

A decorative graphic on the left side of the slide, consisting 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.

FIPHFP / HANDI-PACTE OCCITANIE

WEBINAIRE NATIONAL – PRÉSENTATION DU GUIDE MÉTHODOLOGIQUE « ÉLABORER ET ÉVALUER UNE POLITIQUE HANDICAP DANS LA FONCTION PUBLIQUE »

MARDI 16 DÉCEMBRE 2025, 10H



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



Accueil et introduction

Objectifs :



Présenter les **grandes actualités** du FIPHFP

Présenter le **guide méthodologique « élaborer et évaluer une politique handicap »** élaboré par le Handi-Pacte Occitanie

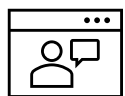
Sur le plan technique



Merci de **désactiver vos micros** et d'**activer vos caméras**



Vous pouvez **poser vos questions** sur le chat



Le **replay** et le **support** seront **mis en ligne sur le site du FIPHFP** dans les prochaines heures



Le **guide sera téléchargeable** sur le site du FIPHFP

Ordre du jour



Introduction et accueil des participants 10 mn

2/ Présentation du guide politique handicap 60 mn

- Présentation des objectifs du guide et vue d'ensemble
- Evaluer et élaborer sa politique handicap : les étapes
- Echanges et réactions

1/ Les grandes actualités du FIPHFP 30 mn

- La stratégie 2030
- Les évolutions du conventionnement FIPHFP
- Actualisation du catalogue des interventions

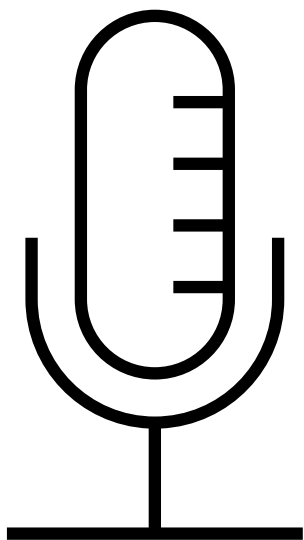
Conclusion et évaluation 10 mn



1/ Les grandes actualités du FIPHFP



1/ Les grandes actualités du FIPHFP



Marine NEUVILLE

Directrice du FIPHFP

Audrey CHAUDIERE

Chargée de mission pilotage des aides et conventionnement

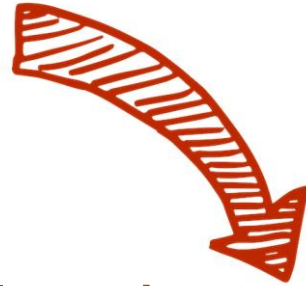


Ambition stratégique du FIPHFP « Cap 2030 »

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

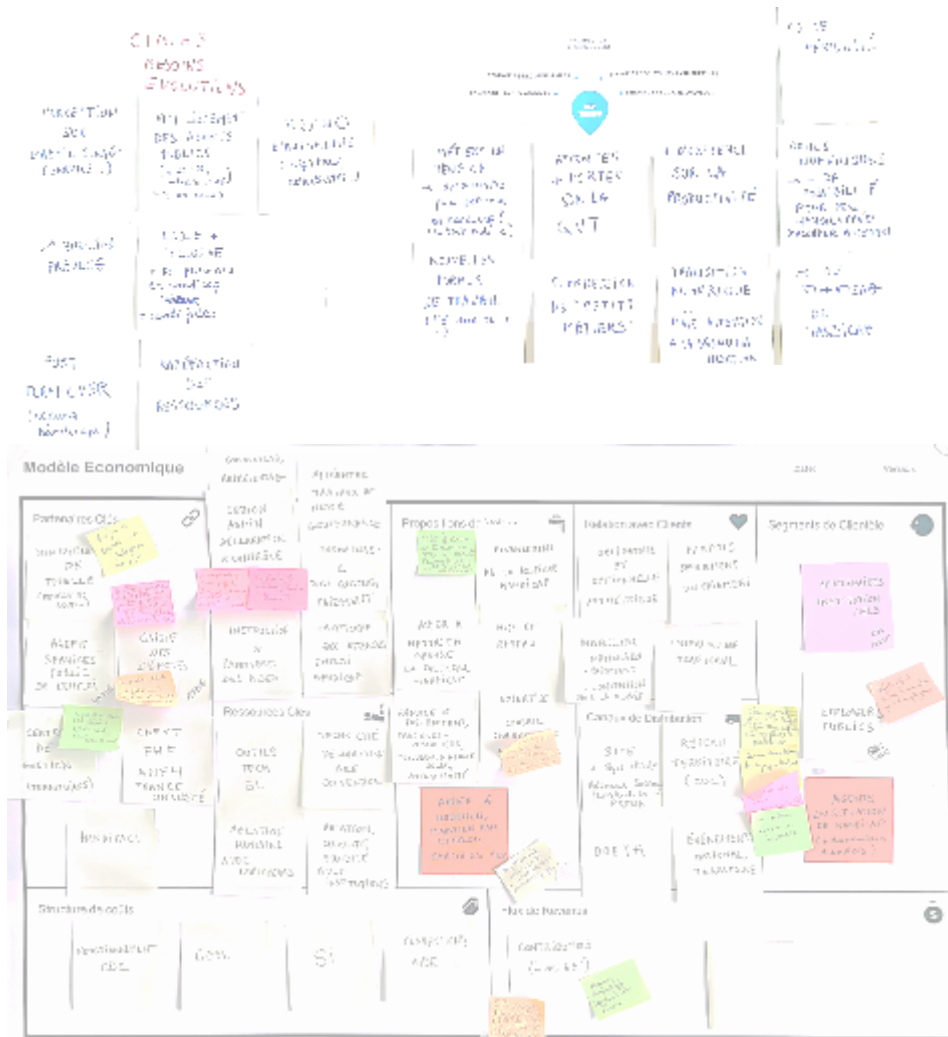
ENGAGEMENT

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.

Un nouvel outil Autodiagnostic handicap mis à disposition en janvier 2026



- Un nouvel outil « Autodiagnostic handicap » sera mis à disposition des employeurs publics (une mesure issue de la Conférence nationale du handicap d'avril 2023)
 - ✓ Il s'agit d'un outil professionnel, anonyme et gratuit, un outil partagé FIPHFP et Agefiph
 - ✓ L'objectif est de permettre à l'employeur de **réaliser une première photographie de ses actions emploi-handicap puis de construire un plan d'actions** sur cette base
 - ✓ L'outil autodiag pourra ainsi être proposé aux employeurs publics, notamment aux plus petits employeurs ou aux employeurs de taille intermédiaire

- Cet outil est conçu autour de **3 étapes** :

Étape 1 : renseigner des informations sur la structure (public/privé, taille, versant de la FP, périmètre géographique)

Étape 2 : **répondre à moins de 30 questions sur 6 thématiques** (stratégie, sensibilisation, recrutement, prévention et maintien, accessibilité et secteur protégé et entreprises adaptées), en 15 à 20 min

Étape 3 : **accéder à son bilan (radar) et définir son plan d'actions handicap** en autonomie ou avec un accompagnement => accès à des **suggestions d'actions** et à des **pages ressources** pour chaque axe : **Acteurs** / **Ressources** / **Témoignages** et un item « Pour aller plus loin »

- **Calendrier** : une mise en service et un évènement de lancement courant janvier prochain puis organisation de webinaires d'appropriation



Un nouveau modèle de convention simplifié et rénové

1/ Un nouveau modèle de convention pour les employeurs publics dès 2026



- Le 16 octobre 2025, le **Comité National du FIPHFP** a validé plusieurs évolutions qui vont dans le sens d'une **simplification du processus de conventionnement** et du suivi de ce dernier. L'objectif est **d'attirer des nouveaux employeurs**, de **renforcer l'accompagnement** des employeurs publics et de **mieux soutenir les parcours professionnels** des agents.
- Ces évolutions entreront en vigueur **en janvier 2026** (date de présentation du projet en Comité local).
- Ce modèle a été élaboré **en associant largement les acteurs concernés**, et notamment des employeurs publics issus des trois Fonctions publiques qui ont été consultés sur l'état des lieux et sur les pistes envisagées.

2/ Les orientations retenues pour simplifier et adapter le conventionnement aux besoins



Une offre plus attractive pour les employeurs

- Pour encourager l'entrée dans le dispositif, **un forfait « primo-convention » de 10 000 € est créé** afin de prendre en charge une partie du diagnostic emploi-handicap et de la préparation du plan d'actions qui mobilisent des ressources externes et/ou internes.
- **La durée des conventions passe par ailleurs à quatre ans**, offrant aux employeurs le temps nécessaire pour organiser et déployer leurs actions.

2/ Les orientations retenues pour simplifier et adapter le conventionnement aux besoins



Une mise en œuvre et un suivi simplifiés :

Plusieurs évolutions doivent permettre de simplifier et de clarifier le processus de conventionnement :

- **Un bilan annuel allégé**, reposant sur le compte-rendu du comité de pilotage et les seules données financières
- **Des indicateurs recentrés** sur les parcours professionnels
- **Une plus grande souplesse de gestion**
- **Un taux de prise en charge uniformisé à 5 %** sur l'axe « Communication, information, formation » pour toutes les conventions (primo et renouvellements)
- **Une trame restructurée et réorganisée** pour plus de clarté (engagements, attendus)

2/ Les orientations retenues pour simplifier et adapter le conventionnement aux besoins



Un accompagnement sécurisé et renforcé

- Un document « **Gestion et protection des données à caractère personnel (RGPD)** » est désormais annexé à l'ensemble des conventions afin d'informer et de sécuriser les employeurs sur le cadre juridique applicable.
- Le modèle de convention a été ajusté en cas de **convention pluri employeurs** afin d'identifier un employeur « chef de file » responsabilisé dans le cadre du conventionnement.
- Une **nouvelle annexe obligatoire** est également introduite **pour les ministères** afin de formaliser leur engagement à mobiliser leurs services déconcentrés et à animer leur réseau de référents locaux. Elle vise à garantir un accès homogène aux aides sur l'ensemble du territoire, notamment en identifiant clairement les référents handicap de proximité

Les évolutions du conventionnement dans le guide politique handicap :



Mise en place un **forfait primo-convention pour un montant de 10 000 €**, qui vise à prendre en charge une partie du coût découlant de la réalisation du diagnostic emploi-handicap et de la préparation d'un plan d'actions (ressources externes/internes)

Allongement de la durée de la convention à 4 ans afin notamment de laisser davantage de temps à l'employeur pour s'organiser et déployer ses actions

Mise en place une **nouvelle annexe obligatoire pour les Ministères** visant à formaliser l'engagement du Ministère à mobiliser et à accompagner ses services déconcentrés

Simplification des indicateurs de suivi en les orientant également davantage vers l'accompagnement des parcours professionnels des agents en situation de handicap

Souplesse renforcée dans la gestion de la convention

Simplification de la réalisation des bilans annuels via l'allègement des attendus et en mutualisant (envoi par l'employeur du compte-rendu du Comité de pilotage de suivi de la convention en complément des données financières saisies sur le SI)

Uniformisation du taux de prise en charge sur l'axe 5 « Communication, information, formation » avec un taux unique de 5% maximum pour les primo-conventions comme pour les renouvellements de convention

Mise en place une **nouvelle annexe** précisant le cadre applicable en matière de **gestion et de protection des données personnelles (RGPD)**



Les évolutions du catalogue des aides et des ressources à votre disposition



Plusieurs chantiers complémentaires sur les aides

- La poursuite des évolutions du catalogue des aides pour simplifier / clarifier / adapter
- Des nouvelles ressources mises à disposition (notion de « ressources clés »)
- La remise en place de la plateforme téléphonique

1 / Les évolutions du catalogue au 1^{er} janvier 2026 : clarification et ajustements

- En lien avec le cadre RGPD : une **attestation de l'employeur** permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent sera demandée en lieu et place du bulletin de salaire. En effet, ce document pouvait poser des difficultés en indiquant des données personnelles non indispensables pour traiter la demande d'aide.
- Sur les évolutions introduites au 1er janvier 2025 sur l'aide aux prothèses auditives (précision) : la prise en charge d'un **microphone déporté**, dès lors qu'il est acheté postérieurement à la prothèse, peut être sollicitée sur l'aide n°13 (adaptation du poste de travail).
- Prestations intermédiées : la partie relative au **dispositif Inclu'Pro** est supprimée car il n'y aura plus de financement à partir de janvier 2026 (sauf pour les fins de parcours) avec un relai assuré par d'autres dispositifs.
- **Attestations et états normés** : l'ensemble des documents seront ajoutés en fin de catalogue ; des encarts précisant les attestations attendues sont ajoutés dans le corps du catalogue pour chaque aide concernée

Enfin, un travail de **revue des aides à la formation des personnes en situation de handicap** sera réalisé en 2026, en lien avec les remontées du terrain (notamment Comité des usagers du FIPHFP). Déjà, l'aide n°20 est modifiée pour plus de clarté : « formation à l'utilisation de matériels spécifiques liés au handicap » (au lieu de « formation destinée à compenser le handicap »).

2 / Aides catalogue : de nouvelles ressources



Des fiches pratiques : des ressources simples et synthétiques mises à disposition

- Une **nouvelle fiche sur les « Erreurs à éviter »** (basée sur les motifs de rejet les plus fréquents)
- Une **fiche sur les différentes aides à l'apprentissage**
- Des travaux au sein du Comité des usagers du FIPHFP sur **une fiche pratique relative à l'aide n°18** avec des exemples pour illustrer (accompagnement médico-social et soutien professionnel)



La plateforme téléphonique remise en service depuis octobre 2025 :

09 70 80 93 29 du lundi au vendredi, de 9h à 12h30 et de 13h30 à 16h

Cette fiche est basée sur les erreurs les plus fréquemment commises afin de vous permettre d'éviter le rejet de votre demande d'aide auprès du FIPHFP. Les erreurs à éviter :



LA PRÉCONISATION MÉDICALE

- Fournir une préconisation médicale rédigée par un médecin traitant ou un spécialiste

Le FIPHFP n'accepte pas les préconisations médicales d'un médecin traitant ou d'un spécialiste.

En application de la réglementation actuelle, seules les préconisations réalisées par un médecin de prévention/du travail ou à défaut par un médecin agréé ARS ou, s'il n'y a pas d'autre solution, une préconisation réalisée par une infirmière en santé mais validée (signée) par le médecin du travail sont acceptées.

- Fournir à la place de la préconisation médicale une étude de poste

L'étude de poste ne remplace pas la préconisation médicale du médecin du travail.

- Fournir systématiquement une étude de poste

Le FIPHFP ne demande une étude de poste que si la préconisation médicale indique la nécessité pour l'employeur de réaliser une étude de poste.

L'étude de poste ne pourra être prise en compte par le FIPHFP que si elle est validée (datée et signée) par le médecin du travail.

- Fournir une préconisation médicale dont la date est postérieure à la date de la facture/devis

Le principe : le médecin du travail préconise d'abord une action à mettre en œuvre pour un agent puis cette action est réalisée par l'employeur (avec fourniture d'un devis et/ou d'une facture).

Le FIPHFP ne prendra donc en compte que les devis/factures dont la date est postérieure à la date de la préconisation médicale.

- Joindre une préconisation médicale trop ancienne

La préconisation médicale a une durée maximale de validité : 1 an par principe, sauf pour 3 aides (durée de 3 ans).

Le FIPHFP ne prend en compte les préconisations médicales que si elles sont datées de moins d'un an par rapport à la date de dépôt de la demande d'aide sur la plateforme PEP's.

(Ex. : vous avez déposé une demande d'aide le 12/03/2025 ; pour être recevable, la préconisation médicale ne pourra être antérieure au 13/03/2024).

De même, la validation par le médecin du travail de l'étude de poste doit être datée de moins d'un an par rapport à la date de dépôt de la demande d'aide sur la plateforme PEP's.

Une exception : la même préconisation médicale peut être utilisée durant 3 ans mais uniquement pour 3 dispositifs répondant à un besoin plus pérenne (aide aux déplacements domicile/travail, aide auxiliaire dans les actes de la vie quotidienne dans la vie professionnelle, aide auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles).



SUR LES 32 DISPOSITIFS DU CATALOGUE DES INTERVENTIONS

- Déposer une demande d'aide sous un dispositif erroné ou inadapté

Les aides du FIPHFP couvrent un champ d'interventions large mais chaque dispositif a ses règles d'attribution et ses pièces spécifiques à fournir. Il importe de bien prendre connaissance du descriptif de l'aide afin de déterminer s'il répond aux besoins identifiés par l'employeur.

Pour des raisons de sécurité, le FIPHFP ne peut modifier les éléments d'une demande d'aide déposée sur PEP's par un employeur (pas de bascule automatique vers un autre dispositif).

Dès lors que la demande d'aide n'a pas été déposée sous le bon dispositif, la demande d'aide est rejetée et doit être de nouveau déposée sous le bon dispositif pour être étudiée par le FIPHFP.

POUR RETROUVER LES 32 DISPOSITIFS DU CATALOGUE DES INTERVENTIONS



Afin de gagner du temps, il vous faut lire attentivement le « descriptif de l'aide », disponible dans le catalogue des interventions ou sur PEP's lors du dépôt de la demande d'aide.

- Utiliser une attestation ou un état certifié « fait maison » ou trop ancien

Le FIPHFP a mis en place des attestations/états certifiés normés qui sont à utiliser obligatoirement.

Ces attestations/états certifiés sont normés et comportent les éléments permettant d'éclairer les demandes d'aides. Ces documents sont disponibles sur le site du FIPHFP et sont les seuls reconnus par le FIPHFP. Les documents propres à l'employeur ou trop anciens ne sont pas valides.

POUR RETROUVER LES DOCUMENTS SUR NOTRE SITE



Vous pouvez utiliser les documents à votre disposition sur le site du FIPHFP (dans le centre de ressources « employeurs »)

- Solliciter le FIPHFP pour une aide de faible montant

Sur la plateforme, le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement d'un montant inférieur à 200 € TTC (montant de l'aide calculé par le FIPHFP).

Il est en effet attendu que l'employeur prenne à sa charge les dépenses d'un faible montant au titre de l'amélioration des conditions de travail et de la responsabilité sociétale.

Fiche « erreurs à éviter »

Fiche aides à l'apprentissage

- Un travail autour de **ressources clés** pour présenter les aides de manière simple et pédagogique

APPRENTISSAGE

Synthèse des dispositifs proposés par le FIPHFP

Octobre 2025

L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap via l'apprentissage constitue une des priorités du FIPHFP. Des aides financières et des dispositifs sont proposés pour encourager le recours à l'apprentissage dans La Fonction Publique.

➔

LES BÉNÉFICIAIRES

- L'apprenti(e) en situation de handicap doit être **bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE)**.
- Pas de limite d'âge.

Sont également éligibles :

- les personnes âgées de 15 à 20 ans dès lors qu'elles bénéficient de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation (PCH) ou du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS),
- un(e) apprenti(e) qui n'a pas encore de titre RQTH mais en mesure de justifier d'un dépôt de dossier et provenant d'une structure scolaire spécialisée type IME, ITEP, du milieu protégé (ESAT).


DES AIDES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX COÛTS DE FORMATION

- **Rémunération de l'apprenti(e)**
→ Fiche 7 du catalogue

Prise en charge de **80 % de la rémunération brute** restant à la charge de l'employeur.


La rémunération d'un(e) apprenti(e) du secteur public est alignée sur celle d'un apprenti du secteur privé. L'employeur peut majorer cette rémunération.

OUTIL POUR ESTIMER LE COÛT EMPLOYEUR



DES AIDES AUX SURCOÛTS TECHNIQUES ET PÉDAGOGIQUES

- **Surcoût des aménagements nécessaires** chez l'employeur et au CFA.
→ Fiche 13 du catalogue
- **Prise en charge dans la limite d'un plafond global de 10 000€**, des surcoûts d'aménagement de l'environnement de travail et de formation (acquisition de matériel ou de logiciel, aménagement du poste...).
- **Aides pédagogiques** visant à soutenir l'apprenti, via une aide humaine, dans son parcours chez l'employeur et au CFA.
→ Fiche 8 du catalogue
- **Prise en charge dans la limite d'un plafond annuel de 520 fois le SMIC horaire brut**. Ce plafond global comprend les surcoûts pédagogiques chez l'employeur et au CFA.



- Dans le centre de ressource : https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2025-10/FIPHFP_fiche%20apprentissage_ACCESS_1.pdf
- Sur la page « Se former » : <https://www.fiphfp.fr/personnes-en-situation-de-handicap/evoluer-dans-la-fonction-publique/se-former>


Questions / réponses



Vos questions



**Présentation du guide
méthodologique
« Elaborer et évaluer une
politique handicap dans la
Fonction Publique »**



2/ Présentation du guide méthodologique « Elaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction Publique »

2.1 Présentation des objectifs du guide et vue d'ensemble

2.2 Evaluer et élaborer sa politique handicap : les étapes



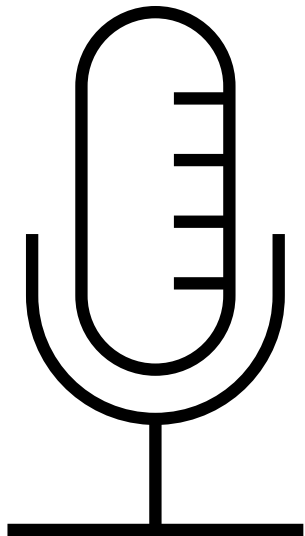
2/ Présentation du guide méthodologique « Elaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction Publique »

Marc de Dumast

DTH Occitanie

Pierre Jolidon

Handi-Pacte Occitanie



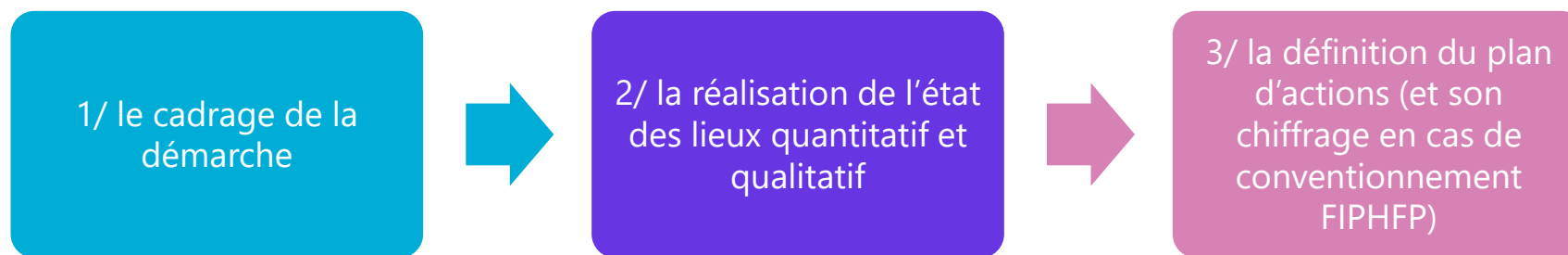
Présentation des objectifs du guide et vue d'ensemble

- Un **guide**...
 - A visée **méthodologique**
 - Qui **s'adresse à tous les employeurs**, quelle que soit leur taille ou leur fonction publique
 - Pour **évaluer** sa politique ou handicap
 - Ou pour la **construire**
 - Qui intègre le volet **conventionnement**
 - Tenant compte **des dernières évolutions** du FIPHFP

The collage displays several pages from the 'Guide méthodologique : Élaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction publique'. The cover page features the FIPHFP logo and the 20th anniversary of the '20 ANS de mobilisation HANDICAP FONCTION PUBLIQUE'. Other pages include a table of contents, a list of data to be collected for a project, and a section on financial projections. The 'Tableau de données à collecter' lists categories like Absentéisme, Santé au travail, and Santé au travail relative, with specific indicators for each. The 'Projections financières' section outlines eight axes (Axe 1 to Axe 8) for financial planning, such as recruitment, disability conversion, communication, and accessibility.

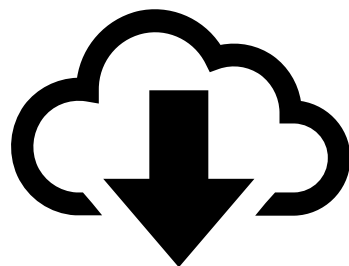
Présentation des objectifs du guide et vue d'ensemble

- Un document construit autour de **3 principales parties**, qui correspondent aux étapes de travail nécessaires :



- Le guide comprend en outre plusieurs **outils** et **documents utiles** en annexes :
 - Une plaquette d'information
 - Une trame de support de COPIL
 - Un modèle de tableau de collecte pour les indicateurs quantitatifs
 - Un modèle type de projet de politique handicap
 - Un document d'information sur le conventionnement
 - Etc.

Présentation des objectifs du guide et vue d'ensemble



Un guide **téléchargeable** sur le site du FIPHFP dès aujourd'hui !



2/ Présentation du guide politique handicap

2.1 Présentation des objectifs du guide et vue d'ensemble

2.2 Evaluer et élaborer sa politique handicap : les étapes

Evaluer et élaborer sa politique handicap : les étapes

1. Lancement de la démarche et mobilisation

Acteurs à mobiliser /
exemples de bonnes
pratiques

Élus et personnels de direction

groupes de travail destinés à définir la stratégie et les attendus

Partenaires sociaux

GT dédié (appui institutionnel, attentes, orientation)

Spécificité : en cas de
conventionnement FIPHFP

Échanges avec le DTH



2. Réalisation d'un état des lieux quantitatif et qualitatif

Acteurs à mobiliser /
exemples de bonnes
pratiques

Acteurs de la DRH GT consacré au repérage des indicateurs utiles et des modalités de renseignement

Agents entretiens individuels à destination des TH et enquête type questionnaire

Managers entretiens collectifs et/ou individuels pour repérer les besoins & difficultés

SST entretiens individuels ou collectifs : repérage des besoins, process, outils à installer...

Communication GT consacré au volet santé et handicap

Acheteurs GT consacré à la commande publique

Spécificité : en cas de
conventionnement FIPHFP

★ S'appuyer sur les outils d'auto-diagnostic existants

Rédaction de l'état des lieux
quantitatif et qualitatif

3. Formalisation du plan d'actions

Acteurs à
mobiliser /
exemples de
bonnes
pratiques

Organiser des groupes de travail thématiques et pluridisciplinaires

Associer les élus et directeurs à la définition des actions et non uniquement les arbitrages

Créer un comité ad hoc pour définir les besoins à venir

1. Structuration de la politique handicap
2. Maintien dans l'emploi
3. Communication – formation – sensibilisation
4. Recrutement
5. La commande publique
6. L'accessibilité numérique

Spécificité :
en cas de
conventionnement
FIPHFP

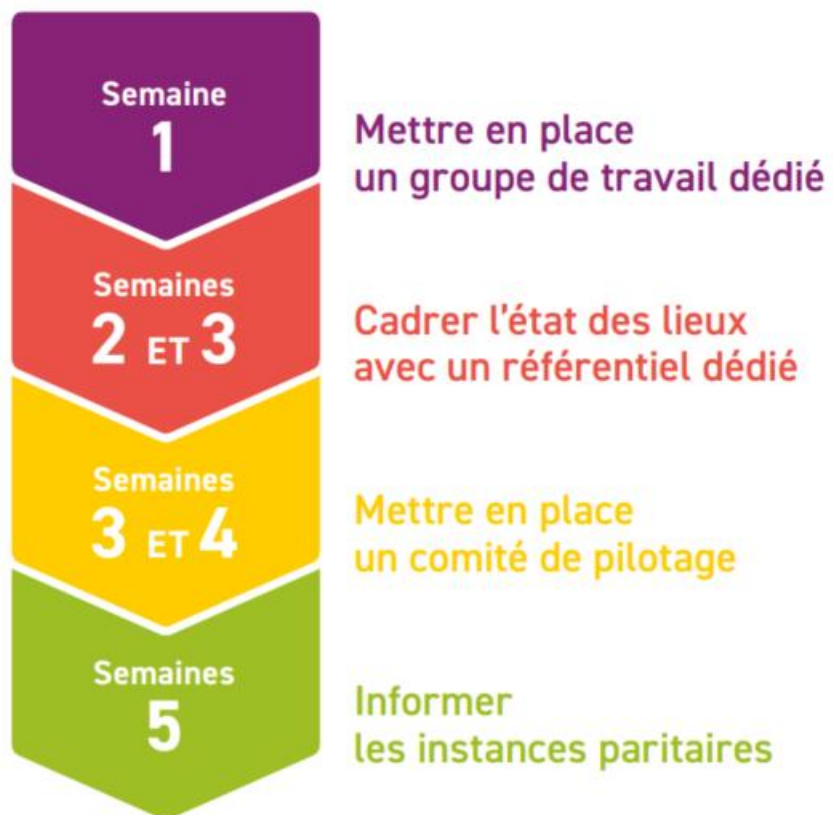
**Dossier complet
de conventionnement**

**Projections financières
sur 4 ans**

**Passage
en comité
d'engagement**

**Passage en
comité local**

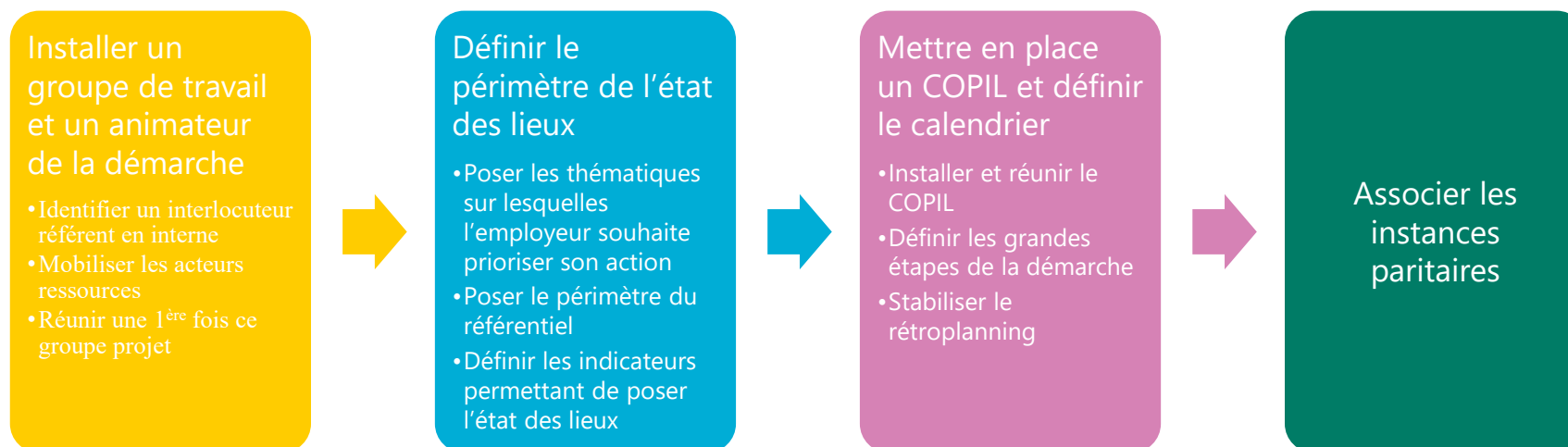
Phase 1 : le cadrage de la démarche





Phase 1 : le cadrage de la démarche

- La phase de cadrage s'articule autour des étapes suivantes :

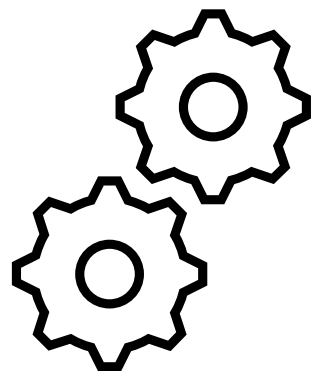


Phase 1 : le cadrage de la démarche



Zoom : élaborer le référentiel d'évaluation

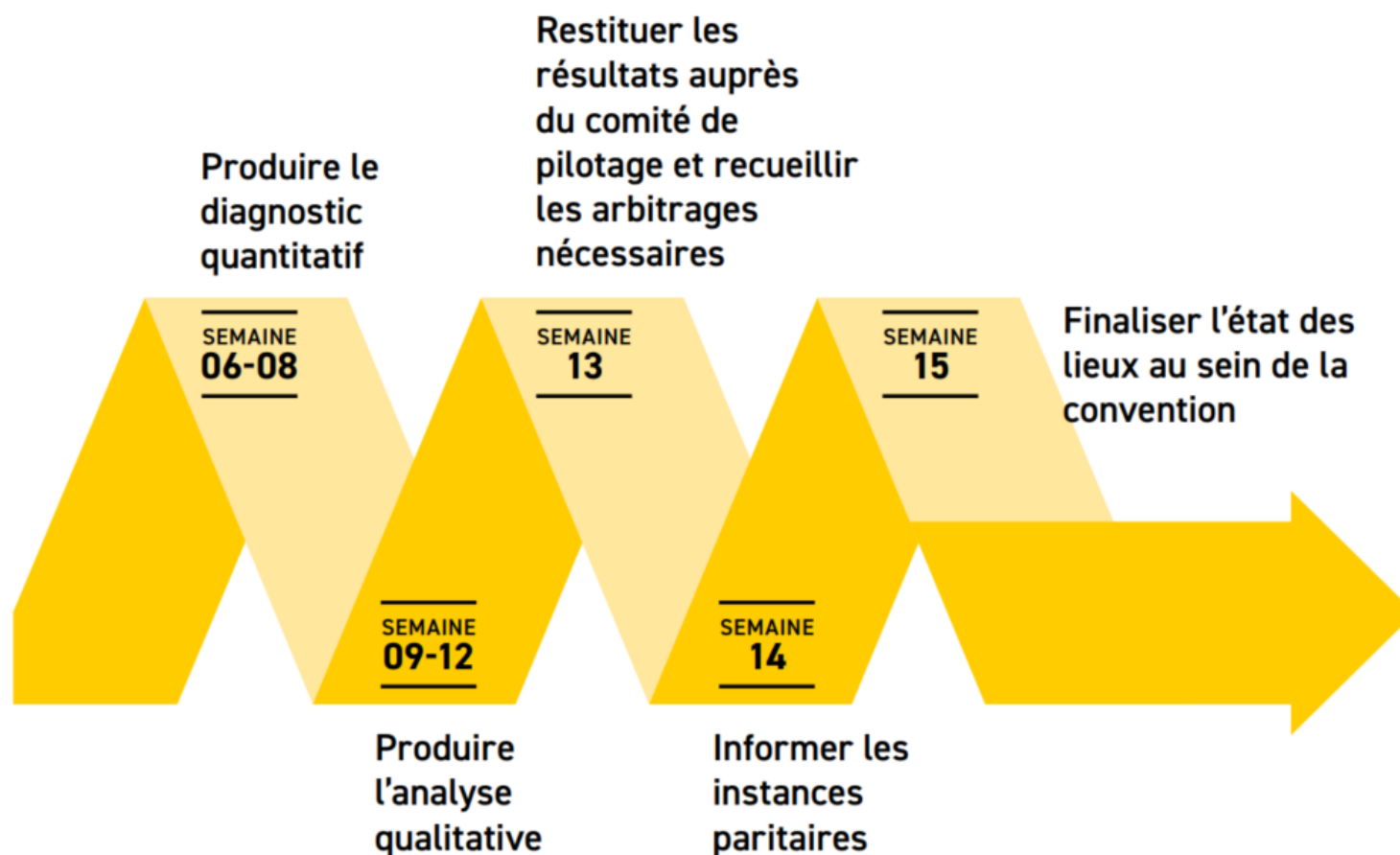
Phase 1 : le cadrage de la démarche



En cas de conventionnement :



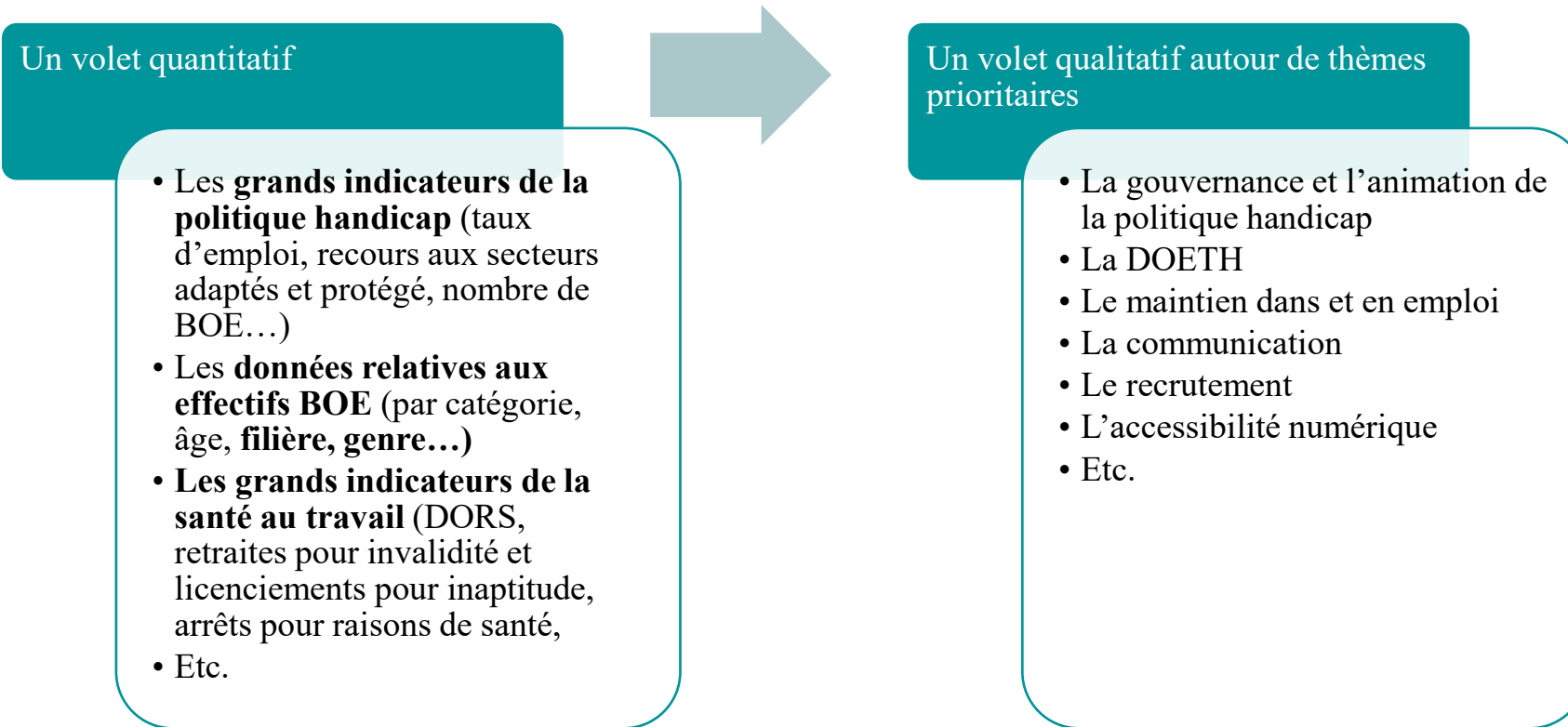
Phase 2 : réaliser l'état des lieux statistique et qualitatif



Phase 2 : réaliser l'état des lieux statistique et qualitatif



- Un **diagnostic** doit pouvoir s'appuyer sur **deux axes** :



Phase 2 : réaliser l'état des lieux statistique et qualitatif



Les outils d'auto-diagnostic

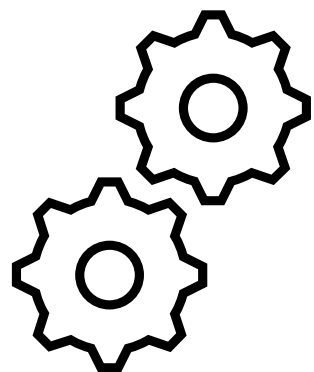
Phase 2 : réaliser l'état des lieux statistique et qualitatif



- Les étapes de finalisation du diagnostic s'articulent enfin autour des étapes suivantes :



Phase 2 : réaliser l'état des lieux statistique et qualitatif



En cas de conventionnement :



Phase 2

Zoom sur les annexes 5 et 6 du guide



Phase 3 : Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières



- L'élaboration de la politique handicap suit un schéma relativement structuré :
 - Définir les **grandes orientations de la politique handicap**, en s'appuyant sur les éléments clés issus du diagnostic et en ciblant les thématiques sur laquelle l'employeur souhaite s'engager :



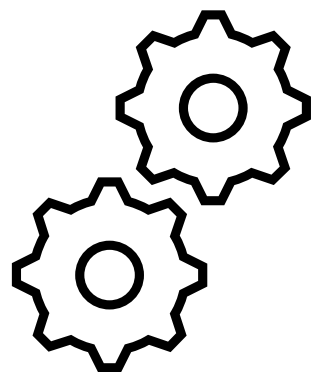
- Une fois les thématiques arrêtées, des **temps de travail en interne** peuvent être organisées pour **définir les actions à mettre en œuvre**, le rétroplanning, et le pilote de chaque action.
- Le guide identifie des **pistes** pour chaque axe afin de faciliter les réflexions !

Phase 3 : Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières



- Une fois les orientations définies, il est nécessaire de les formaliser au sein d'un document dédié et d'en faire la présentation au sein du **comité de pilotage** puis aux **partenaires sociaux**.
- Ces deux instances permettront ainsi de procéder aux ajustements utiles et de **stabiliser les arbitrages** du plan d'actions de la future politique handicap / convention FIPHFP.
- La fiche action peut comporter les items classiques :
 - *Nom de l'action*
 - *Niveau de priorité (sur 5 par exemple)*
 - *Calendrier*
 - *Descriptif*
 - *Pilote*
 - *Indicateurs (de suivi, réalisation, ...)*
 - *Etc.*

Phase 3 : Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières



En cas de conventionnement :



Phase 3 : Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières



- En cas de conventionnement FIPHFP, il sera nécessaire de réaliser un **chiffrage** du plan d'actions, en identifiant :
 - Les **montants sollicités auprès du FIPHFP** axe par axe,
 - Les **engagements financiers portés en propre**, en valorisant :
 - Les **mécanismes de co-financement** (par exemple, 20 à 50% des aménagements de poste, 20% du coût salarial des apprentis...)
 - Les **aides présentes dans le catalogue des interventions mais non intégrées** dans le plan de financement (le coût salarial des tuteurs, le coût salarial des agents en formation dans le cadre de la compensation du handicap, d'une PPR, d'une reconversion professionnelle...), le financement de la formation des apprentis
 - A noter : pour les primo-conventionnés, le temps de travail consacré à la mise en œuvre de la convention FIPHFP est valorisable.

Phase 3 : Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières



Zoom sur l'outil du FIPHFP « Plan d'actions pluriannuel_ aide méthodologique »

AIDE MÉTHODOLOGIQUE

La présente aide méthodologique constitue exclusivement un document de travail destiné à l'employeur pour faciliter l'établissement de son plan d'actions sur la base du catalogue des interventions du FIPHFP dans le respect des plafonds de financement y indiqués. Seules les aides en noir sont accessibles. Les montants saisis par l'employeur sont pris en compte sans les décimales. Une fois l'aide complétée par l'employeur, les montants globaux par axe sont reportés automatiquement dans l'onglet "Plan d'actions pluriannuel" non modifiable. L'aide méthodologique est transmise, avec le Plan d'actions pluriannuel, au chargé de projet qui assure l'instruction du dossier et lui permet de vérifier le respect des plafonds de financement pour chaque aide sollicitée. Toutefois, seul l'onglet "Plan d'actions pluriannuel" constitue le document officiel produit aux instances décisionnaires du FIPHFP et annexé à la future convention juridique.

Fiche n° (catalogue des interventions 01/09/2022)	Axe du plan d'actions	Nombre d'agents éligibles/ heures/ ou autres unités	Montant par agent éligible/ par heure/ par autre unité ou montant forfaitaire	Budget global du Programme d'actions	Financement du FIPHFP dans la limite des plafonds du catalogue	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation
	Recrutement des travailleurs en situation de handicap			- €	0 €	#DIV/0!	0 €	#DIV/0!
1	Prothèses auditives			-€			0 €	
3	Orèses et prothèses externes			-€			0 €	
2	Fauteuil roulant			-€			0 €	
26	Chèques emploi service universel, chèques vacances			-€			0 €	
4	Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées			-€			0 €	
5	Aide aux déplacements en compensation du handicap			-€			0 €	
6	Abonnement plateforme milieu protégé			-€			0 €	
8	Accompagnement socio-pédagogique- contrats particuliers			-€			0 €	
7	Indemnité d'apprentissage			-€			0 €	
9	Prime à l'insertion durable			-€			0 €	
11	Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire			-€			0 €	
24	Formation dans le cadre d'un apprentissage			-€			0 €	

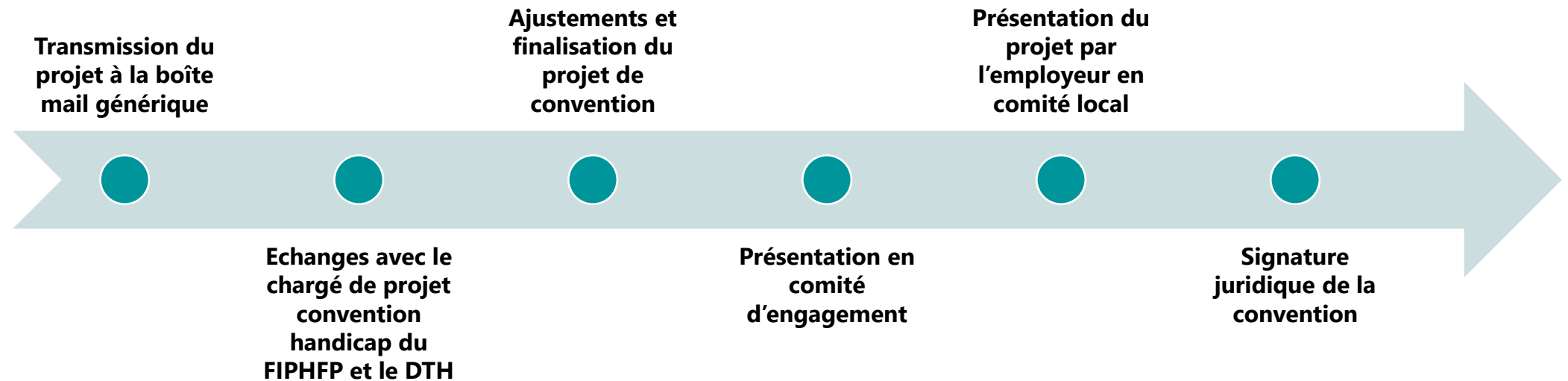
PLAN D'ACTIONS

		Financement du FIPHFP	Taux de participation	Financement de l'employeur	Taux de participation	Programme d'actions
Axe 1	Recrutement des travailleurs en situation de handicap	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 2	Reclassement et reconversion des personnes déclarées inaptes	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 3	Maintien dans l'emploi	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 4	Formations des agents et des tuteurs en relation avec les travailleurs handicapés	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 5	Communication, information et sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs à l'handicap	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 6	Accessibilité Numérique	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 7	Actions innovantes	- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €
Axe 8	Autres dispositifs de l'employeur			- €	#DIV/0!	- €
TOTAL		- €	#DIV/0!	- €	#DIV/0!	- €

Phase 3 : Produire le plan d'actions et réaliser les projections financières



- Une fois le plan d'actions défini et en cas de conventionnement avec le FIPHFP, il sera nécessaire d'entrer dans le **processus officiel de conventionnement** avec le FIPHFP :



Questions / réponses

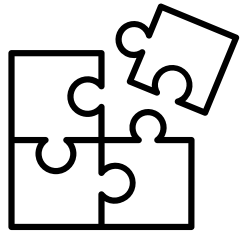


Vos questions



Conclusion

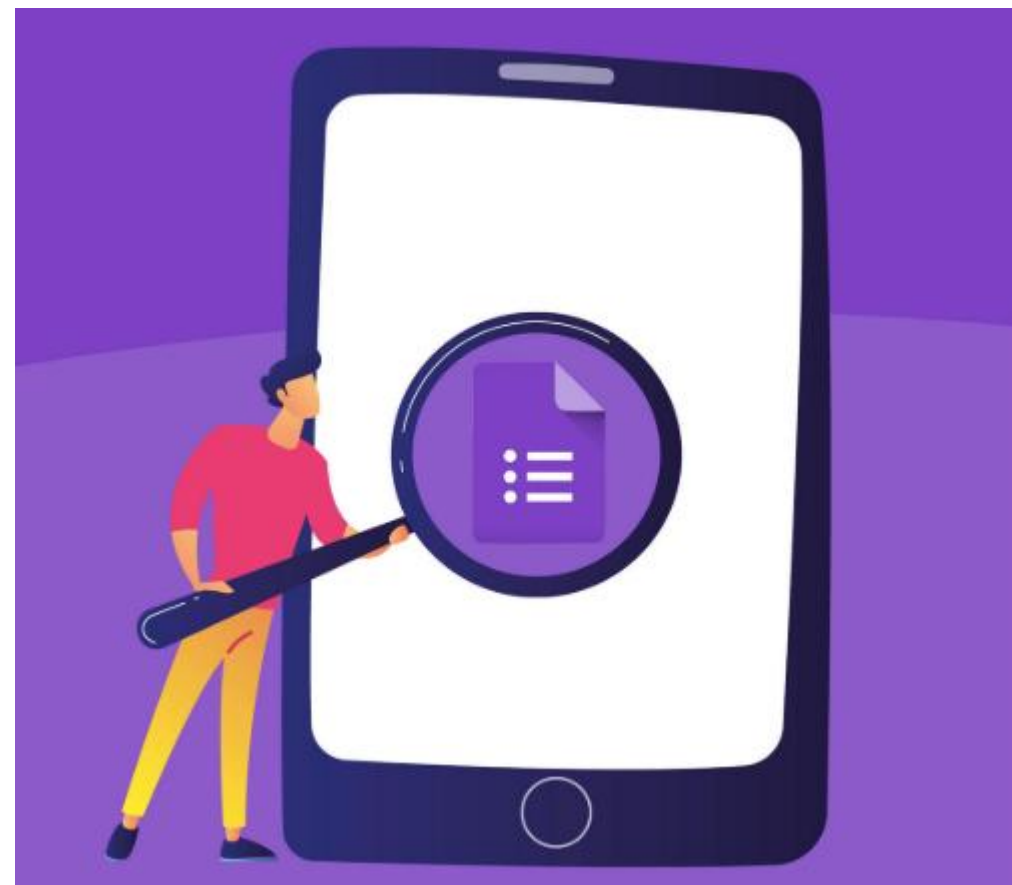
Conclusion



Les **clés de réussite** pour mettre en place une politique handicap



Evaluation



<https://forms.gle/YnE8jGGNBsiEFLHT9>

Vos contacts



Marc DE DUMAST – marc.guerrierdedumast@caissedesdepots.fr – **06.07.28.32.19**

Pierre JOLIDON - pierre.jolidon@amnyos.com - **07.76.96.20.54**

Contactez le FIPHFP : Vous êtes un employeur ou un professionnel de l'insertion, ce formulaire et le numéro de téléphone mentionné vous permettent de contacter le FIPHFP :
<https://www.fiphfp.fr/node/60348>

Merci pour votre attention !