



# Module Handicap et Emploi

**Saint-Pierre et Miquelon**

21 avril 2026

Handi Pacte Normandie



# Programme

- 1) Contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap
- 2) L'obligation d'emploi pour les trois fonctions publiques
- 3) L'action du Fiphfp pour les employeurs
- 4) Le rôle et les missions d'un référent handicap et emploi
- 5) Les outils de sensibilisation mis à disposition des employeurs publics



# 1) Contexte de l'emploi des personnes en situation de handicap

# Définition

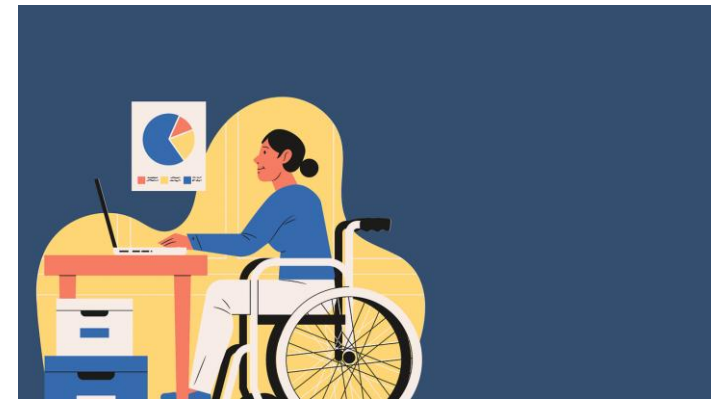
---



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

En 2000





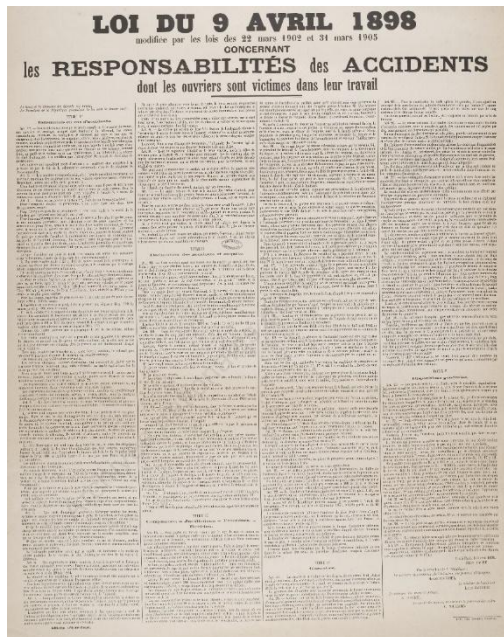
**En 2024**



# Quelques repères historiques

---

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





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





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

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





---

► Loi du 11 février 2005

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



# La notion de deuil

---



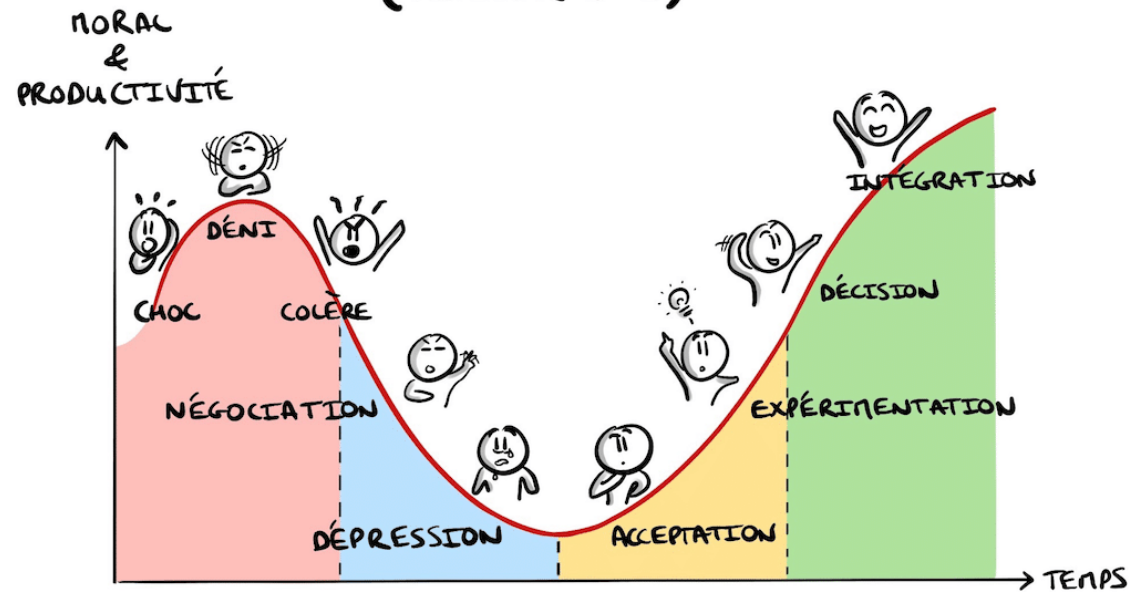
- ▶ Démarche psychologique d'acceptation, de renoncement.
- ▶ Le deuil est un travail de réorganisation psychologique et comportemental auquel doit se soumettre la personne qui a perdu un objet, une personne ou une fonction physique ou sensorielle.



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



## ÉTAPES DU CHANGEMENT (KÜBLER ROSS)



@BLOCULUS

# La résilience

---



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



# Plusieurs dichotomies

---

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



# Les grandes familles de handicap

---



# Handicap auditif

---



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



# Handicap visuel

---



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



# Handicap psychique

---



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





---

► Quelques pathologies...

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



# Handicap intellectuel

---

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



# Handicap moteur

---



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



# Maladies invalidantes

---



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



# Handicaps divers...

---

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





2) ) L'obligation d'emploi pour les  
trois fonctions publiques

# La loi

---



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

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

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

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

# Les catégories administratives de Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

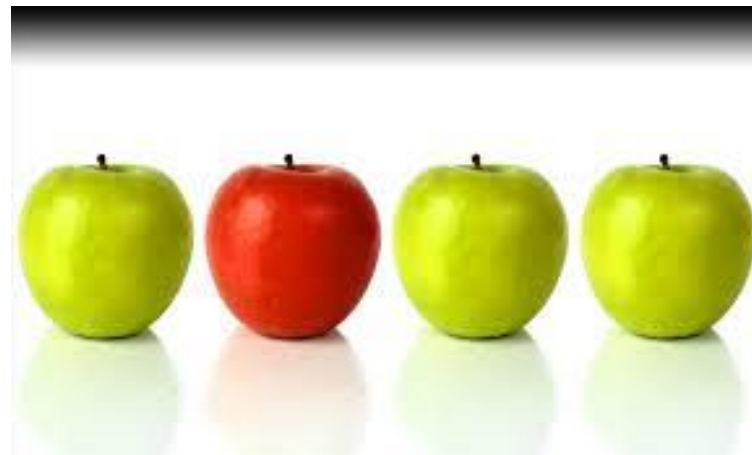
---



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



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





# Pourquoi être reconnu travailleur handicapé ?

---

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

# La contribution FIPHFP

---



► Les employeurs publics de plus de 20 agents ont une obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés.

► La contribution par travailleur handicapé manquant :

400 fois le SMIC horaire de 20 à 249 salariés =  $12,02 \text{ €} \times 400 = 4\,808 \text{ €}$

500 fois le SMIC horaire de 250 à 749 salariés =  $12,02 \text{ €} \times 500 = 6\,010 \text{ €}$

600 fois le SMIC horaire au delà de 750 salariés =  $12,02 \text{ €} \times 600 = 7\,212 \text{ €}$





# Situation à Saint-Pierre et Miquelon

Désignation employeur	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct	Taux d'emploi direct
	DOETH 2020	DOETH 2021	DOETH 2022	DOETH 2023	DOETH 2024
DEPARTEMENT CONSEIL TERRITORIAL DE ST PIERRE ET MIQUELON	2,87 %	4,39%	5,47%	5,56%	6,06%
CENTRE HOSPITALIER FRANCOIS DUNAN	3,78 %	3,42%	2,76%	3,76%	3,44%
COMMUNE DE MIQUELON	0,00 %	5,00%	4,76%	0,00%	0,00%
COMMUNE DE ST PIERRE	5,94 %	6,60%	4,95%	6,42%	7,21%
CCAS DE ST PIERRE ET MIQUELON	2,33 %	2,22%	2,33%	6,25%	6,52%



### 3) L'action du FIPHFP

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

# Création du FIPHFP : art 36 de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005

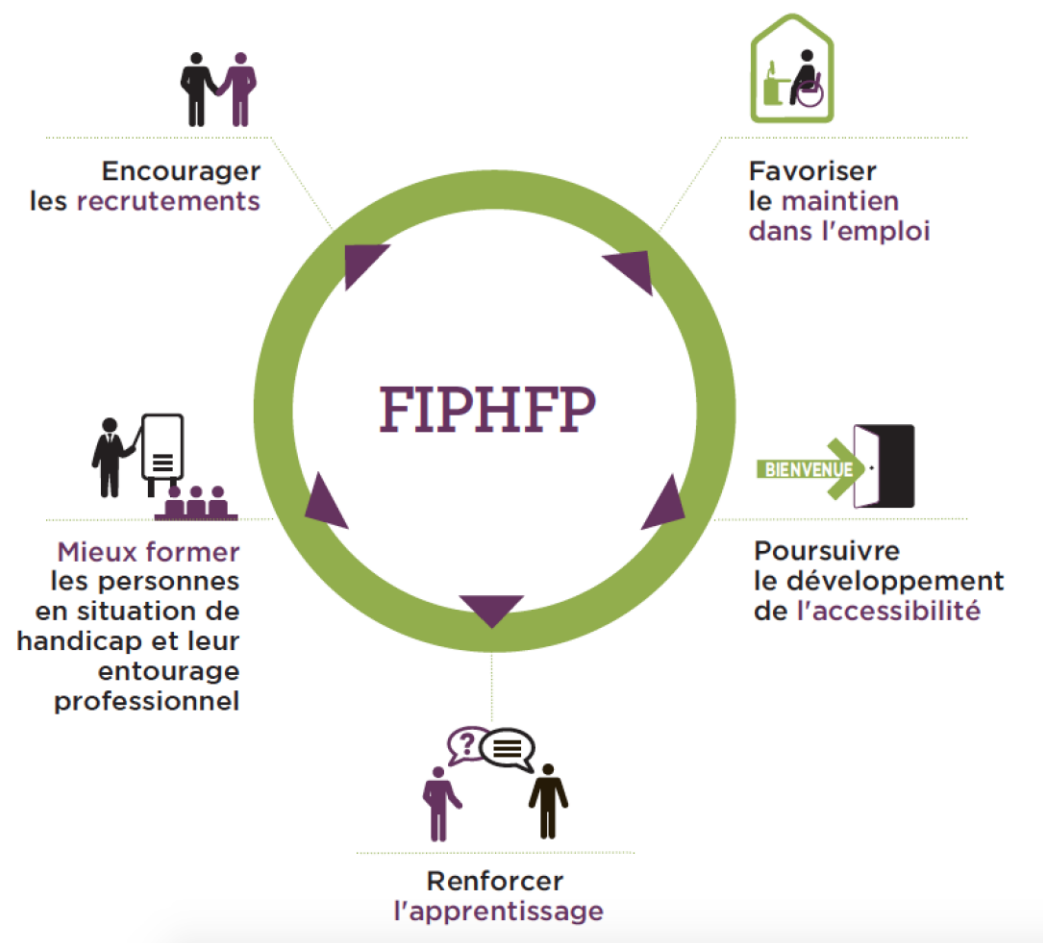
---



- ▶ Le FIPHFP collecte les contributions des employeurs publics employant au moins 20 ETP et qui ne satisfont pas à l'obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap.
- ▶ Le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique a pour objectif d'accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.
- ▶ Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (ex OCPO, Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap.
- ▶ Les aides proposées ne sont pas accessibles « de droit » aux employeurs, et le FIPHFP se réserve la possibilité d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation.
- ▶ L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail (Art. L 5213-6 du code du travail).



# Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



# La gouvernance

---



► Le comité national est l'organe délibérant du FIPHFP :

23 membres titulaires (23 suppléants) représentants des employeurs publics (9), des personnels (9) et des associations (5) intervenant dans le champ du handicap

+ 2 représentants du Service Public de l'Emploi (1 représentant de Pôle Emploi et 1 de CHEOPS qui pilote les Cap Emploi)

► Les Comités Locaux

Dans chaque région, un comité local est institué pour mettre en œuvre les orientations stratégiques du comité national et décliner les priorités du Fonds.

## Organisation : Qui fait quoi au FIPHFP?



### Le FIPHFP

Il définit la stratégie du fonds.

- 1 comité national & 17 comités locaux : ils votent par délibérations les questions d'ordre général concernant le fonds (ex conventions...)
- 1 établissement public (13 ETP): il propose et met en œuvre les orientations et le budget (ordonnateur), doté d'1 agence comptable : elle vérifie la régularité des opérations décidées par l'ordonnateur.
- 1 conseil scientifique : il nourrit les débats du comité sur les politiques publiques emploi handicap.



Les ministères de tutelle  
Ils exercent un contrôle.

- Ministère de l'économie et des finances
- Ministère de l'action et des comptes publics
- Ministère de l'intérieur
- Ministère de la cohésion des territoires
- Ministère des solidarités et de la santé
- Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées

• 1 contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au Comité National du FIPHFP.



La caisse des dépôts  
Elle assure la gestion administrative.

- 13 DTH en région : ils assurent la relation employeurs et partenaires sur le terrain.
- Service FIPHFP à la Direction des Politiques Sociales : il assure la Gestion Administrative du Fonds (mandat de Gestion confiée par décret n° 2006-501 du 3 mai 2006 à la Caisse des Dépôts)
- Il collecte et verse

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



# Financements directs mobilisables de deux manières

---



- ▶ Via la plateforme en ligne PEPS de la CDC, ouverte à l'ensemble des employeurs publics (plafond 40 K/an)  
Quelle que soit leur taille dès lors où ils n'ont pas de convention employeur.
  
- ▶ Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP : convention employeur
  - Pour les structures de plus de 500 ETP
  - Engagements triennaux de recrutements et de maintiens en emploi
  - Co-construction avec les partenaires sociaux

# Les demandes ponctuelles

---

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

10 capsules vidéo

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

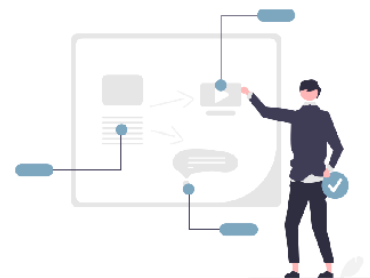


Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHP

19 janvier 2022

## Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHP



Date de dernière modification : 19 janvier 2022

Page 1 sur 24

# Nouveau catalogue des aides (1<sup>er</sup> janvier 2026)

► Nous vous invitons à prendre connaissance des règles précisées dans le catalogue pour chaque aide et notamment à utiliser les attestations normées. Dans un souci de conformité au règlement général sur la protection des données (RGPD), nous vous demandons de ne transmettre que les informations nécessaires à l'instruction du dossier. Veuillez notamment à ne pas rendre lisible le NIR ou numéro de sécurité sociale.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026,

- Le document à fournir permettant de justifier de la présence à l'effectif de l'agent n'est plus le bulletin de salaire mais une attestation de travail normée disponible sur le site du FIPHFP. Seule cette attestation sera prise en compte pour le traitement des demandes d'aides.
- Pour une meilleure compréhension de l'aide 18 « Dispositifs d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap », un complément d'information ainsi que des exemples sont formulés.
- De même, la fiche 20 « Formation destinée à compenser le handicap » se nomme désormais « Formation à l'utilisation de matériels spécifiques handicap ».
- En annexe du catalogue, il est mis à disposition un exemple de chacune des attestations à utilisées lors du dépôt de demandes d'aides. Seules ces attestations seront prises en compte pour le traitement des demandes d'aides

[Nouveau catalogue des aides](#)



# Nouveau catalogue des aides (1er janvier 2026)

---



Aides techniques à la compensation du handicap

Aide au parcours dans l'emploi

Aides aux déplacements en compensation du handicap

Aide pour favoriser le recours auprès du secteur protégé

Aides spécifiques à l'apprentissage

Aides à l'insertion

Aides à l'aménagement du poste de travail

Aides à la formation des personnes en situation de handicap

Aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

# Nouveau catalogue des aides (1er janvier 2026)

---



Aides pour sensibiliser, former,  
communiquer sur le handicap

Aides pour mettre en œuvre  
l'accessibilité numérique



Service des  
Appuis  
spécifiques

Etudes  
ergonomiques

Prestations co-financées  
FIPHFP-AGEFIPH



## 4) Le rôle et les missions d'un référent handicap et emploi



# Les missions d'un correspondant handicap

---

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

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





---

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

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



---

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

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



---

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

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



---

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

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





---

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

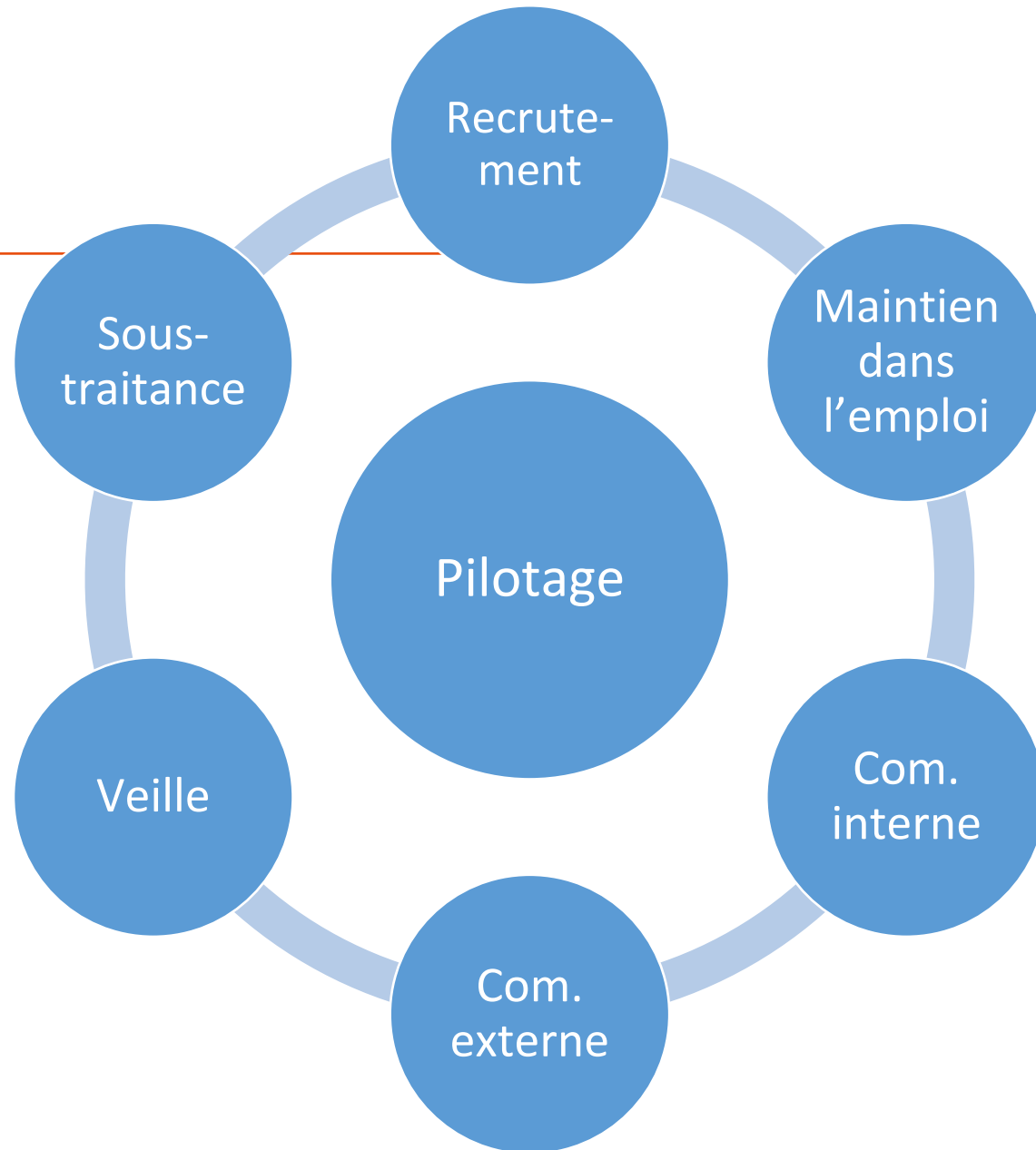
- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Cap emploi, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

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

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



# En résumé...



# Les questions à se poser...

---



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

# Construire une politique handicap et emploi pour...

---



L'intégration et l'apport positif de la diversité

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

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

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

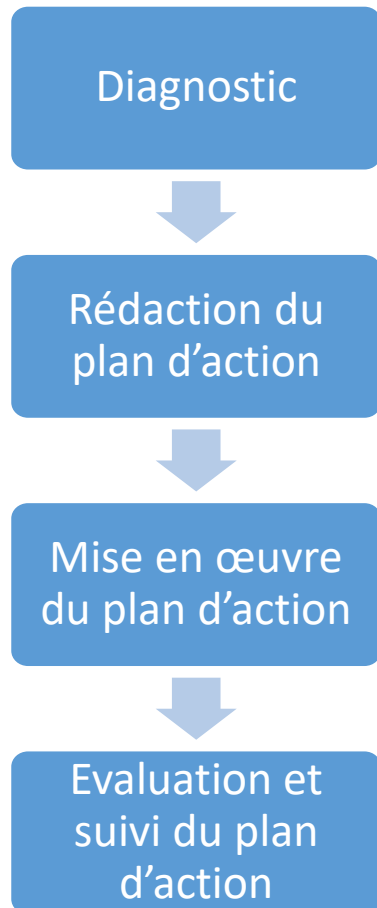
L'apport de structures spécialisées (Cap Emploi, Esat, Entreprises Adaptées, Agefiph, FIPHFP...)

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



# Les étapes clés

---



## Zoom diagnostic

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



## 5) Les outils de sensibilisation

# Handipoursuite

---



Handipoursuite

Activ box

---

activ box

**SENSIBILISATION & HANDICAP**



Activ box



# Kit de com PFRH

**4 LES MOYENS ET RESSOURCES MOBILISABLES**

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

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

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

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

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

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

**UN INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ À CONTACTER !**

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

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

CORRESPONDANT HANDICAP

Votre texte ici

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



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

La loi du 11 février 2005 vise à faciliter l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'autonomie des personnes handicapées, dans un objectif de solidarité et de vivre ensemble. Cette politique ne peut réussir que si chaque personne y participe activement.

L'encadrement a un rôle essentiel vis-à-vis des équipes et des personnes en situation de handicap, de l'identification de situations problématiques à la mise en œuvre de solutions. L'engagement des cadres est l'une des clés de la réussite de notre action.

## Vidéos

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

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

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

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

[4 vidéos de l'ANFH](#)

[Le rôle du référent handicap](#)

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

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

[5 témoignages d'agents](#)

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

[Humour, les équilibristes](#)

[Humour belge](#)

# Vidéo des 20 ans du FIPHFP

---

Film « Les 20 ans du FIPHFP »



# Valise SEEPH

---



Valise SEEPH

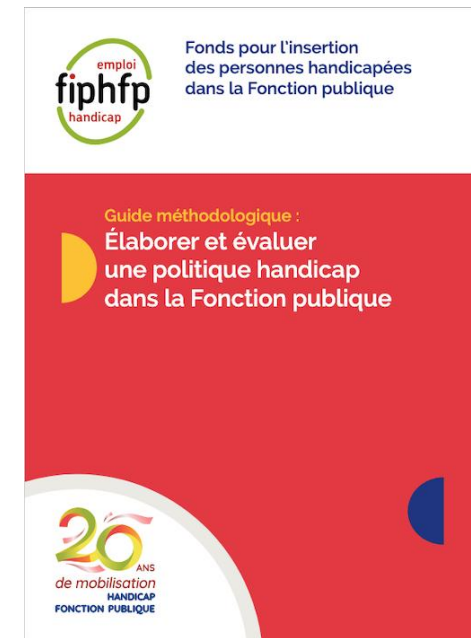
# Guide politique handicap

► Le FIPHFP a publié un guide méthodologique destiné à accompagner les employeurs publics dans l'élaboration et l'évaluation de leur politique handicap. Il s'adresse aux employeurs publics qui souhaite adopter une démarche structurée. Cette ressource complète la collection de guides pratiques du FIPHFP.

**Cadrer la démarche** : Cette première phase permet de définir les ambitions, le périmètre et la gouvernance du projet. Elle implique d'identifier les acteurs clés et de mobiliser la direction générale pour inscrire la politique handicap dans le projet stratégique de l'organisation.

**Réaliser un état des lieux quantitatif et qualitatif** : Cette étape consiste à établir un diagnostic précis de la situation de l'employeur : taux d'emploi, profils des agents en situation de handicap, pratiques RH existantes, points forts et axes d'amélioration. Ce diagnostic permet de connaître son degré de maturité et de définir ses priorités d'action.

**Élaborer un plan d'actions prospectif et chiffré** : À partir du diagnostic, cette phase vise à construire un plan d'actions opérationnel et budgété, avec des objectifs mesurables et un calendrier de mise en œuvre. Ce plan peut ensuite se formaliser dans une convention FIPHFP pour bénéficier d'un accompagnement financier sur trois ans.



# Nouveau guide apprentissage (édition 2026)

► Ce guide a été pensé comme un outil pratique qui apporte une vision claire des modalités de fonctionnement et des leviers de financement de la compensation du handicap pour un apprenti dans la Fonction publique.

Afin de rester au plus près des besoins du terrain, il a été mis à jour pour :

- intégrer de nouveaux contenus
- prendre en compte les dernières évolutions
- proposer une lecture toujours actualisée du cadre dans lequel les acteurs interviennent

► Cette édition 2026 apporte plusieurs évolutions :

Intégration des changements concernant l'apprentissage issus de la loi de finances 2026

Clarifications et ajustements concernant la procédure de prise en charge des contrats d'apprentissage par le CNFPT

Une nouvelle fiche pratique dédiée aux employeurs : « Je suis employeur : l'essentiel à retenir ! »

## Nouveau guide apprentissage



---

## Autres guides pratique du FIPHFP



- Accompagner le **reclassement** des personnels en situation de handicap dans la Fonction publique – [cliquez ici](#)
- Outils et conseils pour optimiser ses **recrutements** de personnes en situation de handicap – [cliquez ici](#)
- La **retraite** des agents en situation de handicap dans la Fonction publique – [cliquez ici](#)
- Anticiper et accompagner le retour à l'emploi d'un agent pendant ou après un **cancer** – [cliquez ici](#)
- Pair-aidance en **santé mentale** dans la Fonction publique – [cliquez ici](#)

# Deux nouvelles plaquettes FIPHFP

## Deux nouvelles plaquettes FIPHFP

► Plaquette institutionnelle : 20 ans au service d'une Fonction publique inclusive et exemplaire.

La **gouvernance** du Fonds avec le Comité national et les 18 comités locaux présidés par les Préfets de région.

Le **réseau territorial** : directeurs territoriaux handicap (DTH) et 18 Handi-Pactes qui accompagnent les employeurs au plus près de leurs besoins.

Les **cinq domaines d'intervention** : aménagement de poste, maintien dans l'emploi, recrutement, formation et accessibilité numérique.

Les **trois modalités d'action** : aides financières ponctuelles, conventions pluriannuelles et aides intermédiées.

Les **partenariats institutionnels** et de terrain (Agefiph, France Travail, centres de gestion, ANFH, FHF, CNFPT).

**L'Ambition 2030** : devenir un acteur de référence en matière d'inclusion et atteindre le taux légal de 6% dans chaque versant de la Fonction publique.



---

► **Plaquette conventionnement** : structurer et financer votre politique handicap.

Les **avantages** : structuration d'une politique cohérente, message politique fort, mobilisation des acteurs internes, préfinancement avec un forfait primo-convention de 10 000€, accompagnement dédié

Les **six axes d'intervention** : recrutement, maintien dans l'emploi, reconversion, formation, communication et accessibilité numérique.

Le **processus simplifié et 100% dématérialisé** : de la prise de contact avec le DTH jusqu'au suivi annuel.

Le **nouveau modèle 2026** qui simplifie les démarches et renforce la lisibilité des engagements.

Des **témoignages** d'employeurs conventionnés issus des trois versants de la Fonction publique.

La plaquette précise également que près de 100 nouvelles conventions sont signées chaque année et que le dispositif vise prioritairement les employeurs de 500 ETP et plus, quel que soit leur taux d'emploi.



# Présentation de l'outil autodiagnostic

---



**L'autodiagnostic est un outil gratuit et anonyme. En 15 minutes et en 3 étapes, je peux faire le point sur les actions handicap de ma structure.**

**Étape 1 : Je renseigne des informations sur ma structure** (taille, secteur d'activité ou versant de la fonction publique, taux d'emploi et périmètre géographique).

**Étape 2 : Je réponds à moins de 30 questions sur 6 thématiques**

- stratégie
- sensibilisation
- recrutement
- prévention et maintien
- accessibilité
- secteur protégé et entreprises adaptées

Un service porté par



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

**Étape 3 : J'accède à mon bilan** et je définis mes actions handicap à mettre en œuvre en autonomie ou avec un accompagnement.