



FIPHFP / HANDI-PACTE OCCITANIE

RÉUNION À DESTINATION DES **CDG**

MARDI 9 DÉCEMBRE 2025, 14H-16H30



***Nous vous souhaitons la bienvenue
à ce temps d'échange !***

Objectifs :



Proposer une réunion à destination de **l'ensemble des CDG de France**



Mettre en visibilité des **pratiques, outils, initiatives ou expérimentations particulièrement inspirantes** et susceptibles d'être essaimés par les CDG

Ordre du jour



Accueil & introduction *10 min*

1/ Les actualités du FIPHFP *20 min*

- 14h10 Séverine Baudouin, Directrice adjointe du FIPHFP & Valérie Bouvier, ANDCDG

2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail *4 X 20 min*

- 14h30 Laura Maitrallain & Frédéric Thomas, CDG des Côtes d'Armor (22)
- 14h50 Christelle Porta, CDG de l'Isère (38)

Ordre du jour



2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail *4 X 20 min*

- *15h10 : Pause*
- 15h20 Anaïs Bernard, CDG de la Loire (42)
- 15h40 Hélène Del Amo & Albin Lingaud, CDG du Lot-et-Garonne (47)
- **Conclusion et évaluation *5 min***

A large blue semi-circle on the left side of the slide, with a smaller teal semi-circle above it, partially overlapping the blue one.

Réunion nationale des Centres de gestion

9 décembre 2025

Intervention de Séverine **BAUDOUIN**, Directrice adjointe
du FIPHFP

Une gestion de la





1/ Les actualités du FIPHFP

Intervention de l'ANDCDG



Valérie Bouvier
ANDCDG

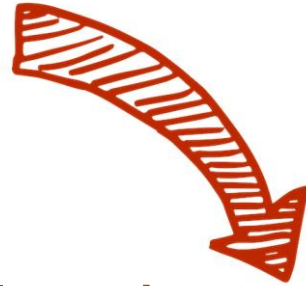


Ambition stratégique du FIPHFP « Cap 2030 »

Notre raison d'être

Nous **sommes** un établissement incontournable et reconnu qui a les moyens d'agir

Nous **devons être** à la fois un centre national expert et innovant, et des accompagnateurs de proximité



Nous travaillons à une société inclusive :

en augmentant l'accès au travail des personnes en situation de handicap, nous améliorons la qualité des collectifs de travail, donc de la société

Nos valeurs



SOLIDARITE

La FIPHFP a à cœur de construire une société plus juste et équitable afin de parvenir à une réelle égalité des droits et des chances

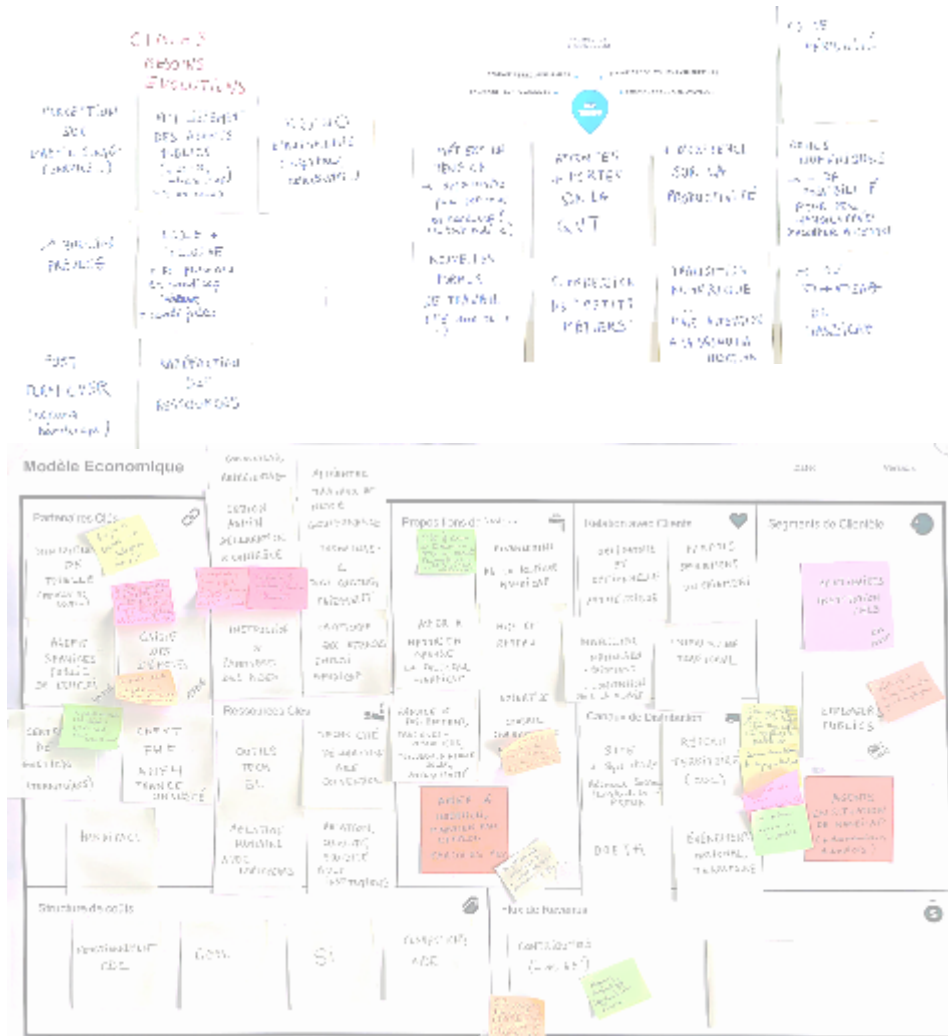
ENGAGEMENT

Le FIPHFP s'implique pleinement dans ses missions pour faire progresser l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique

EFFICIENCE

Le FIPHFP mobilise tous ses moyens pour apporter aux employeurs publics et à ses partenaires un accompagnement de qualité

Notre ambition 2030



Être devenus un **acteur de référence** auprès des employeurs publics et des pouvoirs publics en **qualité de vie et conditions au travail**, dans le champ de la prévention comme dans le champ de la **compensation**, grâce à son **expertise**, à des dispositifs **accessibles** et **innovants** et à notre **ancrage territorial**.

Faire en sorte que les employeurs publics aient atteint un taux d'emploi **d'au moins égale au taux légal** dans chacun des **3 versants** de la fonction publique et dans chacune des **3 catégories A,B et C**

Nos axes stratégiques



1- VISIBILITE : optimiser notre communication et aller au-delà de notre écosystème, vers d'autres médias, avec d'autres contenus (« et si le FIP n'existait pas »)

Faire des employeurs publics et de nos partenaires les meilleurs ambassadeurs du FIPHFP.

2- POLITIQUE PUBLIQUE : être identifié comme un acteur de la construction des politiques publiques pour que la Fonction publique soit mieux prise en compte dans les dispositifs d'insertion, maintien, parcours professionnels.

Mettre en valeur notre position d'acteur et d'observateur privilégié du handicap dans la fonction publique.

3- SIMPLIFIER : améliorer la qualité de service :

- simplifier, tout en sécurisant, les dispositifs d'intervention et les processus internes,
- moderniser les outils.

4- INNOVATION : Approfondir notre expertise et développer notre capacité d'innovation avec nos partenaires pour mieux répondre aux enjeux de la QVCT

5- AU + PRES : Accompagner l'évolution des besoins, au plus près des employeurs, en adaptant les dispositifs et en mobilisant davantage les partenaires

Nos axes stratégiques – Au plus près (1/5)

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de renforcer son implantation au niveau territorial en renforçant le réseau des Directeurs territoriaux handicap (DTH) pour accroître sa notoriété, mieux accompagner les employeurs publics et amplifier la mobilisation de l'offre du FIPHFP [...]

D'ici 2030, pour apporter un appui toujours plus complet aux employeurs publics, le FIPHFP prévoit de travailler avec les autres acteurs qui les accompagnent en poursuivant la mise en œuvre de partenariats ambitieux avec l'Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph), les Centres de gestion de la fonction publique territoriale (CDG), le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), la Fédération hospitalière de France (FHF) et l'Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier (ANFH), la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), la Direction générale des collectivités locales (DGCL) et la Direction générale de l'offre de soins (DGOS).

D'ici 2030, afin de faire se rencontrer les employeurs publics et les personnes en situation de handicap, le FIPHFP prévoit de renforcer son appui aux établissements de formation, de continuer à soutenir le développement de l'apprentissage et d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers la Fonction publique via le partenariat avec France Travail et les Cap emploi, en s'inscrivant pleinement dans le nouveau Réseau pour l'emploi.

D'ici 2030, afin de permettre un accompagnement pour les personnes qui en ont le plus besoin tout au long de leur parcours professionnel, le FIPHFP prévoit de continuer à s'engager à soutenir le déploiement du dispositif Emploi accompagné et de déployer des plateformes de prêt de matériel sur l'ensemble du territoire et pour tous les types de handicap.

Nos axes stratégiques – Expertise et Innovation (2/5)

D'ici 2030, afin de soutenir l'accessibilité numérique, le FIPHFP prévoit de renforcer son action dans le champ de la diffusion des bonnes pratiques et du développement de l'accessibilité numérique des applications utilisées par les agents publics pour permettre à chacun, quel que soit son handicap, d'utiliser les outils informatiques dont il a besoin dans son milieu professionnel, en s'appuyant notamment sur des partenariats avec des acteurs experts.

D'ici 2030, afin d'améliorer la professionnalisation des acteurs concernés par le handicap, le FIPHFP prévoit de soutenir la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation à destination des conseillers du réseau pour l'emploi, des référents handicap et des cadres actuels et futurs de la Fonction publique en intervenant auprès des écoles de formation des cadres des trois versants de la Fonction publique [...].

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de développer le baromètre Emploi et Handicap pour les employeurs publics afin de valoriser leur politique d'emploi des personnes en situation de handicap et d'expérimenter un dispositif de soutien individualisés aux agents publics afin de lever les freins à la progression professionnelle.

D'ici 2030, le FIPHFP doit se donner les moyens d'élargir son recours à la communauté scientifique dans toute sa diversité pour conduire des recherches qualitatives mais également quantitatives en complément de ses propres enquêtes et analyses [...].

Nos axes stratégiques – Politiques publiques (3/5)

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de contribuer activement aux politiques publiques destinées à améliorer la qualité des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et la qualité de vie et des conditions de travail [...].

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit d'amplifier son soutien aux travaux de recherche menés par les établissements d'enseignement supérieur et d'enrichir les travaux menés par le comité des usagers et le conseil scientifique [...].

D'ici 2030, pour alimenter les travaux et les politiques publiques menés dans le champ de l'emploi et du handicap, le FIPHFP prévoit de conduire des enquêtes auprès des employeurs publics et des personnes en situation de handicap et de réaliser des études quantitatives et qualitatives à partir des données présentes dans ses systèmes d'information

D'ici 2030, le FIPHFP contribuera à faire en sorte que la question du handicap n'intervienne plus dans un « après » de l'emploi et du travail. Le FIPHFP doit contribuer à rendre le concept d'usure au travail obsolète. Le FIPHFP contribuera à ce que les politiques publiques de l'emploi et du travail mettent en place les conditions pour que les mondes du travail puissent accueillir toutes les personnes potentiellement en situation de handicap qui le souhaitent et surtout mettent en place les conditions pour que le travail soit producteur de bonne santé physique et mentale et qu'il soit un « travail en santé ».

Nos axes stratégiques – Simplification (4/5)

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de développer la dématérialisation de ses processus et de revisiter ses procédures de **contrôle** afin de les recentrer sur les enjeux les plus stratégiques, en s'appuyant sur une cartographie des risques actualisée chaque année.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de mettre en œuvre un nouveau système d'information dans le champ des recettes. Ce nouveau SI doit permettre de sécuriser les recettes, de simplifier la déclaration des employeurs publics relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et d'améliorer leur accompagnement dans le calcul et le versement de la contribution.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de continuer à améliorer les dispositifs d'aides et de conventionnement dans un souci **d'actualisation et de simplification**, afin qu'ils soient mobilisés plus aisément et plus rapidement par les employeurs publics. Ces travaux seront menés en lien avec les bénéficiaires de ces dispositifs, employeurs publics et personnes en situation de handicap, pour toujours mieux répondre à leurs attentes.

Nos axes stratégiques – Visibilité (5/5)

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de revisiter sa politique et ses outils de communication afin d'être davantage présent et reconnu au sein de l'écosystème handicap mais également auprès d'autres acteurs aujourd'hui moins sensibilisés aux enjeux d'inclusion, en valorisant les innovations mises en œuvre par les employeurs publics.

D'ici 2030, le FIPHFP prévoit de mobiliser ses partenaires pour qu'ils deviennent de véritables ambassadeurs de son offre de service et de communiquer davantage au sein des écoles de formation des différents versants de la Fonction publique.

D'ici 2030, afin d'être toujours plus accessible et toujours mieux identifié par les employeurs publics, le FIPHFP prévoit de rétablir un accueil téléphonique répondant aux besoins de premier niveau et de renforcer la communication sur ses dispositifs d'intervention, tout en améliorant la qualité et les délais de traitement des réponses apportées aux employeurs publics.



Ajustement du modèle de convention avec les centres de gestion (CDG)



Ajustement du modèle « CDG »

Le modèle de convention avait évolué, accompagné d'une nouvelle trame de plan d'actions adaptée aux missions et actions des centres de gestion (évolutions sur le fond en 2023).

En 2025, les travaux sur le RGPD conduits par le FIPHFP et la CDC ont rencontré les attentes de sécurisation portées par certains CDG. Des améliorations techniques ont également été réalisées, l'usage a démontré l'intérêt de les mettre en œuvre.

En conséquence, 3 types d'évolutions de nature technique ont été votées:

- Evolutions liées au système d'information sur le bilan
- Actualisation des dispositions relatives à la protection de données à caractère personnel (RGPD) comme pour les conventions employeurs
- Réorganisation des articles et simplification de la convention

Pour plus de clarté et de cohérence, le modèle de convention avec les CDG a été modifié. Les évolutions concernent notamment les articles relatifs à la durée de la convention, à la fongibilité des dépenses, aux versements des fonds, au paiement, à la communication et au renouvellement de la convention.


Temps d'échange



Des questions ?

Des remarques ?





2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail

Temps d'échange



Laura Maitrallain (Responsable du service
Insertion Professionnelle Maintien dans l'Emploi)
&

Frédéric Thomas (Responsable du service
Missions temporaires)

CDG des Côtes d'Armor (22)



Handi-Pacte Réunion nationale des CDG

Présentation des conventions d'aide à la mobilité

09/12/2025

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | www.cdg22.fr

Contexte



Éléments de constats

- Allongement des carrières
- Augmentation des situations de santé dégradée
- Risques de situations d'inaptitude plus importants
- Besoin accru de réorientations et reconversions professionnelles



Des enjeux forts pour les collectivités et les agents

- Maintenir l'employabilité tout au long du parcours
- Faciliter les mobilités
- Anticiper l'usure professionnelle et prévenir les inaptitudes
- Accompagner les transitions professionnelles (mobilité, reconversion)
- Limiter les coûts sociaux et économiques liés à l'absentéisme et au désengagement

Objectifs recherchés

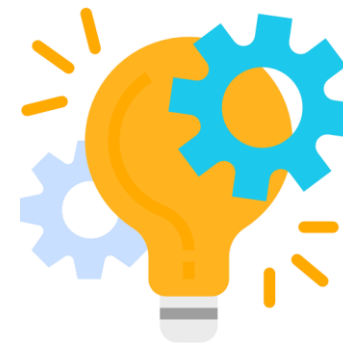
Mettre en place des conventions d'aide à la mobilité pour :

- Favoriser l'exploration de nouveaux environnements de travail de manière encadrés dans d'autres collectivités,
- Accompagner l'agent dans une dynamique de remobilisation, de reconversion ou de re-modélisation de son parcours,



==> Un enjeu majeur : éviter la rupture professionnelle, et proposer aux agents un futur professionnel réaliste et motivant, respectueux de leur état de santé et de leurs aspirations.

Chronologie des dispositifs proposés



2016
Rebondir

2022
Tremplin

2023
Passerelle

Conventions via le service Missions Temporaires du CDG

Dispositifs proposés



	<i>Pour qui?</i>	<i>Quels objectifs?</i>
« Rebondir »	Agent en arrêt de travail 6 mois maximum de convention	<ul style="list-style-type: none">• Tester un nouvel environnement• Acquérir de l'expérience professionnelle sur le nouveau métier• Eviter un possible passage en PPR
« Tremplin »	Agent en PPR 1 mois minimum de convention, dans la limite du terme de la PPR	<ul style="list-style-type: none">• Expérimenter un nouveau métier / monter en compétences• Limiter la durée de versement des ARE
« Passerelle »	Agent en activité dont la situation pourrait se médicaliser 6 mois maximum de convention	<ul style="list-style-type: none">• Faciliter la mobilité d'un agent en « tension » sur son poste

Conventions via le service **Missions Temporaires du CDG**

Les conventions d'aide à la mobilité



Points positifs

Un dispositif gagnant-gagnant

Agent

Maintien dans l'emploi, remobilisation, regain de confiance, nouvelles compétences et expériences, accélérateur de mobilité, pas de changement dans sa situation administrative

Employeurs

Collectivité d'origine : allègement coûts (réduction des arrêts longs et des conflits), optimisation des chances de retour à l'emploi, apaisement des tensions locales

Collectivité d'accueil : compétences adaptées et valorisation de l'inclusion, réponse à un besoin en personnel, continuité de service, soutien financier du CDG,



Conditions de réussite

- Accord de l'employeur d'origine indispensable
- Acteurs sensibilisés (et convaincus!)
- Travail pluridisciplinaire important (RH, santé, mobilité, employeurs)
- Communication transparente et continue
- Implication de l'agent dans son projet
- Accompagnement et suivi de l'agent et de la collectivité d'accueil tout au long du processus
- Retours réguliers à la collectivité d'origine

➔ **Un maître mot : l'anticipation !**

Les conventions d'aide à la mobilité



Points positifs

Un dispositif gagnant-gagnant aussi pour le CDG

CDG 22 :

Alimentation du vivier des missions temporaires de la même manière que les demandeurs d'emplois ou agents du SMT
Répondre à des demandes de remplacement
Sécuriser les parcours de mobilité par une période d'essai
Poursuivre la montée en compétences
Être en soutien des collectivités
Facilitateur du point de vue administratif

Les freins à lever

Employeur :

Rebondir : accepter qu'un agent en arrêt de travail puisse travailler pour le SMT
Tremplin : S'engager précocement dans la démarche pour permettre l'inscription SMT
Passerelle : investir le prix d'un bilan ce qui équivaut au reste à charge de 3 mois de missions temporaires

Résultats & évaluation

2022-2024	Nombre de conventions mises en place	Nombre de retours à l'emploi
Rebondir	7	2
Tremplin	15	3
Passerelle	4	4 <i>Dont une agente sur un autre poste dans sa collectivité</i>

Temps d'échange



Des questions ?

Des remarques ?





Pause (5')

Temps d'échange



Christelle Porta
Coordinatrice handicap

CDG de l'Isère (38)



CDG 38

CENTRE DE GESTION DE L'ISÈRE
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

www.cdg38.fr

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Date : 09.12.2025

Pôle : Emploi

Contact : Christelle PORTA

Coordinatrice handicap CDG38



Partagez et réutilisez le contenu de ce document

Objectifs et constat



Difficultés à développer l'apprentissage en interne car peu de ressources pour le pilotage.



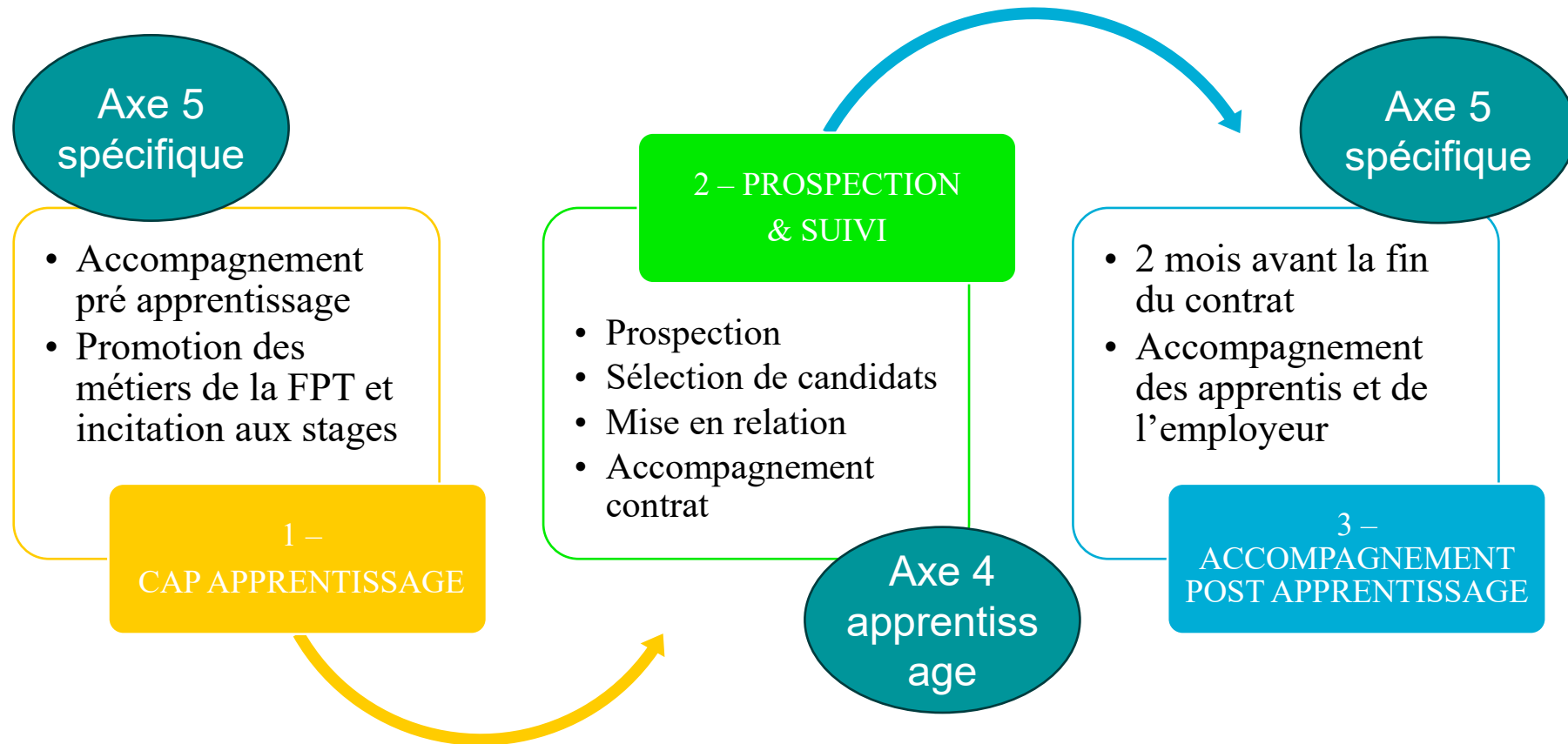
Objectifs convention FIPHFP /CDG38 de plus en plus engageants sur l'apprentissage,



Propositions : mener des actions sur les différents axes pour accompagner l'apprentissage en amont, pendant et en aval.

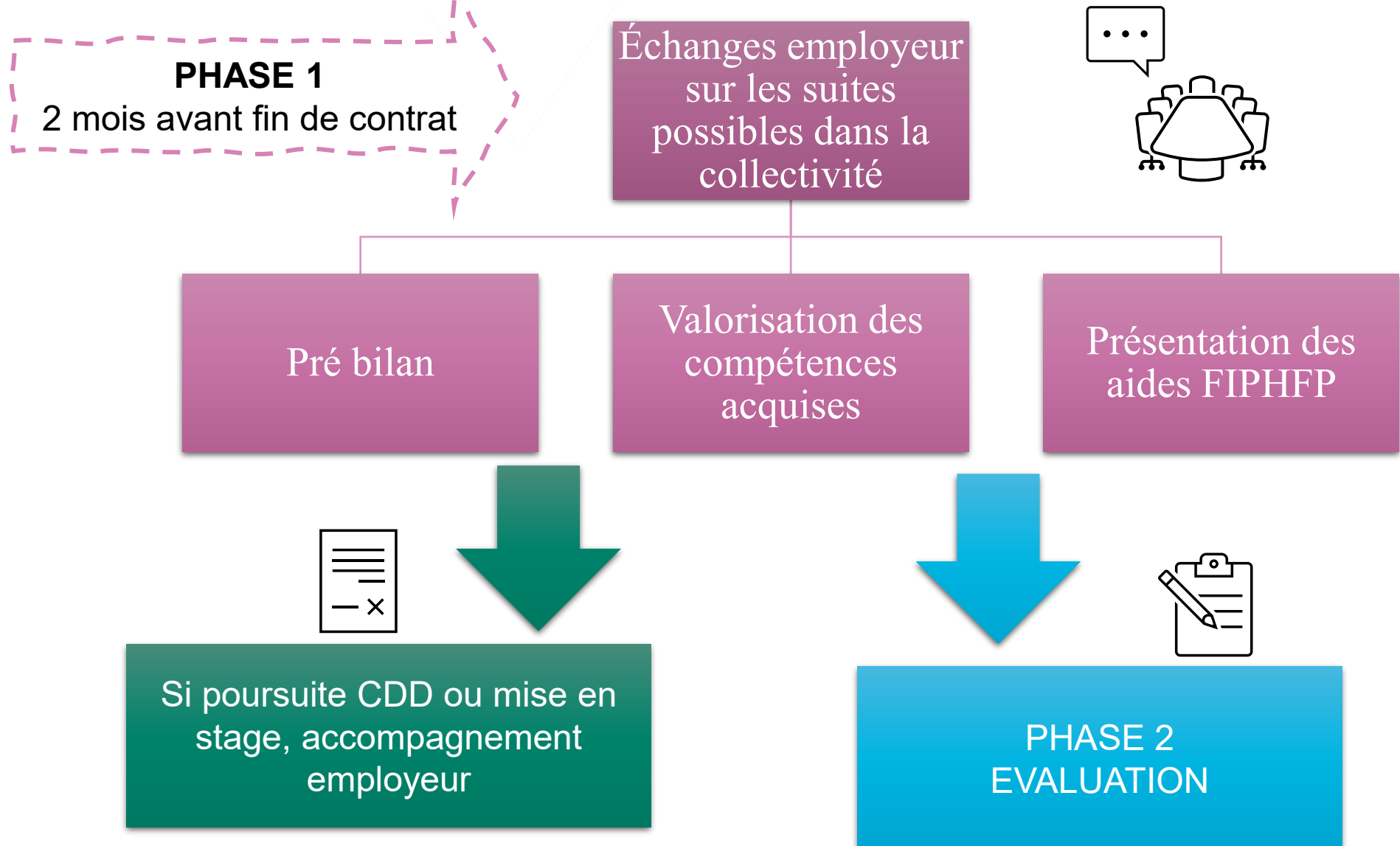
Le dispositif Apprentissage CDG38

3 ACTIONS DIFFERENTES



L'Accompagnement post apprentissage

Phase 1 : bilan et opportunités



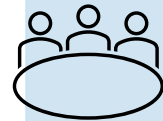
L' Accompagnement post apprentissage

Phase 2 : conseils et identification besoins

PHASE 2
Fin de contrat

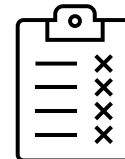
Atelier collectif TRE

- Identifier les opportunités
- Recherche d'emploi
- Cv / LM
- Aides FIPHFP
- Présentation Mission temporaire



Entretiens individuels

- Analyse de parcours
- Simulation d'entretien
- Conseils spécifiques handicap : moyens de compensation aides, savoir parler de son handicap.

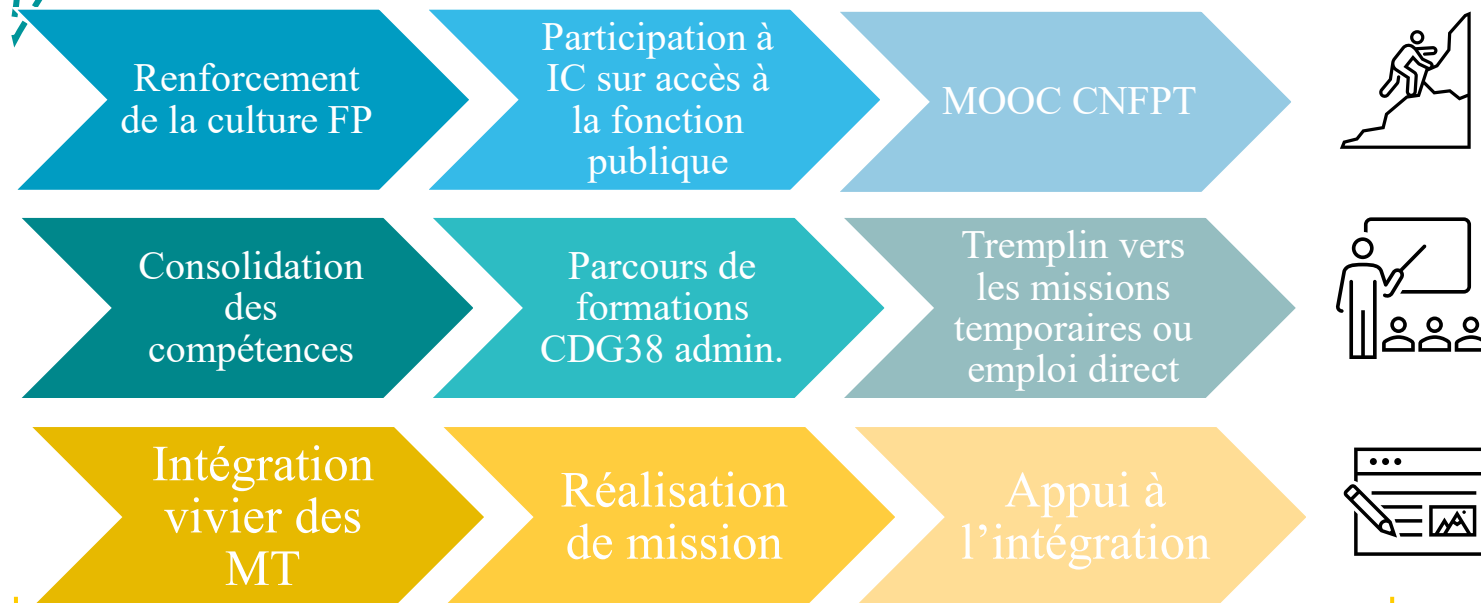


PHASE 3
MISE EN ŒUVRE DU PLAN
D'INTEGRATION

L' Accompagnement post apprentissage

Phase 3 : mise en œuvre du plan d'actions

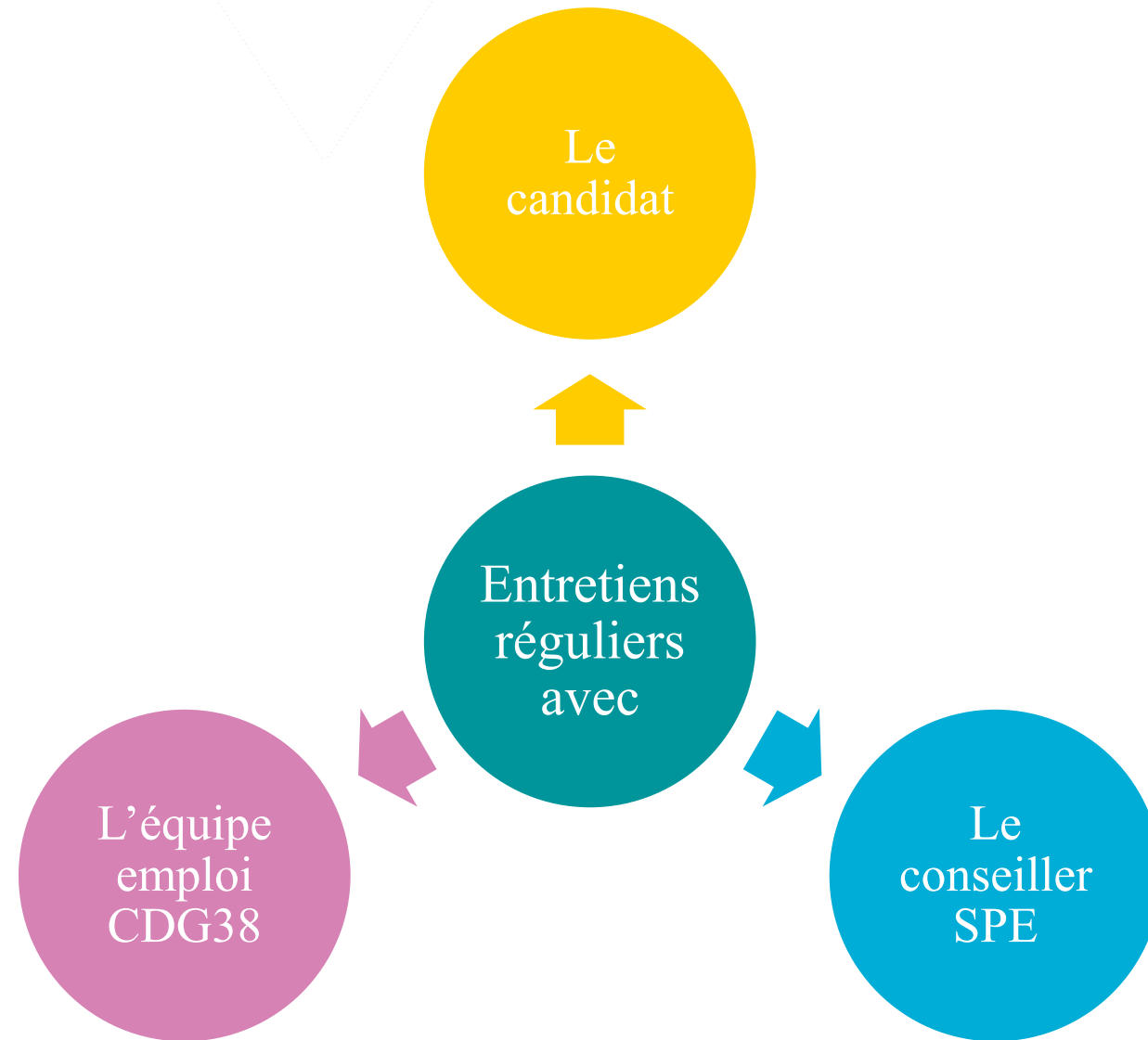
PHASE 3
Après le contrat



OBJECTIFS : insertion durable dans l'emploi
(CDD+1 an/ mise en stage)



L' Accompagnement post apprentissage Tout au long du dispositif



Temps d'échange



Des questions ?

Des remarques ?



Temps d'échange



Anaïs Bernard
Correspondante handicap

CDG de la Loire (42)

Mardi 09 décembre

ACTIONS INNOVANTES

HANDIDÉFI42 et l'atelier des possibles

HANDIDÉFI42 : Objectif

Sensibiliser de façon ludique et numérique le maximum d'agents et d'élus sur le handicap.

Nombre de participants négociés avec le prestataire : entre 100 et 500.

Objectif FIPHFP : minimum 100 participants.



HANDIDÉFI42 : mise en place du projet au CDG42

Pilote du projet : correspondante handicap

Stagiaire Licence marketing de mi-mai à mi-juillet

Création d'un groupe de travail : correspondante handicap + stagiaire + correspondante handicap d'une CNA + 3 RH de CA

Communication auprès des RH lors de réunions de territoire en octobre et au réseau RH

Outils de communications :

- Création d'une affiche
- D'un retro-planning
- De mails types
- D'un bandeau de signature

Challenge testé par les agents du CDG42 en septembre 2025



HANDIDÉFI42 : En quelques chiffres

Date du challenge : du 17 novembre au 06 décembre 2025

4 étapes : Cap sur le handicap / le handicap moteur et sensoriel / le handicap mental, psychique et maladies invalidantes / le handicap au travail
23 défis

393 participants

116 équipes

37 collectivités représentées dont 1 CNA



HANDIDÉFI42 : Les 6 premières équipes récompensées

Lots :

Massage + bain thermale, escape Games, animation jeux de société, restaurants inclusifs, livres, animation sur le handicap (immersion réalité virtuelle + atelier langue des signes).



MÉCANIQUE D'UN CHALLENGE

Un système d'étapes

Tout le monde avance au même rythme.

Des défis à réaliser

Engagez votre audience avec divers défis tout au long de l'évènement !



Étape 1

Cap sur le handicap



Étape 2

Handicap moteur et sensoriel



Étape 3

Handicap mental, handicap psychique et maladies invalidantes



Étape 4

Le handicap au travail



LES DÉFIS

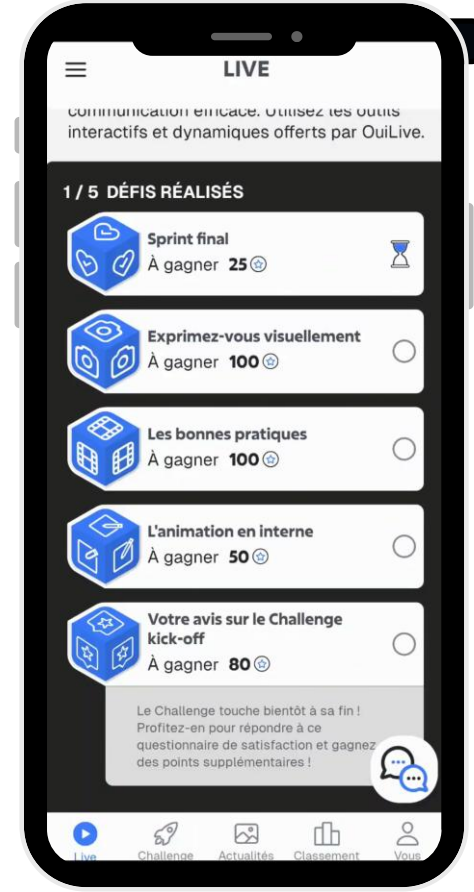
Défi vidéo et photo



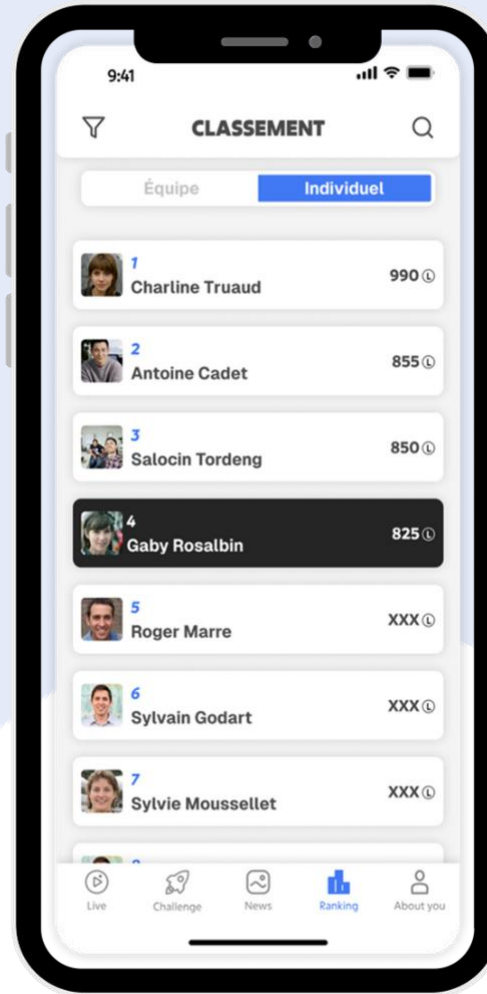
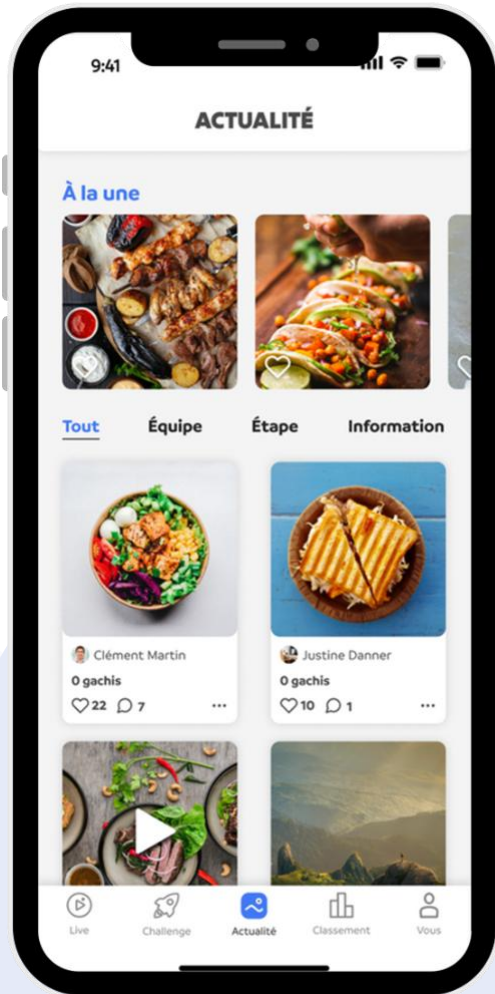
Quiz




Sondage



FIL D'ACTUALITÉ & CLASSEMENT



HANDIDÉFI42 : Avez-vous des questions ?



HANDIDÉFI 42
Votre mission, si vous l'acceptez :
changer de regard sur le handicap !

Des lots à gagner

Challenge numérique
du 17 novembre jusqu'au 6 décembre 2025

The poster features a central teal circle containing a silhouette of a man in a suit walking with a briefcase. Surrounding him are icons for various disabilities: a wheelchair, a face with a missing eye, a hand with a missing finger, a person falling, and a person with a prosthetic arm. The background is black with a spotlight effect on the teal circle.



L'ATELIER DES POSSIBLES : Objectif

Travailler sur le deuil du métier et l'acceptation du handicap (la courbe du deuil, les émotions, où les agents en sont actuellement... Parler de contre-indications pour aller sur l'acceptation du handicap).

1 atelier par an comprenant au minimum 5 personnes par atelier

Objectif FIPHFP : Au moins un agent en démarche de RQTH et/ou d'un accompagnement à l'emploi à la suite d'un atelier



L'ATELIER DES POSSIBLES : mise en place du projet au CDG42

Pilote du projet : correspondante handicap

Groupe de travail : correspondante handicap, conseillère en évolution professionnelle, psychologue du travail

Orientation des participants par les médecins du travail



L'ATELIER DES POSSIBLES : ÉTAPE 1

ÉTAPE 1 (3h30) : osez les possibles pour explorer l'avenir.

- Objectif : porter un nouveau regard sur sa situation.
- Contenu/outils : photolangage / sensibilisation handicap / handicapomètre / courbe du deuil / témoignage



L'ATELIER DES POSSIBLES : ÉTAPE 2

15 jours après :

ÉTAPE 2 (3h30) : révélez vos talents pour un nouveau départ.

- Objectif : s'ouvrir à des nouvelles perspectives.
- Contenu/outils : photolangage / schéma de l'inaptitude / compétences et talents / fiches métiers / Le pouvoir d'agir



L'ATELIER DES POSSIBLES : 1^{er} atelier réalisé en novembre 2025

- 5 personnes présentes aux 2 ateliers.
- Retours positifs :
 - avoir un temps de réflexion sur leur situation et pouvoir envisager un après.
 - Reprise de confiance.
 - Prise de conscience de devoir réfléchir à une reconversion professionnelle.
- 4 personnes vont se faire accompagner pour leur projet professionnel dont 2 personnes qui font une demande de RQTH



ATELIER DES POSSIBLES : Avez-vous des questions ?



Loire
CENTRE de GESTION
Fonction publique
territoriale

L'ATELIER DES POSSIBLES

1 ATELIER en 2 étapes
pour les agents en situation
de reclassement professionnel

**ETAPE N°1 : OSEZ LES POSSIBLES
POUR EXPLORER L'AVENIR**
Mardi 04 novembre 2025, 9h-12h30
Objectif :

- porter un nouveau regard sur sa situation

**ETAPE N°2 : RÉVÉLEZ VOS TALENTS
POUR UN NOUVEAU DÉPART**
Mardi 18 novembre 2025, 9h-12h30
Objectif :

- s'ouvrir à des nouvelles perspectives

RENSEIGNEMENTS
Anaïs BERNARD
04 77 42 96 86

INSCRIPTIONS
auprès d'un médecin
du travail

LIEU
CDG42
24 rue d'Arcole
42000 St-Etienne

Crédit photo : iStock.com/Stephan Krawinkel
Illustration : atelier pour la santé publique

Temps d'échange



Des questions ?

Des remarques ?



Temps d'échange



Hélène Del Amo & Albin Lingaud
Pôle Santé Sécurité Handicap

CDG du Lot-et-Garonne (47)

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF



9 décembre 2025

ORGANISÉE PAR



Le CDG 47

Pôle ressources : conseil juridique non statutaire, RGPD, contrat groupe assurance statutaire...

Pôle numérique : logiciels métiers, sécurité informatique...

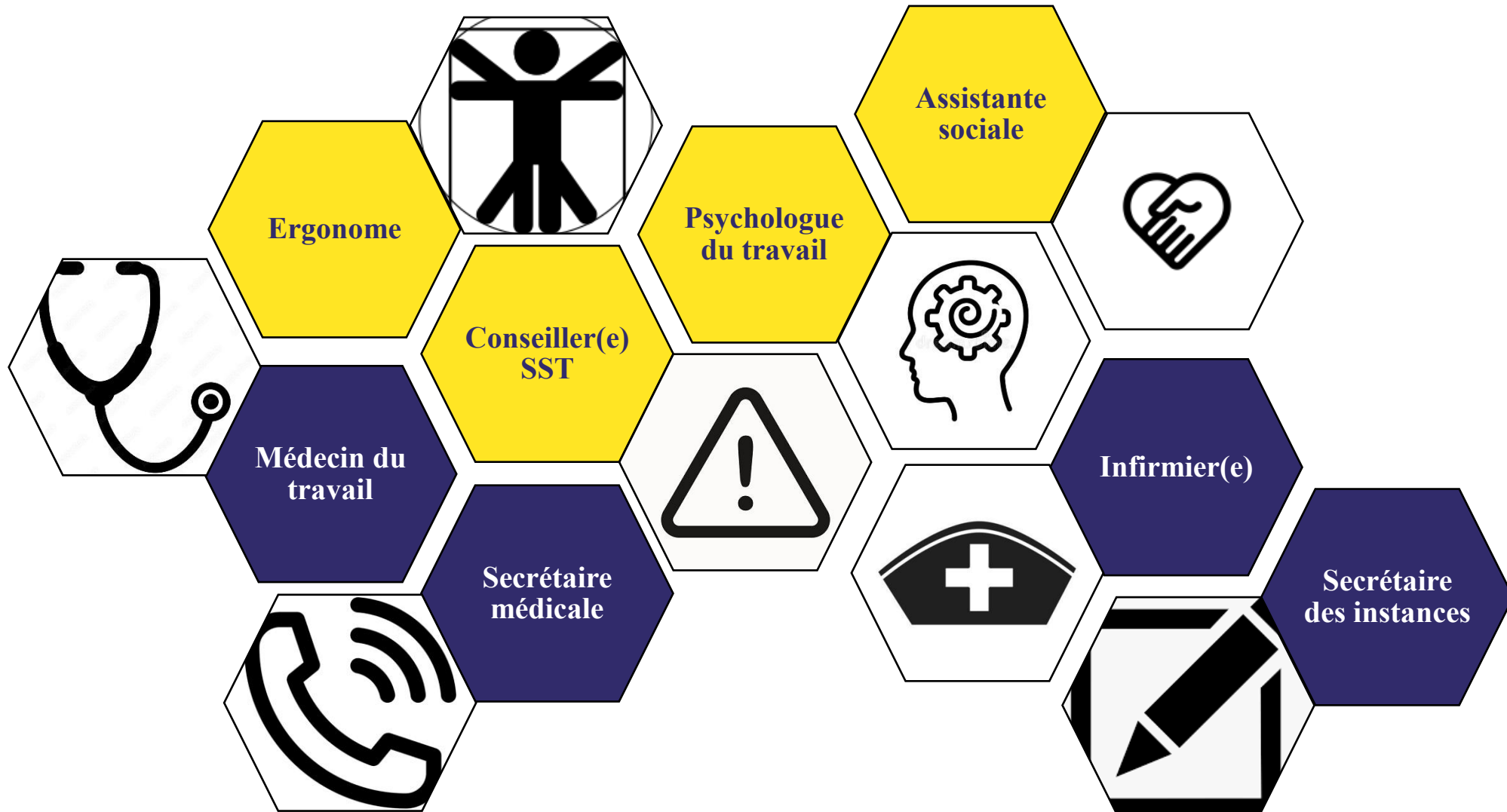
Pôle finances - RH : RH et finances internes

Pôle expertise RH : Conseil juridique RH, documentation, paie à façon

Pôle parcours professionnels : Emploi, concours, carrières, retraites

Pôle Santé Sécurité et Handicap (SSH)

Le pole SSH



Contexte

2010 : convention avec le FIPHFP

2025 : nouvelle signature version 6

Objectifs définis selon 5 axes :

- Informer et sensibiliser au handicap
- Favoriser l'emploi des TH
- Réaliser du maintien dans l'emploi et du reclassement
- Développer l'apprentissage aménagé
- Mettre en œuvre une action innovante/spécifique

Contexte

Actions précédentes :

- Professionnaliser et aider au reclassement : création du PRP
- Développer un réseau en interne : création du RRH
- Diffuser une meilleure connaissance : création du Mag SSH

Pour convention 2025-2028 :

- Sensibiliser les acteurs décisionnaires de manière innovante et avec une approche terrain : création du **DuoTop47**

Le DuoTop47

- Inspiration du DuoDay (originaire du 47)
- Mettre en lien direct TH et décisionnaires dans les CT

Le DuoTop47 a pour but de constituer des duos d'une journée ou d'une demi-journée. Ce moment d'échange permettra à une personne en situation de handicap d'accueillir dans son quotidien, au travail ou sur son lieu de formation, un élu local ou un agent territorial.

1^{ère} édition : 27



Mise en œuvre

Contact auprès de plusieurs établissements sur l'ensemble du territoire de Lot-et-Garonne :



L'ESSOR ESAT de Verone



L'ESAT d'Agnelis



APIHA entreprise adaptée



L'ESAT de Montclairjoie

Le DuoTop47

Définition d'une liste de postes pour chaque établissement accueillant, par zone géographique :

- 9 postes - secteur Agen
- 3 postes - secteur Nérac
- 11 postes - secteur Marmande
- 6 postes - secteur Villeneuve sur Lot

Secteur Agen :

- Agent d'entretien d'espaces verts - Foulayronnes (ESAT ESSOR Verone + ESAT Agnelis)
- Agent de blanchisserie - Foulayronnes (ESAT Agnelis)
- Agent de conditionnement (ligne de production) - Boé (Jardins d'Aquitaine)
- Agent de conditionnement - Foulayronnes (ESAT Agnelis)
- Contrôleur qualité - Boé (Jardins d'Aquitaine)
- Prestation de service et nettoyage des véhicules - Foulayronnes (ESAT Agnelis)

Secteur Nérac :

- Agent de conditionnement (ensachage/carton) - Casteljaloux (Festifruit)
- Conducteur de ligne/machine - Casteljaloux (Festifruit)
- Responsable d'activité - Casteljaloux (Festifruit)

Secteur Marmande :

- Agent de conditionnement (épice) - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Agent de conditionnement (fruits secs) - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Agent de confection panières - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Agent logistique (réception/expé) - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Agent technique menuiserie - Mauvezin-sur-Gupie (MSE 47)
- Contrôleur qualité - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Conducteur de ligne/machine - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Préparateur de commande - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Responsable logistique - Saint-Pierre-du-Dropt (Festifruit)
- Technicien commande numérique - Mauvezin-sur-Gupie (MSE 47)

Secteur Villeneuve-sur-Lot :

- Agent d'entretien d'espaces verts - Sainte-Livrade-sur-Lot (ESAT Montclairjoie)
- Agent de propreté et de nettoyage de locaux - Sainte-Livrade-sur-Lot (ESAT Montclairjoie)
- Agent de transformation et de conditionnement en agroalimentaire - Sainte-Livrade-sur-Lot (ESAT Montclairjoie)
- Agent en restauration collective - Sainte-Livrade-sur-Lot (ESAT Montclairjoie)
- Cuisinier en restaurant collective - Sainte-Livrade-sur-Lot (ESAT Montclairjoie)
- Menuisier en atelier - Sainte-Livrade-sur-Lot (ESAT Montclairjoie)

Le DuoTop47

Création d'une identité visuelle :

- Logo
- Affiche
- Presse



DuoTop47
Travailler ensemble,
c'est d'abord se comprendre

Découvrez des personnes en situation de handicap dans leur quotidien professionnel et favorisez l'inclusion dans l'emploi !

Initiative ambitieuse & unique en France en collaboration avec le FIPHFP

**JEUDI
27 NOV
2025**

Vous êtes Maire, Président(e), Conseiller(ère) municipal(e) ou communautaire, DGS, DGA, DRH, Responsable de service, Référent Handicap...

Inscrivez-vous !



Structures partenaires :

Agen
Nérac
Villeneuve-sur-Lot

L'ESSOR
ESAF
ANDAPEI
APIHA
FIPHFP

Renseignements complémentaires : cellule.handicap@cdg47.fr

Le DuoTop47



Nadine Labournerie,
Maire de Sauvagnas et
Damien Foucade aux
espaces verts



Johan Jourdan, DGS du
CDG47 et Sylvain Lacoste
aux espaces verts



David Sanchez, Maire de St
Sixte et Andrew Villetorte
aux espaces verts

Le DuoTop47



Solène Marceca, DRH à
Castelculier et Théo
Guitton au
conditionnement

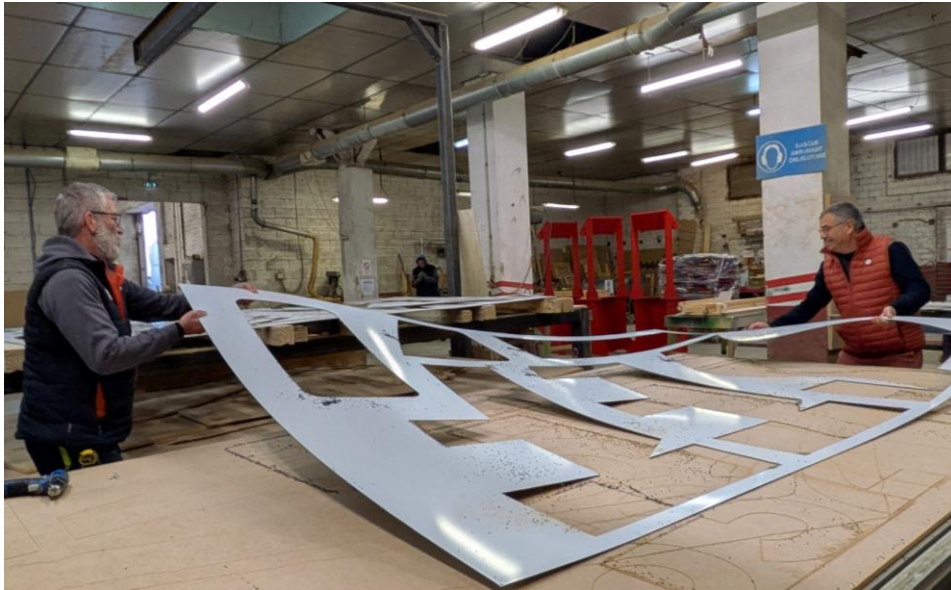


Anaëlle Le Thi Nghiem,
responsable BIJ à Ste
Livrade/Lot et Lénaïc Loreau
au conditionnement



Florence Sourget, référente
handicap à Casteljaloux et
Farid Sader au
conditionnement

Le DuoTop47



Claude Lalande, Maire
d'Escassefort et Lionel
Bardin à l'atelier
menuiserie



Christophe Courregelongue,
Maire de Virazeil et Mireille
Voiron à l'atelier menuiserie

Le DuoTop47

Point +

Découverte du milieu protégé, inconnu pour beaucoup

Vrai professionnalisme et savoir faire locaux

Rencontres très enrichissantes

Connaissances des structures et établissements

Point -

Souhait de réaliser un échange « inverse »

Le climat froid !

Le DuoTop47

Perspectives :

- Poursuivre sur les 3 années à venir
- Intégrer d'autres établissements dans le dispositif
- Réaliser un site internet dédié
- Se rapprocher du DuoDay pour envisager des duos « combinés »

Merci pour votre écoute !

CdgA7

Temps d'échange



Des questions ?

Des remarques ?





Conclusion



Evaluation



[https://forms.gle/
mjbdUkJphUTo4
Wkx6](https://forms.gle/mjbdUkJphUTo4Wkx6)



Conclusion



Merci pour votre attention !