des experts du FIPHFP...



## RENCONTRES TERRITORIALES DE LORRAINE : CAP EMPLOI ET LES EMPLOYEURS PUBLICS CONJUGUENT LEURS EFFORTS POUR DES SOLUTIONS CONCRÈTES

Le mardi 12 septembre 2023, sous l'égide du FIPHFP et en présence de Philippe Crenner, directeur territorial au handicap du FIPHFP en Grand Est, s'est tenue une série de rencontres territoriales impliquant les Cap Emploi de la Meuse, de la Moselle, et de la Meurthe-et-Moselle, ainsi qu'une trentaine d'employeurs publics.

### Des rencontres au plus près des employeurs publics

Ces rencontres avaient pour ambition de cerner les besoins singuliers des employeurs publics.

Les échanges se sont concentrés sur le maintien dans l'emploi, et en particulier sur le traitement précoce des situations de maintien dans l'emploi. Cap Emploi peut en effet être sollicité pendant la période d'arrêt de l'agent pour préparer son retour effectif à l'emploi. Cette préparation anticipée est cruciale, notamment pour les arrêts de longue durée, puisqu'elle donne l'opportunité d'identifier en amont d'éventuels besoins d'aménagement de poste ou d'envisager un reclassement.

Outre l'identification des besoins et des solutions de compensation, l'appui de Cap Emploi joue un rôle clé pour aider l'agent à comprendre l'importance de son investissement personnel dans la réussite de son maintien dans l'emploi.

### Une expérimentation en Meuse pour accompagner les agents en arrêt maladie

Une initiative particulièrement efficace a été mise en avant, expérimentée en Meuse : tous les deux mois, un employeur, en collaboration avec Cap Emploi, organise une rencontre dédiée aux agents en arrêt maladie pour discuter des modalités de leur retour au travail. Ce rendez-vous se révèle crucial pour cerner les besoins spécifiques de l'agent et adopter les mesures propices à un retour serein et réussi.

L'accompagnement des agents en congé maladie est en parfaite adéquation avec les possibilités offertes aux agents publics de réaliser un bilan et ou une formation pendant leur période d'arrêt.

En outre, la thématique du recrutement a été abordée, mettant en exergue l'importance de l'apprentissage et de l'initiative Duoday.

Ces rencontres permettent aux employeurs publics d'explorer de nouvelles manières d'utiliser les services de Cap Emploi pour améliorer encore leur politique handicap. Elles contribuent également à fédérer et développer le réseau des référents handicap dans chaque département.



## L'INTELLIGENCE COLLECTIVE AU SERVICE DES REFERENTS HANDICAP

Le jeudi 5 octobre, le club des référents handicap et des partenaires du FIPHFP s'est retrouvé pour une rencontre axée sur les échanges de pratiques entre ses membres et autour de Philippe Crenner, directeur territorial au handicap du FIPHFP pour le Grand Est. Une cinquantaine de membres ont échangé sur des thèmes comme le Duoday, la recherche de moyens informatiques comme moyen de compensation du handicap lors des épreuves des formations dispensées par les IFSI, la mobilisation d'aides du FIPHFP (aide au tutorat, le financement de l'indemnité des stagiaires, aide au parcours dans l'emploi).

L'accompagnement d'agents atteints de burn-out Il ressort de ces échanges la nécessité de préparer le retour à l'emploi de ces agents atteints de burn-out durant le congé maladie. L'agent peut rencontrer le médecin du travail et, si nécessaire, être accompagné par Cap Emploi qui pourra proposer un accompagnement spécialisé. Plusieurs solutions sont offertes pour financer cet accompagnement spécialisé. La Prestation d'Appui Spécifique (handicap psychique) peut apporter un diagnostic puis un accompagnement. L'aide n°18 du catalogue du FIPHFP finance le diagnostic et l'accompagnement.

Un centre hospitalier a mis en place l'accompagnement d'un agent en burn-out en faisant appel à un organisme externe. Cet accompagnement a été mené sur plusieurs mois pour sécuriser le retour à l'emploi de l'agent. Un recul sur près de 6 mois montre tout l'intérêt du dispositif.

La complémentarité entre l'aide n°18 du FIPHFP et le Dispositif Emploi Accompagné

L'aide n°18 permet de financer le diagnostic et un accompagnement très qualitatif des personnes en situation de handicap psychique, cognitif et de déficience intellectuelle. Elle est mobilisable pour les agents non bénéficiaires de l'obligation d'emploi. La prescription du médecin du travail est suffisante pour la mobiliser. Cette aide sera donc adaptée pour des personnes qui refusent de demander une RQTH.

L'accompagnement mis en œuvre permettra notamment d'amener la personne à comprendre l'intérêt de demander la RQTH. L'accompagnement pourra être ensuite poursuivi via une PAS ou par le Dispositif Emploi Accompagné, préfinancés par le FIPHFP, permettant de garantir la continuité de l'accompagnement lors du changement de financement.



## CHIFFRES CLÉS

Source : Recueil statistique et base DOETH 2023 - Situation au 31/12/2022 (hors employeurs nationaux)  
Employeurs assujettis avec ou sans contribution - hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire

**6,36 %**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,18 %**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT

**6,42 %**  
dans la fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,78 %**  
dans la fonction  
publique  
TERRITORIALE

**14 337**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

**991**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT

**5 862**  
dans la fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**7 484**  
dans la fonction  
publique  
TERRITORIALE

**2 485**  
RECRUTEMENTS

**538**  
MAINTIENS

**167**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT

**17**  
dans la fonction  
publique D'ÉTAT

**755**  
dans la fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**237**  
dans la fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**1 563**  
dans la fonction  
publique  
TERRITORIALE

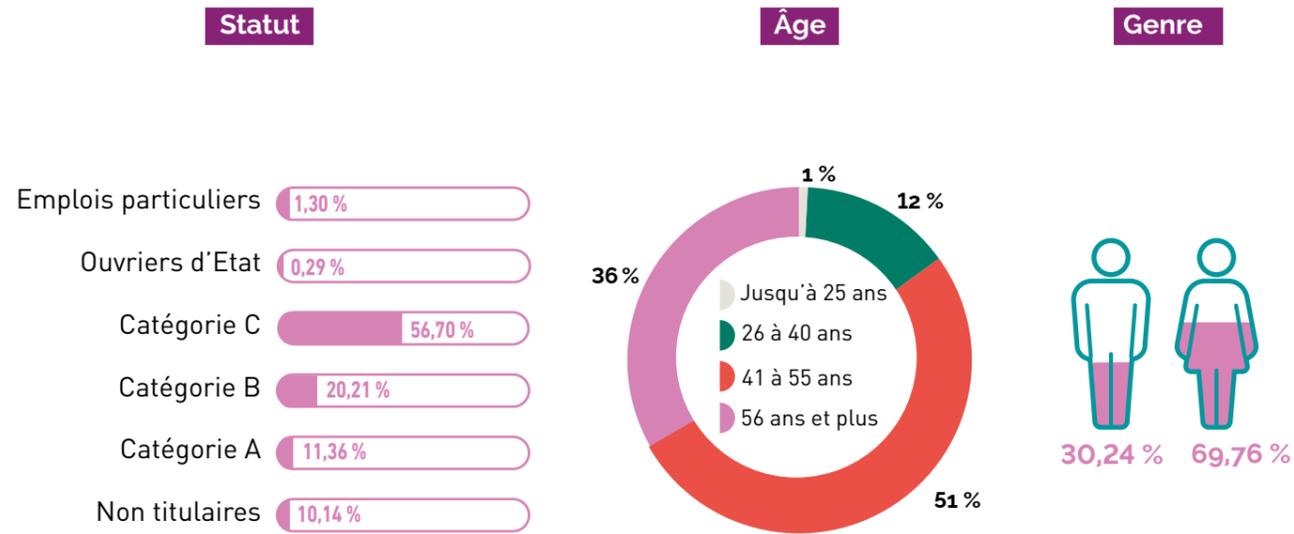
**284**  
dans la fonction  
publique  
TERRITORIALE

**4 109 030 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2023

**2 427 294 €**  
financés au travers  
des conventions  
employeurs

**1 681 736 €**  
financés via la  
plateforme  
des aides

## LES BOE EN 2023



## LES CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2023

**4 297 523.30 €**  
DE CONTRIBUTIONS ÉMISES, DONT :

### Déclarations

**3 651 035.30 €**

**1 537 278.60 €**  
dans la fonction publique D'ÉTAT

**652 242.88 €**  
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

**1 461 513.82 €**  
dans la fonction publique TERRITORIALE

### Contributions forfaitaires

**646 488.00 €**

**13 284.00 €**  
dans la fonction publique D'ÉTAT

**615 492.00 €**  
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

**17 712.00 €**  
dans la fonction publique TERRITORIALE

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
ARDENNES	289	4 765	5 157	10 211	12	300	365	677	4,15%	6,30%	7,08%	6,63%
AUBE	679	4 691	5 855	11 225	29	330	403	762	4,27%	7,03%	6,88%	6,79%
BAS-RHIN	7 659	17 844	31 071	56 574	294	1 136	2 092	3 522	3,84%	6,37%	6,73%	6,23%
HAUT-RHIN	1 198	12 059	10 469	23 726	55	755	711	1 521	4,59%	6,26%	6,79%	6,41%
HAUTE-MARNE	109	3 683	3 337	7 129	5	314	227	546	4,59%	8,53%	6,80%	7,66%
MARNE	3 148	10 460	11 200	24 808	130	613	757	1 500	4,13%	5,86%	6,76%	6,05%
MEURTHE-ET-MOSELLE	8 277	13 449	14 617	36 343	345	789	964	2 098	4,17%	5,87%	6,60%	5,77%
MEUSE	174	4 253	3 717	8 144	9	252	238	499	5,17%	5,93%	6,40%	6,13%
MOSELLE	1 933	12 028	17 295	31 256	103	818	1 222	2 143	5,33%	6,80%	7,07%	6,86%
VOSGES	220	8 095	7 595	15 910	9	555	505	1 069	4,09%	6,86%	6,65%	6,72%
<b>GRAND EST</b>	<b>23 686</b>	<b>91 327</b>	<b>110 313</b>	<b>225 326</b>	<b>991</b>	<b>5 862</b>	<b>7 484</b>	<b>14 337</b>	<b>4,18%</b>	<b>6,42%</b>	<b>6,78%</b>	<b>6,36%</b>

**647 730 €**

VERSÉS EN 2023 EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE  
DANS LE CADRE DES AIDES PLATEFORME



## LES CONVENTIONS EN 2023

**6**  
CONVENTIONS  
VALIDÉES EN 2023  
PAR LE COMITÉ LOCAL  
POUR UN TOTAL DE  
**4 279 731 €**

Primo	Renouvellement
1 dans la fonction publique HOSPITALIÈRE	1 dans la fonction publique HOSPITALIÈRE
1 dans la fonction publique TERRITORIALE	4 dans la fonction publique TERRITORIALE

**7**  
CONVENTIONS  
ENGAGÉES EN 2023  
POUR UN TOTAL DE  
**4 841 798 €**

Primo	Renouvellement
1 dans la fonction publique HOSPITALIÈRE	1 dans la fonction publique HOSPITALIÈRE
1 dans la fonction publique TERRITORIALE	5 dans la fonction publique TERRITORIALE

## ANNEXES

### LE COMITÉ LOCAL

#### FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le Préfet de région  
ou son représentant (Président)

#### Titulaires

Fanny Afonso-Tupet  
Astrid Janus  
Laurence Didion

#### Suppléants

Stéphanie Brachet-Loeffler  
Faustine Monnery  
Cathia Monsch

#### FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

#### Titulaires

Martine Castellon  
Michèle Pilot  
Patrice Valentin

#### Suppléants

Sonya Cristenelli-Fraiboef  
Catherine Boursier  
Maryline Webert

#### FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

#### Titulaires

Delphine Guerin  
Guillaume Fischer

#### Suppléants

Guinec Kerambrun  
Damien Patriat

### ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

#### Titulaires

Sébastien Guillaume  
Stéphane Le Besque  
Valérie Boyé  
Yamina Duchatel  
Géraldine Delaye  
Claude Bolley  
Guy Molnar  
Jean-Bernard Kaluzny

#### Suppléants

Valérie Alexandris  
Amélie Driget  
Saïd Boussour  
André Diez  
Joël Jacob  
Aurélien Marchal  
Isabelle Binet  
Dominique Maillard

### ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPEANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

#### Titulaires

François Gillet  
Gisèle Leclair Liebgott  
Vincent Devin  
Julie Mettling

#### Suppléants

Stéphane Danvin  
Nathalie Siegrist  
Jean-Luc Benoist  
Mireille Salva

### PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Agnès Gerber-Haupt

Jean-Marc Ferretti

Emilie Oukoloff

## SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

▸ 03/05 ▸ 11/09 ▸ 12/10

## GLOSSAIRE

**Agefiph** : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

**ANFH** : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

**ARS** : Agence régionale de santé

**BOE** : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

**Cap emploi** : Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

**CARSAT** : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

**CCAS** : Centre communal d'action sociale

**CD** : Conseil départemental

**CDG** : Centre de gestion de la Fonction publique

**CEP** : Conseiller en évolution professionnelle

**CHEOPS** : Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

**CHRU** : Centre hospitalier régional universitaire

**CMC** : Conseiller en mobilité carrière

**CNAV** : Caisse nationale d'assurance vieillesse

**CNFPT** : Centre national de la Fonction publique territoriale

**CNSA** : Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie

**COG** : Convention d'objectifs et de gestion

**CPF** : Compte personnel de formation

**CREFOP** : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

**CRP** : Centre de réadaptation professionnelle

**DEA** : Dispositif emploi accompagné

**DGAFP** : Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique

**DGCL** : Direction générale des collectivités locales

**DGEFP** : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

**DGER** : Direction générale de l'enseignement et de la recherche

**DGOS** : Direction générale de l'offre de soins

**DGSIP** : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

**DREETS** : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

**DINUM** : Direction interministérielle du numérique de l'État

**DOETH** : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

**DTH** : Directeur/trice territorial/e au handicap

**DuoDay** : Journée nationale pendant laquelle un

employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien

**EA** : Entreprise adaptée

**EHESP** : École des hautes études en santé publique

**ENT** : Environnement numérique de travail

**ESAT** : Établissement et service d'aide par le travail

**ESMS** : Établissement ou service social ou médico-social

**ESPO** : Établissement de services de pré-orientation

**ESRP** : Établissement et services de réadaptation professionnelle

**FALC** : Facile à lire et à comprendre

**FFH** : Fédération française handisport

**FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique

**FPE** : Fonction publique d'État

**FPH** : Fonction publique hospitalière

**FPT** : Fonction publique territoriale

**Handi-Pacte** : Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap

**INJS** : Institut national des jeunes sourds

**INRAE** : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

**LADAPT** : L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

**LSF** : Langue des signes française

**MDPH** : Maison départementale des personnes handicapées

**OPCO** : Opérateur de compétences

**PCH** : Prestation de compensation du handicap

**PEC** : Parcours emploi compétences

**PFRH** : Plate-forme régionale d'appui interministériel à la Gestion des ressources humaines

**PMSMP** : Période de mise en situation en milieu professionnel

**PPR** : Période de préparation au reclassement

**PRITH** : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

**PRST** : Plan régional de santé au travail

**PSOP** : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

**RGAA** : Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

**RQTH** : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

**SEEPH** : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

**SPE** : Service public pour l'emploi

**TH** : Travailleur handicapé

**TMS** : Troubles musculosquelettiques

**TSA** : Troubles du spectre de l'autisme

Retrouvez plus d'informations sur  
[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

**Fonds pour l'insertion des personnes  
handicapées dans la Fonction publique**

12 avenue Pierre Mendès France  
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33  
e-mail : [eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr](mailto:eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr)

