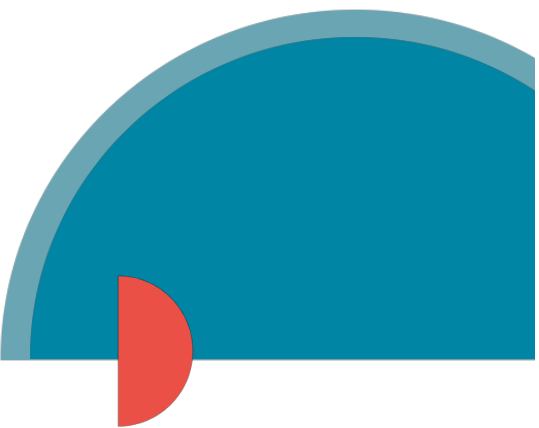




# Formation correspondants handicap

9 mai 2023

Handi Pacte Normandie



# Sommaire

- 1) Le FIPHFP : historique, organisation, principes
- 2) La DOETH auprès du FIPHFP
- 3) Le catalogue des interventions
- 4) Les conventions avec le FIPHFP
- 5) Le FIPHFP en région Normandie : partenariat Agefiph, PRST, PRITH



# 1) Le FIPHFP : historique, organisation, principes



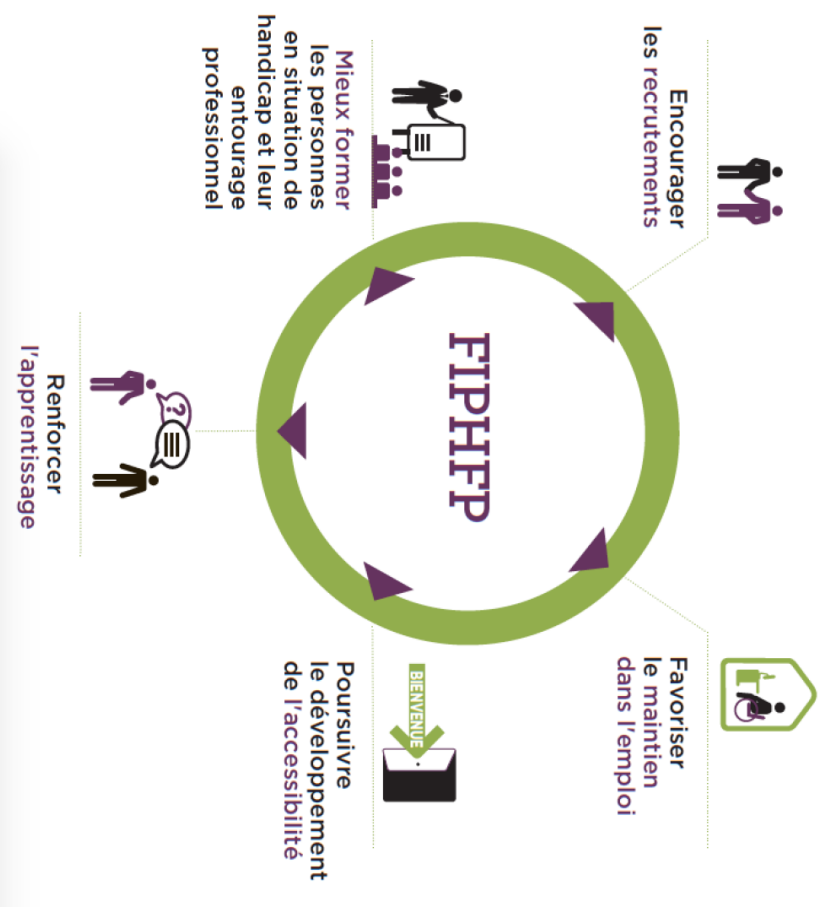
# Création du FIPHFP : art 36 de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005

---

- ▶ Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics employant au moins 20 ETP et qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap.
- ▶ Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.
- ▶ Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (ex OCPQ, Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap.
- ▶ Les aides proposées ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs, et le FIPHFP se réserve la possibilité d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation.
- ▶ L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail (Art. L 5213-6 du code du travail).



# Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



# La gouvernance

---

► Le comité national est l'organe délibérant du FIPHFP :  
23 membres titulaires (23 suppléants) représentants des employeurs publics (9), des personnels (9) et des associations (5) intervenant dans le champ du handicap  
+ 2 représentants du Service Public de l'Emploi (1 représentant de Pôle Emploi et 1 de CHEOPS qui pilote les Cap Emploi)

► Les Comités Locaux

Dans chaque région, un comité local est institué pour mettre en œuvre les orientations stratégiques du comité national et décliner les priorités du Fonds.

## Organisation : Qui fait quoi au FIPHPFP?



### Le FIPHPFP

Il définit la stratégie du fonds.

- 1 comité national & 17 comités locaux : ils votent par délibérations les questions d'ordre général concernant le fonds (ex conventions...)
- 1 établissement public (13 ETP) : il propose et met en oeuvre les orientations et le budget (ordonnateur), doté d'1 agence comptable : elle vérifie la régularité des opérations décidées par l'ordonnateur.
- 1 conseil scientifique : il nourrit les débats du comité sur les politiques publiques emploi handicap.

Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) signée entre le FIPHPFP, les Tutelles et la Caisse des Dépôts en tant que gestionnaire administratif du Fonds



Les ministères de tutelle  
Ils exercent un contrôle.

- Ministère de l'économie et des finances
- Ministère de l'action et des comptes publics
- Ministère de l'intérieur
- Ministère de la cohésion des territoires
- Ministère des solidarités et de la santé
- Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées
- 1 contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au Comité National du FIPHPFP.



La caisse des dépôts  
Elle assure la gestion administrative.

- 13 DTH en région : ils assurent la relation employeurs et partenaires sur le terrain.
- Service FIPHPFP à la Direction des Politiques Sociales : il assure la Gestion Administrative du Fonds (mandat de Gestion confiée par décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts)
- Il collecte et verse



# Financements directs mobilisables de deux manières

---

- ▶ Via la plateforme en ligne PEPS de la CDC, ouverte à l'ensemble des employeurs publics (plafond 40 K/an)  
Quelle que soit leur taille dès lors où ils n'ont pas de convention employeur.
  
- ▶ Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP : convention employeur
  - Pour les structures de plus de 550 ETP
  - Engagements triennaux de recrutements et de maintiens en emploi
  - Co-construction avec les partenaires sociaux



# Les demandes ponctuelles

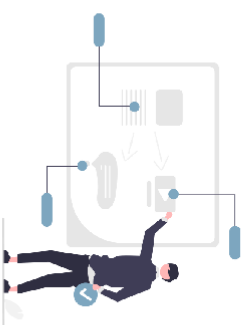
---

Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

19 janvier 2022

## Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP



<http://www.fiphfp.fr/L-e-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Un-nouveau-service-de-demandes-d-interventions-pour-les-employeurs-affilies-au-FIPHFP>

Date de dernière modification : 19 janvier 2022

Page 1 sur 24

## 2022 EN CHIFFRES



**5,45%**

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



**4,36%**

dans la Fonction publique d'ETAT



**5,53%**

dans la Fonction publique HOSPITALIERE



**6,72%**

dans la Fonction publique TERRITORIALE

**260 095**

budgetaires de l'édification et emploi recrutés en 2022

**90 262**

dans la Fonction publique d'ETAT

**55 376**

dans la Fonction publique HOSPITALIERE

**114 457**

dans la Fonction publique TERRITORIALE

### LES MOIS PALMIERS

**15,99 M€ versés en 2022**

- 8 % par rapport à 2021

0,99 M€ Fonction publique d'Etat

2,52 M€ Fonction publique hospitalière

12,49 M€ Fonction publique territoriale

### LES CONVENTIONS EMPLOYERS

**36,98 M€ versés en 2022**

- 15,69 % par rapport à 2021

11,26 M€ Fonction publique d'Etat

4,03 M€ Fonction publique hospitalière

21,71 M€ Fonction publique territoriale

### LES PARENTAVANTS

**39,84 M€ versés en 2022**

- 5 % par rapport à 2021

2,13 M€ pour les 3 fonctions publiques 0,31 M€ pour les autres actions communes

37,4 M€ pour les actions communes Agerfija et Pôle emploi

### LES PACTES TERRITORIAUX

**1,51 M€ versés en 2022**

### ACCESSIBILITÉ

**0,31 M€ versés en 2022**

**34 028**

recrutements réalisés

**8 243**

maintenus dans l'emploi

**94,63 millions d'€**

d'interventions financières

**167,17 millions d'€**

de contributions externes

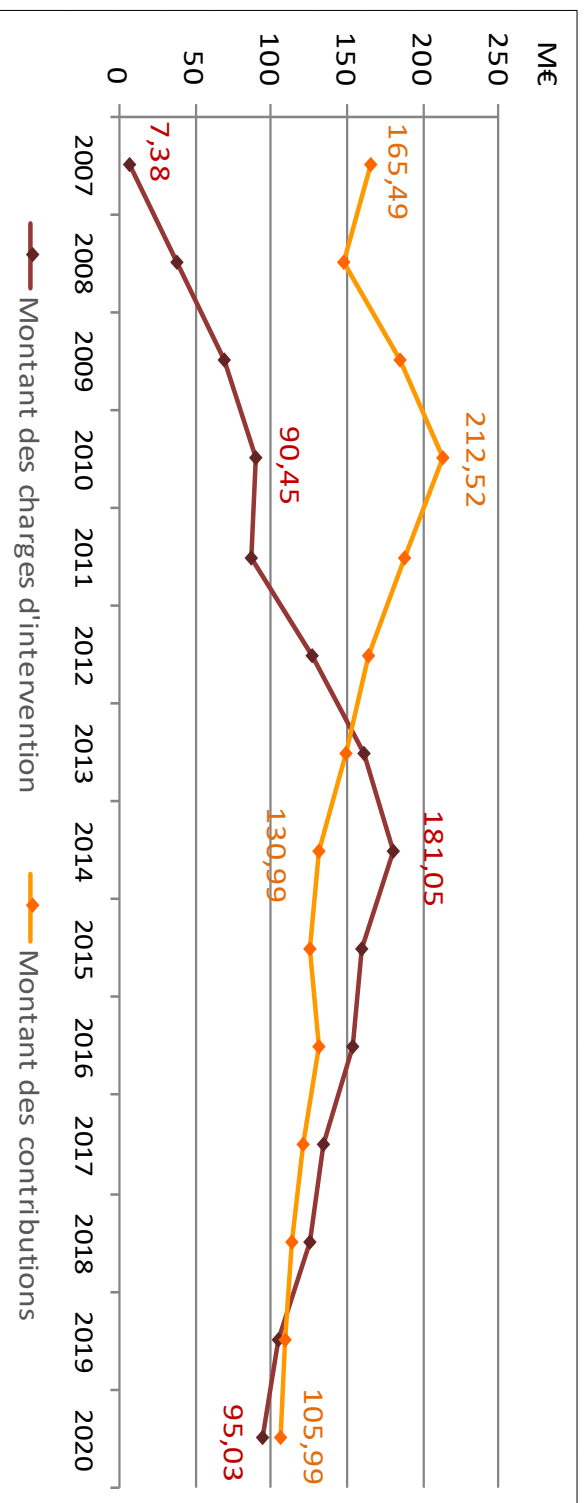


## LE PALMARES DES 10 AIDES LES PLUS DEMANDÉES SUR LA PLATE FORME EN 2022

Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap	3834	36%
Prothèses auditives	2648	25%
Indemnités d'apprentissage	819	8%
Formation dans le cadre de l'apprentissage	421	4%
Aides aux déplacements en compensation du handicap	402	4%
Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap	398	4%
Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	238	2%
Bilan de compétence et bilan professionnel	208	2%
Etude de poste	203	2%
Prime à l'insertion durable	174	2%



# Evolution financière



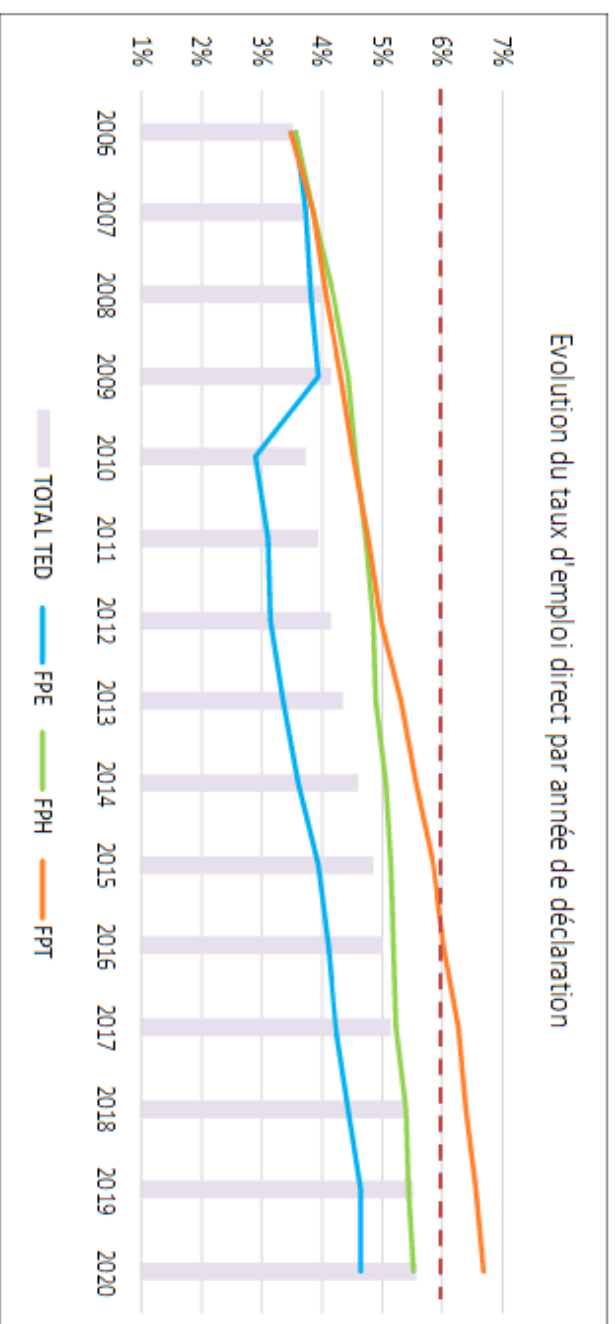
En 2022 :

94,63 millions d'€ d'interventions financées

167,17 millions d'€ de contributions émises



# Le taux d'emploi





# LES CHIFFRES NORMANDIE EN 2022

**5,92%**  
TAUX D'EMPLOI DIRECT

**4,61%**  
dans La Fonction  
publique D'ÉTAT

**5,32%**  
dans La Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**6,53%**  
dans La Fonction  
publique  
TERRITORIALE

**8 793**  
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2022

**481**  
dans La Fonction  
publique D'ÉTAT

**3 133**  
dans La Fonction  
publique  
HOSPITALIÈRE

**5 179**  
dans La Fonction  
publique  
TERRITORIALE



**1 660 847 €**  
FINANCÉS AU TRAVERS  
DES CONVENTIONS  
EMPLOYEURS

**2 297 698 €**  
D'INTERVENTIONS  
DIRECTES FINANCÉES  
EN 2022

**AIDES  
PONCTUELLES :**  
636 851 €  
financés via la  
plateforme  
des aides

## DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs	BOE	TED
Calvados	37 286	1 999	5,36 %
Eure	19 303	1 211	6,27 %
Manche	20 203	1 301	6,44 %
Orne	11 610	667	5,75 %
Seine-Martinie	60 248	3 615	6,00 %
Total Normandie	148 650	8 793	5,92 %

## LES BOE EN 2022

Statut

Emplois particuliers **1,90%**

Ouvriers d'Etat **0%**

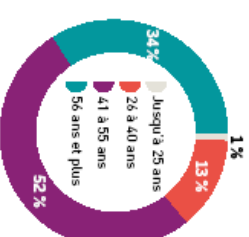
Catégorie C **6,07%**

Catégorie B **17,15%**

Catégorie A **6,42%**

Non titulaires **11,63%**

Age



Sexe



## VOTRE CONTACT EN RÉGION :

Jacquès de Pesquidoux,  
Directeur territorial au handicap du FIPHFP

## Les partenariats

---

**AGEFIPH**

(convention de coopération)

**CNFPT**

(formation)

**FHF** (Fédération  
hospitalière de France)

**ANFH**

(formation FPH)

**EHESP**

(partenariat de recherche)

**DINUM**

(accessibilité numérique)

**FAGERH**

(partenariat de notoriété)

**CPU**

(partenariat de notoriété  
Conférence des  
Présidents d'Universités)

**CHEOPS**

(formation des  
conseillers)



## 2) La DOETH auprès du FIPHFP



# La déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)







# 3) Le catalogue des 32 aides interventions



Catalogue des interventions du FIPHFP

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans le secteur public - Catalogue des interventions - 01/10/2022





## 13 mesures pour faciliter la mobilisation de l'offre d'intervention du FIPHFP et le parcours des personnes en situation de handicap

---

Le Comité national du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a adopté lors de sa séance du 14 octobre 2021 des mesures afin de :

- Rendre plus lisible l'offre de service
- Faciliter la compréhension et la mobilisation des interventions du FIPHFP par les employeurs
- Faciliter le parcours des personnes
- Appliquer le principe du surcoût aux différentes aides

Ce nouveau catalogue entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2022.



## Introduction

---

### A. Les principes d'intervention du FIPHFP

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.
- Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.
- L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.
- La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail.
- Le montant « plancher » (uniquement plateforme des aides) : 200 € TTC.
- Le montant « plafond » (uniquement plateforme des aides) : un employeur ne peut demander plus de 40.000 € d'aides par année civile.
- La non déductibilité de la déclaration du reste à charge.
- L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration.



- 
- L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.
  - La majorité des interventions du FIPHFP sont mobilisées sur prescription de la médecine professionnelle. La date de préconisation doit être antérieure à la mise en place de l'action et donc aux factures. Les préconisations sont réputées valables un an ; il est en effet estimé qu'au-delà de ce délai une actualisation est nécessaire.
  - L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).
  - Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujéti.



---

## **B. Les employeurs éligibles**

- L'Etat,
- Les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux,
- Les juridictions administratives et financières,
- Les autorités administratives indépendantes,
- Les autorités publiques indépendantes,
- Les groupements d'intérêt public,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.



---

## **C. Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP**

Les aides du FIPHFP sont mobilisables pour les catégories d'agents suivantes :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- Apprentis
- Stagiaires (stages obligatoires ou non)
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)
- Volontaires du Service civique
- Travailleurs d'ESAT mis à disposition d'une administration



Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue :

---

### 1/ **Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

2/ **Les agents reconnus inaptes** à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006

Le Comité National a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour **les agents aptes avec restriction**. Ces agents ont accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation. Il est à noter que chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité de ces agents aux financements du FIPHFP.

Enfin pour les agents en disponibilité d'office pour raison de santé le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

## Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Document portant RQTH
Vicimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Titre justifiant la rente et le taux d'incapacité
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Titre justifiant la pension d'invalidité
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article <a href="#">L. 241-2</a> du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Arrêté de nomination
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente
Titulaires de la carte " mobilité inclusion "	Carte mobilité inclusion avec la mention « Invalidité »



## Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Allocation Adulte Handicapé	Titre justifiant de la perception de l'AAH
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Titre justifiant de la perception de l'ATI
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction	<ul style="list-style-type: none"><li>- Avis d'inaptitude du médecin de prévention (FPE), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT), médecin du travail (FPH) ou du comité médical / réforme <u>ET</u></li><li>- Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction</li></ul>
Les agents reclassés statutairement	Avis du comité médical ou de la commission de réforme <u>et</u> document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Convention pour la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement

## Agents aptes avec restrictions

Qualité	Pièce justificative
Agents aptes avec restrictions	<p>Avis d'aptitude comportant :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- les éléments objectifs portant sur les capacités de l'agent au regard du poste actuel (exemples : éviter le port de charges supérieures à x kg , pas de flexion antérieure du tronc, pas de station debout prolongée)</li><li>- une proposition d'adaptation du poste de travail</li></ul>

## Agents en disponibilité d'office pour raison de santé

Qualité	Pièce justificative
Agents en disponibilité d'office pour raison de santé	Décision prononçant la mise en disponibilité pour raison de santé



---

## D. Les modalités de sollicitation des interventions du FIPHFP

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP soit :

- Via la plateforme, ouverte à l'ensemble des employeurs publics non conventionnés quelle que soit leur taille.
- Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP.



## E. Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

Aide « sur factures »	
<b>Définition</b>	L'employeur a réalisé l'action et demande la prise en charge de l'aide
<b>Bénéficiaire</b>	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
<b>Facture</b>	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
<b>Préconisation</b>	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
<b>Facture/Préconisation</b>	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s)

## Aide « sur devis »

<b>Définition</b>	L'employeur n'a pas réalisé l'action et demande un accord préalable sur le financement qui lui sera alloué. Il met en œuvre l'action et adresse les justificatifs pour règlement.
<b>Bénéficiaire</b>	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
<b>Devis</b>	La date du devis ne doit pas être antérieure à plus d'un an par rapport à la date de saisie
<b>Facture</b>	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
<b>Préconisation</b>	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
<b>Facture/Préconisation</b>	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée





## **F. La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP**

Un agent reconnu travailleur handicapé peut saisir le fonds afin d'avoir confirmation que l'employeur pourrait bénéficier d'une aide du FIPHFP eu égard à sa situation.

Il est important de noter que si la saisine conclut à une possibilité de financement du fonds :

Elle ne donne jamais lieu au versement de l'aide à la personne qui sollicite le fonds.

Elle n'oblige pas l'employeur à effectuer une demande d'aide.

Il est donc recommandé de solliciter préalablement le correspondant handicap de votre organisme ou le service en charge de la médecine du travail.

Les situations concernées sont :

- Les aides à l'aménagement du poste de travail.
- Les aides relatives à l'interprétariat en langue des signes, codeur, transcripteur..., les auxiliaires de vie pour les activités professionnelles ou pour les actes de la vie quotidienne.
- Les aides à la formation des personnes en situation de handicap.



# Précisions

---

Sur le catalogue des précisions sont apportées sur :

1. Qui peut en bénéficier ?
2. Le contenu
3. Quel montant ?
4. Les règles de cumul
5. Les conditions de renouvellement





---

Les pièces justificatives :

- 1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP)
- 2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent
- 3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)
- 4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)
- 5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)
- 6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...
- 7/ RIB de l'employeur

## A. Les aides techniques à la compensation du handicap

---

### **1) Prothèses auditives**

Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de réglage de prothèses auditives.

Son montant maximum est de 1 700 euros.

### **2) Fauteuil roulant**

Cette aide permet de participer aux frais d'achat d'un fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

### **3) Orthèses et prothèses externes**

Cette aide permet de participer aux frais d'achat de prothèses et orthèses (autres que prothèses auditives ou fauteuil roulant).

Son montant est examiné pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.





## B. L'aide au parcours vers l'emploi

---

### **4) Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées**

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale).

Le montant maximum est de 750 euros.



## C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

---

### **5) Aide aux déplacements en compensation du handicap**

Cette aide permet de financer les frais de déplacement de la personne pour ses trajets domicile / lieu de travail : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté, transport par VTC, service interne de transport, co-voiturage interne.

Son montant maximum est de 50 euros par jour pour un plafond annuel de 11 400 euros.



## D. L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté

---

### **6) Abonnement plateforme milieu protégé**

Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.

Le montant maximum est de 7 000 euros par année.



## E. Les aides spécifiques à l'apprentissage

---

### 7) Indemnité d'apprentissage

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti.

Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.



## F. Les aides à l'insertion

---

### **8) Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers**

Cette aide vise à participer à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (CAE-CUI-PEC) afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel.

Le montant maximum pris en charge est égal à 520 fois le SMIC horaire brut.

### **9) Prime à l'insertion durable**

Cette aide vise à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des apprentis, CUI-CAE, PEC, service civique, par l'attribution d'une prime lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation.

Le montant de l'aide est de 4 000 euros.

### **10) Indemnité de stage**

Cette aide vise à favoriser l'immersion en milieu professionnel des élèves et étudiants en situation de handicap en prenant en charge une partie de l'indemnité de stage.

### **11) Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire**

Le FIPHFP verse une prime à l'insertion vers le milieu ordinaire pour tout contrat de travail à temps partiel signé avec un travailleur handicapé occupant un emploi à temps partiel dans un ESAT.

Le FIPHFP verse une prime d'un montant de 4 000 €.

## G. Les aides à l'aménagement du poste de travail

---

### 12) Etude de poste

Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude du poste de travail en vue de l'aménagement du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en restriction d'aptitude durable.

Le montant maximum est de :

- 3 000 euros pour une étude ergonomique réalisé en externe
- 1 300 euros pour une étude ergonomique réalisé en interne

### 13) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation.

Le montant maximum est de 10 000 euros.





#### **14) Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle**

Cette aide a pour objectif de compenser le handicap de l'agent dans le cadre des activités de la vie quotidienne pendant le temps de travail par l'intervention d'une aide humaine externe.

La prise en charge horaire est plafonnée au montant du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) dans la limite de 5 heures par jour.

#### **15) Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles**

Cette aide a pour but de compenser un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap et qui est exécuté par une autre personne (auxiliaire professionnelle).

La prise en charge horaire est plafonnée sur la base

- des 2/3 de la dépense,
- d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1<sup>er</sup> niveau) pour les prestations en externe
- d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10<sup>ème</sup> échelon pour les prestations en interne



### **16) Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap**

Cette aide vise à financer le temps spécifique d'un collaborateur interne de l'employeur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation.

Actuellement le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 228 heures par an.

A compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.

### **17) Interprète en langue des signes, codeur, transcrivateur, visio-interprétation en LSF**

Cette aide vise à faciliter la communication des personnes en situation de handicap présentant une déficience auditive dans le cadre de leur activité professionnelle.

Le montant maximum est de :

- 80 euros par heure pour l'interprétariat en langue des signes, les codeurs en langue parlée complétée (LPC),
- 29 euros par heure pour le coût des interfaces de communication et transcrivateurs,
- 60% du coût dans la limite de 6 000 euros/ an pour la participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes.



### **18) Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap**

Cette aide vise à proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'une offre différente du dispositif d'emploi accompagné (DEA)

Selon le besoin, un ou plusieurs des dispositifs suivants peuvent être mobilisés :

- Evaluation des capacités professionnelles de la personne
- Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

Le montant maximum est de :

- 10 000 euros / an pour les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne
- 3 000 euros / an pour les frais de soutien médico- psychologique
- 31 000 euros / an pour les frais d'accompagnement sur le lieu de travail

## H. Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

---

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé.

Les employeurs peuvent également recourir à des aides intermédiaires telles que la PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) et peuvent également s'appuyer sur le réseau Comète.



---

### **19) Bilan de compétence et bilan professionnel**

Cette aide vise à financer la mise en place d'un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

Son montant maximum est de 2 000 euros.

### **20) Formation destinée à compenser le handicap**

Cette aide vise à financer la formation liée à l'intervention de prestataires spécialisés en lien avec des matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

Son montant maximum est de 5 000 euros.

La rémunération de l'agent est prise en charge pendant la durée de la formation.



### **21) Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)**

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

### **22) Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude**

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé).

Le financement porte sur le coût de la formation.

Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an.

Actuellement le FIPHP prend en charge 60% de la rémunération pendant la durée de la formation.

**A compter du 1er juillet 2022, le FIPHP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.**



---

**23) Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive**

Cette aide vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste.

Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du comité médical.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.

**24) Formation dans le cadre de l'apprentissage**

Cette aide vise à participer au financement de la formation des apprentis en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de scolarité.

**25) Surcoûts liés aux actions de formation**

Cette aide vise à permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée.



## I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

---

### **26) Chèques emploi service universel et chèques vacances**

Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap.

Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300 euros par agent.





## J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap

### 27) Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Le FIPHP finance les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs en lien avec des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le montant maximum est fonction notamment de la taille de l'employeur.

Employeur non conventionné	Taille de l'employeur public			
	Effectif inférieur à 350	Effectif compris entre 350 et 9 999	Effectif compris entre 10 000 et 49 999	Effectif supérieur à 49 999
Plafond annuel	2 000€	10 000€	15 000€	20 000€
Employeur conventionné	Primo convention		Renouvellement	
Plafond	5 % du montant de la convention		2 % du montant de la convention	



---

### **28) Formation des acteurs internes de la politique handicap**

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de formation pour une durée maximale de 3 ans.



## K. Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique

---

### 29) Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement du diagnostic (audit rapide d'accessibilité).

Le pré-audit ou audit rapide permet de savoir si le site est en mesure d'être audité sur un échantillon de pages ou s'il est préférable de prévoir une refonte de celui-ci.

Le montant maximum est de :

650 € (site/ application web semi-public) ou 1500 € (site/ application web à usage strictement interne).

### 30) Audit initial d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'audit initial d'accessibilité numérique.

L'audit d'accessibilité numérique permet d'évaluer, au regard du RGAA, le niveau d'accessibilité d'un site ou d'une application, à partir d'un échantillon de pages représentatif.

L'audit donne lieu à un rapport. Il relève les non-conformités et émet des recommandations de corrections afin que le niveau constaté puisse s'améliorer.



---

### **31) Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique**

Le FIPHFP participe au financement de l'accompagnement à la mise en accessibilité numérique pour répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception.

### **32) Audit de validation**

Le FIPHFP participe au financement de l'audit de validation.

L'audit de validation permet de faire vérifier la mise en conformité sur les critères non conformes à la suite d'un audit initial.

Il permet de mettre à jour le niveau d'accessibilité dans la déclaration d'accessibilité, qui doit être accessible depuis la page d'accueil du site.



## Partie 2 : Les prestations financées par le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération avec l'AGEFIPH

---

### Les prestations d'appui spécifiques (PAS)

La prestation d'appui spécifique permet de mobiliser un prestataire qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

Les prestations d'appui spécifique sont exclusivement mobilisables par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



---

## **L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)**

L'objectif de l'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est d'analyser la situation de travail et d'identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne.

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



---

### **La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) – Includpro**

Il s'agit d'une prestation qui a pour objectif, dans le cadre d'un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle de construire et valider un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien au poste de travail initial n'est pas possible du fait du handicap.

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



## **L'accompagnement COMETE – SSR**

Il s'agit de favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR)

L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi: dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Il existe 42 équipes Comète France au sein de Centres de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).

La démarche précoce d'insertion « COMÈTE France » se décompose en plusieurs phases :

- Accueillir la personne pour évaluer sa demande.
- Elaborer le projet professionnel et évaluer sa faisabilité.
- Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.





**Le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA)** comporte 4 prestations :

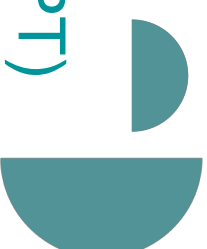
- Evaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur
- Détermination du projet professionnel et aide à son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais
- Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les employeurs susceptibles de le recruter
- Accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de :
  - Sécuriser le parcours professionnel de la personne
  - Assurer si nécessaire une intermédiation entre elle et son employeur,
  - Proposer des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne, en lien avec les acteurs comme le médecin du travail...

L'accompagnement de la personne et de l'employeur n'a pas de limite dans le temps.

Il est délivré par un référent unique le conseiller en emploi, aussi appelé référents emploi accompagné ou « Job coach ».



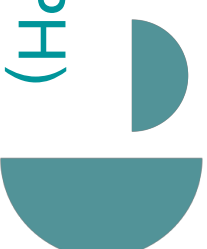
## 4) Les conventions avec le FIPHFP



## Rappel des employeurs conventionnés en Normandie (FPT)

---

Employeur	
1	Conseil Départemental de la Manche
2	Conseil Départemental du Calvados
3	Conseil Départemental de Seine Maritime
4	Conseil Régional de Normandie
5	Caen La Mer
6	Evreux Portes de Normandie
7	Ville de Rouen
8	Ville du Havre
9	Métropole de Rouen

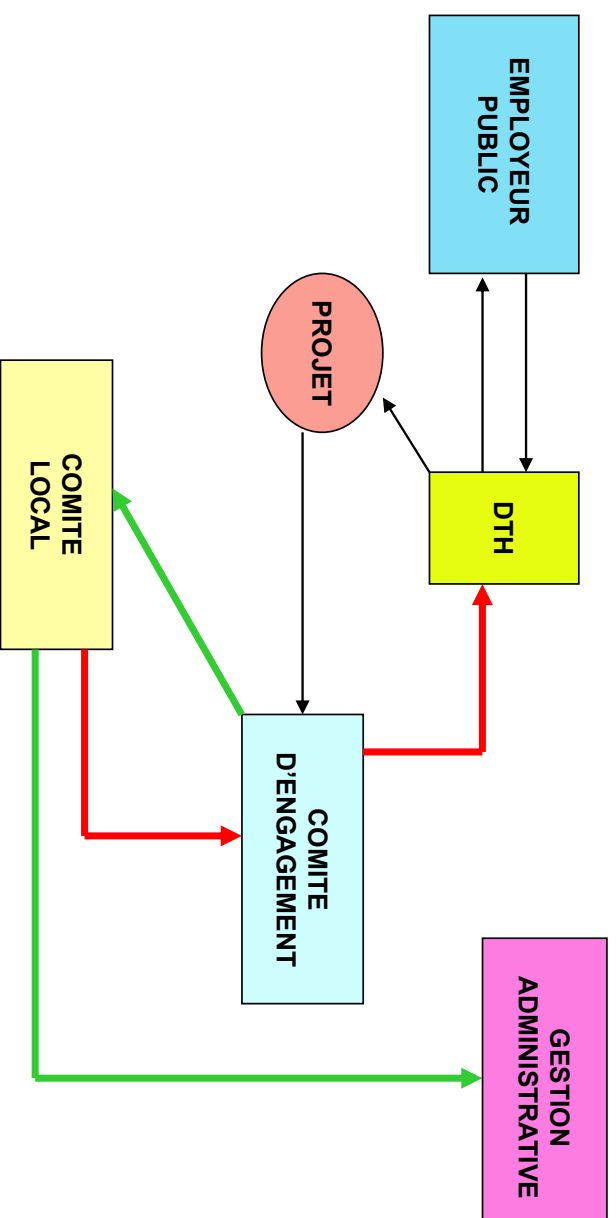


## Rappel des employeurs conventionnés en Normandie (FPH)

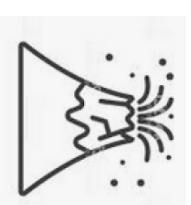
---

Employeur	
1	CHU Caen
2	CHU Rouen
3	Centre Hospitalier du Havre
4	Centre Hospitalier de Fécamp
5	Etablissement Public de Santé Mental de Caen
6	IDEFHI

# Le processus de validation des conventions



# Chronique



## Chronique d'une réussite...

Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée.

Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé-e de recrutement, Responsable formation, prévention.

Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap.

Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué

Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.**

## ou d'un désastre annoncé

La commande publique et la communication bloquent.

Seul le référent handicap a été formé.

Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

Pas de médecin de prévention/ du travail

Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap...

Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille

# Chronique



## Chronique d'une réussite...

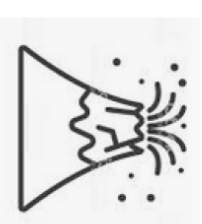
Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents.

Le **réfèrent handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet**.

Le **réfèrent handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources).

Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure.



## ou d'un désastre annoncé.

Le réfèrent handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité.

Le réfèrent handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an... voire il n'y en a pas.

La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP.

Elle ne concerne que le réfèrent handicap et le DRH

# Chronique



## En cas de réussite

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).

Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur**.

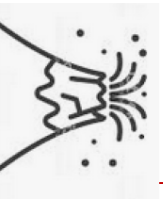
**La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.**

## L'entre deux...

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

## En cas de désastre...

**En cas de désastre**, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.







**5) Le FIPHFP en région  
Normandie : partenariat Agefiph,  
PRST, PRITH**