

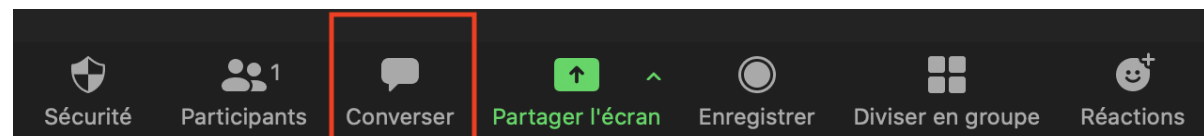
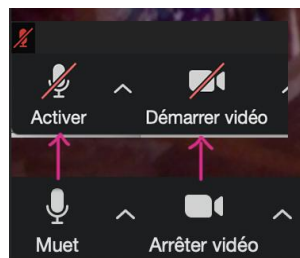


Webinaire sur les missions de la Ressource Handicap Mutualisée



Mardi 3 mars 2026
10h30 à 12h
Handi Pacte Normandie

Merci de couper votre micro et votre caméra...





Programme

- Cadre général
- Particularité RHM en Normandie
- Les missions de la RHM
- Apports et Avantages
- Ce que n'est pas la RHM
- Synthèse du Questionnaire d'analyse des besoins – février 2026
- Exemples d'actions d'établissements Normands
- Exemples d'actions de la RHM dans d'autres régions
- Questions / réponses

Cadre général FIPHFP – FHF

Mise en place des Ressources Handicap Mutualisées



- Partenariat entre le FIPHFP et la FHF
 - renouvelé en avril 2025
 - Réseau national des RHM piloté par la FHF



- L'objectif des RHM



- accompagner à l'échelle régionale des établissements relevant de la FPH et leurs agents dans le déploiement de leur politique « Handicap et maintien dans l'emploi ».

- Les RHM en région en 2026



La carte des référents handicap mutualisés (RHM)



La particularité de la RHM en Normandie...

Seule RHM en France à être portée par une FHF régionale

- La FHF Normandie -> employeur de la RHM, assure l'autorité hiérarchique et veille à la mise en œuvre du plan d'actions
- Projet validé pour une période de 4 ans (2025-2029) sous réserve de l'atteinte des objectifs annuels notifiés dans le plan d'actions FIPHFP – FHFN
- La RHM exerce ses missions auprès des Référents Handicap des GHT et des établissements adhérents de la FHF Normandie
- La RHM travaille selon la stratégie territoriale du FIPHFP. Elle œuvre en partenariat avec HandiPacte et l'ANFH



En 2026

Stéphane AUBERT
Délégué Régional



Mathilde POUSSET
Adjointe au Délégué Régional



Nathalie VIDMAR
Assistante

Sophie VOLATIER
RHM Normandie



volatier-s@chu-caen.fr
Tel : 06 83 37 18 31



Les missions de la RHM

- Informer, former, sensibiliser, qualifier et accompagner les acteurs au sein des établissements



- Favoriser et accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents BOE



- Produire, capitaliser, mutualiser les supports existants



Apports concrets de la RHM

En priorisant les « petits » établissements (<400 ETP)

- Informer, sensibiliser, former, qualifier les acteurs au sein des établissements
 - Les aides du catalogue FIPHFP
 - La saisie des aides du FIPHFP
 - La déclaration DOETH et ses nouveautés annuelles
 - Construire une politique Handicap et Inclusion selon 6 axes + étapes
 - Les aménagements envisageables et interlocuteurs nécessaires
 - L'eco-système Handicap en Normandie (HandiPacte, Cap Emploi, MDPH...)
 - Structurer des formations adaptées [bénéficiaires, thématique, modalités (webinaire, serious game...)]
 - Diffusion d'informations en partenariat avec HandiPacte et autres acteurs locaux
 - Sensibilisation et formation sur mesure des cadres de santé, managers, référents handicaps et équipes RH avec l'ANFH



Apports concrets de la RHM

En priorisant les « petits » établissements (<400 ETP)



- Favoriser et accompagner le maintien dans l'emploi et le reclassement des agents BOE :
 - **Les démarches relatives aux agents en situation de handicap ou de restriction d'aptitude :**
 - situations individuelles d'insertion,
 - maintien dans l'emploi
 - structuration des parcours de reclassement
 - reconversion professionnelle,
 - situations individuelles complexes
 - **Des études / audit / diagnostics / conseils**
 - Diagnostic handicap et emploi / FIPHFP-Agefiph
 - Plan d'action / mise en œuvre d'une stratégie structurée et temporalisée
 - Conseil/aménagements « raisonnables » (techniques, organisationnels, humains)
 - Piloter des Indicateurs pertinents pour évaluer
 - Valoriser les actions menées : bilan, témoignages...
 - Mise en relation avec les acteurs spécialisés locaux
 - Mise en lien avec d'autres employeurs / construction de partenariats



Apports concrets de la RHM

En priorisant les « petits » établissements (<400 ETP)

- Produire, capitaliser, mutualiser les supports existants

- Co-crédation / mutualisation d'une charte handicap, livret d'accueil, actions de communication...
- Plaquettes
- Conférences
- Réunions de réseau
- Info-lettre / Newsletter...



Avantages pour votre établissement dans votre politique d'inclusion des personnes en situation de handicap



1. Un gain de temps et de sécurité pour les équipes RH

- Montée en compétences des référents handicap
- Réduction des délais de traitement des situations individuelles.
- Sécurisation juridique et administrative des démarches.



2. Une meilleure attractivité et un recrutement plus inclusif

- Accès à des viviers de candidats en situation de handicap
- Professionnalisation des pratiques de recrutement.
- Meilleure intégration, baisse du turn-over.



3. Un maintien dans l'emploi plus efficace

- Prévention des inaptitudes et des ruptures de parcours.
- Solutions d'aménagement plus rapides et adaptées.
- Réduction de l'absentéisme et des arrêts longs.

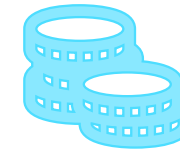


Avantages pour votre établissement dans votre politique d'inclusion des personnes en situation de handicap



4. Une optimisation des financements FIPHFP

- Meilleure connaissance des aides disponibles.
- Taux de réussite accru des dossiers.
- Rationalisation des investissements grâce à des pré-diagnostic adaptés.



5. Une démarche qualité/QVCT renforcée

- Amélioration des conditions de travail pour tous (aménagement souvent bénéfiques à l'ensemble des équipes).
- Développement d'une culture managériale inclusive.
- Contribution aux démarches RSE et qualité de vie au travail.



6. Une dynamique collective et mutualisée

- Partage de retours d'expérience entre établissements.
- Accès à des outils, procédures et prestataires déjà éprouvés.
- Harmonisation des pratiques sur un territoire.





Ce que n'est pas la RHM



- Elle ne se substitue pas au référent handicap de votre établissement
- Ce n'est pas une experte sur tous les sujets techniques et légaux par contre elle sait auprès de qui chercher l'information dont vous pourriez avoir besoin
- Elle ne dispose pas du don d'ubiquité mais elle compte bien venir vous rencontrer dans votre établissement
- Elle ne remplace ni Handi-Pacte ni Cap Emploi ni l'ANFH, ni aucun des intervenants dans le champ du handicap, elle les met en lien, mutualise, s'appuie sur l'eco-système local et le fait connaître





Synthèse du questionnaire d'analyse des besoins de février 2026



Objectifs :

- Recenser les besoins prioritaires en matière d'accompagnement
- Identifier le niveau de maturité emploi/handicap des établissements
- Mesurer l'intérêt pour une RHM régionale

Synthèse du questionnaire d'analyse des besoins de février 2026

Taux de réponse (27 %), correct pour ce type d'enquête -> intérêt réel.

Profil des répondants

Typologie des établissements

- CH / CHU : 58 %
- ESMS PA / ESMS PH : 32 %
- Autres (HP/HL, Groupement de coopération) : 10 %

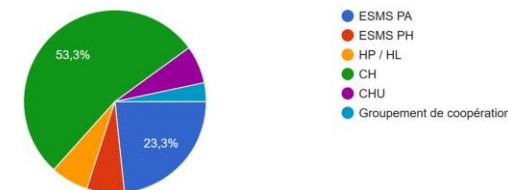
👉 Échantillon majoritairement hospitalier, mais représentatif du médico-social.

Organisation interne handicap

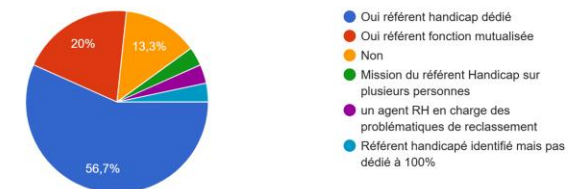
- Référent handicap dédié : 57 %
- Référent mutualisé / partiel : 27 %
- Aucun référent identifié : 13 %

➡ 40 % des établissements répondants n'ont pas de fonction dédiée à 100 %

Profil de votre établissement
30 réponses



Référent Handicap identifié
30 réponses



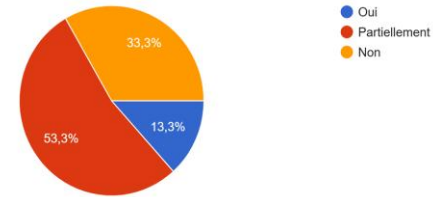
Niveau de maturité global / Sentiment d'être outillé :

- Partiellement : 53 %
- Non : 33 %
- Oui : 13 %

👉 86 % ne se sentent pas pleinement outillés.

Signal très fort de besoin d'appui structuré.

Vous sentez-vous suffisamment outillé.e ?
30 réponses



DOETH (Déclaration d'obligation d'emploi)

👉 Perçue comme **technique et moyennement complexe**, mais rarement totalement maîtrisée.

Maintien en emploi

👉 Les établissements estiment avoir une pratique opérationnelle, mais pas experte. Besoin d'expertise sur les situations complexes

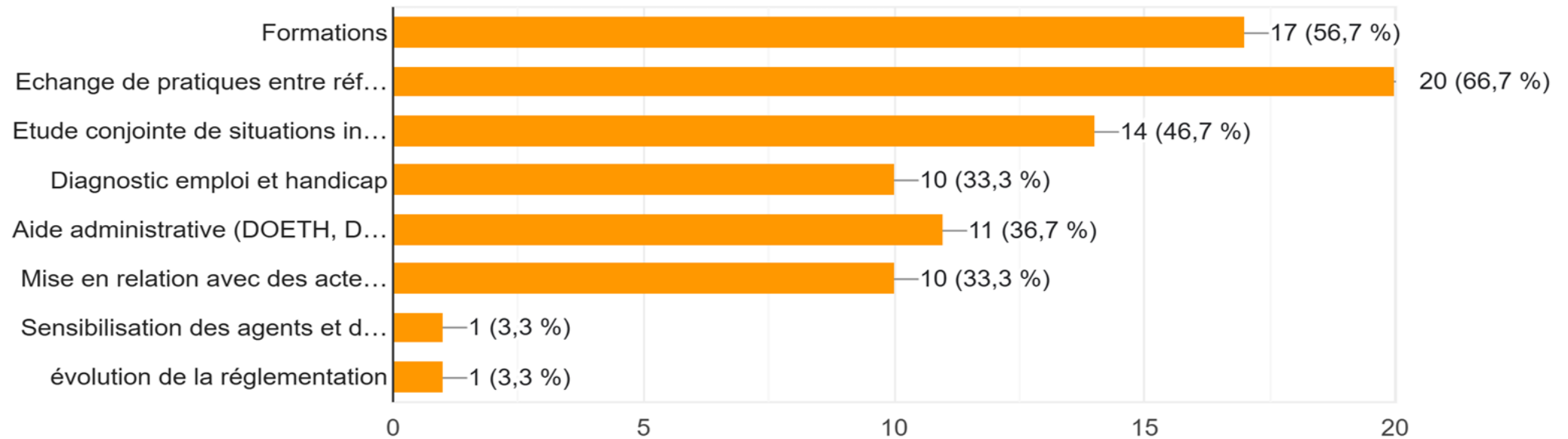
Les difficultés remontées concernent principalement :

- Coordination RH / médecine du travail / encadrement
- Mobilisation des aides FIPHFP
- Reclassement et PPR

Besoins exprimés (lecture transversale) – émergence de tendances fortes :

Types d'appui attendus ?

30 réponses



Besoins exprimés (lecture transversale) – émergence de tendances fortes :

A. Montée en compétences des référents handicap

- Cadre réglementaire / Accompagnement individualisé / PPR (période de préparation au reclassement) / Montage et suivi des dossiers FIPHFP / Outils de pilotage

👉 **Besoin de professionnalisation structuré.**

B. Structuration de la politique handicap

- Construction ou actualisation d'un plan d'actions / Outils de suivi et valorisation / Conventonnement FIPHFP / Meilleure communication interne

👉 **Les établissements sont souvent dans une logique réactive plutôt que stratégique.**

C. Sensibilisation

- Sensibilisation agents / Sensibilisation encadrement / Lutte contre les idées reçues / Communication interne

👉 **Dimension culturelle encore fragile.**

D. Appui technique FIPHFP

- Identification des aides / Montage de dossiers / Sécurisation réglementaire

👉 **Attente forte d'expertise technique mutualisée.**

Actions prioritaires de la RHM pour répondre aux besoins exprimés

Priorité 1 – Sécurisation technique (court terme)

- Appui DOETH (atelier annuel collectif + hotline)
- Appui montage dossiers FIPHFP complexes
- Appui PPR / reclassement
- Appui situations individuelles complexes (expertise croisée)

Priorité 2 – Professionnalisation des référents

- Parcours régional de formation des référents handicap
- Journées de partage de pratique / réseau normand des référents (nc, petits établissements...)
- Boîte à outils partagée (modèles, trames, indicateurs)

Priorité 3 – Structuration des politiques handicap

- Accompagnement à l'élaboration ou actualisation d'un plan d'action handicap
- Aide à la formalisation du pilotage (tableaux de bord)
- Appui conventionnement FIPHFP -> Carène Guillemet

Priorité 4 – Sensibilisation & culture

- Modules types de sensibilisation clé en main
- Webinaires régionaux
- Kits de communication



Synthèse du questionnaire d'analyse des besoins de février 2026

Conclusion

- Les répondants sont dans une **logique très opérationnelle**
- Une **meilleure utilisation des aides du FIPHFP, volonté d'optimiser les financements**. Besoin d'accompagnement technique
- Maintien dans l'emploi et reclassement - besoin **d'outils concrets**, problématique de mobilité inter-fonctions publiques et tensions autour des mi-temps thérapeutiques
- Sensibilisation et culture interne : révèle **un besoin d'acceptation culturelle** et une volonté de faire évoluer les représentations
- Souhait de montée en compétences par **l'échange de pratiques** entre pairs.
- Les résultats démontrent
 - Une forte **légitimité du dispositif**
 - Une **attente concrète et opérationnelle**
 - Une **nécessité d'appui mutualisé**
 - Une **maturité encore hétérogène** selon les établissements



Exemples d'actions d'établissements en Normandie

Catégorie Recrutement / Apprentissage

Employeur : Établissement Public de Santé Mental de Caen

Action : Apprentissage pour un Moniteur-Educateur et recrutement en tant que Médiateur de Santé

Employeur : Blanchisserie Hospitalière Centre Manche

Action : Recrutement en contrat PEC et titularisation au poste d'agent de production blanchisserie d'un travailleur d'Esat

Catégorie Maintien dans l'emploi

Employeur : CHU de Caen

Action : Reclassement d'une aide-soignante sur un poste de Conseiller en prévention des risques suite à une Période Prép Reclst PPR

Employeur : Centre Hospitalier du Rouvray « Du handicap individuel au bénéfice collectif ».

Action : Maintien dans l'emploi d'un cadre de santé avec la création d'un service « psy surdité » pour les personnes sourdes

Employeur : Établissement Public de Santé Mental de Caen

Action : Réunions d'information collective auprès des 90 agents reconnus BOE (statut de BOETH, procédures de maintien en emploi, de reclassement en interne/en externe)

Employeur : Centre Hospitalier Elbeuf Louviers Val de Reuil

Action : Création d'un poste de Conseillère en Evolution et Reclassement Professionnel dédié au maintien en emploi, occupé par une Infirmière de Santé au travail, consultante en ergonomie (IDEST CERP)

Employeur : Centre Hospitalier Avranches Granville

Action : Maintien dans l'emploi d'une aide-soignante grâce à un exosquelette

Exemples d'actions de la RHM dans d'autres régions

- Mise en place d'une **permanence** dans un établissement pour rdv entretiens avec des agents
- **Sensibilisation flash** des équipes au moment des transmissions
- **Journée d'accueil** des nouveaux référents handicap
- Mise en place de **journées d'échange de pratique** pour les référents handicap d'un territoire / d'un GHT
- Convention avec les CGOS (chèque emploi service) pour **RQTH**
- **Ateliers** territorialisés **maintien ou recrutement**
- Mise en place de **journées d'échange de pratique des ergonomes** d'un territoire
- Aide au **tutorat**

Questions / Réponses



A votre écoute...

Sophie Volatier 06 83 37 18 31
volatier-s@chu-caen.fr





Merci à chacun.e
pour votre participation
et votre attention

