WEBINAIRE : PRÉSENTATION DES AIDES ET DES DISPOSITIFS CO-PILOTÉS ET CO-FINANCÉS PAR LE FIPHFP ET L'AGEFIPH

LUNDI 10 JUIN 2024

Introduction : le mot du FIPHFP

Marc GUERRIER DE DUMAST

Actualités du Handi-Pacte Occitanie

Programmation à venir

Feuille de route 2024 :

Juin 2024

Présentation des aides et des dispositifs co-pilotés et co-financés par le FIPHFP et l'Agefiph : conditions de mobilisation, nouveautés, modalités de mise en œuvre de la prestation

Public : ouvert à tous / Date et horaire : 10 juin 2024

[Présentiel] Club des CDG d'Occitanie

Public : centres de gestion / Date et horaire : date à définir

Publication du guide de la retraite pour les agents en situation de handicap dans la Fonction Publique

Feuille de route 2024 :

Juillet 2024

Compenser le handicap psychique, les troubles cognitifs ou le handicap mental

Public : médecins du travail et de prévention, équipes pluridisciplinaires / Date et horaire : 2 juillet 2024, 11h-12h30

Production d'un guide consacré au retour à l'emploi suite à un cancer

Septembre 2024

La retraite des agents en situation de handicap dans la Fonction Publique

Date et horaire : 28 juin 2024 (horaire à définir) / Public : ouvert à tous

Présentation du FIPHFP et de son offre d'accompagnement

Public : ouvert à tous / Date et horaire : 12 septembre 2024

[Présentiel] La PPR dans la Fonction Publique Hospitalière (rencontre co-organisée avec l'ANFH)

Public : référents handicap de la Fonction Publique Hospitalière / Date et horaire : 24 septembre 2024, journée complète

Feuille de route 2024 :

Octobre 2024

[Présentiel] Les troubles dys

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 1er octobre 2024

Partage de pratiques entre médecins autour du déploiement des appuis spécifiques

Public : médecins du travail et de prévention, équipes pluridisciplinaires

Date et horaire : 10 octobre 2024

Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France – les rencontres de l’innovation

Public : ensemble des CDG de France

Date et horaire : 24 octobre 2024, 9h30-12h30

Feuille de route 2024 :

Novembre 2024

[Réunion des employeurs publics conventionnés (co-animation avec le FIPHFP national)

Public : employeurs conventionnés, 9h30-12h30

Date et horaire : 5 novembre 2024

Convaincre pour amener à la reconnaissance [en partenariat avec l'Agefiph]

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 14 novembre 2024, horaire à déterminer

Décembre 2024

[Présentiel] Colloque annuel : le retour à l'emploi suite à un cancer

Public : ouvert à tous

Date et horaire : 10 décembre 2024

Feuille de route 2024 :

- 4 podcasts (mai, juillet, octobre, décembre)
- Un guide pratique consacré au retour à l'emploi suite à un cancer
- L'actualisation du catalogue des acteurs locaux
- La diffusion de « flash info » tous les 2 mois
- L'actualisation de l'ensemble des productions réalisées au cours des dernières années
- Valorisation des actions et initiatives régionales sur le site du FIPHP
- Des fiches pratiques sur le recrutement

Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Objectif de la rencontre :

Présenter les **dispositifs co-pilotés et co-financés par le FIPHFP,** et les **partenaires externes mobilisables** favorisant l'insertion et le **maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap**

SOMMAIRE

1/ L'aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables

- Cap emploi, Volet maintien
- Etudes ergonomiques
- La plateforme de prêt de matériel
- Les appuis spécifiques

Un partenaire du maintien en emploi et de la reconversion professionnelle : le Réseau Comète France

2/ La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables

- Inclu'Pro formation
- L'emploi accompagné

1/ L’aménagement du poste de travail : les aides et partenaires mobilisables

L’aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- L’employeur est dans **l’obligation d’appliquer les restrictions d’aptitude** posées et **d’aménager en conséquence le poste** de travail.

- L’aménagement du poste de travail signifie que l’agent est **apte à exercer la grande partie des tâches** qui sont associées à sa fiche de poste.

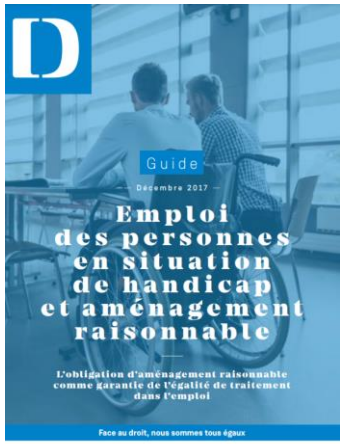
- L’aménagement s’apprécie dans une **logique de proportionnalité** : il faut alors parler **d’aménagement « raisonnable »** du poste de travail.

- Ce principe a été introduit dans la loi n° 83-634 du **13 juillet 1983** portant droits et obligations des fonctionnaires par la **loi n°2005-102 du 11 février 2005** pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

L’aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Ce caractère raisonnable s’appuie sur **quatre critères cumulatifs** :

  - La **nature et le coût** de l’aménagement
  - Les **moyens financiers et matériels** de l’employeur
  - Les **moyens humains** et **l’organisation** de l’employeur
  - Les critères liés à **l’environnement de travail**



Pour aller plus loin : Guide du Défenseur des Droits
https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/2023-08/ddd_guide_amenagement-raisonnable_20171205.pdf

L’aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Une étape **fondamentale** pour la suite du parcours :
  - En cas de **contentieux** et pour toute poursuite de la démarche (reclassement, licenciement pour inaptitude…), le **juge administratif examinera les preuves apportées par l’employeur** pour justifier de la recherche de l’aménagement de poste.
  - Tous les documents possibles doivent être présentés :

1/ Pour prouver la recherche :

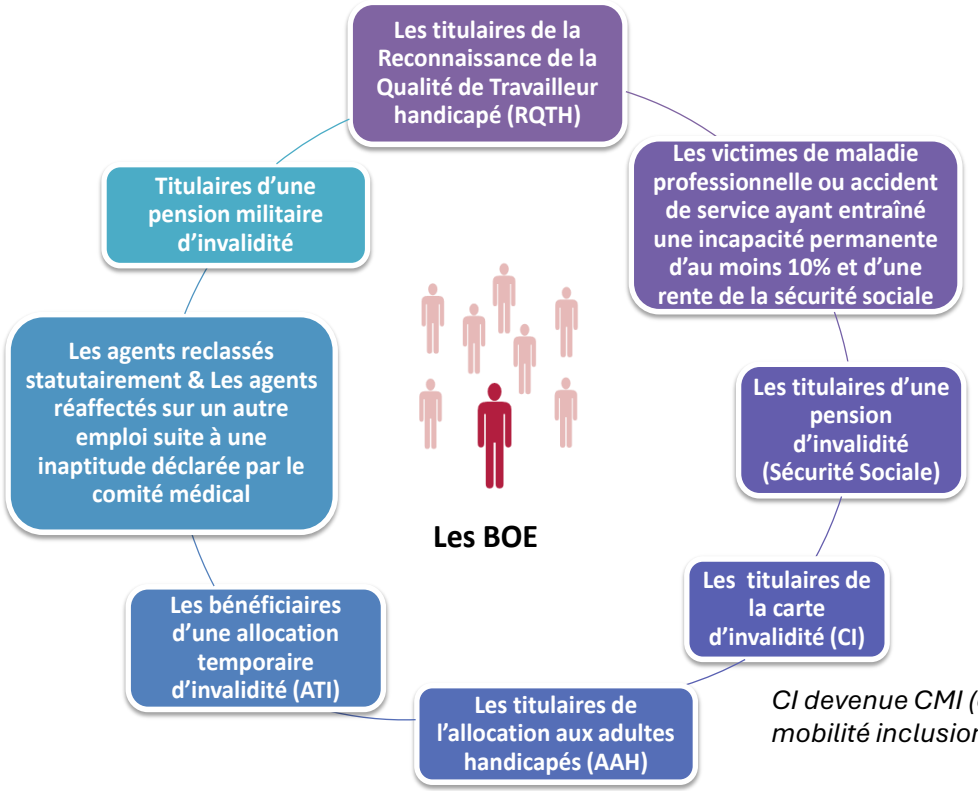
- Facture d’achat de matériel
- Rapport de l’encadrant (de proximité ou supérieur)
- Compte-rendu de la réunion pluridisciplinaire
- Etude de poste
- Avis d’affectation

2/ Pour prouver l’adéquation du poste avec l’état de santé de l’agent :

- Avis du médecin de prévention
- Rapport de l’ergonome
- Etc.

L’aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

1 Les **bénéficiaires de l’obligation d’emploi** (agents comptabilisés dans l’obligation d‘emploi de 6% de travailleurs handicapés)



CI devenue CMI (carte mobilité inclusion)

2 Les **agents en situation de restriction d’aptitude** ou d’inaptitude (aménagements de poste et étude ergonomique, frais et surcoûts liés aux actions de formation)

L’aménagement : quelles obligations pour les employeurs ?

- Des **outils internes** peuvent faciliter la mise en place, le suivi et l’ajustement des aménagements de poste :
  - Une **cartographie des agents en situation de restriction d’aptitude**
  - Une **« fiche des capacités restantes »,** qui peut constituer une « annexe » aux avis d’aptitude et destinée à identifier ce que l’agent peut continuer à faire
  - Une **« commission de maintien dans l’emploi »**, destinée à favoriser les réflexions et le suivi pluridisciplinaire des situations individuelles
  - Un **logigramme de maintien dans l’emploi**, pour clarifier le « qui / quoi / quand / comment » en interne
  - La **contractualisation** des aménagements de poste

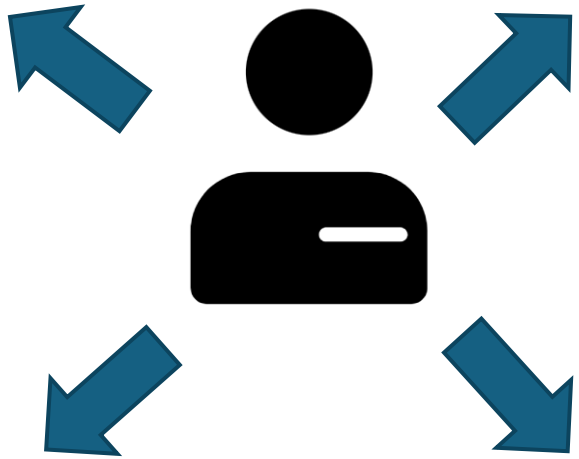
De nombreux outils disponibles à cette adresse : https://handicap.anfh.fr/

L’aménagement du poste de travail : cartographie des aides et acteurs

Les types d’aménagement

- *Organisationnels*
- *Horaires*
- *Matériels*
- *Humains*

Les aides



Les acteurs internes

- *DRH*
- *Référent handicap*
- *OS*
- *Médecin du travail / de prévention*
- *Ergonome / Psychologue*

Les acteurs externes

CAP EMPLOI

Les Prestations d’Appui Spécifique

Les Etudes Ergonomiques (ex-EPAAST)

emploi fiphfp handicap

Cap Emploi volet maintien

Cap emploi est un service public pour l'emploi des travailleurs handicapés. Il accompagne les personnes en situation de handicap, quel que soit leur degré d'éloignement à l'emploi, les oriente vers le marché du travail, quelle que soit la nature du handicap, développe une stratégie proactive en direction des employeurs privés et publics, il appuie les personnes en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel en s'appuyant sur un réseau de partenaires.

Publics cibles :

- **Les employeurs :** tout employeur public, quel que soit son effectif
- **Les salariés et agents :**
  - Contractuels, titulaires et stagiaires, en CDI, en CDD longue durée et en alternance
  - Dont l'état de santé restreint l'exercice de l'activité professionnelle
  - BOETH au sens de l'article L5212-13 du code du travail ou volontaire pour engager une démarche dans ce sens (la preuve de dépôt suffit)

Qui **prescrit** le recours au Cap Emploi ?

- Sollicitation de l'employeur (et non de l'agent), parfois suite à une mise en relation par le médecin de prévention (qui juge la pertinence de l'intervention de l'OPS)

Cap Emploi : zoom sur le rapprochement avec France Travail

Depuis 2021-2022, un **rapprochement est réalisé entre France Travail et Cap Emploi**. Il a pour objectif de :

- Améliorer **l'accès ou le retour à l'emploi de tous les demandeurs d'emploi en situation de handicap** et les accompagner vers une insertion durable et de qualité.
- Mettre en place une **complémentarité entre France Travail et le réseau Cap emploi** en renforçant les expertises et en créant des parcours sans couture permettant ainsi de répondre au bon moment aux besoins des demandeurs d'emploi en situation de handicap.
- **Renforcer les partenariats avec les autres acteurs économiques**, institutionnels et associatifs au niveau national et local.

- Cela se traduit par la **création des LUA (Lieux Uniques d'Accompagnement),** au sein desquels :
  - L'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sont accompagnés au sein des agences de France Travail, que leur conseiller référent soit un conseiller France Travail ou Cap emploi.
  - L'ensemble des expertises des deux réseaux y travaillent en synergie pour apporter une réponse aux besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs : conseillers accompagnement/entreprises, psychologues du travail, conseillers gestion des droits…

Cap Emploi volet maintien

Les contacts :

CONTACTS				
DEPARTE-MENT	STRUCTURE	TELEPHONE	MAIL/LIEN	ADRESSE
30 - GARD	ADRH	04 66 68 99 70	secretariat@capemploi30.fr	183 rue Guy Maupassant 30000 Nîmes
31-TOULOUSE	Handi Pro31	05 34 40 91 91	www.capemploi31.fr	8 rue Paul Mesplé Bâtiment Anthyllis 31100 Toulouse
34 - HERAULT	APSH34	04 99 13 34 25	contact@capemploi34.org	Parc Euromédecine II, 335 Avenue du Professeur Jean-Louis Viala 34090 Montpellier
66 - PYRENEES ORIENTALES	ADRH	04 68 66 60 60	contact@capemploi66.com	3 rue Becquerel Mas Guérido Immeuble Europa BP 408
81- TARN	AIPTH 81	05 63 49 29 49	accueil@capemploi81.com	Maison Commune Emploi Formation de l'Albigeois et des Bastides, 17 rue Gabriel Compayre 81000 Albi
82-TARN-ET-GARONNE ET 31 NORD	ADIAD	05 63 21 46 00	contact@capemploi82-31nord.com	140 avenue de l'Europe 82000 MONTAUBAN
9 - ARIEGE ET 31 COMMINGES	APAJH 09	05 34 09 33 10	accueil@capemploi09-31comminges.fr	18 rue de l'Espinet 09000 Foix
11 - AUDE	DEFI 11	04 68 72 72 66	accueil@capemploi11.fr	Zone Artisanale Salvaza, 750 rue Antoine Durand 11000 Carcassonne
12 - AVEYRON	ADPEP 12	05 65 73 38 20	contact@pep12.fr	279 Rue Pierre Carrère 12000 Rodez
32 - GERS	ESPACE HANDICAP EMPLOI 32	05 62 05 08 36	capemploigers@free.fr	56 avenue des Pyrénées - 32000 Auch
46 - LOT	ALISE 46	05 65 23 20 20	cap.emploi.lot@capemploi46.com	48, rue Bourthoumieux 46000 Cahors
48 - LOZERE	AIPPH 48	04 66 32 64 83	accueil@capemploilozere.fr	4 rue Gutenberg 48000 MENDE
65 - HAUTES-PYRENEES	ADAPEI DES HAUTES PYRENEES	05 62 93 87 54	contact@capemploi65.com	8 avenue des Tilleuls 65000 Tarbes

Les études ergonomiques (ex-EPAAST)

L'objectif de l'étude ergonomique est de réaliser une **étude ergonomique complète** et précise en tenant compte des caractéristiques de l'employeur ainsi que des capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée. L'étude ergonomique vise à mettre en évidence et à identifier l'ensemble des contraintes liées à la pathologie du bénéficiaire afin de formuler des préconisations techniques, organisationnelles ou spatiales pertinentes pour compenser son handicap, dans la perspective de le maintenir au poste de travail. Ces solutions doivent être concrètes, réalistes et chiffrées.

Publics cibles :

- agents **BOE** ou en **demande de RQTH**
- un agent reconnu **inapte à l'exercice de ses fonctions**

- Qui **prescrit** le recours ?
  - Cap emploi
  - Centres de gestion
  - SPST
  - Les employeurs publics conventionnés

Les études ergonomiques

- Le Cabinet ergonomique émet des préconisations afin de compenser le handicap des bénéficiaires dans la perspective :

D'autonomie au poste de travail ou de télétravail	De limiter la perte de productivité liée au handicap	D'anticiper, dans la mesure du possible, des évolutions professionnelles et médicales afin d'en minimiser l'incidence	D'éclairer les acteurs concernés pour mettre en oeuvre les mesures adéquates

- De plus, en tenant compte des restrictions médicales, des possibilités d'adaptation du bénéficiaire, et de l'environnement de l'employeur, il **formalise ses préconisations dans un rapport d'intervention**, avec une note de synthèse dissociant la compensation du handicap d'autres critères.
- Une fois l'étude ergonomique restituée, il revient au prescripteur de mobiliser l'aide éventuellement identifiée. Le Cabinet ergonomique reste à l'écoute dans un délai d'un mois après la restitution pour tout éventuel ajustement nécessaire ou information.

Les études ergonomiques

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

Prestation de « second niveau », mobilisée en complémentarité des interventions de droit commun existantes

Complexes, du fait de l'environnement de travail et de l'organisation des postes, de la polyvalence sur plusieurs postes, de la multiplicité des situations de travail qu'exigent le poste, du temps d'observation nécessaire, de l'existence ou du risque de survenue de relations sociales tendues impact fort sur le travail d'autres agents, conflits dans l'équipe…, de la technicité, etc. Appelant une réflexion et une intervention touchant à l'organisation plus générale du travail.

Le **Fiphfp est seul décideur de sa pertinence et des hauteurs de cofinancement possibles**

Les études ergonomiques

Les contacts :

CONTACTS					
DEPARTE-MENT	STRUCTURE	CONTACT	TELEPHONE	MAIL/LIEN	ADRESSE
12 – 30 – 34 – 46 – 48 – 66 - 81	Empreintes ergonomiques	Mme Frédérique FRAIGNEAU	04 66 02 43 75 06 15 04 90 18	f.fraigneau@empreintes-ergonomiques.fr	47 r la Fontaine, 30230 Bouillargues
09 – 11 – 31 – 32 – 65 - 82	Ergotec	M. Franck ROUMIER Mme Guylaine SIMON	06 81 91 04 34 05 62 48 01 51	franck.roumier@ergotec.fr guylaine.simon@ergotec.fr	76 boulevard Pierre Sémard, 31500 Toulouse

Le podcast :

A retrouver sur la chaîne Youtube du Handi-Pacte Occitanie !

Zoom : la plateforme de prêt de matériel

AGEFIPH et la FIPHP ont mis en place une nouvelle plateforme de prêts de matériel en Occitanie depuis le 1er janvier 2021. L'objectif ? Rendre accessible plus rapidement un prêt de matériel de compensation aux personnes en situation de handicap.

Ce dispositif est gratuit et **financé par le FIPHFP et l'AGEFIPH**. Il permet aux personnes en situation de handicap de bénéficier très rapidement, d'un prêt de matériel de compensation *(doté de plus d'une centaine de références de matériel)* **dans le cadre d'une PAS** *(Prestation d'Appui Spécifique)* pour une durée de **1 à 3 mois** qui a pour but d'éviter une rupture du parcours Emploi/Formation. Il vient compléter les aides déjà existantes dans le but de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Zoom : la plateforme de prêt de matériel

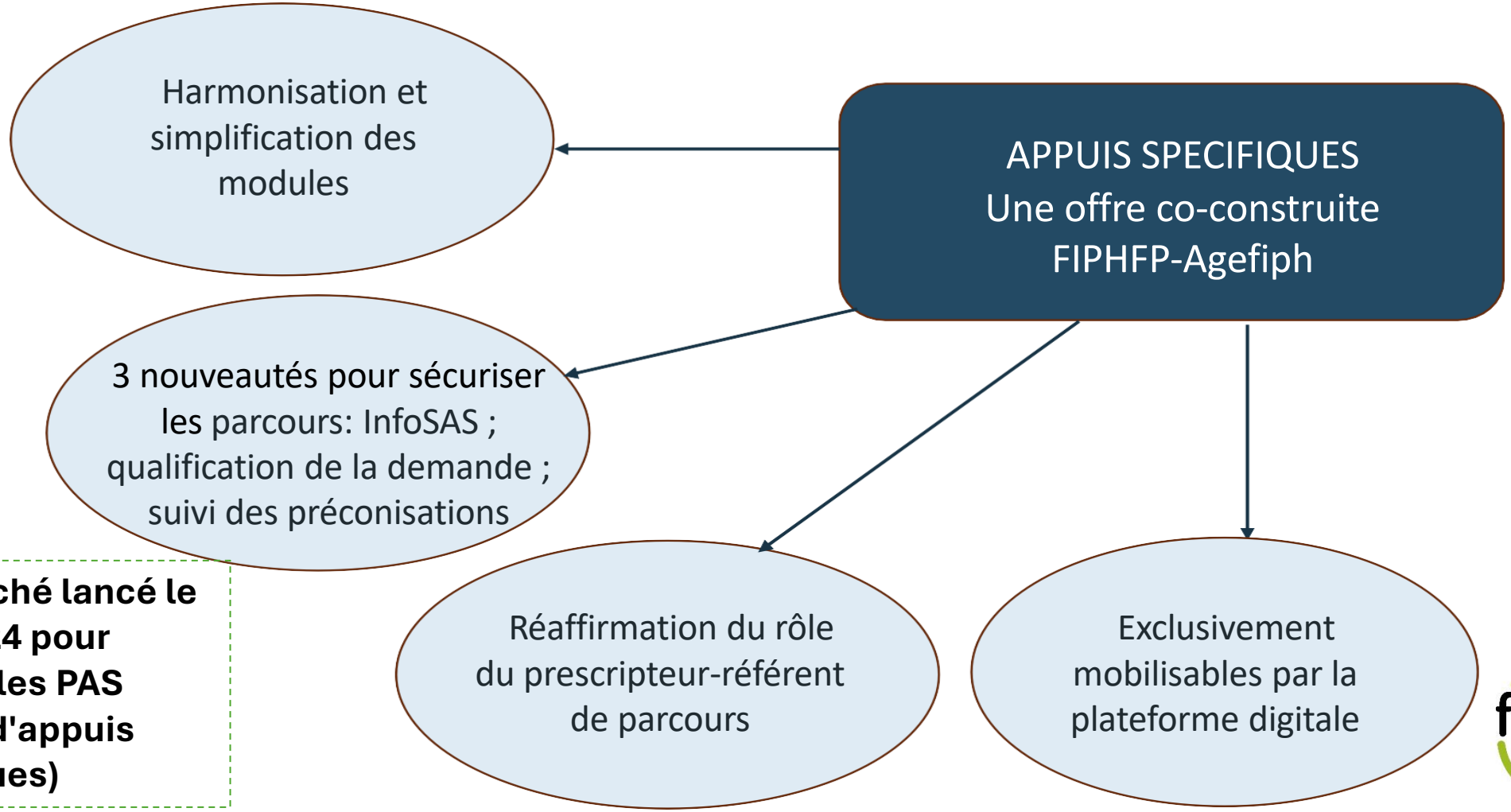
La plateforme de prêts de matériel comprend :

- L'installation et le réglage du matériel
- La formation à la prise en main ou à l'utilisation du matériel
- L'assistance technique
- L'acheminement, l'enlèvement et le retour du matériel
- La maintenance du matériel, l'assurance du matériel, la contractualisation du prêt entre le prestataire, le bénéficiaire et ou son employeur ou l'organisme de formation.

Qui sont concernés par la plateforme de prêts de matériel ?

- Les personnes en situation de handicap moteur, visuel, auditif et les personnes présentant des troubles de l'apprentissage
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, définis à l'article L512-13 du code du travail, ou en attente de l'être ou s'engageant dans cette démarche
- Les employeurs du secteur public
- Les employeurs du secteur privé (entreprise sous accord si le seuil de 6% est atteint)

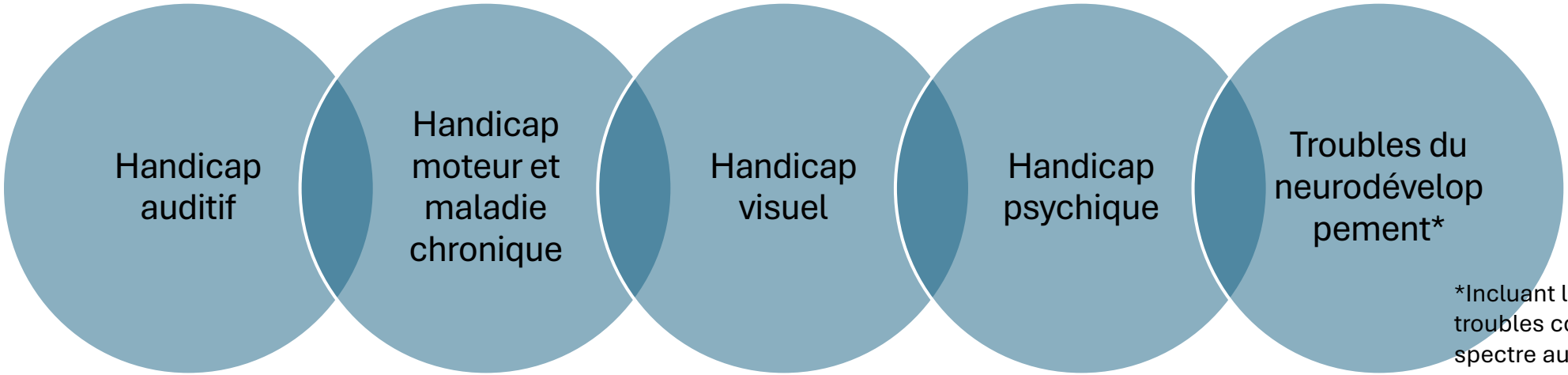
La nouvelle offre de service digitalisée "Appuis spécifiques"



Un nouveau marché lancé le 1er avril 2024 pour transformer les PAS (prestations d'appuis spécifiques)

Appuis spécifiques: 5 typologies de handicap, 1 marché

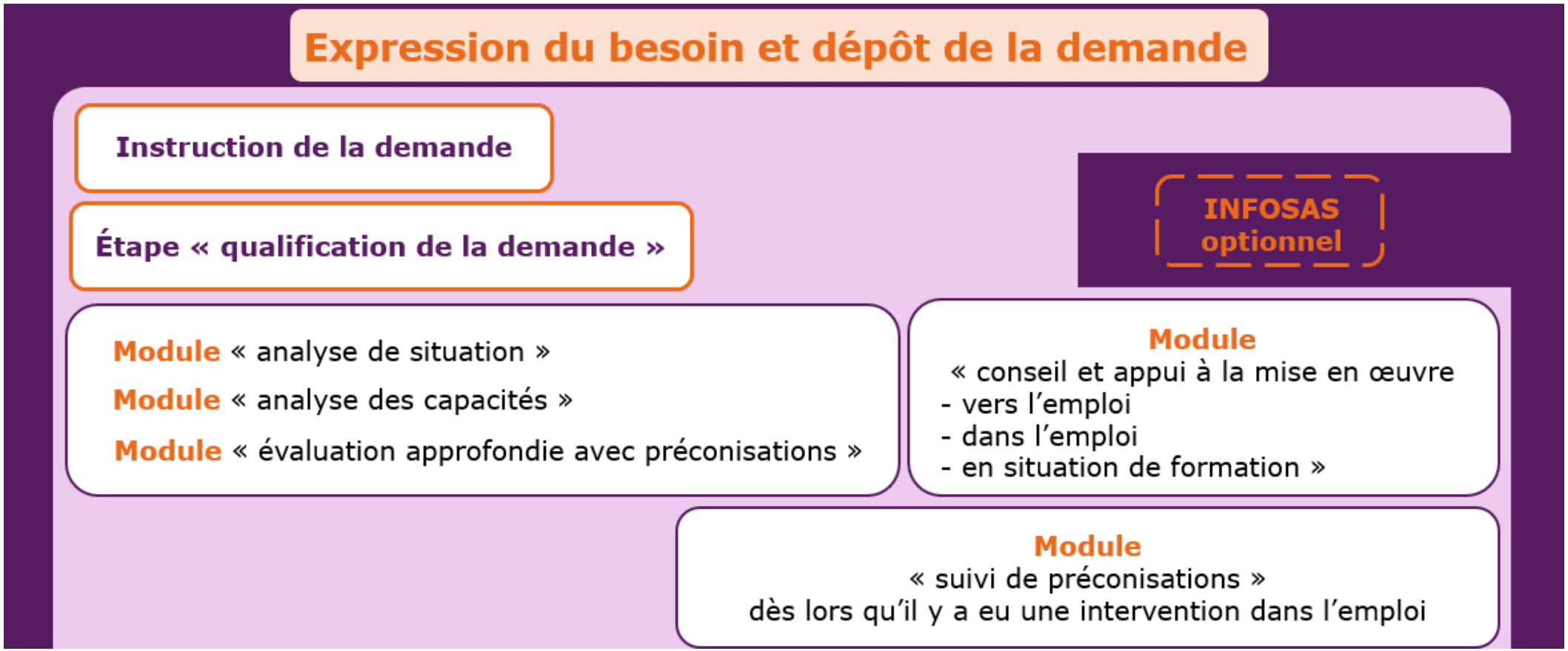
Des appuis spécifiques en réponse à des besoins en lien avec:



*Incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie

Quelle que soit la typologie de handicap, un process de mobilisation identique

"Appuis spécifiques" - structuration



"Appuis spécifiques« - Infosas

Un nouveau service, optionnel, pour :

Améliorer

la prescription / l'expression de besoin

Faciliter

l'orientation vers la typologie de handicap adéquate

Repositionner

les rôles entre prescripteur et prestataire

Ce qu'est l'INFOSAS :

- **Un 1er niveau d'information** sur les appuis spécifiques pour les prescripteurs exclusivement, tout handicap confondu
- **Une aide** au prescripteur **pour vérifier le bien-fondé** d'un appui spécifique par rapport à la situation de la personne handicapée qu'il accompagne
- **Un appui à la décision** au prescripteur pour une orientation vers la typologie de handicap la plus adaptée
- **Un conseil pour une réorientation** vers un autre dispositif selon la problématique exposée

infosas.occitanie@agefiph.asso.fr

"Appuis spécifiques" - pour qui?

- **Les personnes en situation de handicap**, qui relèvent de l'article L5212-13 du code du travail ayant un titre de reconnaissance en cours de validité ou de renouvellement ou ayant engagé des démarches de reconnaissance du handicap
- **Les salariés du secteur public** visés par le décret 2006-501 du 03 mai 2006 relatif au FIPHFP

- ✓ Demandeurs d'emploi
- ✓ Stagiaires de la formation professionnelle
- ✓ Agents ou contractuels de la fonction publique
- ✓ Alternants
- ✓ Travailleurs indépendants
- ✓ Personnes en stage professionnel
- ✓ Personnes en service civique

Les employeurs éligibles relèvent:

- Du secteur privé ou soumis aux règles de droit privé, à l'exception des entreprises ayant signé un accord handicap agréé par l'Etat (de branche, de groupe ou d'entreprise) et n'ayant pas atteint le taux de 6%
- De l'un des trois versants de la fonction publique (Etat, Hospitalière ou Territoriale), éligibles aux aides du FIPHFP

"Appuis spécifiques" - qui sont les prescripteurs?

- Les Cap Emploi (Organisme de Placement Spécialisé)
- France Travail
- Les missions locales
- Les employeurs privés
- Les employeurs publics ayant conventionné avec le FIPHFP
- Les Centres de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP

Les appuis spécifiques peuvent également être mobilisés par deux autres dispositifs :

Le dispositif Emploi Accompagné

Le dispositif Comète France

A compter du second semestre 2024, possibilité d'ouvrir la prescription aux SPST ou d'autres prescripteurs intervenant sur le champ de la PDP (dont assurance maladie)

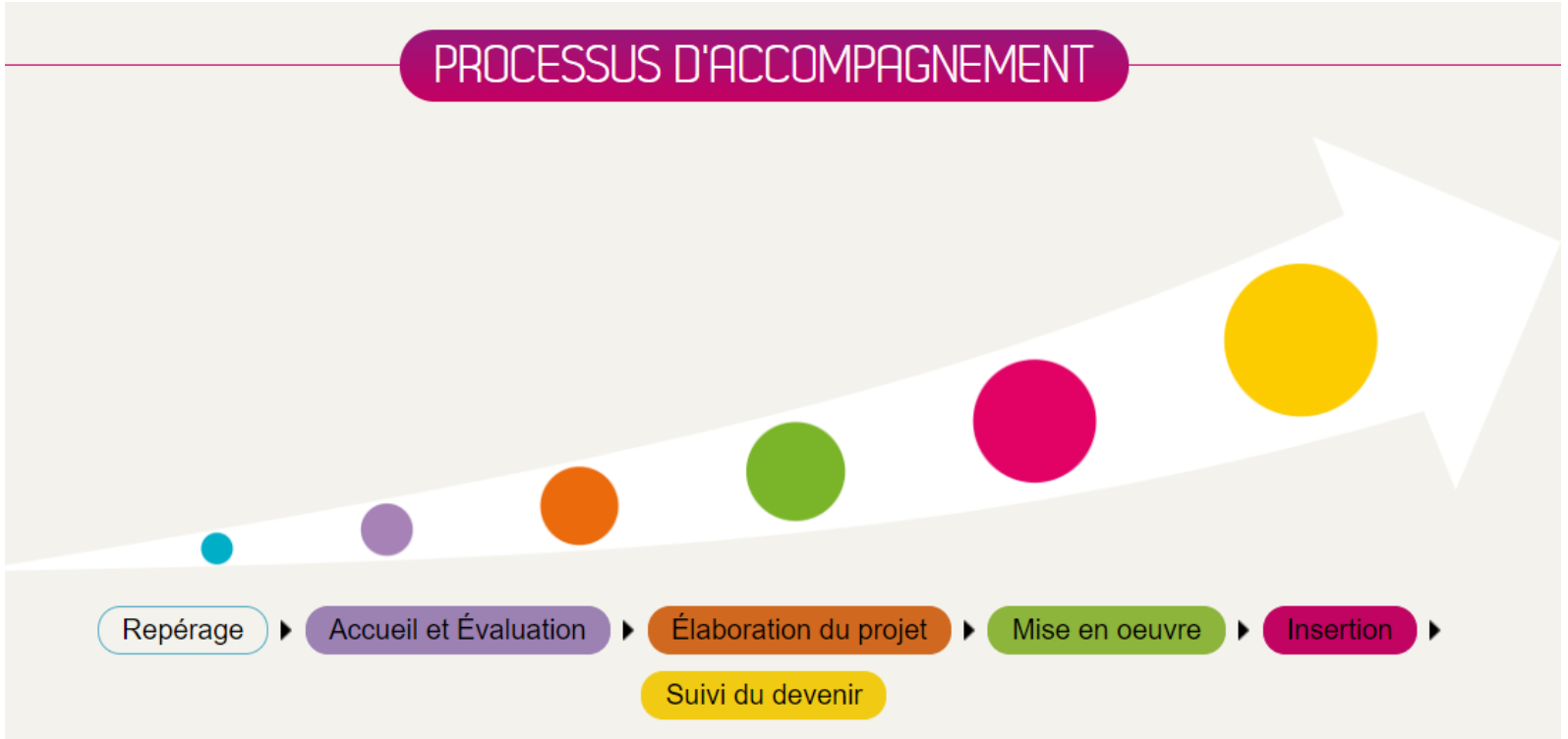
La demande doit être **obligatoirement validée** par la délégation régionale de l'Agefiph **avant toute action du prestataire**, et ce afin que soit vérifiée la complémentarité entre les offres de service de l'Agefiph et du FIPHFP et les missions attendues de ces deux dispositifs.

Contacts régionaux

TND	tous les départements Occitanie	ASEI
handicap moteur	tous les départements Occitanie	APF
handicap psychique	12-30-34-81-46-48	ADRH
	09-11-31-32-65-66-82	APAJH
handicap visuel	11-12-30-34-48-66	FAF LR
	09-31-32-46-65-81-82	IJA
handicap auditif	tous les départements Occitanie	ARIEDA

Un partenaire du maintien et de la reconversion : le réseau Comète France

Au travers d'un réseau de plus d'une soixantaine d'établissements de soins médicaux et de réadaptation spécialisés, l'association **Comète France** engage, **dès la phase d'hospitalisation**, un accompagnement permettant de **construire un projet professionnel compatible avec l'état de santé**. Son action vise à prévenir les risques de désinsertion professionnelle.



Pour aller plus loin…

Réseau Comète France

2/ La reconversion professionnelle : les aides et partenaires mobilisables

Préliminaires juridiques

- L'employeur est tenu à une **obligation de reclassement**, il ne peut engager la procédure de licenciement suite à une inaptitude à la fonction constatée par le comité médical ou la commission de réforme, puisque l'agent est apte à exercer d'autres fonctions.

- Il s'agit d'une **obligation de moyens renforcés** et **non de résultat** : l'employeur se doit donc de rechercher les solutions possibles pour l'agent en matière de postes disponibles, à court comme à moyen terme.

- **La procédure de licenciement pour inaptitude** ou de **mise en retraite pour invalidité** ne sera possible que dans le cas où l'agent refuse de faire valoir son droit au reclassement.

Préliminaires juridiques

- Contrairement aux idées reçues, **un employeur n'est pas tenu de proposer 3 postes** pour répondre à son obligation de reclassement.

- Néanmoins, en cas de refus de l'agent de plusieurs possibilités de reclassement, **l'employeur peut engager une procédure de licenciement** :
  - Illustration :
    - *Cour d'Appel Administrative de Nancy, 26 janvier 2012 : un employeur public ayant proposé trois postes compatibles à un agent contractuel reconnu inapte n'a pas commis de faute et a rempli son obligation de reclassement*

- Cela signifie concrètement que **l'employeur peut proposer autant de postes qu'il le souhaite/le peut**, et que le périmètre n'est pas limité à 3 postes.

Préliminaires juridiques

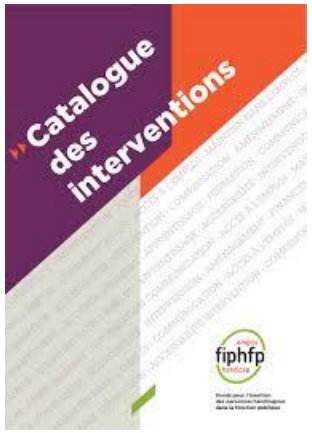
Réaffectation pour raison de santé	• Médecin du travail: Restrictions d'aptitude ou inaptitude au poste • RH: Changement d'affectation en interne
Reclassement non statutaire	• Conseil médical : Inaptitude à la fonction • RH: Changement d'affectation en interne pouvant correspondre à un changement de métier (fonction) • RH: Maintien du grade antérieur de l'agent
Reclassement statutaire	• Conseil médical: Inaptitude à la fonction • RH / agent: Demande de reclassement • RH: Changement d'affectation en interne correspondant à un changement de métier (fonction)

La reconversion professionnelle : cartographie des aides et acteurs

Inclu'Pro Formation

Bilans de compétences / bilans professionnels

Les aides :

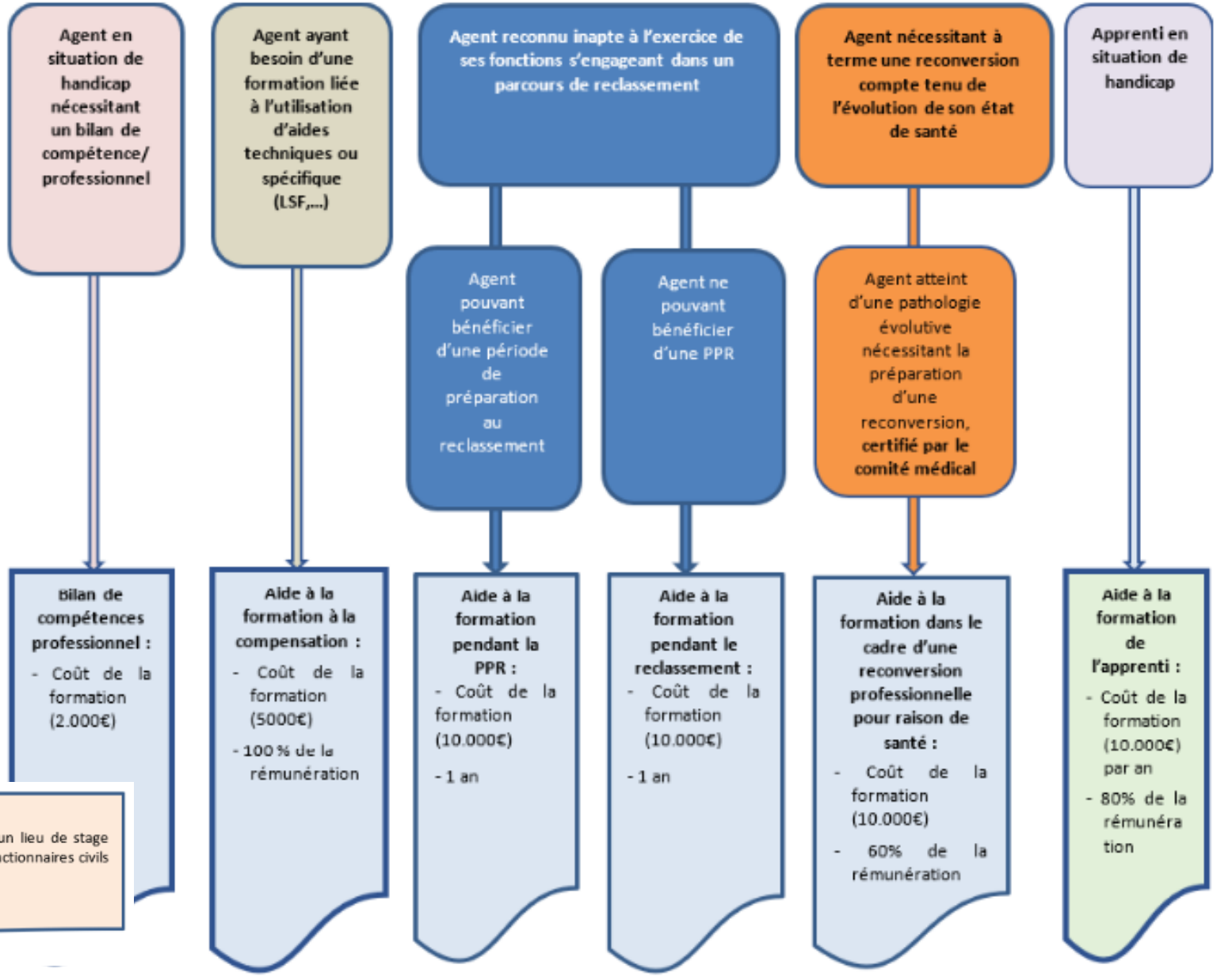


Les acteurs internes :

- *DRH*
- *Chargé de mobilité*
- *Référent handicap*
- *Ergonome*
- *Psychologue*
- …

La reconversion professionnelle : cartographie des aides et acteurs

Les aides du FIPHFP



Frais et surcoûts :

- 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 (ne s'applique pas à la PPR)

- Les surcoûts pédagogiques de la formation.

Zoom sur Inclu' Pro Formation

Inclu'Pro formation est le nouveau marché de formation qui remplace les offres Formations Courtes, Amont de parcours et les PSOP. Celle nouvelle offre sert à **aider les bénéficiaires en situation de handicap éloignés de l'emploi à construire, valider ou mettre en œuvre leur projet professionnel**. L'objectif final est de permettre aux personnes handicapées de poursuivre leurs parcours professionnels vers le droit commun pour développer des compétences ; obtenir une qualification ; se réorienter.

Les publics cibles :

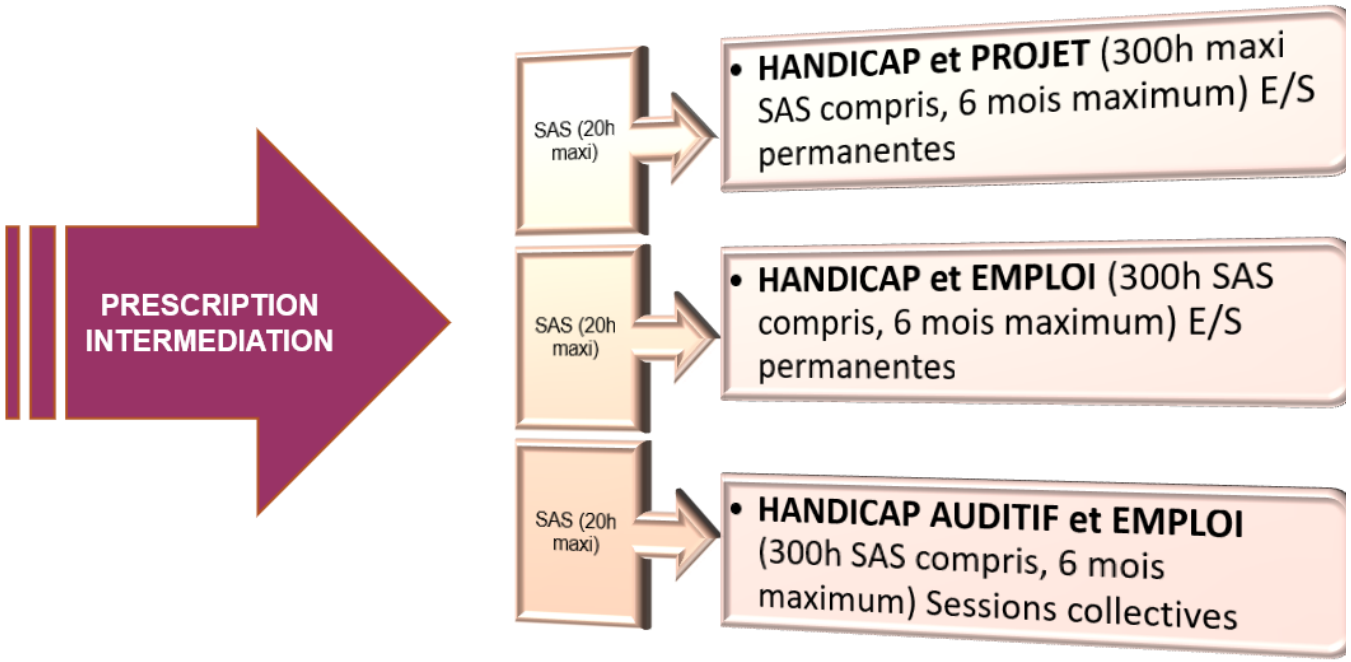
Tous les publics : les demandeurs d'emploi, les salariés/agents (public et privé), les travailleurs indépendants, les exploitants agricoles en situation de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle (y compris en arrêt de travail), les personnes sourdes ou malentendantes pratiquant la LSF, reconnues travailleurs handicapés.

Qui oriente vers Inclu'Pro Formation ?

- Les employeurs publics ayant conclu une convention avec le FIPHFP
- France Travail, Cap emploi, Missions Locales, Carsat, conseillers en insertion ou en évaluation professionnelle.

Zoom sur Inclu' Pro Formation

- Le **parcours modulaire est construit sur mesure** en fonction des besoins, majoritairement individuel avec des ateliers collectifs et des périodes d'immersion. Il est construit autour de 3 parcours, dépendant des besoins des agents :



Chaque parcours poursuit des objectifs spécifiques :

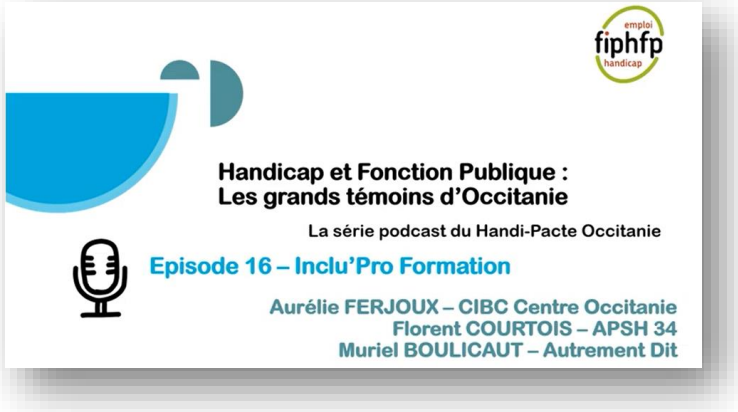
- **Parcours 1 – handicap et projet :** Se remettre en mouvement pour construire un nouveau projet professionnel en lien avec le handicap, et identifier un ou des métiers possibles en lien avec le marché du travail local.
- **Parcours 2 – handicap et emploi :** Concrétiser le projet professionnel préalablement défini pour aller vers l'emploi
- **Parcours 3 – handicap auditif et emploi :** Améliorer la communication écrite française des personnes sourdes pratiquant la LSF pour entrer en emploi, ou en formation.

Zoom sur Inclu' Pro Formation

Les contacts :

CONTACTS : Rappel : en principe, c'est au prescripteur de prendre contact avec ces prestataires.				
ACTIONS	**CONTACT**	**TELEPHONE**	**MAIL/LIEN**	**ADRESSE**
HANDICAP ET PROJET	CIBC Centre Occitanie	05 63 51 63 40	contact@cibc-centreoccitanie.fr	https://www.cibcoccitanie.com/
	Aurélie FERJOUX Yaël ALBERTS		aurelie.ferjoux@cibc-tarn.fr contact@cibc-tarn.fr	
HANDICAP ET EMPLOI	Inclu'Pro Formation	04 99 13 76 74	inclupro-emploi@apsh34.org	https://www.apsh34.org/
HANDICAP AUDITIF ET EMPLOI	AUTREMENT DIT Muriel BOULICAUT Coordinatrice pôle Formation	07 60 99 80 80	contact@autrement-dit.eu	150, rue Nicolas Louis VAUQUELIN 31100 Toulouse

Le podcast :



A retrouver sur la chaîne Youtube du Handi-Pacte Occitanie !

L'emploi Accompagné

L'Emploi Accompagné, créé par l'article 52 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, permet aux travailleurs handicapés, sur décision de la CDAPH en complément d'une décision d'orientation ou sur prescription du service public de l'emploi, de bénéficier **d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi** rémunéré sur le marché du travail. Ce dispositif est mobilisable en complémentarité et en articulation des services, aides et prestations existants pour l'emploi des personnes handicapées (actions de France Travail, Cap emploi, aides de l'Agefiph, FIPHFP.)

- **Pour le travailleur handicapé,** l'emploi accompagné répond à une méthodologie spécifique dont le principe est d'obtenir rapidement un emploi et de le conserver en proposant une aide individualisée et continue à la personne.

- **Pour l'accompagnement de l'employeur,** un appui ponctuel est mis en place par le référent « emploi accompagné » de la personne handicapée. Cet appui permet de prévenir et de pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice des missions confiées au travailleur handicapé, pour s'assurer des modalités d'adaptation au collectif de travail notamment par la sensibilisation et la formation des équipes de travail, pour évaluer et adapter le poste et l'environnement de travail, ainsi que pour faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé en lien avec les acteurs de l'entreprise, et notamment le médecin du travail.

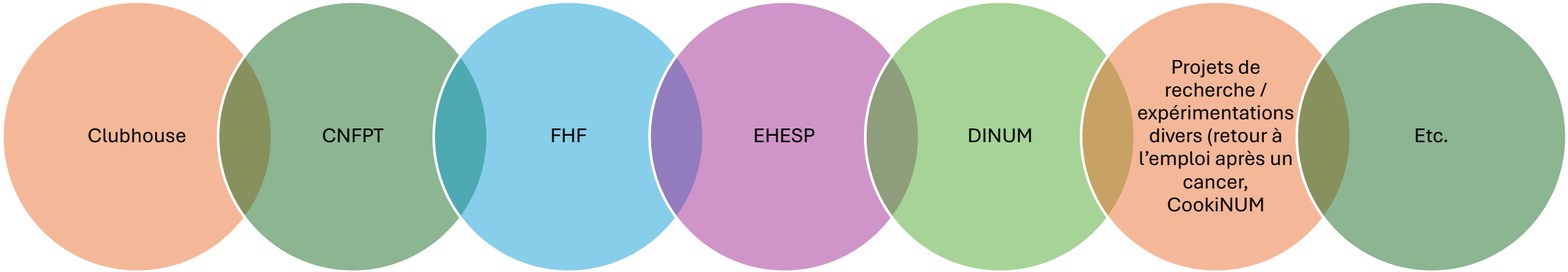
Pour aller plus loin…

L’emploi accompagné

Vos contacts

CONTACTS				
DEPARTEMENT	CONTACT	TELEPHONE	MAIL	ADRESSE
09 - ARIEGE	APF France Handicap SAVS SAMSAH 11 BERNELIN Cécile Directrice Adjointe	05 34 01 31 60	c.bernelin@adapei09.fr	40 Allée Gutinberg Responsable SACIP Occitanie 11000 CARCASSONNE
11 - AUDE	APF France Handicap SAVS SAMSAH 11 HIVERNAT Vincent Responsable SACIP Occitanie	05 34 51 13 17	vincent.hivernat@apf.asso.fr	40 Allée Gutinberg Responsable SACIP Occitanie 11000 CARCASSONNE
12 - AVEYRON	ASEI SEGUY David Directeur	05 62 19 30 01	david.seguy@asei.asso.fr	Parc technologique du Canal 4 Avenue de l'Europe - BP62243 31522 RAMONVILLE ST AGNE
30 - GARD	ADRH CATHEBRAS Jean-Pierre Job Coach Coordinateur	04 34 14 71 00	jpcathebras@adrh.org	183 rue Guy de Maupassant 30000 NIMES
31-TOULOUSE	ENTREPRISE INCLUSIVE 31 FAGET Christian Coordinateur	05 62 48 58 10	c.faget@arseaa.org	41 rue Viguerie 31300 TOULOUSE
31-TOULOUSE	YMCA de Colomiers MOREAU Nadine Directrice LEROY Nicole Coordinatrice	 06 03 02 61 19	nadine.moreau@ymca-colomiers.asso.fr nicole.leroy@ymca-colomiers.asso.fr	1 Allée de la Pradine 31770 COLOMIERS
32 - GERS	TRAIT D'UNION FISSE Magali Directrice Plateforme	05 62 42 27 01	FISSE.Magali@adapei65.fr emploi.accompagne.32.65@adapei65.fr	41 Rue Figaro 65000 TARBES
34 - HERAULT	EMPLOI ACCOMPAGNE 34 BONNIER Magali Coordinatrice	04 67 50 05 96	olivier-geny@apsh34.org	240 rue du Mas de Prunet 34070 MONTPELLIER
46 - LOT	Fondation OPTEO MOULY Alain Directeur du Pôle Accompagnement	05 65 77 22 40	alain.mouly@fondationopteo.fr	Saint Mayme 12850 ONET LE CHÂTEAU
48 - LOZERE	ASEI SEGUY David Directeur	05 62 19 30 01	david.seguy@asei.asso.fr	Parc technologique du Canal 4 Avenue de l'Europe - BP62243 31522 RAMONVILLE ST AGNE
65 - HAUTES-PYRENEES	TRAIT D'UNION FISSE Magali Directrice Plateforme	05 62 42 27 01	FISSE.Magali@adapei65.fr emploi.accompagne.32.65@adapei65.fr	41 Rue Figaro 65000 TARBES
66 - PYRENEES ORIENTALES	APF France Handicap SAVS SAMSAH 11 MORSCHEIDT Lydia Directrice Pôle Adulte 66	04 68 52 98 85	lydia.morscheidt@apf.asso.fr	40 Allée Gutinberg Responsable SACIP Occitanie 11000 CARCASSONNE
81- TARN	ASEI SEGUY David Directeur	05 62 19 30 01	david.seguy@asei.asso.fr	Parc technologique du Canal 4 Avenue de l'Europe - BP62243 31522 RAMONVILLE ST AGNE
82-TARN-ET-GARONNE	Fondation OPTEO MOULY Alain Directeur du Pôle Accompagnement	05 65 77 22 40	alain.mouly@fondationopteo.fr	Saint Mayme 12850 ONET LE CHÂTEAU

D’autres partenariats co-portés / financés par le FIPHFP



Conclusion

Evaluation

klaxoon

https://app.klaxoon.com/join/XAKMHRH