



fagerh

Le réseau de la réadaptation professionnelle

Fédérer les énergies en vue de l'emploi
en milieu ordinaire des travailleurs handicapés

2025



2025



Le Mot d'accueil

Isabelle CHAVOT
Directrice Territoriale Handicap
Direction régionale HDF

2025

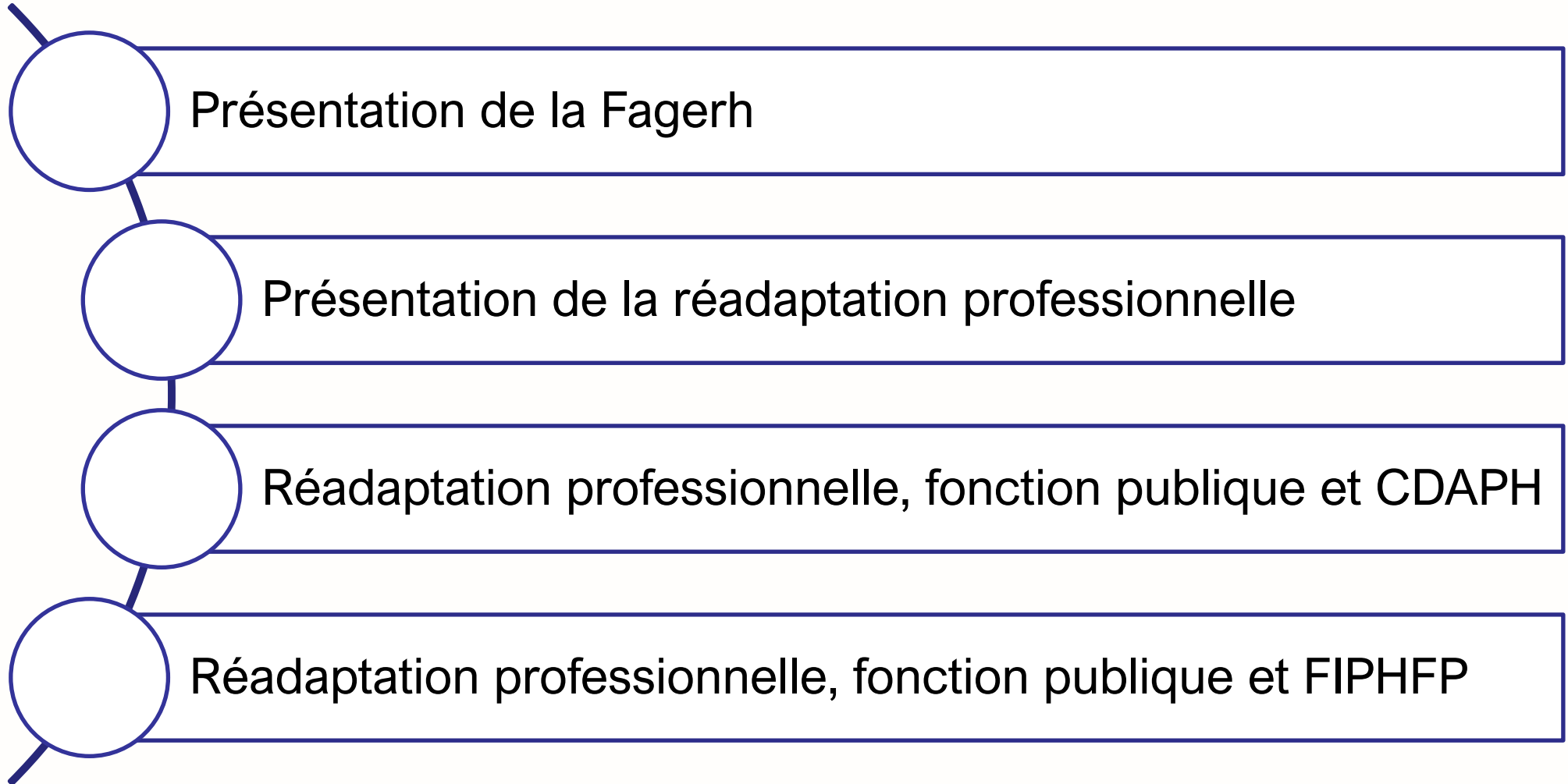
fagerh

Le Mot d'Accueil

Catherine GIRARD
Directrice de l'Innovation et de la Formation

2025

Sommaire



La fagerh

Ce qu'elle est

Fédération des **A**ssociations, **G**roupements et **E**tablishements pour la **R**éadaptation des personnes en situation de **H**andicap (FAGERH)

Fondée le 18 décembre 1944

Association à but non lucratif loi 1901

Siège à Paris

Ses missions

Fédérer

- l'ensemble des établissements et services concourant à la mission de réadaptation professionnelle

Accompagner

- le réseau dans ses démarches d'adaptation, d'évolution, de développement, de transformation de l'offre

Représenter

- la fédération auprès des pouvoirs publics, au plan national, régional et départemental

Veiller

- à l'évolution permanente de la Réadaptation Professionnelle au regard des intérêts et besoins des usagers, dans le respect de leurs droits

Initier

- tout partenariat facilitant la réalisation des missions de ses adhérents

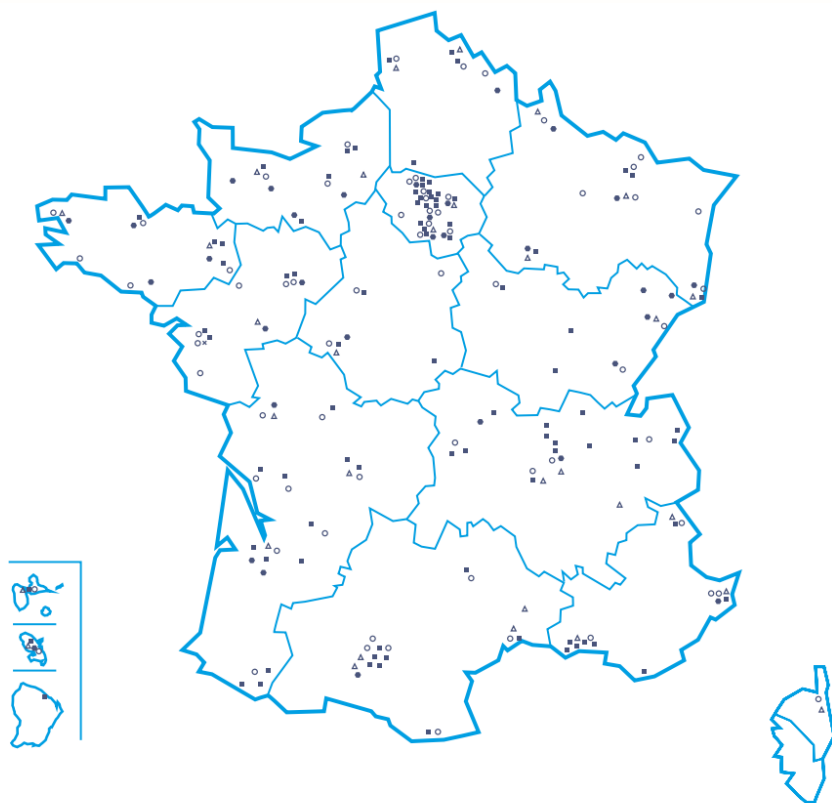
Encourager

- les relations et le travail avec d'autres réseaux, au niveau local, national et international

Former

- les adhérents via une offre de formations facilitant la transformation de l'offre

Une répartition nationale



Et quelques chiffres



55 associations et
organismes
gestionnaires



320 millions €/an,
financement
assurance maladie



58 ESPO



78 ESRP



32 UEROS



20 000 personnes
accompagnées/an



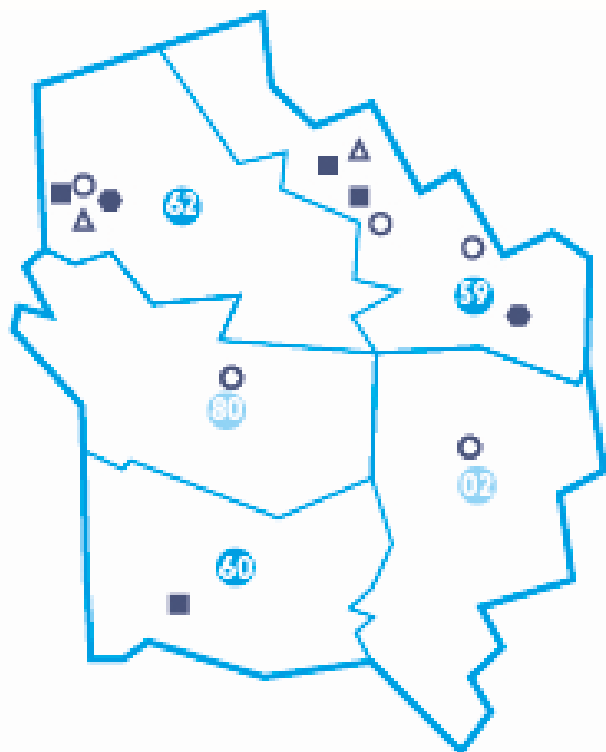
63% retrouvent un
travail dans les 12
mois



74% obtiennent un
diplôme

La fagerh dans les Hauts de France

Délégué régional : Michaël TURPIN : michael.turpin@fagerh.fr



NORD PAS-DE-CALAIS

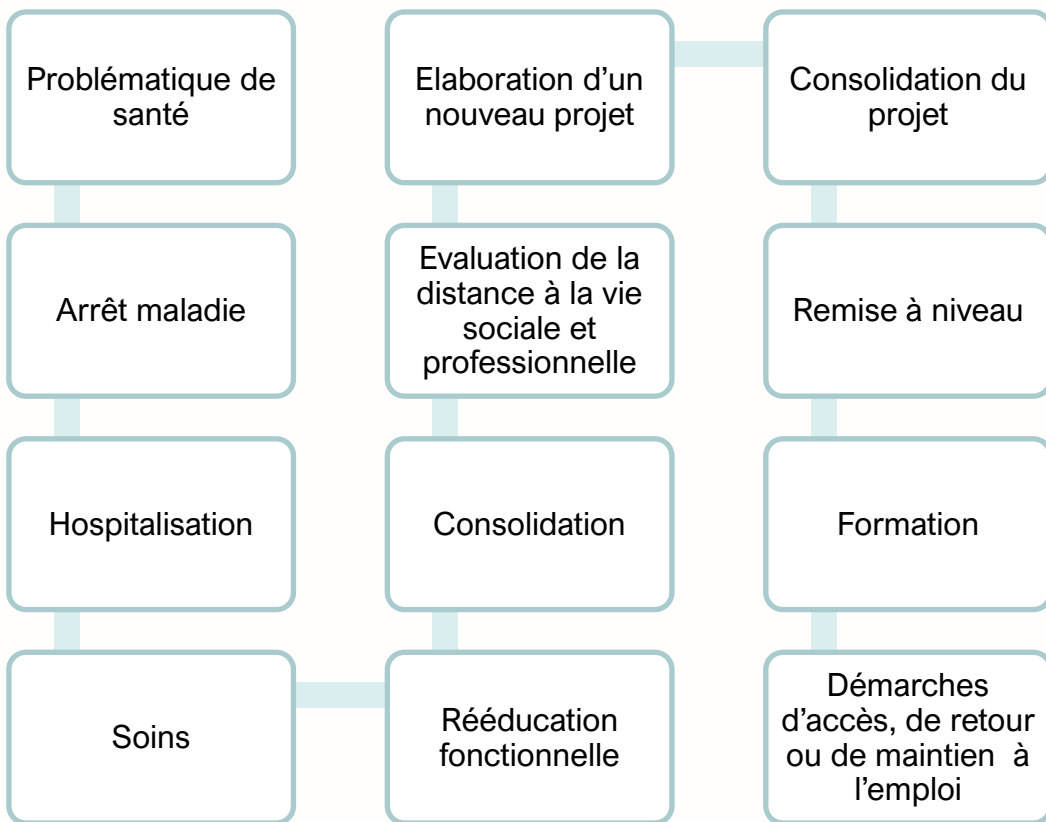
- 59 ESRP - ESPO - UEROS - Emploi accompagné Centre Lillois - Lille
- 59 ESRP Epnak - Roubaix
- 59 ESPO Epnak - Valenciennes
- 62 ESRP - ESPO La Mollière - Berck-sur-mer
- 62 UEROS Fondation Hopale - Berck-sur-mer

PICARDIE

- 60 ESRP Le Belloy - St-Omer-en-chaussée

- ESRP Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle
- ESPO Etablissements et Services de Préorientation
- △ UEROS Dispositif spécifique pour personnes cérébro-lésées
- Emploi accompagné

La réadaptation professionnelle : l'adéquation santé - emploi



Ensemble d'interventions conçues pour optimiser le fonctionnement et réduire le handicap des personnes souffrant de problèmes de santé lorsqu'elles interagissent avec leur environnement

- [Organisation mondiale de la Santé. \(2024, avril 22\). Réadaptation](#)

Regroupement, sous forme d'un processus personnalisé, coordonné et limité dans le temps, des différents moyens mis en œuvre pour permettre à une personne handicapée de développer ses capacités physiques et mentales et son potentiel d'autonomie sociale

- Fougeyrollas, P. (1998). *Le processus de production culturelle du handicap*. Presses de l'Université Laval.



La réadaptation professionnelle

La réadaptation professionnelle est la période qui se situe entre la survenue d'une problématique de santé impactant la vie sociale et/ou professionnelle et l'accès ou le retour à l'emploi.



- ESRP
- ESPO
- UEROS

- Evaluations préliminaires médico-psycho-sociales
- Evaluations professionnelles

La réadaptation professionnelle



Pour qui ?

- Toute personne porteuse d'un projet d'insertion, à partir de 16 ans
- Pour laquelle le recours au droit commun n'est pas possible sans soutien médico-social
- Bénéficiaire de l'OETH*
- Orientée par la CDAPH* de la MDPH*



Pour quoi ?

- L'accompagnement vers l'insertion durable
- En subsidiarité du droit commun, dès lors qu'un soutien médico-social est nécessaire
- La réparation du préjudice d'éloignement de l'emploi du fait du handicap

La réadaptation professionnelle : sa mise en œuvre



UEROS : Unité d'Évaluation et de Réentraînement à l'Orientation Sociale (lésions cérébrales)

- ✓Évaluation des séquelles physiques et cognitives ainsi que des capacités pour envisager une réinsertion professionnelle
- ✓Élaboration d'un programme de réentraînement à la vie active
- ✓Proposition d'une orientation appropriée



ESPO : Etablissement et Service de Préorientation

- Évaluation médico-psycho-sociale de la distance à l'emploi
- Elaboration d'un projet professionnel
- Mise en œuvre en lien avec l'environnement



ESRP : Etablissement et Services de Réadaptation Professionnelle

- Détermination et réalisation du projet professionnel
- Actions de formation préparatoires, certifiantes, qualifiantes ou diplômantes
- Accompagnements médico-psycho-sociaux et à caractère professionnel vers et dans l'emploi

Et selon les établissements

Apparition de nouveaux services

Prestations Evaluation Conseil

- Evaluations préliminaires médico-psycho-sociales ou à caractère professionnel de courte durée
- Permet l'analyse des besoins médico-sociaux en amont de la construction d'un parcours d'insertion

Dispositif de Formation Accompagné (DFA)

- Modalité d'accompagnement de la réadaptation (médico-psycho-sociale)
- Hors les murs, dans des organismes de formation de droit commun

Mobilisables par les employeurs

Actions dans l'emploi

- Evaluations professionnelles concernant des agents publics ou des salariés exposés à un risque d'inaptitude à leur poste ou à leurs fonctions
- Bilans professionnels ou de compétences
- Sur financement FIPHFP ou employeur

Emploi Accompagné

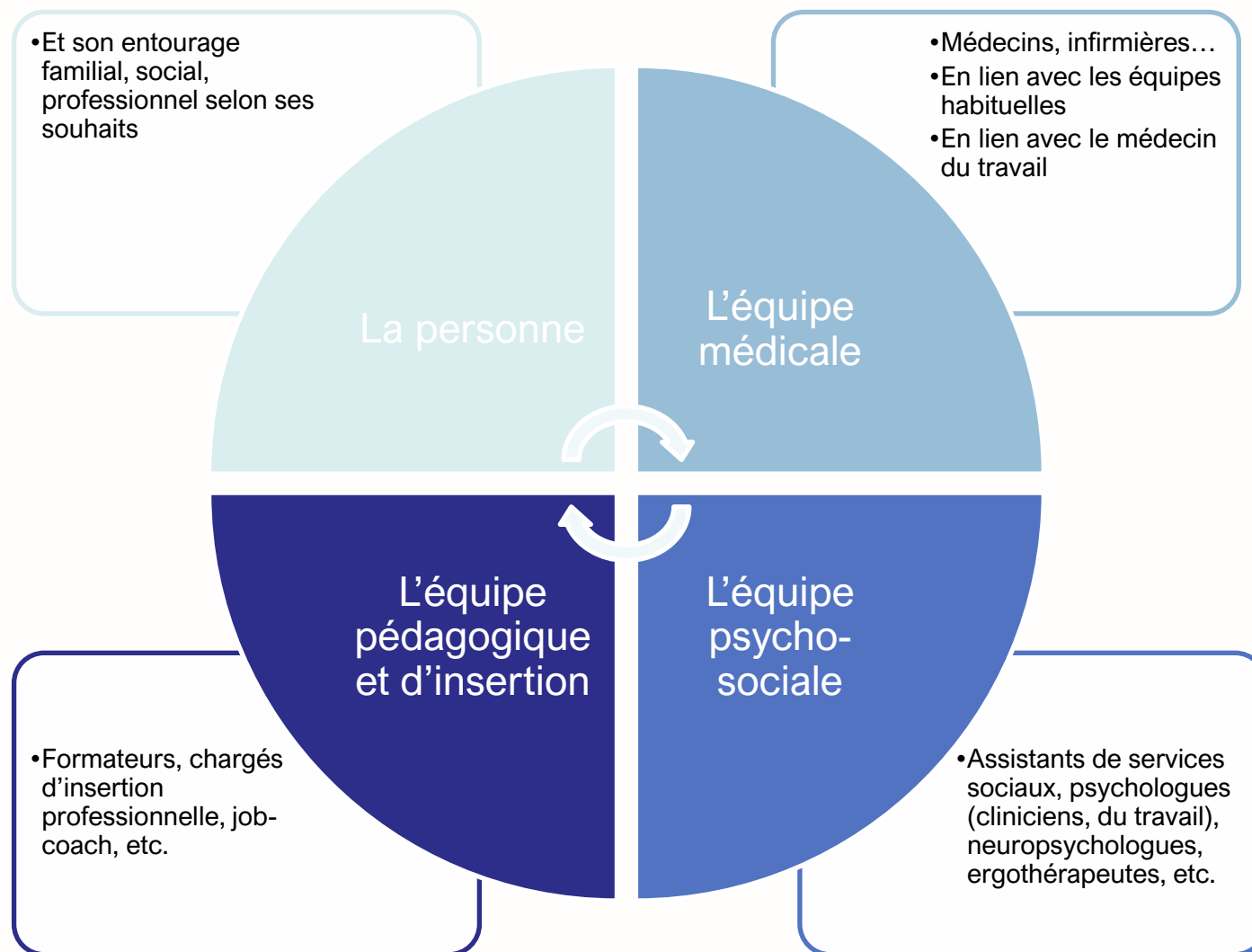
- Accompagnement médico-psycho-social et professionnel vers et dans l'emploi tout au long de la carrière professionnelle
- Soutien et un accompagnement du salarié
- Appui et un accompagnement de l'employeur

Et selon les établissements

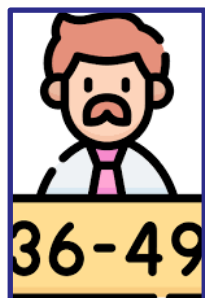
Une offre de formation en apprentissage

- CFA ou UFA adossés à un établissement médico Social
- Pas de limite d'âge pour les personnes en situation de handicap sous RQTH
- Bénéficiaire de l'apprentissage, de l'alternance et de l'expertise du plateau MPS Médico-Psycho-Social
- L'apprenti travaille en alternance au sein de l'employeur public qui l'embauche et au sein du CFA ou de l'établissement de formation où il suit ses cours théoriques
- Une réponse à la politique du FIPHFP en matière d'apprentissage qui vise 6% de contrat :
 - Participation aux frais de formation et à la prise en charge du coût salarial chargé
 - Participation au coût d'aménagement du poste de l'apprenti etc...

Le cœur de métier : l'exigence pluridisciplinaire



La réadaptation professionnelle : notre public



41 ans d'âge moyen



57% présentent 2 pathologies et plus



43% sont des femmes

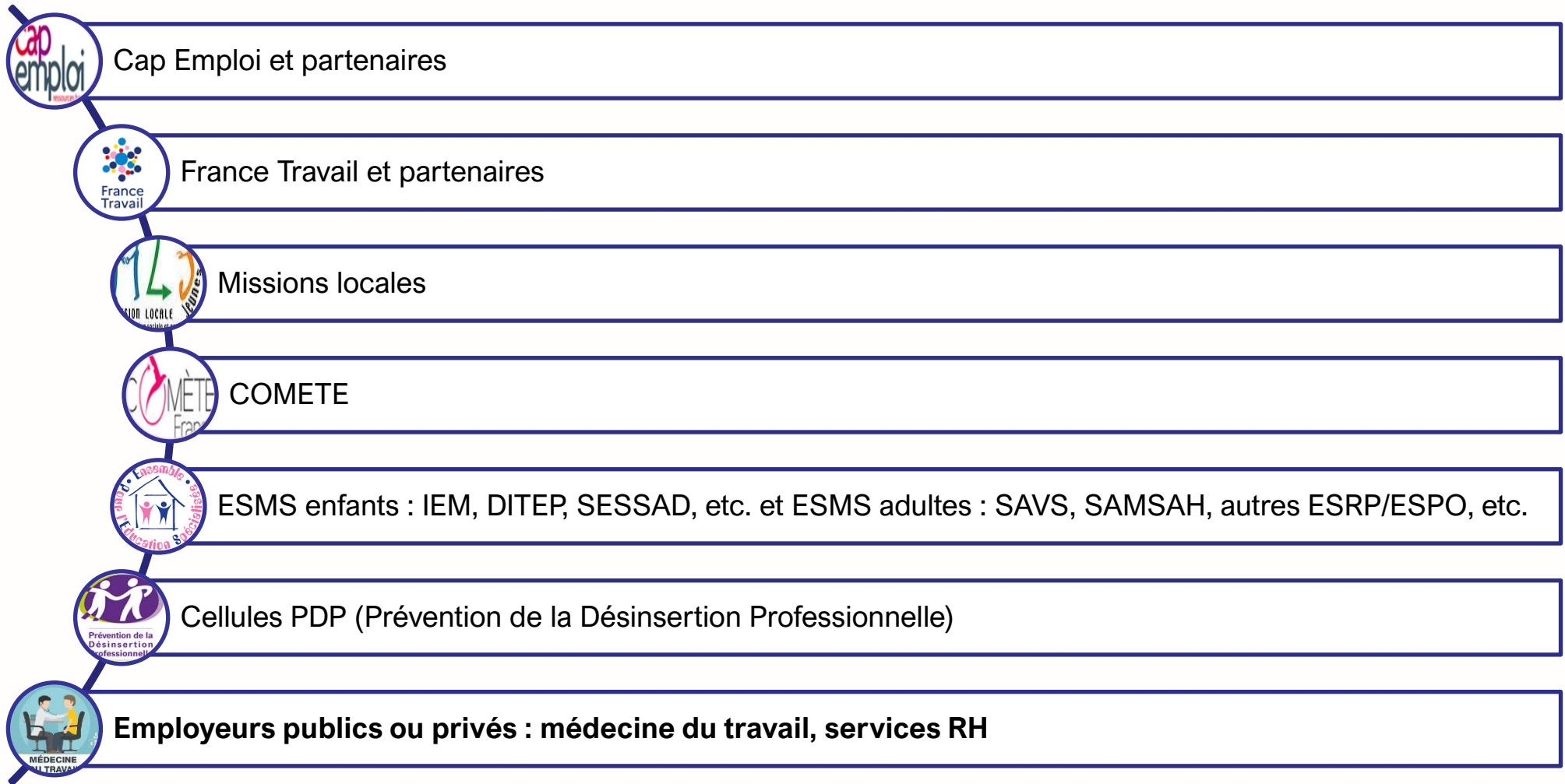


80% sont éloignés de l'emploi depuis plus d'un an



+ de 60% ont un niveau d'étude \leq niveau 3

La réadaptation professionnelle : les orienteurs



La réadaptation professionnelle : côté employeurs



Santé vs poste de travail

- Interroger les possibilités pour un agent de se maintenir à son poste et comment : après un congé maladie, en situation d'absences répétées du fait de la santé, etc.
- Anticiper les licenciements pour inaptitude
- Accompagner le reclassement interne ou la mobilité externe à l'entreprise



Expertise handicap - emploi

- Evaluer l'adéquation santé/poste de travail au regard des plaintes exprimées : capacités fonctionnelles, cognitives, comportementales, etc.
- Intégrer la notion de handicap et les outils associés dans le parcours du salarié : MDPH, etc.
- Bénéficier d'un regard tiers/neutre dans la gestion du handicap dans l'entreprise

La réadaptation professionnelle : comment

En contactant l'établissement le plus proche



Afin d'échanger librement sur la situation en amont de toute prise de décision, tout engagement



Puis de définir un plan d'actions, avec ou sans RQTH, avec ou sans orientation de la CDAPH, en lien avec la médecine du travail, avec la MDPH, etc.



Et selon de nombreuses modalités : évaluation courte ou préorientation, formation en établissement ou accompagnée dans le droit commun, etc.



La réadaptation professionnelle : comment

Recherche du maintien au poste : le soutien du FIPHFP

- Aide n°18 - Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des TH
- Aide n°19 - Bilan de compétence et bilan professionnel
- Aide n°21 - Formation dans le cadre de la PPR
- Aide n°22 – Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude
- Aide n°23 – Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie invalidante



Reconversion : UEROS/ESPO/ESRP

- Demande d'orientation de la CDAPH
- Prise en charge selon statut (voir après)

La réadaptation professionnelle : sous quel statut?

Le congé de formation professionnelle (CFP)

- **Durée** : Il passe de 3 à maximum 5 ans pour l'ensemble de la carrière d'un fonctionnaire BOE
- **Rémunération** : année 1 : indemnité mensuelle est égale au traitement indiciaire brut et à l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé. Année 2 : indemnité mensuelle est égale à **85 %** du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence perçus au moment de la mise en congé.
- Toutefois, cette indemnité mensuelle ne peut pas être supérieure à **2 778,62 €** brut par mois.

Effets sur la carrière : temps de service effectif pour l'avancement et la retraite

Le congé de transition professionnelle

Durée : 1 an maximum ouvert aux BOE

Rémunération : 100% traitement indiciaire brut et maintien des indemnités de résidence et supplément familial

Les congés maladies

Un fonctionnaire peut bénéficier d'une formation ou d'un bilan de compétences, à sa demande et sous réserve d'un avis médical favorable, pendant un congé pour indisponibilité physique (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé d'invalidité temporaire imputable au service), en vue de sa réadaptation ou de sa reconversion professionnelle (article L.822-30 du code général de la fonction publique).

Pour les agents IRCANTEC soumis au régime général de la sécurité sociale, l'accord de la CPAM doit être également sollicité (article L.323-3-1 du code de la sécurité sociale).

- **Rémunération** : IJ ou AIT avec complément possible de la rémunération région

La mise en disponibilité d'office

- La disponibilité d'office pour raison de santé est accordée ou renouvelée par période de 6 à 12 mois dans la limite de 6 ans consécutifs
- **Rémunération** par la région pendant la réadaptation déduction faites des Indemnités Journalières le cas échéant.

La période préalable au reclassement (PPR)

- Articles L826-1 à L826-6 du code de la fonction publique
- Article 40 – III de la loi n°2019-828 du 6 août 2019
- Période de **transition professionnelle**.
- **Objectif** : se préparer et, éventuellement, se qualifier pour exercer de nouvelles fonctions compatibles avec l'état de santé, si nécessaire hors de l'administration d'affectation
- **Durée** : 12 mois
- **Rémunération** : agent en activité dans son corps d'activité d'origine, il continue à **percevoir sa rémunération** habituelle.

FIPHFP et reclassement des agents



Catalogue des interventions du
FIPHFP



Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique - Catalogue des interventions - 2025-01



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE PRATIQUE :

ACCOMPAGNER LE RECLASSEMENT DES
AGENTS PUBLICS
EN SITUATION DE HANDICAP ET/OU
RENCONTRANT DES PROBLÉMATIQUES
DE SANTÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE



20
ANS
de mobilisation
HANDICAP
FONCTION PUBLIQUE

La réadaptation professionnelle offre aussi

Des outils pour le recrutement

Vivier de compétences

- 20 000 personnes accompagnées/an
- 240 métiers

Accueil de stagiaires

- Stages longs et/ou à modalités renforcées

Des modalités variées de sensibilisation au handicap

Participation à la certification

- Juré d'examen
- Mécénat de compétences

Echanges d'expertises

- Visites d'établissements et visites d'entreprises
- Participations communes (forums, etc.)
- Duo Day



fagerh

ILLUSTRATIONS DE QUELQUES ACCOMPAGNEMENTS D'AGENTS PUBLICS EN READAPTATION PROFESSIONNELLE

2025



fagerh

**Dispositif RECO PRO et la Fonction Publique
Hospitalière**

CLRP – Centre Lillois de Réadaptation Professionnelle

2025



fagerh



Témoignage de Madame MEYER

2025



fagerh

Accompagnement ESPO / Préorientation - La Mollière

2025

Accompagnement dans le cadre d'un parcours en PREORIENTATION

Monsieur O. – 49 ans
Educateur spécialisé en disponibilité
dans un EPSM. Licence formateur -
Exerce depuis 2003.

Réunion pluridisciplinaire de guidance
Ateliers d'évaluation (comptabilité –
médico-social et tertiaire)
Immersion professionnelle

Démarches et rencontres :

RV avec médecin expert
Rencontre avec la DRH de l'EPSM
Visio avec cadre de service et
assistante sociale
Changement de statut
Présentation de son projet en
présence de l'ANFH



Contre-indications fonctionnelles
majeures nécessitant des adaptations
dans ses activités professionnelles.

**Projet : reconversion vers des postes de
cadre socio-éducatif ou gestionnaire des
ressources humaines.**

Interrogations sur la suite de son parcours

- Financement de la formation
- Possibilité de reclassement
- Evolution de son statut : congé longue
maladie
- Possibilité de détachement
- Exploration des postes de chef de
service
- Envoi du bilan de fin de parcours à
l'ANFH



fagerh

**Accompagnement de l'EPNAK de Roubaix sur un
bilan de compétences pour un agent du CH de
Roubaix**

2025



fagerh



Témoignage de Monsieur SZCZEPANIAK

2025

Accompagnement dans le cadre d'un Bilan de compétences

Monsieur S. – 52 ans

- Infirmier titulaire au Centre Hospitalier de Roubaix depuis 2000 en réanimation chirurgicale.
- Reconversion en tant que jardinier paysagiste aux espaces verts du CH de Roubaix pendant 3 ans
- Accident du travail, maladie professionnelle et long arrêt avec risque de licenciement pour inaptitude.

Contexte du bilan : Période de Préparation au Reclassement (PPR), démarrée le 5 février 2025 pour une durée de six mois



Projet : construction d'un nouveau projet professionnel, en cohérence avec ses compétences, ses aspirations et ses contraintes de santé

- Passation de tests : personnalité, valeurs et intérêts professionnels, portrait vocationnel, compétences et aptitudes
- Identification de pistes
- Enquêtes métiers

Validation de la piste d'infirmier en prévention ou en santé au travail : nombreuses compétences transférables, en accord avec l'intérêt pour le contact humain et les besoins d'aménagement des conditions de travail
Elaboration d'un plan d'action pour mise en œuvre de ce projet



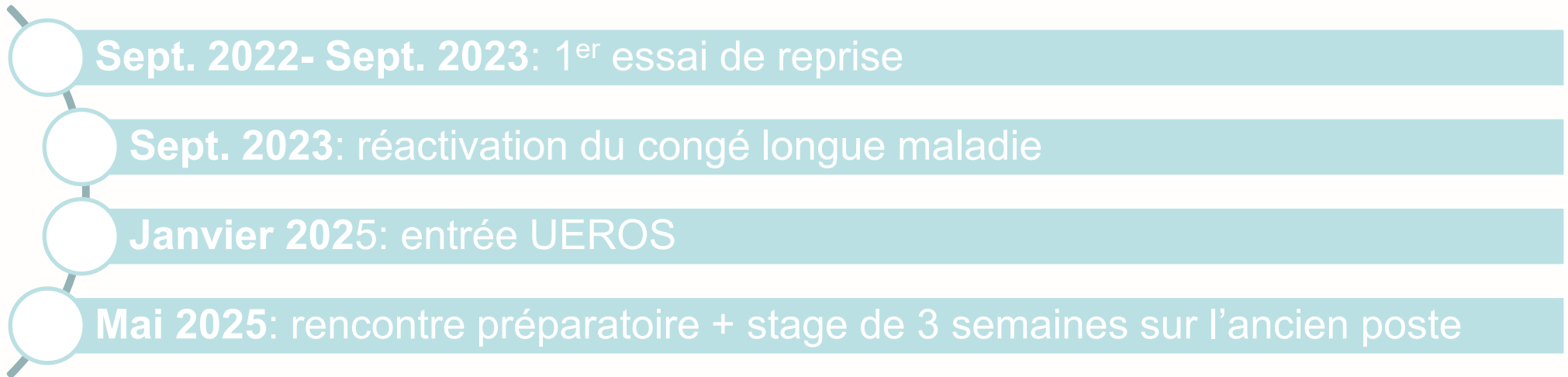
fagerh

**Accompagnement pour un retour sur poste à l'UEROS
d'un agent de la fonction publique territoriale
désireux de reprendre ses fonctions d'Instructeur du
Droit des Sols**

2025

M.F. Instructeur du droit des sols depuis 2007

Sept. 2021: hémorragie cérébrale (soins jusqu'à décembre 2021)



Août 2025:

contact RH + rencontre avec la médecine du travail et la médecine préventive

Septembre 2025:

Reprise de poste d'instructeur du droit des sols

A mi -temps

Avec aménagements

Suivi post UEROS à 2 ans en appui à M. F et à l'employeur

2025



fagerh

Une Formation certifiante pour la reconversion d'un agent de la fonction publique d'état à l'ESRP Le Belloy

2025

Formation certifiante en ESRP pour une reconversion professionnelle

Monsieur L. – 50 ans
Adjoint administratif 2^{ème} classe – au sein du Ministère de la Culture

Situation de Handicap
Difficultés sur son poste
Arrêt Maladie
Mal être avec sa hiérarchie qui est démunie pour l'accompagner

Démarches et rencontres :

RV avec médecin expert
Démarche auprès de la MDPH 60 pour obtenir sa RQTH
Démarche personnelle sur les possibilités offertes en reconversion



Volonté de se reconvertir dans le bâtiment
Monsieur déclenche une rencontre avec l'ESRP Le Belloy
Mise en disponibilité
Entrée en formation pour 18 mois après une phase de préformation de 6 mois

Projet : reconversion vers un poste au sein d'un bureau d'étude Bâtiment

Interrogations sur la suite de son parcours

- Reclassement dans la fonction publique territoriale sur un poste en bureau d'étude ?



Conclusion

Messages-clés

- L'offre ESRP/ESPO est complémentaire au droit commun.
- Ces dispositifs sont pleinement accessibles aux agents publics
- Les employeurs ont un rôle stratégique dans la mobilisation de ces dispositifs

Articulation de l'offre ESRP/ESPO avec les autres dispositifs ?

- Cap emploi est un partenaire central pour identifier les bons leviers : bilans, évaluations fonctionnelles, orientation MDPH, emploi accompagné...
- Les dispositifs du FIPHFP (Aide 18, 19, 21, 22, 23...) permettent de financer les évaluations, bilans, formations ou accompagnements proposés dans le cadre des ESRP/ESPO.
- Les conseillers RH, référents handicap, services sociaux doivent être sensibilisés à ces outils pour orienter de manière précoce et pertinente.

Conclusion



Contacts et ressources :

- **Le site de la FAGERH** : www.fagerh.fr – avec un annuaire des établissements ESRP/ESPO en France.
- **Vos délégués régionaux FAGERH** :
 - Hauts de France : Michaël TURPIN : m.turpin@probtp.com et Valérie DUBOIS : Valerie.Dubois@fondation-hopale.org
- **Les directions des UEROS/ESPO/ESRP** :
 - ESPO/ESRP La Mollière – Berck Sur Mer (62) : amelie.morel-somon@ugecam.assurance-maladie.fr>
 - UEROS Fondation Hopale – Berck sur Mer (62) : Valerie.Dubois@fondation-hopale.org
 - UEROS/ESPO/ESRP du CLRP – Lille (59) : CAROLE.DENIS@ugecam.assurance-maladie.fr
 - ESPO/ESRP EPNAK – Roubaix et Valenciennes (59) : jeanmarc.dhooren@epnak.org
 - ESRP Le Belloy – Saint Omer en Chaussée (60) : m.turpin@probtp.com
- **Vos partenaires Cap emploi** <https://www.cheops-ops.org/notre-reseau/> - annuaire
- **Le site du FIPHFP** pour consulter les aides mobilisables (notamment Aide 18 à 23). <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions> – catalogue des aides du FIPHFP





Conclusion

Contacts et ressources - Centre de gestion de la Fonction publique territoriale :

CDG 59

Legrand.m@cdg59.fr

CDG 62

j.guilluy@cdg62.fr

CDG 80

j.fournet@cdg80.fr

CDG 60

referent-handicap@cdg60.com

CDG 02

directionpreventionsante@cdg02.fr

Petit glossaire

Acronyme	Signification
OETH	Obligation d'Emploi en faveur des Travailleurs Handicapés
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
MDPH	Maison Départementale pour Personnes Handicapées
ESRP	Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle
ESPO	Etablissement et Service de Préorientation
UEROS	Unité d'Evaluation et de Réentraînement à l'Orientation Sociale
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
DFA	Dispositif de Formation Accompagnée
DEA	Dispositif Emploi Accompagné
ANFH	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Merci de votre attention

www.fagerh.fr

www.fiphfp.fr