

# L'évaluation de la politique d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans la fonction publique

---

Hélène BERENGUIER - Directrice  
adjointe du FIPHFP



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

EIT 2018

**1. Le contexte de l'évaluation**

**2. La mise en œuvre de l'évaluation**

---

## ▶▶ 1.1. Les missions du FIPHFP

- Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

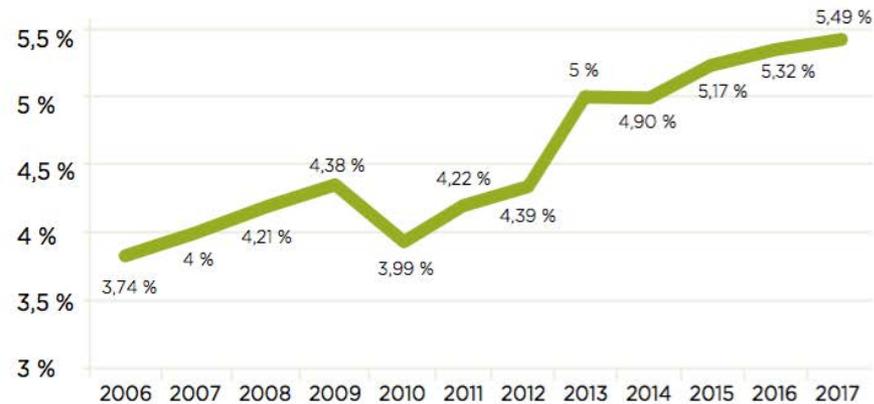
### LES 5 MISSIONS DU FONDS :



## ▶▶ 1.2. Des résultats à la hauteur de l'engagement du FIPHP et des employeurs publics

- Quelques chiffres clés :

Évolution du taux d'emploi légal



Zoom sur les chiffres 2017 :

fonction publique de l'État  
**4,52 %**



fonction publique territoriale  
**6,62 %**



fonction publique hospitalière  
**5,55 %**



En 2017, 240 691 bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE) sont employés dans les trois fonctions publiques.  
Le nombre de recrutements de l'année s'est élevé à 28 262 et de maintien dans l'emploi à 16 575.

## ▶▶ 1.3. Le contexte du FIPHFP

- Les interventions du Fonds sont en baisse pour la seconde année consécutive.
- Les contributions du Fonds apparaissent inférieures aux dépenses d'intervention : « Effet ciseau » induit par l'amélioration du taux d'emploi.
- Nécessité de trouver de nouveaux leviers pour pérenniser l'action du Fonds.

1. Le contexte de l'évaluation

2. La mise en œuvre de l'évaluation

---

## ▶▶ 2.1. Création d'une commission évaluation

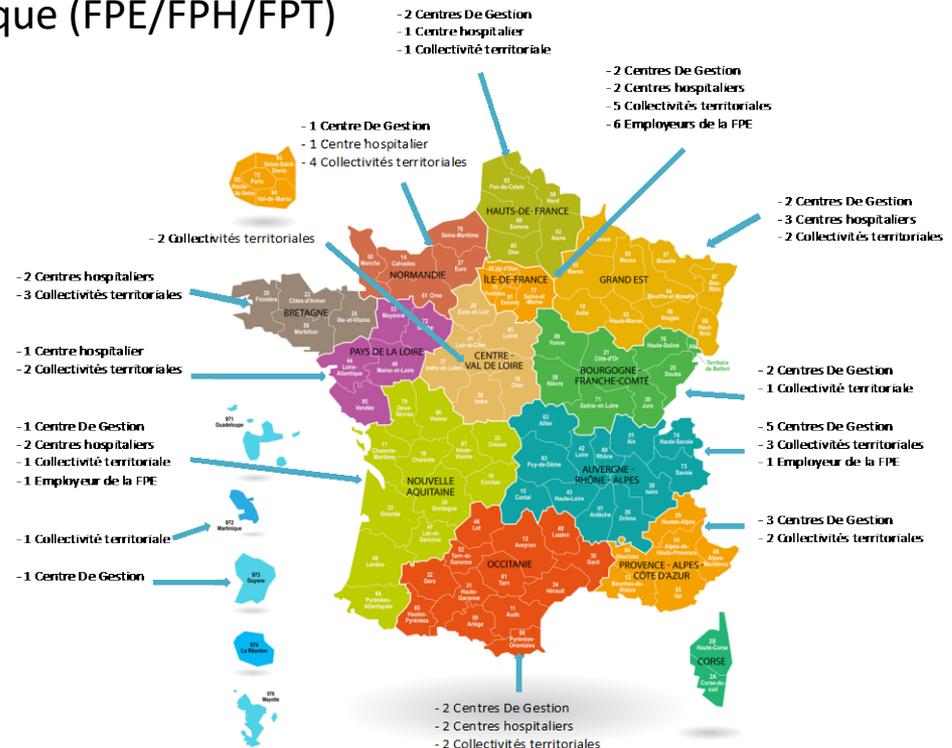
- Triple finalité :
  - Objectiver la mise en œuvre d'un projet ou sa poursuite par l'intermédiaire d'un dispositif construit de mesure d'efficacité.
  - Pour chaque projet et ou convention, préciser les objectifs, identifier les forces et faiblesses de sa mise en œuvre afin d'aider l'employeur public dans une première étape d'auto-évaluation.
  - Identifier les bonnes pratiques (organisationnelles, managériales, techniques) et en permettre leur mutualisation.

## ▶▶ 2.2. Étude d'impact

- Évaluer le niveau de contribution d'une action à la réussite de la politique handicap définie dans le cadre de la convention ou du partenariat.
  
- Évaluation de l'action :
  - Mesurer son utilité
  - Mesurer son efficacité
  
- Outil déployé :
  - Tableau d'indicateurs intégrant une dimension évaluative qualitative, quantitative et d'efficience.

## ▶▶ 2.3. Lancement d'une évaluation en partenariat avec la Chaire OPTIMA (1)

- Évaluation ex-post, à l'échelle nationale, sur un échantillon regroupant les 3 corps de la fonction publique (FPE/FPH/FPT)



## ▶▶ 2.3. Lancement d'une évaluation en partenariat avec la Chaire OPTIMA (2)

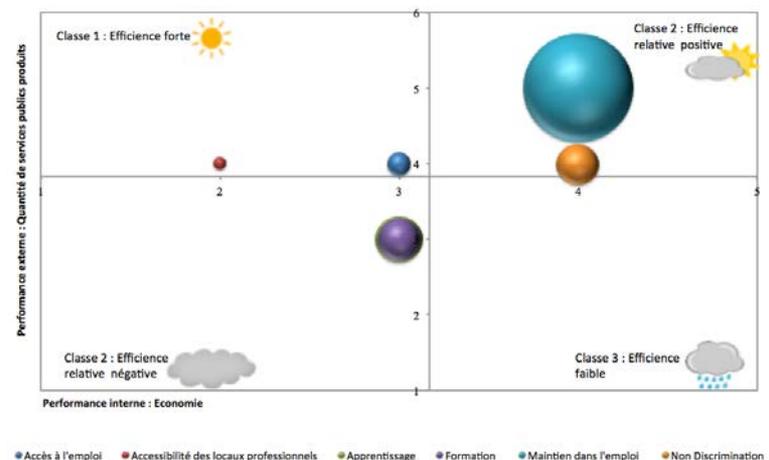
- Triple finalité :
  - Mesurer l'impact territorial de l'action menée par le FIPHFP et ses partenaires.
  - Mieux comprendre la synergie des acteurs qui participent à la mise en œuvre de la politique.
  - Apporter des éléments d'aide à la décision ainsi que des outils de pilotage adaptés aux spécificités de la politique.



## 2.3. Lancement d'une évaluation en partenariat avec la Chaire OPTIMA (3)

- Outils déployés :
  - Segmentation stratégique (Annexe 1)
  - Tableaux de bords et indicateurs (Annexe 2)
  - Matrice tétra classe (Annexes 3 et 4)

Missions	Objectifs stratégiques
1.1. Accès à l'emploi	• Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.
1.2. Accessibilité des locaux professionnels	• Permettre l'accès bâtementaire des locaux professionnels aux personnes en situation de handicap.
1.3. Accessibilité numérique	• Lutter contre toutes les sources de l'exclusion numérique (illettrisme, dyslexie, complexité des informations numériques, etc.) et contre la possibilité d'accéder à un SI.
1.4. Apprentissage	• Faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.
1.5. Formation	• Favoriser le reclassement, la progression et la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap.
1.6. Maintien dans l'emploi	• Améliorer les conditions professionnelles des personnes en situation de handicap.
1.7. Non-discrimination	• Participer à la construction d'une société inclusive.





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

**Merci de votre attention**



## ANNEXE 1 : Structuration de la segmentation de la politique handicap

### Missions

### Objectifs stratégiques

#### 1.1. Accès à l'emploi

- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

#### 1.2. Accessibilité des locaux professionnels

- Permettre l'accès bâtementaire des locaux professionnels aux personnes en situation de handicap.

#### 1.3. Accessibilité numérique

- Lutter contre toutes les sources de l'exclusion numérique (illettrisme, dyslexie, complexité des informations numériques, etc.) et contre la possibilité d'accéder à un SI.

#### 1.4. Apprentissage

- Faciliter le recrutement des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

#### 1.5. Formation

- Favoriser le reclassement, la progression et la mobilité professionnelle des personnes en situation de handicap.

#### 1.6. Maintien dans l'emploi

- Améliorer les conditions professionnelles des personnes en situation de handicap.

#### 1.7. Non-discrimination

- Participer à la construction d'une société inclusive.



## ANNEXE 2 : « Illustration de la construction d'indicateurs à partir du Cadre d'analyse du pilotage des politiques publiques pour la mission Apprentissage »

### Objectif :

Faciliter le recrutement de personne en situation de handicap par la voie de l'apprentissage



### Moyens consommés :

- Financier : Volume budgétaire des actions menées en matière d'accompagnement des employeurs
- Humain : Nombre d'ETP affecté aux actions menées en matière d'accompagnement des employeurs
- Organisationnel : Niveau d'avancement des actions menées en faveur de l'accompagnement des employeur



**Axe 5 : Accompagner les employeurs dans le recrutement d'apprentis**  
 (Accompagner les employeurs tout le long de la formation / Accompagner les apprentis tout le long de la formation / Assurer les démarches administratives pour la signature du contrat / Assurer l'interface Apprentis-Employeur-CFA / Suivre et coordonner les maîtres d'apprentissage / Identifier et traiter les difficultés rencontrées par les apprentis)



### Effets / Impacts :

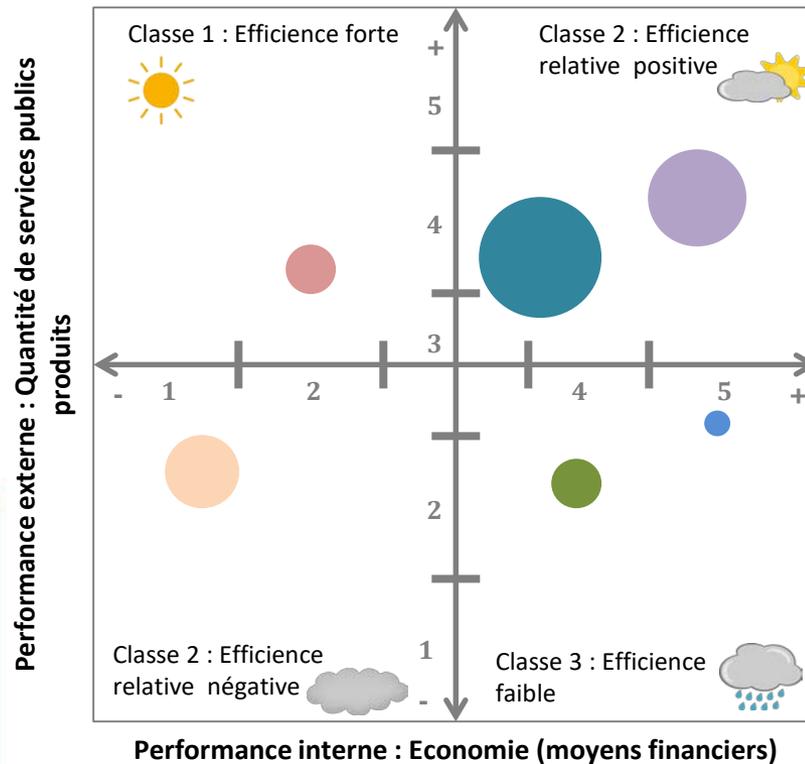
- Nombre d'apprentis BOE recrutés après un apprentissage
- Taux de satisfaction des employeurs par rapport à la qualité de service d'accompagnement
- Taux de satisfaction des usagers par rapport à la qualité de service d'accompagnement
- Taux de satisfaction des usagers par rapport à la réponse aux besoins



### Réalisations :

- Nombre d'accompagnements d'employeurs dans le cadre de contrat d'apprentissage
- Nombre de réclamations (difficultés ressenties) traitées

## ▶▶ ANNEXE 3 : Modèle tétra classe : Mesure de l'efficacité de la politique du handicap au sein de la fonction publique

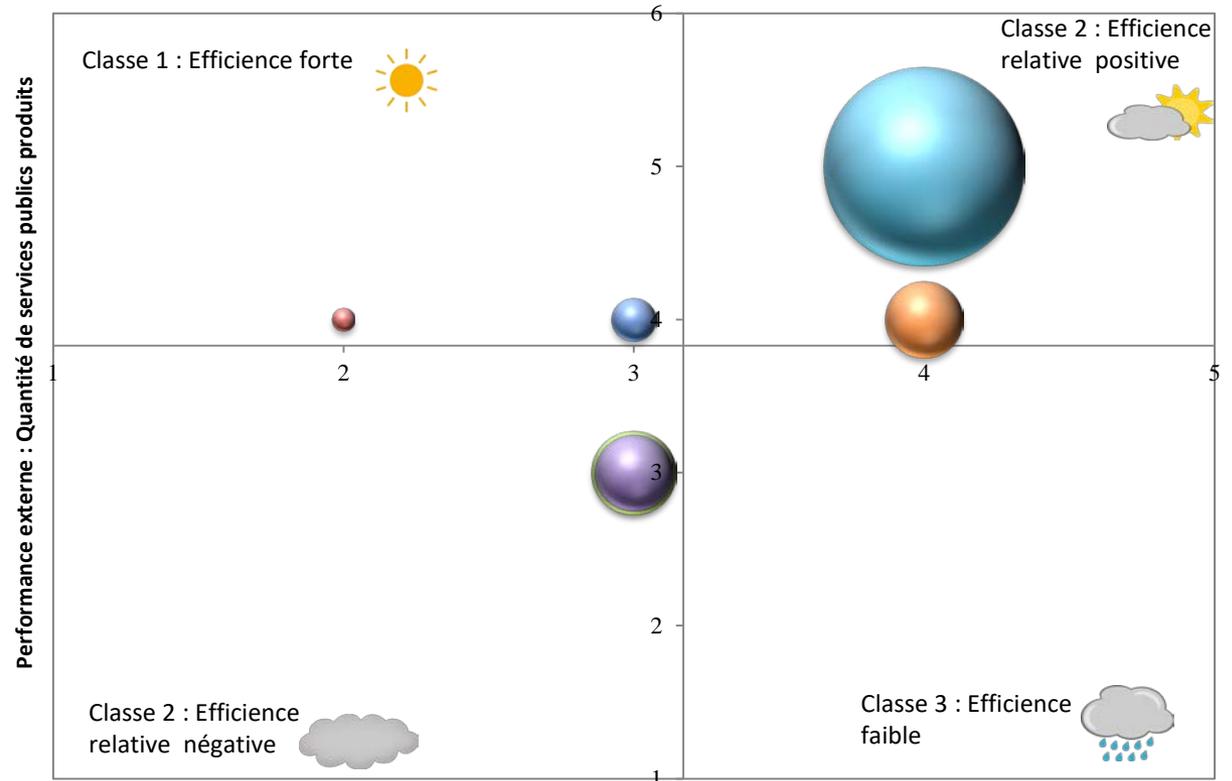


frontation d'indicateurs financiers (performance interne) et de production de services publics rendus (performance externe) :

=> Evaluation du niveau d'efficacité de chaque structure/mission

**NB** : la taille des bulles est fonction des moyens financiers consommés

## ▶▶ ANNEXE 4 : Mesure de l'efficacité de la politique du handicap et de l'emploi au sein de la FP (FPE, FPH, FPT)



● Accès à l'emploi

● Apprentissage

● Maintien dans l'emploi

● Accessibilité des locaux professionnels

● Formation

● Non Discrimination