

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a large blue semi-circle at the bottom, a smaller teal semi-circle above it, and a teal semi-circle to the right of the teal semi-circle above the blue one.

# Journée Handi'Form

7 octobre 2025


Handi Pacte Normandie



# Sommaire

## Matin (9h30 – 12h30)

- 1) Les grandes familles de handicap
- 2) Les catégories administratives
- 3) Le réseau des acteurs
- 4) L'action du FIPHFP



## Après-midi (13h30 – 17h)

1) Les outils de sensibilisation

2) Le rôle et les missions du Correspondant Handicap : fiche de poste, positionnement

3) Construire une politique Handicap et Emploi : créer, piloter, animer, communiquer...

1	Rectorat de Normandie	Nathalia PHILIPPE
2	DDFIP Eure	Guillemette GUIPERT
3	INSA Rouen	Sandrine Mutel
4	Direction Régionale des Douanes du Havre	Carine KUBACKI
5	Université Caen	Vincent LACHIVER
6	CC Caux Austreberhe	Celine COETMEUR
7	Ville de Rouen	Catheline VAILLANT
8	CHU Rouen	Nathalie VERGONDY
9	CH Darnetal	Marjorie DENOYER
10	Ville d'Evreux / Porte de Normandie	Katia DESSOLLE
11	CH Pont Audemer	Nathalie LEBERT
12	EPSM Caen	Mélanie RIVIERE
13	ARS-NORMANDIE	Elise LEROY
14	Ville du Havre	Virginie BLANCHARD
15	Conseil départemental 61	Sylvain DEUST
16	Conseil départemental 61	Nathalie CLOAREC
17	CHU de Rouen	Françoise ANSELME
18	DDTM 76	Catherine LAIGUILLON
19	CNRS	Mathilde LE LUYER
20	Douanes de Normandie Direction de Rouen	Valérie CHABARDIN
21	CH Pont L'Evêque	Cindy LEFOURNIER
22	CH Pont L'Evêque	Keita YVERNELLE
23	SNA 27	Caroline CHEVALIER
24	DDPN 61	Sylvie SELLOS
25	Conseil départemental de l'Eure	Anabelle EYDT
26	Conseil départemental de l'Eure	Claire MOREL
27	Conseil départemental de l'Eure	Gloria LEPHAY



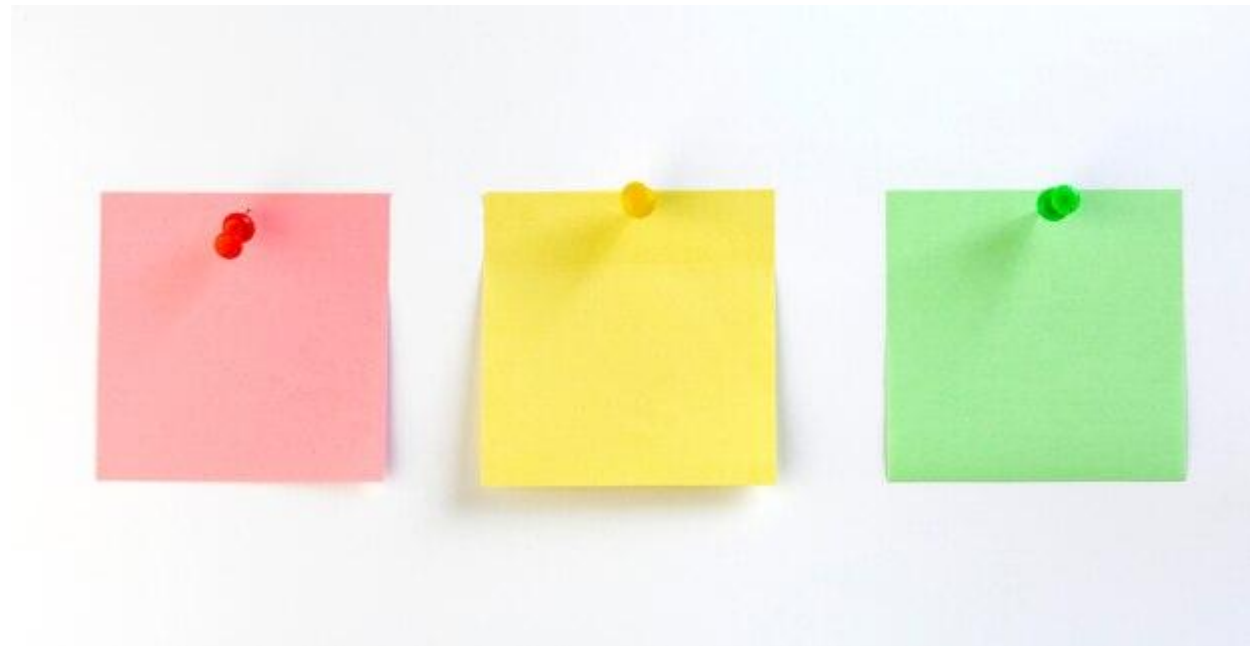
# 1) Les grandes familles de handicap

# Dessine moi un handicap...

---



A quoi pensez-vous si je vous dit le mot handicap ?



# Définition

---



- ▶ Le substantif masculin handicap, attesté en 1827, a été emprunté à l'anglais handicap, contraction de hand in cap, signifiant littéralement « main dans le chapeau ».
- ▶ Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait rétablir une égalité de valeur entre ce qui était donné et ce qui était reçu : ainsi celui qui recevait un objet d'une valeur supérieure devait mettre dans un chapeau une somme d'argent pour rétablir l'équité.
- ▶ L'expression s'est progressivement transformée en mot puis appliquée au domaine sportif (courses de chevaux notamment) au 18<sup>ème</sup> siècle.
- ▶ En sport, un handicap correspondait à la volonté de donner autant de chances à tous les concurrents en imposant des difficultés supplémentaires aux meilleurs.
- ▶ Il apparait dans le dictionnaire de l'Académie française dans les années 1920 dans le sens de mettre en état d'infériorité.

En 2000



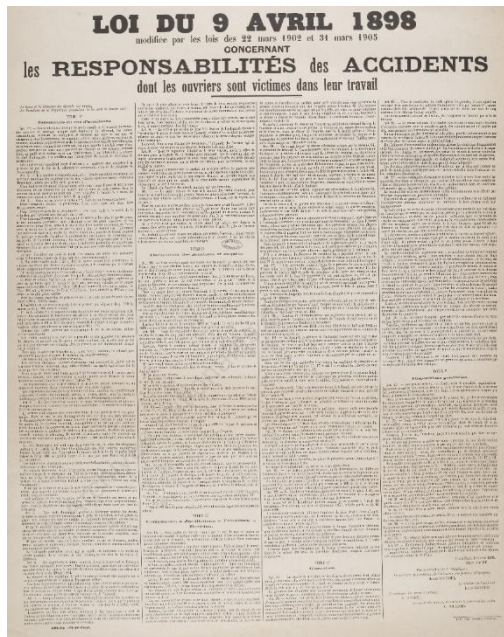


En 2024



# Quelques repères historiques

- ▶ Loi du 9 avril 1898 loi sur les accidents du travail.
- ▶ Loi du 9 décembre 1905 concernant la séparation des Eglises et de l'Etat.





- ▶ Loi du 2 janvier 1918 avec la création de l'ONAC (Office National des Anciens Combattants) : 1,5 million de blessés de la guerre 14/18.
- ▶ Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de guerre.
- ▶ Loi du 29 novembre 1953 avec la création des commissions départementales d'orientation des infirmes.





► Loi du 30 juin 1975 : loi d'orientation en faveur des personnes handicapées (création de la COTOREP, création des EPSR).

► Loi du 10 juillet 1987 : obligation d'emploi de 6% pour les entreprises de 20 salariés et plus et création de l'Agefiph.





---

► Loi du 11 février 2005

- création d'un droit à compensation
- intégration scolaire pour les jeunes handicapés
- renforcement de l'accessibilité
- renforcement de l'obligation d'emploi
- création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)



# Regard porté sur le handicap



## Réponse collective apportée



# La notion de deuil

---



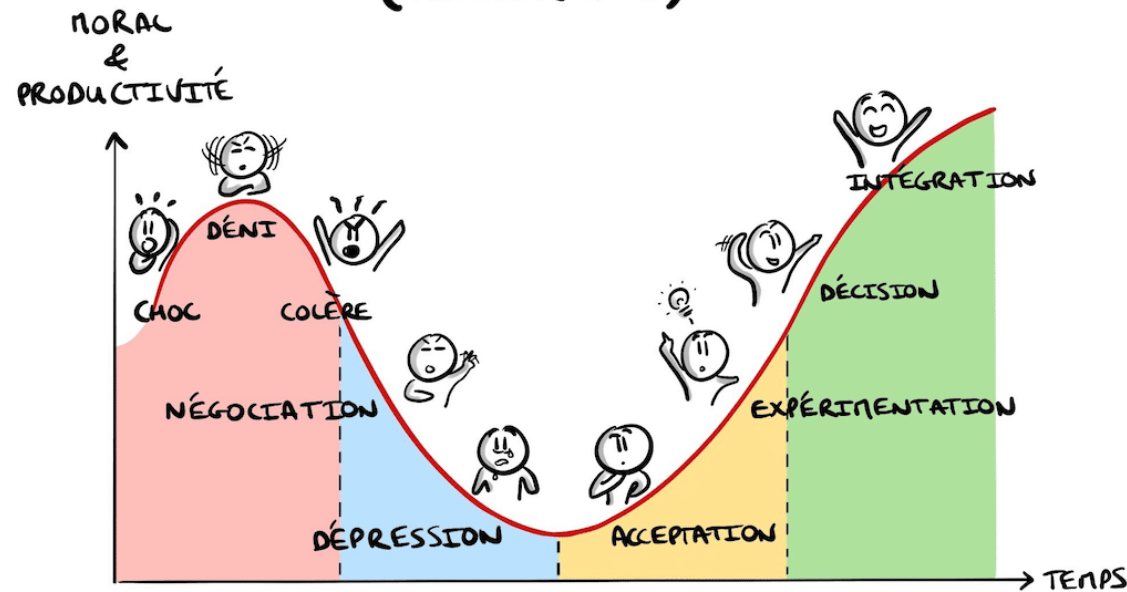
- ▶ Démarche psychologique d'acceptation, de renoncement.
- ▶ Le deuil est un travail de réorganisation psychologique et comportemental auquel doit se soumettre la personne qui a perdu un objet, une personne ou une fonction physique ou sensorielle.



# L'approche d'Elisabeth Kubler-Ross (1969)



## ÉTAPES DU CHANGEMENT (KÜBLER ROSS)



@BLOCULUS

# La résilience

---



- ▶ Ce que les psychologues appellent la « résilience », l'aptitude à rebondir dans l'adversité, est une aptitude que certains individus possèdent naturellement plus que d'autres.
- ▶ Ceux qui ont connu la survenue d'un handicap ont eu l'opportunité de découvrir que l'on a en soi une capacité de réaction souvent plus grande qu'on ne l'aurait cru...



# Plusieurs dichotomies

---

- ▶ Stéréotypes négatifs ou positifs.
- ▶ Inné ou acquis.
- ▶ Visible ou invisible.
- ▶ Douloureux ou indolore.
- ▶ Accident ou maladie.
- ▶ Compensé ou non-compensé.
- ▶ Reconnu ou non reconnu.



# Les grandes familles de handicap

---



# Handicap auditif

---



- ▶ La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.
- ▶ Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer.
- ▶ Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seulement 100 000 utilisent le langage gestuel.



# Handicap visuel

---



- ▶ Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.
- ▶ En France, 1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.
- ▶ On distingue deux catégories de personnes atteintes de déficience visuelle :
  - Les aveugles, atteints de cécité, dont l'acuité visuelle corrigée est inférieure ou égale à 1/20.
  - Les malvoyants, atteints d'amblyopie, dont l'acuité visuelle après correction du meilleure œil est comprise entre 4/10 et 1/10.



# Handicap psychique

---



- ▶ Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres.
- ▶ Néanmoins on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.





---

► Quelques pathologies...

- les psychoses, et en particulier la schizophrénie
- le trouble bipolaire
- les troubles graves de la personnalité (personnalité border line par exemple)
- certains troubles névrotiques graves comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs)
- parfois aussi des pathologies comme les traumatismes crâniens, les pathologies vasculaires cérébrales et les maladies neurodégénératives.



# Handicap intellectuel

---

- ▶ QI (quotient intellectuel) < 70.
- ▶ Âge mental « 3 ans », « 6 ans »...
- ▶ La situation de handicap ressort dans les activités suivantes :
  - Acquérir et mémoriser des connaissances
  - Appliquer des savoir-faire acquis
  - Se concentrer
  - Manipuler des notions abstraites
  - Communiquer
  - Agir de façon autonome
  - Nouer des liens sociaux
  - Respecter les codes sociaux



# Handicap moteur

---



- ▶ Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).
- ▶ En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie).



# Maladies invalidantes

---



- ▶ Les maladies invalidantes regroupent un ensemble de troubles de la santé pouvant atteindre les organes internes vitaux (cœur, poumons, reins...).
- ▶ Exemples de maladies invalidantes : la sclérose en plaques, le sida, le diabète, l'hypertension artérielle, l'asthme, l'épilepsie, le cancer, le diabète...



# Handicaps divers...

---

- ▶ Bégaiement
- ▶ Allergies
- ▶ Séquelles esthétiques
- ▶ Obésité
- ▶ Très grande/petite taille

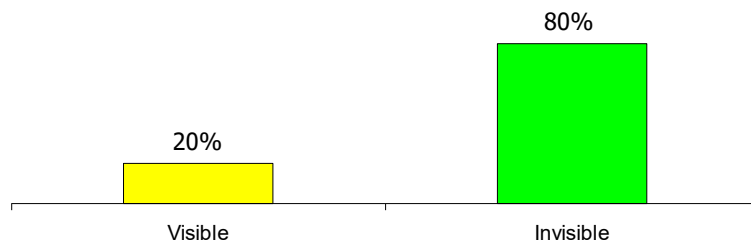




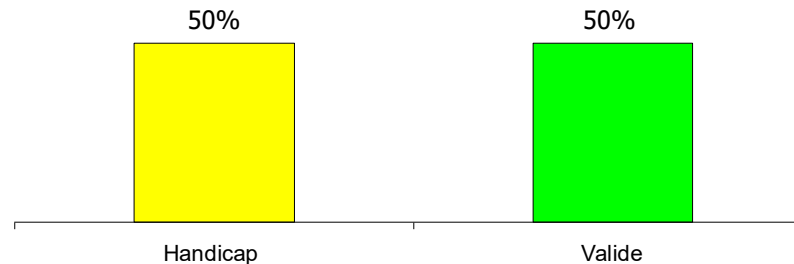
# Quelques chiffres

- ▶ 2,4 millions de français de 15 à 64 ans ont une reconnaissance administrative du handicap
- ▶ 12 millions de français déclarent avoir un problème de santé durable

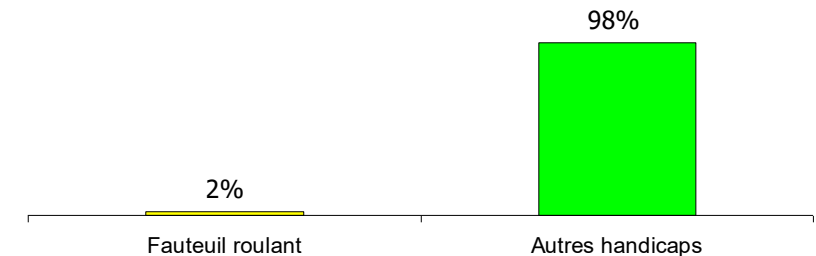
80% des handicaps sont invisibles



1 français 2 rencontrera une situation de handicap pendant sa vie active

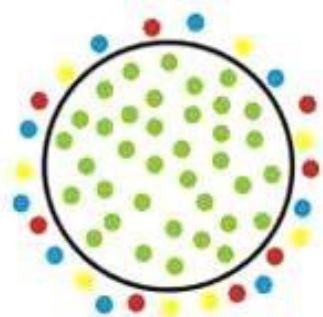


2% des personnes handicapées sont en fauteuil

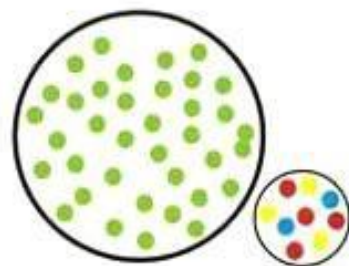


# Handébat...

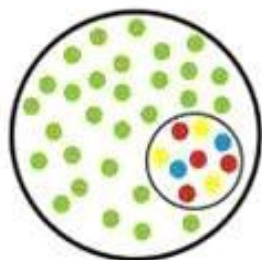
---



**Exclusion**



**Segregation**



**Integration**



**Inclusion**





## 2) Les catégories administratives

# La loi

---



## **Article 2 de la loi du 11 février 2005**

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

## **Article L. 5213-1 du code du travail**

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

# Les catégories administratives

---



- ▶ Les personnes reconnues par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées anciennement COTOREP) = Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé.
- ▶ Les victimes d'accident du travail avec un taux d'IPP d'au moins 10% (Sécurité Sociale).
- ▶ Les titulaires d'une pension civile d'invalidité (Sécurité Sociale).
- ▶ Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité (Ministère de la Défense).
- ▶ Les titulaires d'une carte d'invalidité ou Carte Mobilité Inclusion mention « invalidité » (MDPH).
- ▶ Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (MDPH).



- 
- ▶ Les agents qui ont été reclassés (Conseil médical).
  - ▶ Les agents en Période de Préparation au Reclassement.
  - ▶ Les agents qui bénéficient d'une Allocation Temporaire d'Invalidité (CNRACL ou Service de retraite de l'Etat (SRE)).



# Zoom sur la reconnaissance par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)



- ▶ La personne doit constituer un dossier administratif complété par un avis médical.
- ▶ Il appartient aux personnes concernées de faire la demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées où siège la CDAPH.
- ▶ La reconnaissance est temporaire ou définitive.
- ▶ Le statut de TH par la CDAPH n'ouvre droit à aucune pension, allocation, rente...
- ▶ Les délais varient...



# Le dossier MDPH

## ► Tutoriel (22')

<https://www.handireseaux38.fr/tuto-comment-remplir-le-dossier-mdph/>

## ► Cerfa

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

## ► Capsule RQTH de l'ANFH Normandie (3')

<https://www.anfh.fr/basse-normandie/mes-outils-en-ligne/capsule-rqth-un-atout-pour-vous>

cerfa N°15692\*01  
**DEMANDE À LA MDPH**  
Article R 146-25 du code de l'action sociale et des familles  
La MDPH, c'est la Maison départementale des personnes handicapées.  
Elle étudie votre situation pour répondre aux besoins liés à votre handicap.  
Ce formulaire se déploiera progressivement sur le territoire national entre le 1<sup>er</sup> septembre 2017 et le 1<sup>er</sup> mai 2018.  
À cette date, il se substituera définitivement au formulaire Cerfa 13788\*01.

## À qui s'adresse ce formulaire ?

### Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap.

Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents sont invités à répondre pour elle.  
Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son curateur l'accompagne dans sa demande.

Pour obtenir de l'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

**Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes. En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des droits suivants :**

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) voire un de ses compléments	Renouvellement d'allocation compensatoire (ACTP ou ACFP)
Allocation aux adultes handicapés (AAH) voire un de ses compléments	Projet personnalisé de scolarisation – parcours et aides à la scolarisation
Carte mobilité inclusion (anciennes cartes d'invalidité, de priorité et de stationnement pour personnes handicapées)	Orientation professionnelle et/ou formation professionnelle
Orientation vers un établissement ou service médico-social (EGMS) enfants/adultes	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVFF)

## Que dois-je remplir ?

<b>C'est ma première demande à la MDPH</b> <b>Ma situation médicale, administrative, familiale ou mon projet a changé</b> Je souhaite une réévaluation de ma situation et/ou une révision de mes droits	<b>Remplissez tout le formulaire pour exprimer l'ensemble de vos besoins. Vous avez aussi la possibilité de préciser les droits et prestations que vous souhaitez demander en remplissant la partie E</b>
Je souhaite le renouvellement de mes droits à l'identique car j'estime que ma situation n'a pas changé	<b>Remplissez les parties A et E. Vous avez aussi la possibilité de remplir tout le formulaire</b>
<b>Votre aidant familial (la personne qui s'occupe de vous au quotidien) souhaite exprimer sa situation et ses besoins</b>	<b>Votre aidant familial peut remplir la partie F</b>

## Vous avez déjà un dossier à la MDPH ?

Oui Dans quel département :  N° de dossier :

# Handébat...

---



Pourquoi se faire reconnaître Travailleur Handicapé ?

Comment aborder le handicap en entretien individuel ?





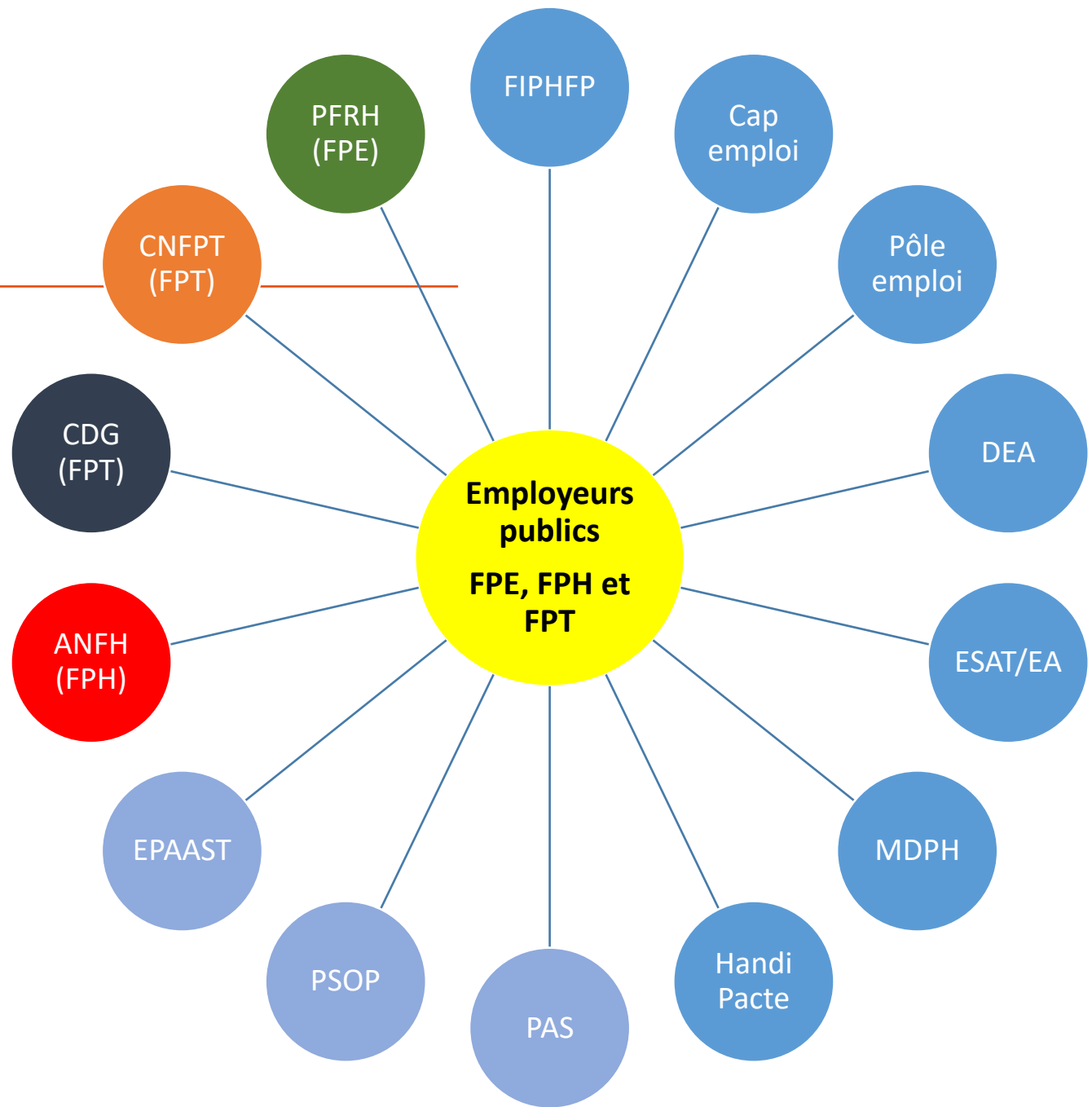
# Pourquoi être reconnu travailleur handicapé ?

---

- ▶ L'orientation, par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle.
- ▶ Le soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi.
- ▶ L'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non ou par recrutement contractuel spécifique.
- ▶ Les aides du Cap emploi pour le maintien dans l'emploi (transport, appareillage, aménagement de poste...).
- ▶ Une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi, à l'orientation et à la formation.
- ▶ Des horaires aménagés en lien avec le handicap.
- ▶ Les aides financières du FIPHFP.
- ▶ Le droit à la retraite anticipé.
- ▶ La prise en compte du handicap dans son évolution de carrière.



### 3) Le réseau des acteurs



# La Maison Départementale des Personnes Handicapées

- ▶ La loi du 11 février 2005 instaure le principe d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des PH.
- ▶ Dans chaque département, une MDPH (ou MDA) est créée et offre un accès unique aux droits et prestations prévus pour les PH.
- ▶ La MDPH assure une mission d'accueil, d'accompagnement et de conseil des PH et de leur familles.



<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

<https://www.calvados.fr/mdph>

- ▶ Baromètre MDPH de la CNSA : <https://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/barometre-des-maisons-departementales-des-personnes-handicapees>

# La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

---



- ▶ La CDAPH remplace la CDES (PH de moins de 20 ans) et la COTOREP (PH adultes de plus de 20 ans).
- ▶ La CDAPH prend des décisions relatives à l'ensemble des droits de la PH, notamment en matière de prestations et d'orientations dont la RQTH.
- ▶ Elle se base sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire.





## Les Esat

---

- ▶ Les Établissements de Service et d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes handicapées des activités productives associées à des soutiens sociaux, éducatifs, médicaux et psychologiques.
- ▶ La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.
- ▶ Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail.
- ▶ Réforme en cours...





# Les Entreprises Adaptées

---

- ▶ Les Entreprises Adaptées sont des entreprises employant au moins 50% à 80% de travailleurs handicapés qui peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.
- ▶ Leur niveau de « recrutement » est supérieur à celui des ESAT.
- ▶ Les travailleurs handicapés dans les Entreprises Adaptées ont le statut de salarié.
- ▶ La rémunération en Entreprise Adaptée est au moins égale au SMIC.
- ▶ Les Entreprises Adaptées sont sous la tutelle du Ministère du Travail.
- ▶ Nouvelle offre de services depuis 2019 : CDD tremplin et EATT.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

# Esat et EA en Normandie

---



130 établissements dont 83 ESAT et 47 Entreprises Adaptées

<http://www.handeco.org/>

<http://www.gienormhandi.fr/>



# Les Etablissements et Service de Réadaptation Professionnelle

---



- ▶ Seul dispositif de formation longue durée (souvent supérieure à un an), spécifiquement dédié aux personnes en situation de handicap, les Etablissements et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) ont pour mission de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés.
  
- ▶ Ils ont pour vocation d'assurer une formation qualifiante par le biais d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical, psychologique et social de la personne – avec la présence au sein des centres de personnels tels que médecins, kinésithérapeutes, ergonomes, psychologues, assistants de service social, selon les besoins et les déficiences des stagiaires.

<https://www.fagerh.fr/>

# Les Cap Emploi

---



- ▶ Cap emploi est un réseau national de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ▶ Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.
- ▶ Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.



# Cap Emploi

---



## ► Accompagnement vers l'emploi :

- informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail,
- accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.

## ► Accompagnement dans l'emploi :

- informer conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue du maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

<https://www.cheops-normandie.com/nos-cap-emploi/>

# France travail

---



► Dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, les agences France Travail ont créé des Teams Handicap en associant des conseillers Cap Emploi.



# Emploi accompagné

---



► Dispositif issu de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 52), l'emploi accompagné vise à permettre :

- A des personnes très éloignées du monde du travail de s'insérer professionnellement et surtout de se maintenir durablement dans leur emploi, en milieu ordinaire.
- Ou à des personnes déjà en emploi mais en risque de désinsertion professionnelle d'être maintenues en emploi.

► Le dispositif d'emploi accompagné comporte à la fois un accompagnement médico-social de la personne en situation de handicap et un soutien professionnel par un acteur externe (conseiller en emploi accompagné / jobcoach) pour favoriser son l'insertion professionnelle.

<https://www.emploi-accompagne-normandie.fr/>



# AS (Appuis Spécifiques)

---

- ▶ Les Appui Spécifiques ont pour objectif de fournir une expertise sur un handicap spécifique et ce dans le cadre d'un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, permettant de répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne.
- ▶ Les AS concernent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation spécifiques et sont applicables à 5 grandes familles de handicap :

Handicap auditif (HA)

Handicap moteur et maladie chronique invalidante (HMo/MCI)

Handicap visuel (HV)

Handicap psychique (HP)

Des troubles du neurodéveloppement (TND) (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie)

# D'autres opérateurs non spécialistes

---



- ▶ L'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier)
- ▶ Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)
- ▶ Les CDG (Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale)
- ▶ La PFRH (Plate-Forme Ressources Humaines de la Préfecture)



## 4) L'action du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/>

# 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 OCPO, 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).



# Rappel : la contribution FIPHFP

---



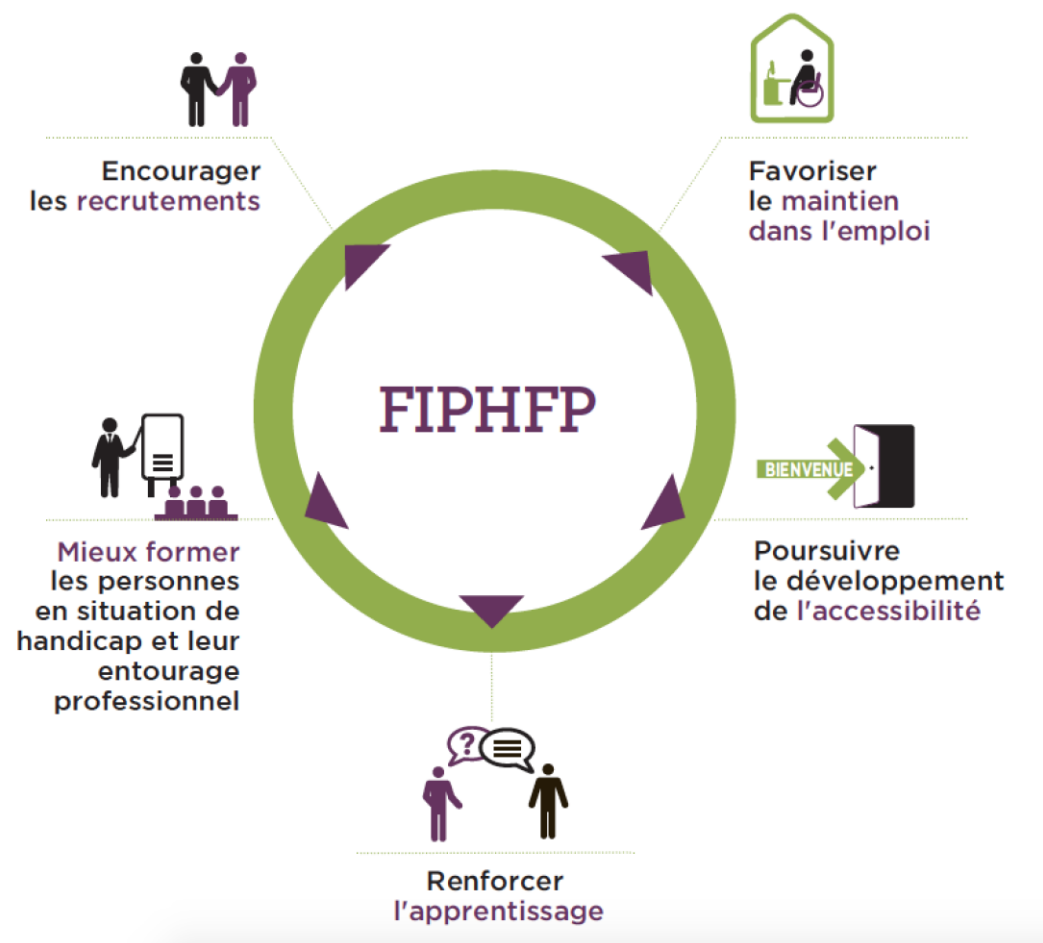
► La contribution par travailleur handicapé manquant :

400 fois le SMIC horaire de 20 à 249 salariés =  $11,65 \text{ €} \times 400 = 4\,660 \text{ €}$

500 fois le SMIC horaire de 250 à 749 salariés =  $11,65 \text{ €} \times 500 = 5\,825 \text{ €}$

600 fois le SMIC horaire au delà de 750 salariés =  $11,65 \text{ €} \times 600 = 6\,990 \text{ €}$

# 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 FIPHFP?



### Le FIPHFP

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 œuvre 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.



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 FIPHFP.



La caisse des dépôts  
Elle assure la gestion administrative.

- 13 DTH en région : ils assurent la relation employeurs et partenaires sur le terrain.
- Service FIPHFP 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

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



# 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

---

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/les-modalites-de-sollicitation-des-interventions-du-fiphfp>

10 capsules vidéo

<https://www.youtube.com/playlist?list=PLZOO21aL4Lebhdwc9-KSbk0MwSHa0h8VC>

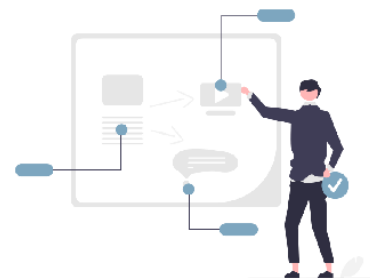


Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHP

19 janvier 2022

## Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHP



Date de dernière modification : 19 janvier 2022

Page 1 sur 24

# Le catalogue des 32 aides du FIPHFP

---



Catalogue des interventions du FIPHFP

<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-services/les-aides-financieres-ponctuelles>

Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Catalogue des interventions V11-01/2022



# 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 530 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.

Le plafond annuel est de 12 000 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 (1<sup>er</sup> 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, transcripteur, 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 transcripteurs,
- 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 intermédiées 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.



---

### **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.

### **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 FIPHFP 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.

# Sites utiles

---



<http://www.fiphfp.fr/>

<https://handicap.anfh.fr/>

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

<https://handicap.gouv.fr/accueil>

<https://www.activateurdeprogres.fr/>

<https://www.cheops-ops.org/>



# Outils

---



Edition Juin 2022







Déjeuner



## Après-midi (13h30 – 17h)

- 1) Les outils de sensibilisation
- 2) Le rôle et les missions du Correspondant Handicap : fiche de poste, positionnement
- 3) Construire une politique Handicap et Emploi : créer, piloter, animer, communiquer...

# 1) Présentation de différents supports de sensibilisation

## Handipoursuite

---



Handipoursuite



# Activ Game

---



Activ Game



# RQTH, le jeu

---



Activ box

---

activ box

**SENSIBILISATION & HANDICAP**



Activ box



# Kit de com PFRH

**4 LES MOYENS ET RESSOURCES MOBILISABLES**

Des solutions et des appuis existent pour compenser les situations de handicap.

**QU'EST-CE QUE LA COMPENSATION ?**

En matière de handicap, compenser c'est agir pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées. Le Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance une grande diversité de moyens de compensation :

- Des aides techniques : matériels adaptés au handicap, mobiliers, équipements (matériel braille, clavier spécial, appareil auditif, sélecteurs électrologes...)
- Des aides humaines : auxiliaires de vie professionnelle, interprètes, tuteurat...
- Des solutions organisationnelles : télétravail, transport domicile travail...
- Des aides financières : financement de formations, études ergonomiques de poste...

En savoir plus : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

*La compensation de handicap s'inscrit dans une logique d'équité. Ce n'est jamais de favoritisme.*

**UN INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ À CONTACTER !**

Le correspondant handicap connaît les aides techniques et financières, les experts, les prestations mobilisables. Il travaille en collaboration avec différents partenaires. Il peut être contacté pour :

- Échanger
- Analyser
- Rechercher et mettre en place des solutions de compensation du handicap.

CORRESPONDANT HANDICAP

Votre texte ici

**Arrêt maladie, inaptitude, problème de santé :  
Compenser, c'est bien penser**

Plus d'information sur le handicap et les personnes ressources de votre région, rendez-vous sur : [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

## Vidéos

[Les bénéfices de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé \(RQTH\)](#)

[La RQTH, un atout pour vous](#)

[Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction Publique \(FIPHFP\)](#)

[Managers, pourquoi s'intéresser aux problèmes de santé de votre équipe ?](#)

[4 vidéos de l'ANFH](#)

[Le rôle du référent handicap](#)

[Témoignage d'agent au SGCD du Calvados](#)

[Témoignage d'agent à la DDETS du Calvados](#)

[5 témoignages d'agents](#)

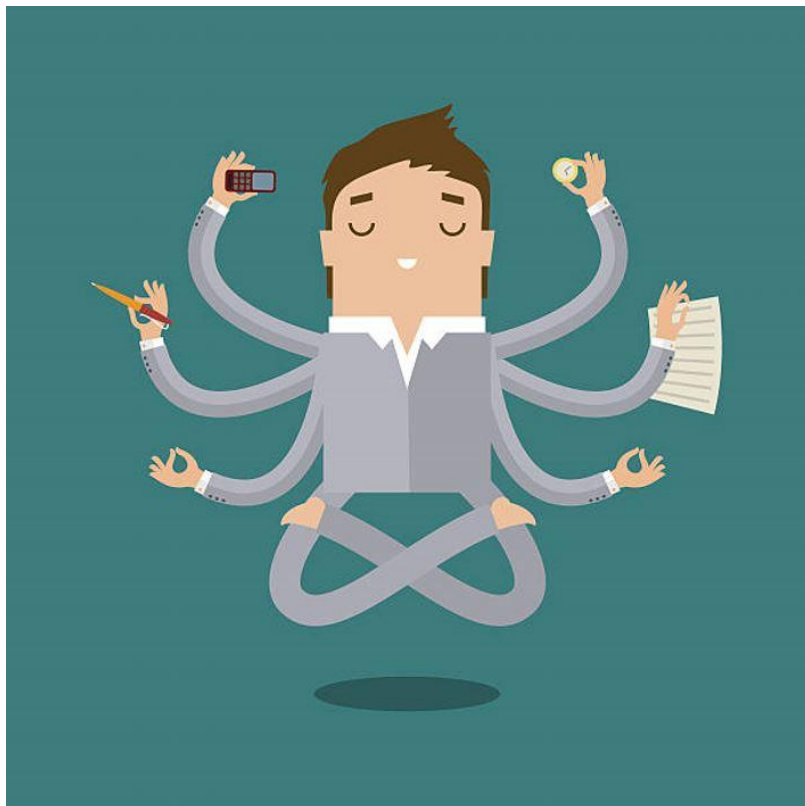
[Témoignage d'agent \(ministère de la justice\)](#)

[Humour, les équilibristes](#)

[Humour belge](#)

## 2) Le rôle du référent/correspondant handicap

---

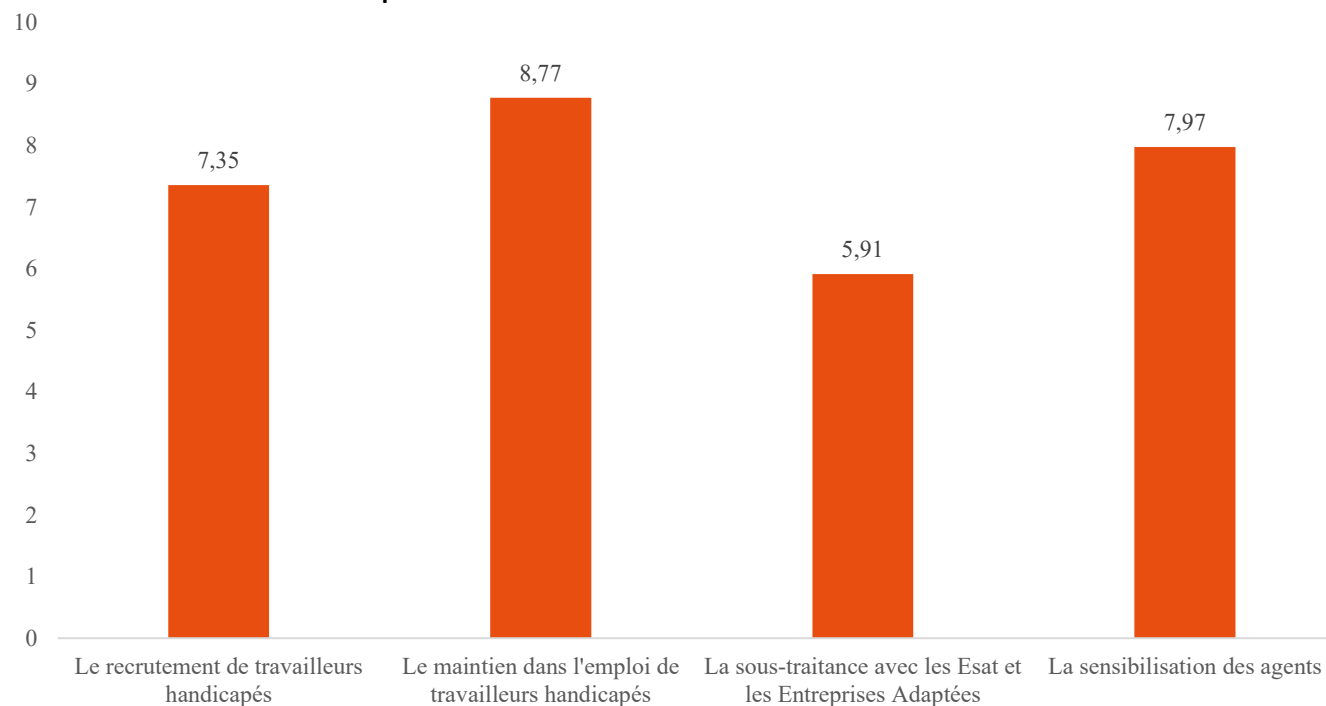


Super héros ou chef d'orchestre ?

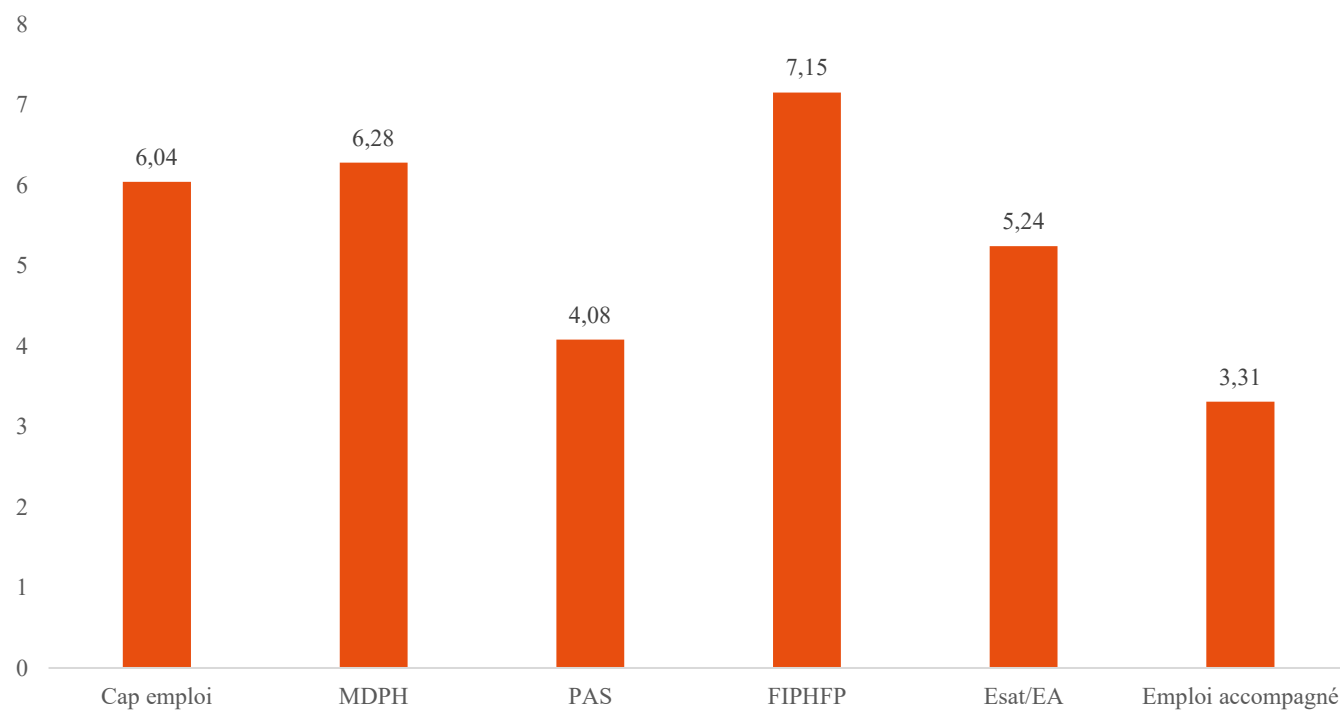


## Résultats enquête flash (juin 2021)

- ▶ Envoi d'une enquête flash le 10 mai à 153 correspondants handicap de Normandie.
- ▶ Taux de réponse = 30 % soit 46 réponses.



Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau d'intérêt pour les thèmes suivants (10 : très intéressé)



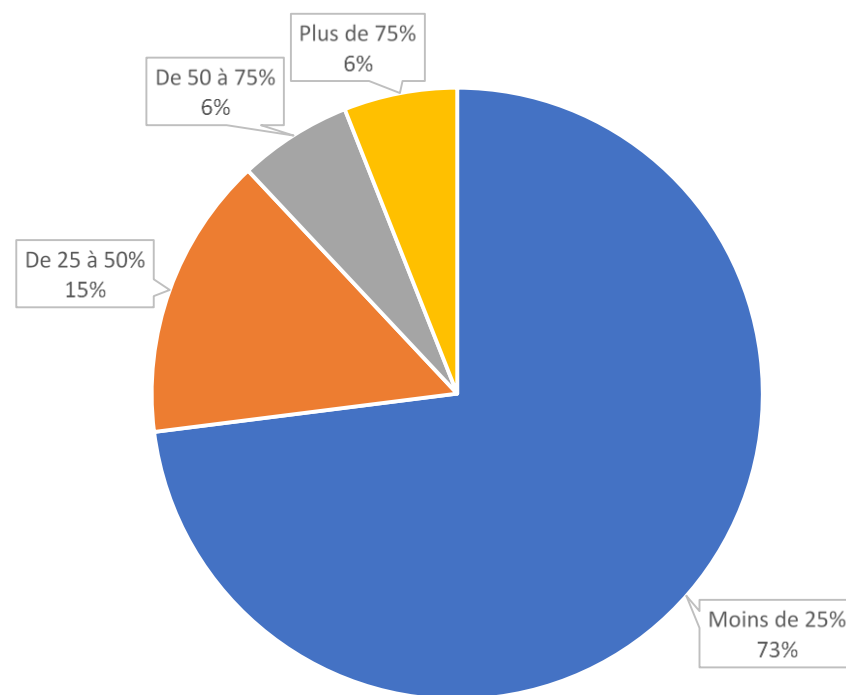
Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau de connaissance de l'offre de service des structures suivantes  
(10 : très bon niveau de connaissance)



---

### 1) Combien de temps passez-vous sur la fonction de référent handicap ?

---

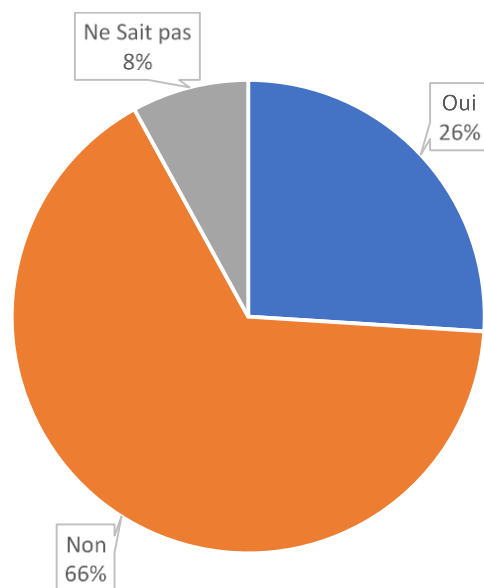




---

## 2) Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans votre structure ?

---

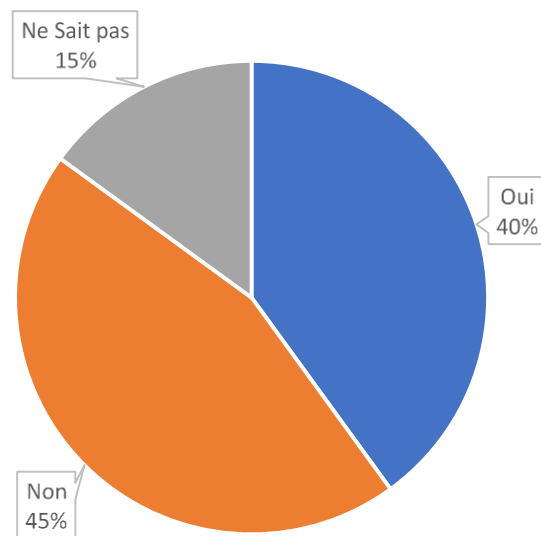




---

### 3) Existe-t-il un plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans votre structure ?

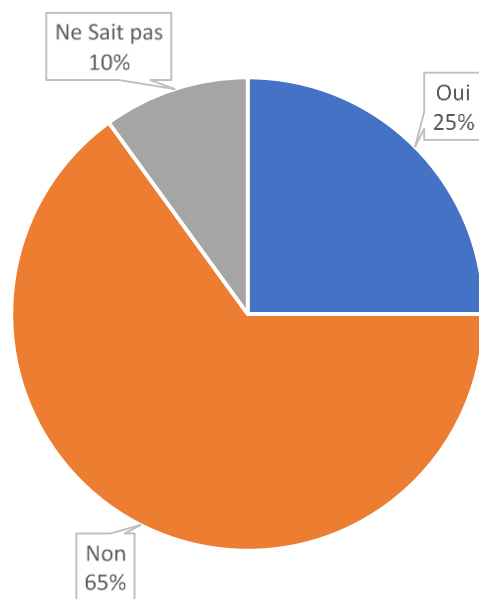
---



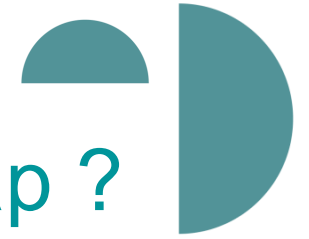


---

**4) Un comité de pilotage est-il mis en place pour suivre cette politique handicap/emploi ?**



# Quelles sont les missions du correspondant handicap ?



1 volontaire...





# Les missions d'un correspondant handicap

---

## 1) Appuyer la mise en place d'un pilotage du dossier « handicap et emploi »

- Animation d'un réseau d'acteurs internes via un COPIL (RH, achats, communication, prévention des risques, médecine du travail...).
- Conception et animation d'outils de gestion (prévisionnel DOETH, référentiels emplois et conditions d'aptitudes, outils de reporting...).
- Définition de processus / procédures (recrutement, achats/ appels d'offre, traitement des inaptitudes / incapacités, maintien dans l'emploi...).
- Réalisation d'actions de benchmarking auprès d'employeurs extérieurs.





---

## 2) Favoriser le recrutement de profils travailleurs handicapés :

- Définir les profils et conditions d'aptitudes à l'exercice du poste avec l'encadrement dès l'identification d'un besoin de recrutement (tout type de contrat confondu).
- Favoriser le lien / partenariat entre le service recrutement et les partenaires externes (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Ecoles, centres de formation...) depuis la transmission de l'offre jusqu'aux retours suite aux entretiens.
- Accompagner, si nécessaire, l'intégration des travailleurs handicapés dans leur prise de fonction.



---

### **3) Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :**

- Apporter un rôle de conseil et de suivi vis-à-vis des personnels en difficultés dans leur poste de travail (orientation vers des acteurs spécialisés ou des procédures administratives RQTH, recherche de solution...).
- Apporter un rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement qui aurait des personnes en difficultés dans l'équipe.
- Rechercher des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec le poste de travail (modification d'organisation, de poste de travail, dispositif spécifique...).
- Assurer la relation avec les partenaires externes du maintien dans l'emploi (Cap emploi...).
- Se positionner en tant qu'avis consultatif dans le traitement des inaptitudes et incapacités.



---

#### **4) Favoriser le recours à la sous traitance du milieu protégé (EA/ESAT) :**

- Participer à l'identification des prestations / marchés qui pourraient être confiées aux EA/ESAT.
- Favoriser le lien entre les prestataires EA/ESAT et le service achat.
- Sensibiliser et conseiller les services commanditaires à l'offre du milieu protégé.
- Intégrer les Schémas de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) : ce schéma est obligatoire pour certains acheteurs dont les collectivités territoriales et certains établissements publics nationaux dont le statut est fixé par la loi, lorsque le montant total annuel des dépenses achats est supérieur à 50 millions d'euros HT.



---

## **5) Communiquer sur le handicap auprès des acteurs internes de l'entreprise :**

- Appuyer la mise en œuvre d'actions de communication portant sur le handicap.
- Sensibiliser / former les agents et l'encadrement à la question du handicap.
- Se positionner comme l'interlocuteur référent pour toute question relative au handicap.
- Participer à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, au duoday, à Handicity...





---

## **6) Communiquer et représenter l'employeur vis-à-vis des acteurs externes qui oeuvrent sur le thème du handicap :**

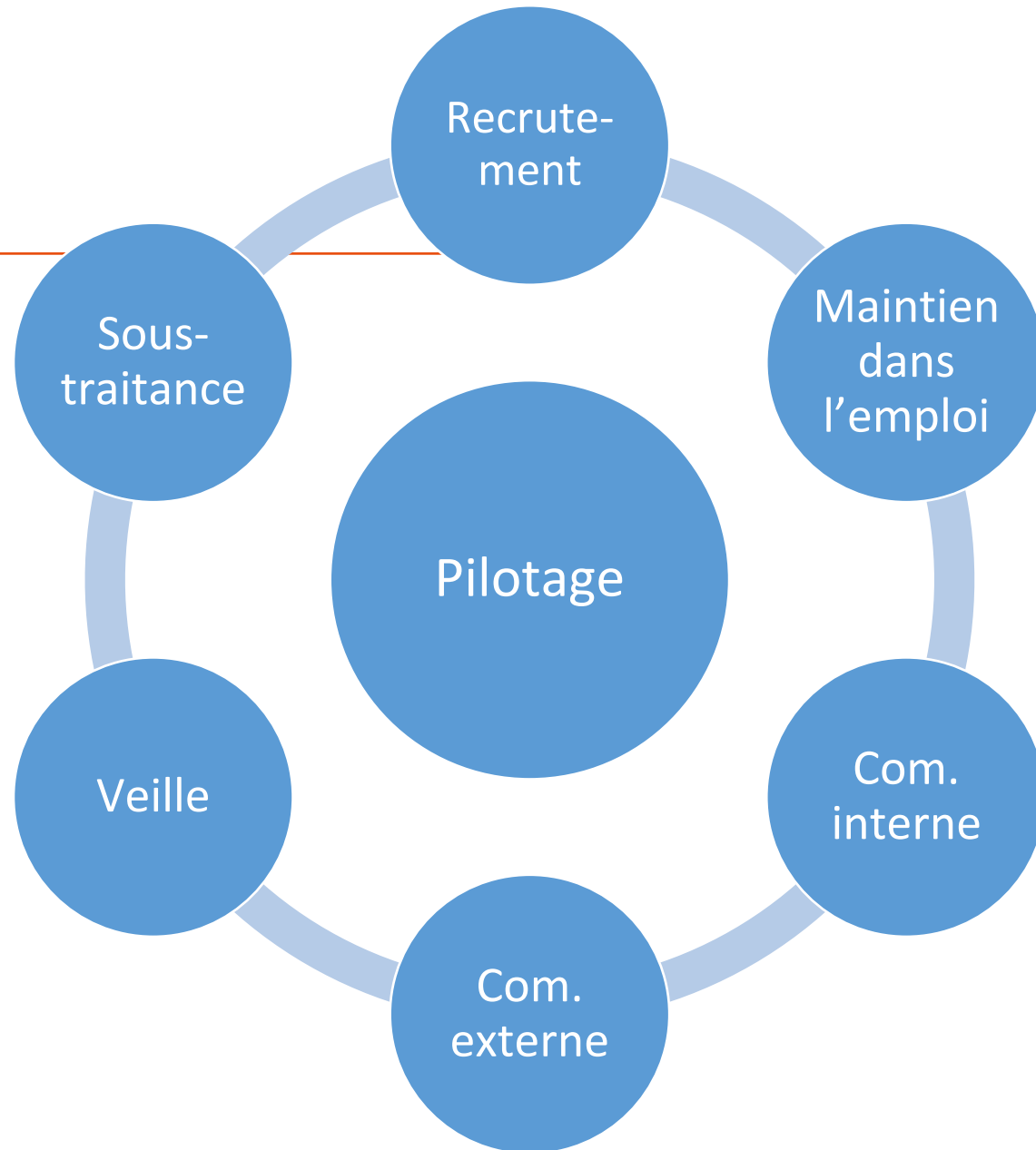
- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Cap emploi, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

## **7) Assurer une veille documentaire et juridique**

- Consultation régulière des sites références (FIPHFP, Handi Pacte, Secrétariat d'Etat).
- Abonnement newsletters.



# En résumé...



# Les questions à se poser...

---



- Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans ma structure ?
- Combien de temps passé sur cette fonction ?
- Y-a-t-il eu un diagnostic/état des lieux de réalisé ?
- Existe-t-il une politique handicap écrite, structurée, financée ?
- Un pilotage est-il assuré pour cette politique handicap ?
- Quel service porte la politique handicap ?
- Autres interrogations ???

# 3) Construire une politique handicap et emploi pour...

---



L'intégration et l'apport positif de la diversité

La dimension citoyenne de l'employeur public (politique RSE)

La résolution de problématiques émergentes (maintien dans l'emploi et reclassement professionnel)

L'optimisation de la contribution financière au bénéfice des travailleurs handicapés

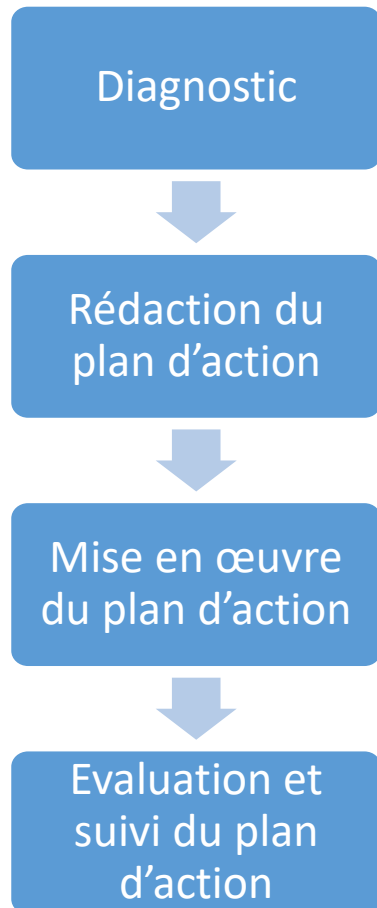
L'apport de structures spécialisées (Cap Emploi, Esat, Entreprises Adaptées, Agefiph, FIPHFP...)

**Insertion  
professionnelle**  
**Accompagnement**  
**Maintien dans l'emploi**  
**Handicap**  
**Fonction publique**



# Les étapes clés

---



## Zoom diagnostic

- ▶ Etat des lieux quantitatif : situation de l'employeur par rapport à l'obligation d'emploi et de cerner le profil des agents handicapés (pyramide des âges, les types de postes occupés, l'ancienneté etc...).
- ▶ Etat des lieux qualitatif : questionnaires et entretiens avec les différentes directions de l'employeur (historique de l'employeur par rapport à la prise en compte du handicap).
- ▶ Préconisation d'un programme d'actions fixant des objectifs, des moyens et des échéances.

# Diagnostic : collecte des données – différentes sources

---



## A) Etude documentaire

- Rapport social unique
- DOETH
- Autres indicateurs

## B) Entretiens semi-directifs avec différentes directions

## C) Questionnaire auprès des agents

## D) Ateliers

**Restitution et définition d'une politique Handicap et Emploi**



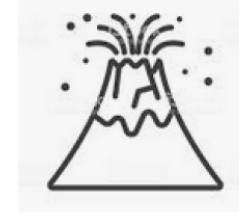
# Rappel contenu convention FIPHFP

---

Contenu	
1	Présentation générale.....2
2	Diagnostic.....2
2.1	Effectifs globaux et BOE.....2
2.2	Focus sur la prévention.....3
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement....4
3.1	Bilan financier.....4
3.2	Bilan des recrutements.....4
3.3	Bilan qualitatif.....4
4	L'organisation de la politique handicap.....5
4.1	Un comité de pilotage.....5
4.2	Une instance de suivi individuel des BOE.....5
4.3	Le rôle et les missions du référent handicap.....5
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap.....5
4.5	Les partenariats externes.....5
4.6	L'association des Organisations Syndicales.....5
5	Les actions.....6
5.1	Les axes du programme d'actions.....6
5.2	Le détail du plan d'actions.....6



# 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.

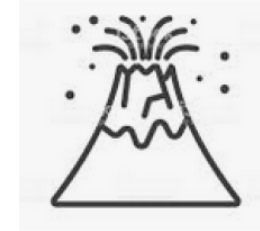
Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

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

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

Le référént 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 référént 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.



## 2 livres

---



### Professionnaliser le référent handicap

Connaissances, compétences,  
savoir-être et savoir-faire

Karine GROS

EL EDITIONS  
LEGISLATIVES



### 100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées

Karine GROS

EL EDITIONS  
LEGISLATIVES





---

## **Merci et bon retour !**

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. »

