



HANDI-PACTE OCCITANIE

*CLUB DES MÉDECINS DU TRAVAIL ET DES
PROFESSIONNELS DE SANTÉ*

*LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL DANS LA
MOBILISATION DES AIDES DIRECTES ET INDIRECTES DU
FIPHFP*

JEUDI 17 SEPTEMBRE 2026 11H00-12H30



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

Quelques conseils pour le confort de tous et la fluidité des échanges



- Coupez vos **micros** et ne les activez que pour prendre la parole
- Des temps seront consacrés à vos **questions** tout au long de ce webinaire. Vous pouvez :
 - Soit poser vos questions au fil de l'eau dans le chat
 - Soit lever la main au moment des échanges pour demander la parole
- Le **support** sera partagé à l'issue du webinaire
- Ce webinaire est enregistré et sera disponible en **replay**

Objectifs :

Présenter les **aides, outils et dispositifs** proposés par le FIPHFP,

Identifier le **rôle du médecin du travail** dans cette démarche

Bénéficier de **retours d'expérience** entre pairs

Le programme :



Introduction et actualités du FIPHFP

1/ Les aides **directes** du FIPHFP, **principes de mobilisation**

2/ Les aides **indirectes** ou « intermédiées » :
présentation des dispositifs mobilisables

Conclusion



Introduction & actualités du FIPHFP

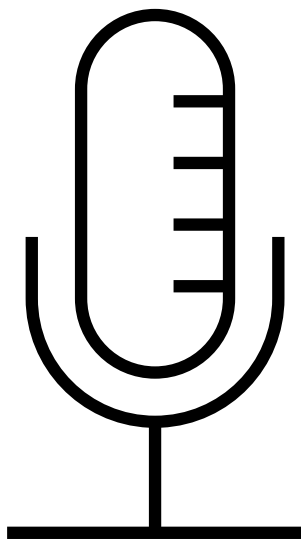
Actualités du Handi-Pacte



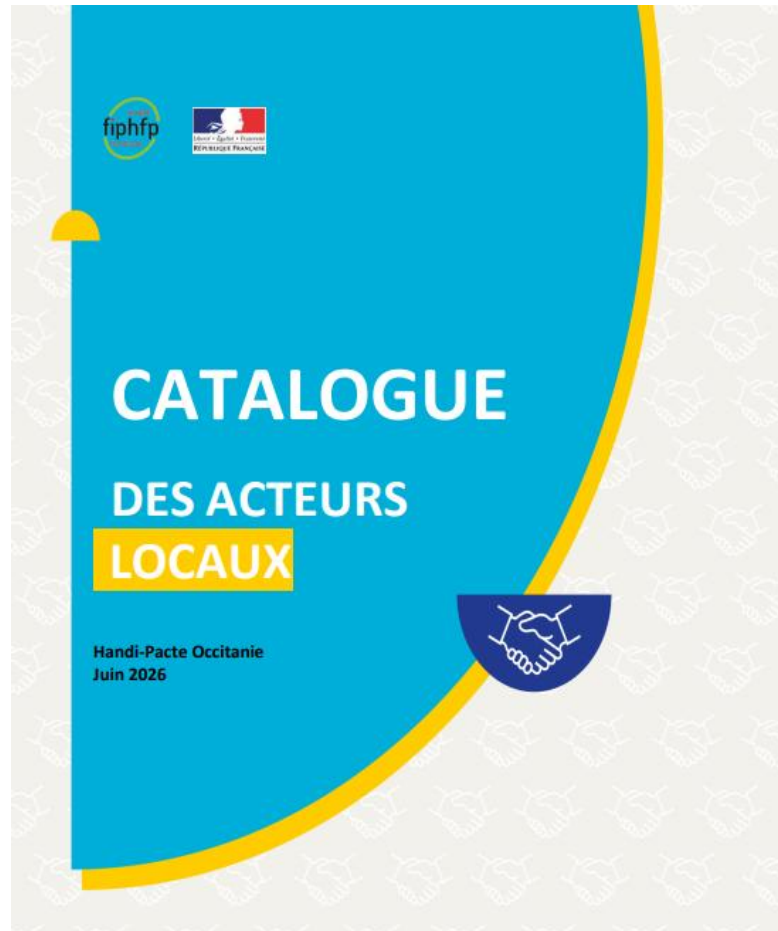
Lucie VIDAL

FIPHFP

Directrice Territoriale Handicap FIPHFP
Occitanie



Un document ressource : le catalogue des acteurs en Occitanie



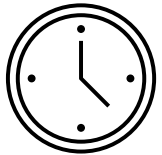
Version actualisée en juin 2026, téléchargeable sur le site du Handi-Pacte Occitanie :

<https://www.fiphfp.fr/nos-regions/occitanie>

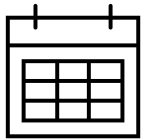
Zoom : la plateforme téléphonique du FIPHFP



En cas de questionnement : la **plateforme téléphonique** est à votre disposition !



Du lundi au vendredi



De 9h à 12h30 et de 13h30 à 16h



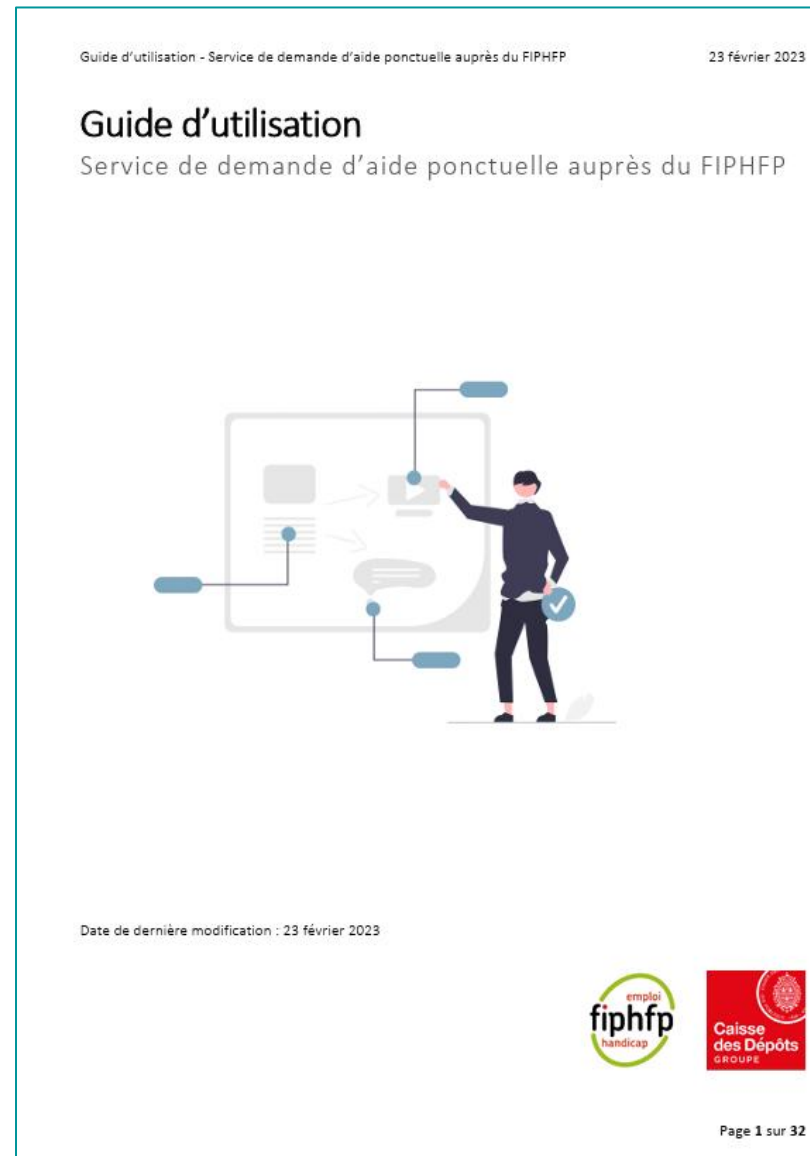
09 70 80 93 29



Zoom : déposer une demande d'aide sur la plateforme Pep's



Zoom : la FAQ Employeurs pour déposer un dossier sur la plateforme





1/ Les aides directes du FIPHFP : principes de mobilisation

L'offre d'intervention du FIPHFP



- Les employeurs qui ne respectent pas le taux de 6% payent une **contribution financière** au FIPHFP.
- L'argent réuni est ensuite **redistribué sous forme d'aides** aux employeurs souhaitant mettre en œuvre des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Quelles modalités ?

E-plateforme

- Gestion des demandes d'aide au cas par cas
- Avance des fonds puis remboursement
- Adapté à peu de demandes

Convention

- Structuration d'un dispositif handicap
- Incitation au recrutement
- Obtention d'une enveloppe financière dédiée
- Adapté aux employeurs

Programme accessibilité

- Financements relatifs à la mise en accessibilité numérique
- Obtention dans le cadre d'une procédure dédiée

Quel outil ?



Version actuelle : « **VERSION DEFINITIVE 2026OK** »

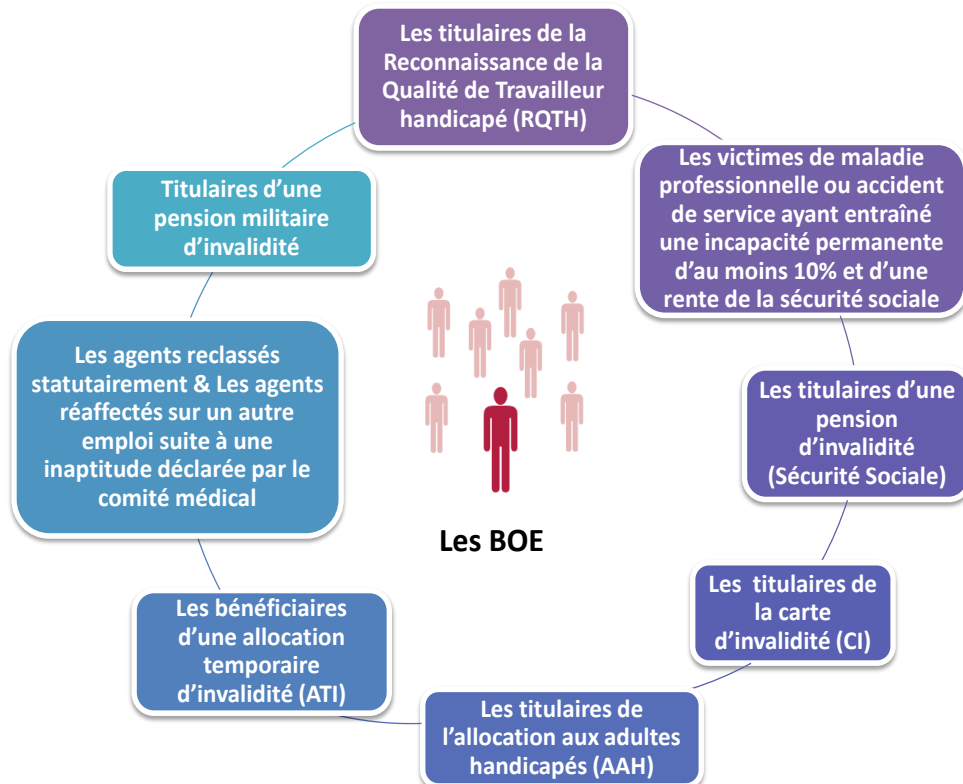
CATALOGUE DES INTERVENTION DU FIPHFP

- <https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>



Les agents éligibles

- 1 ■ Les **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** (agents comptabilisés dans l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés)



- 2 ■ Les **agents en situation de restriction d'aptitude** ou d'inaptitude

- 3 ■ Nouveauté 2025

Sont éligibles aux aides directes du FIPHFP 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)** (dans le cadre de la mesure « équivalence RQTH » prévue dans la loi pour le Plein emploi du 18 décembre 2023 et applicable depuis le 1er janvier 2024).

Les règles liées à la mise en œuvre des aides



- Toute demande d'aide adressée au FIPHFP doit intégrer la **préconisation du médecin du travail ou de prévention**.
- Attention : la **préconisation doit être antérieure à l'acquisition de l'aide** ! En effet, le FIPHFP ne finance pas les aides dont les factures datent de plus de un ans dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture . (cf. p. 11 du catalogue).
- Cette prescription doit par ailleurs bien indiquer en quoi l'aide identifiée est **nécessaire au maintien dans l'emploi** de l'agent concerné.
- Elle peut également, si nécessaire, **préconiser la réalisation d'une étude de poste**, que le médecin peut réaliser lui-même.

Les règles de mobilisation



Le FIPHFP intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun.

Les aides ne sont pas accessibles « de droit », le FIPHFP se réserve le droit d'accorder ou non la prise en charge d'une aide en fonction de la situation d'espèce.

L'absence ou le refus de prise en charge financière par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son obligation d'aménagement de poste.

La sollicitation du FIPHFP par un employeur public doit s'inscrire dans le respect du principe d'aménagement raisonnable des postes de travail

L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.

L'ensemble des aides sont mobilisables quel que soit le taux d'emploi global d'employeur (supérieur à 6% ou non).

Le financement des aides est conditionné au versement intégral des contributions annuelles dues par l'employeur assujetti.



Les règles de mobilisation

- Le **montant « plancher »** (uniquement plateforme des aides)

Le FIPHFP ne prend pas à sa charge les demandes de financement dont le coût total par bénéficiaire ne dépasse pas 200€ TTC. 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.

- Le **montant « plafond »** (uniquement plateforme des aides)

Un employeur ne peut demander plus de 40.000€ d'aides par année civile hors convention FIPHFP.

- La **non déductibilité de la déclaration** du reste à charge.

L'employeur ne peut déduire le reste à charge d'une aide financée par le FIPHFP des dépenses déductibles de la déclaration

Zoom : le catalogue des interventions



Zoom : le catalogue des interventions du FIPHFP

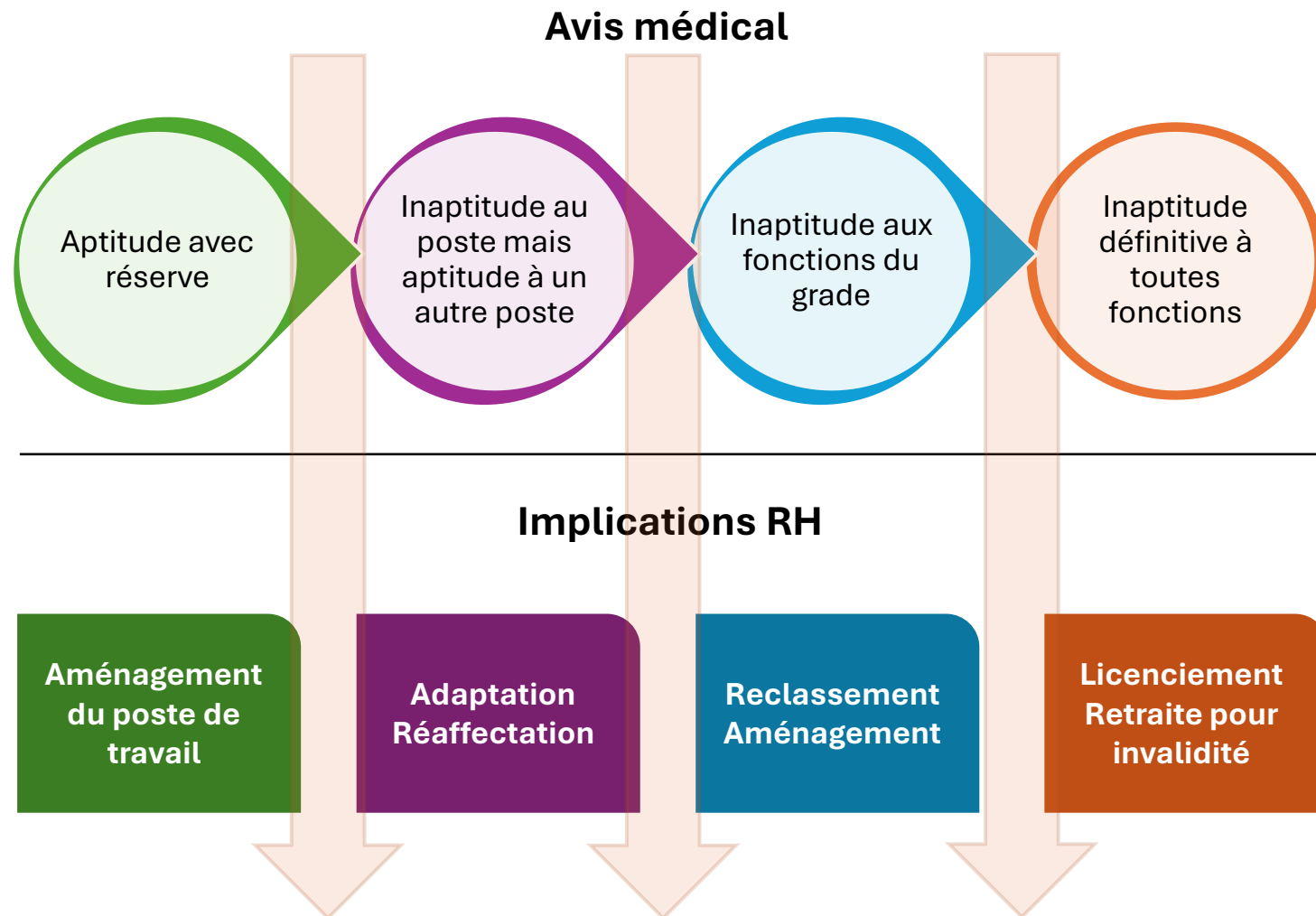
<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>





2/ Les aides indirectes ou « intermédiées » : présentation des dispositifs mobilisables

Du maintien au licenciement pour inaptitude



Quelques actualités autour des aides indirectes



Concernant Inclu'Pro :

Le FIPHFP ne finance plus le dispositif depuis 2026 (même s'il continue de financer des parcours engagés en 2025 se terminant en 2026)

Lancement de l'expérimentation Agefiph des suites d'Inclu'pro, sans cofinancement par le FIPHFP à ce stade. Cette perspective sera réétudiée en 2027.

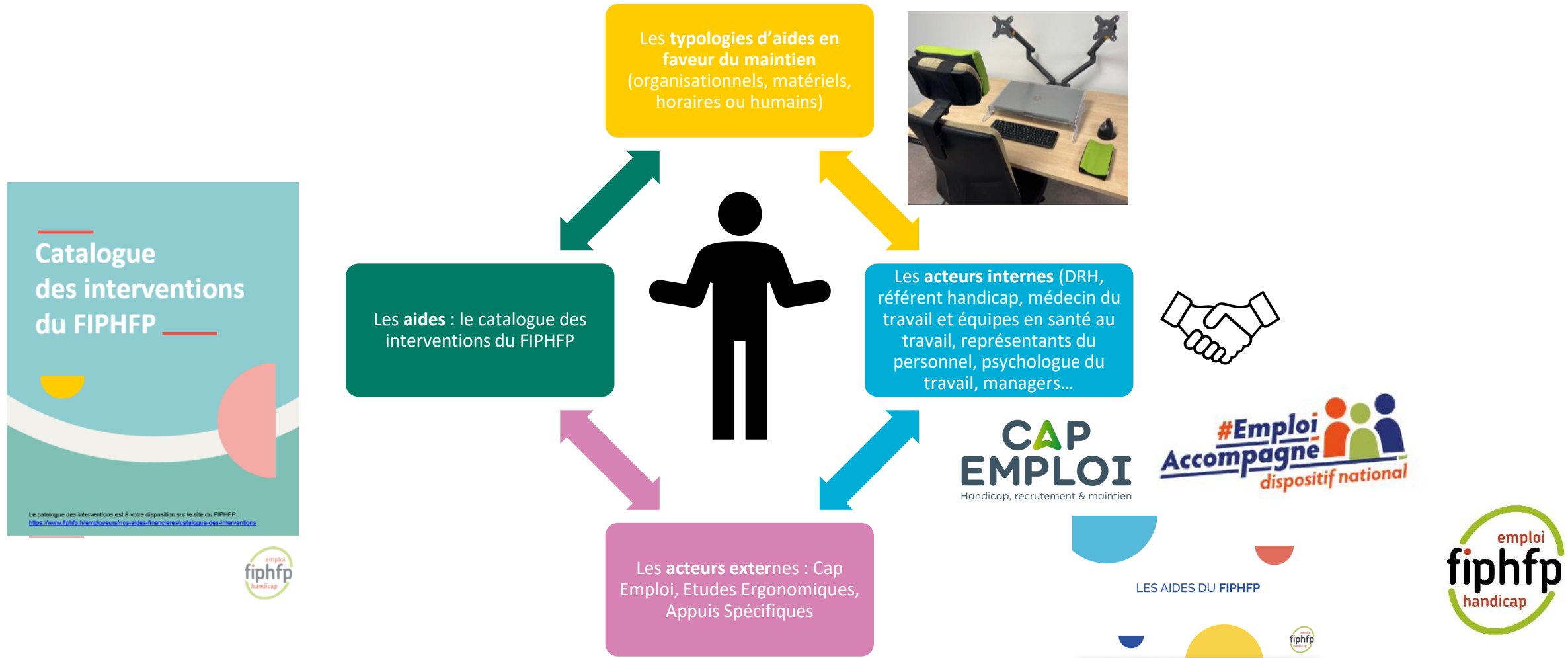
Concernant le nouveau marché des études ergonomiques : Calendrier prévisionnel

- Publication du marché : juin 2026
- Date limite de dépôts des offres : mi-juillet 2026

Date de démarrage de l'exécution des prestations : Janvier 2027

Vue synoptique : l'environnement des aides et prestations intermédiées

Les outils et partenaires sur le volet de **l'étude de la situation** et **l'aménagement du poste de travail**



Vue synoptique : l'environnement des aides et prestations intermédiées

Les outils et partenaires sur le volet de **la reconversion professionnelle**

Les **acteurs internes** (DRH, référent handicap, chargé de mobilité, CEP, chargés RH...)

Catalogue
des interventions
du FIPHFP

Le catalogue des interventions est à votre disposition sur le site du FIPHFP :
<https://www.fiphfp.fr/employeurs/notes-aides-financieres/catalogue-des-interventions>



Les **aides** : le catalogue des interventions du FIPHFP



Les **acteurs externes** : CNFPT, ANFH, bilans de compétences et bilans professionnels, CEP, etc.



CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Anfh
Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

#Emploi Accompagne
dispositif national



L'Emploi Accompagné



Pauline Esteve

L'emploi Accompagné



L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ



LES PRINCIPES DE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ



Les fondamentaux qui structurent les pratiques de l'Emploi Accompagné.
Ils assurent la cohérence, l'efficacité et la portée éthique d'un accompagnement respectueux des personnes et de leurs parcours.

01

ZÉRO EXCLUSION

Accès à l'Emploi Accompagné pour toute personne volontaire qui rencontre des obstacles persistants à l'insertion professionnelle.

02

EMPLOI RÉMUNÉRÉ SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Finalité du parcours : un emploi durable, légalement reconnu et justement rémunéré.

03

PLACER, FORMER, MAINTENIR

Accéder rapidement à l'emploi, se former en contexte réel, favoriser un parcours pérenne.

04

RÉFÉRENT UNIQUE

Assurer la stabilité du suivi par un professionnel identifié, soutenu par un collectif.

05

ACCOMPAGNEMENT CENTRÉ SUR LE PROJET DE LA PERSONNE

Permettre à chacun de devenir acteur de son parcours, quels que soient ses aspirations et ses ressources.

06

ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE ET DE L'EMPLOYEUR

Finalité du parcours : un emploi durable, légalement reconnu et justement rémunéré.

07

ACCOMPAGNEMENT SANS DURÉE DÉTERMINÉE

Co-construire un accompagnement sans contrainte de durée, ajusté aux évolutions du parcours.

08

ACCOMPAGNEMENT SUR-MESURE ET ÉVOLUTIF

Adapter les actions en continu selon les besoins, les contextes et les objectifs.

L'action de Cap Emploi



Les missions des Cap emploi

Cap emploi délivre son accompagnement dans deux domaines :

Accompagnement **vers** l'emploi



- Informer, conseiller et accompagner les **travailleurs handicapés** dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle
- **Inform**er, **mobiliser** puis **accompagner** les **employeurs** dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap

Accompagnement **dans** l'emploi

- Informer, conseiller et accompagner les **salariés** et les **employeurs** face à une problématique :
 - de maintien dans l'emploi
 - d'évolution professionnelle
 - de maintien en emploi et de transition professionnelle

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

L'INTERVENTION DE CAP EMPLOI VISE TOUJOURS À :

- ➔ **Compenser le handicap**
- ➔ **Sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap**
- Mobiliser les aides et dispositifs en**
- ➔ **complémentarité avec le droit commun**

Les études ergonomiques



Frédérique **Fraigneau**

Empreintes Ergonomiques





PRESENTATION ETUDES ERGONOMIQUES EG *P166*

CATALOGUE FIPHFP

**Marche du 01/12/2022 au
30/12/2026**

TRANSMISSION :

Pierre Jolidon/ AMNYOS

DATE :

17/09/2026

**Fraigneau Frederique, ergonome
Européenne**

Empreintes Ergonomiques

47 rue de la Fontaine - 30230 BOUILLARGUES
Rue Guillaume Puy - 84000 AVIGNON

www.portail-empreintes-ergonomiques.fr

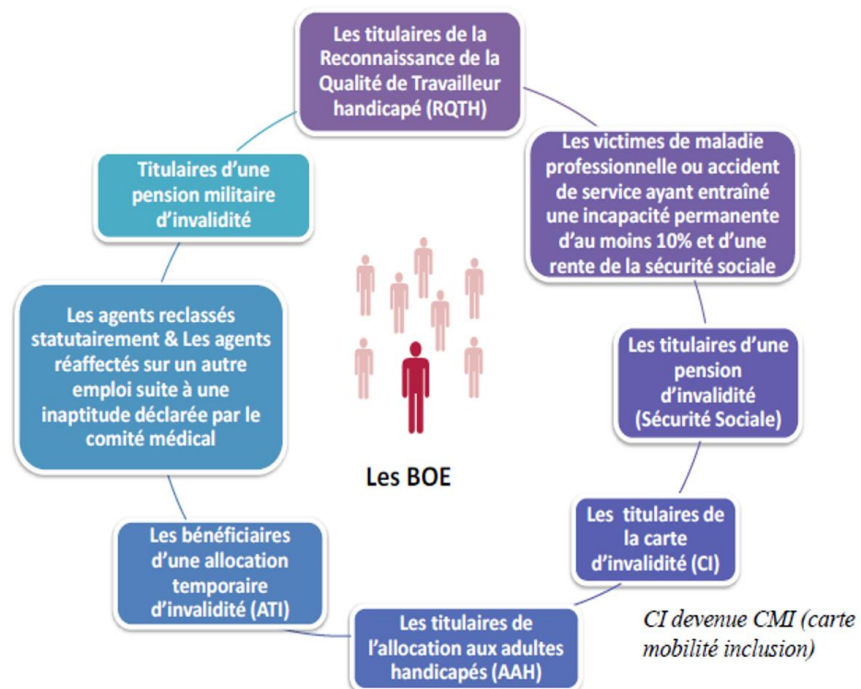


Objectifs

- ❑ Eclairer les acteurs sur les situations de travail particulièrement **contraignantes** et/ou inadaptées pour l'agent **au regard des restrictions d'aptitudes et de l'environnement de travail**
- ❑ Co définir les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour **permettre une meilleure adéquation entre la personne et son environnement de travail** (autonomie, anticiper dans la mesure du possible, des évolutions professionnelles & médicales afin d'en minimiser l'incidence, limiter la perte de productivité /qualité de service rendu à l'utilisateur, veiller à l'intégration dans le collectif ...)
- ❑ Identifier ce qui relève de la **stricte compensation du handicap**
- ❑ Proposer des **solutions concrètes, réalistes et chiffrées**

Pour qui ?

cf les agents éligibles sur le catalogue des aides du FIPHFP



Personnes BOETH L 5212.13 + Loi Pors :
Titulaires d'un emploi réservé

- *Agents reclassés ou en période de préparation au reclassement*
- *Agents bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité*

Intégration

Adaptation du poste de travail initial avec restrictions d'aptitudes partielles

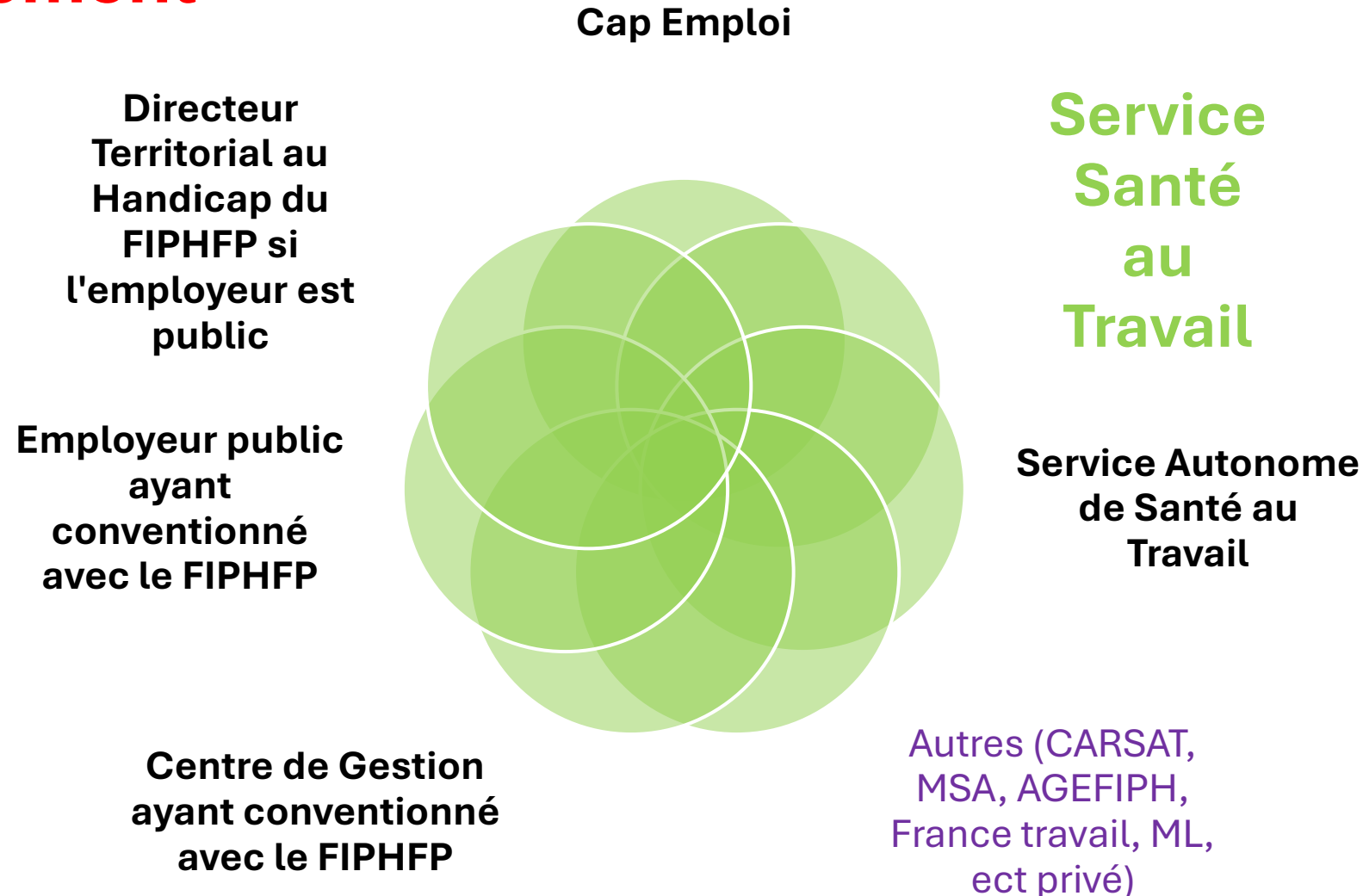
Réaffectation à la demande de l'agent ou de l'autorité sur un poste vacant de même grade

Reclassement statutaire pour raisons de santé sur un poste d'un autre grade

Les prescripteurs

Fiche de prescription
Mode transmission
sécurisé **RGPD**

Exclusivement



[https://portail-
empreintes-
ergonomiques.fr/](https://portail-empreintes-ergonomiques.fr/)

Bienvenue sur notre portail de dépôt de pièces.

Veillez utiliser le formulaire ci-dessous pour nous faire parvenir de façon sécurisée vos documents : nous reviendrons vers vous dans les plus brefs délais.

En cas de problème d'envoi, [contactez-nous](#)

Aucune information sensible ni pièce comme des titres de BEOTH ou des attestations médicales ou cv n'ont vocation à être déposés sur ce portail et seront détruits. Merci pour votre vigilance et compréhension.

Votre nom et prénom*

Raison sociale

Votre téléphone

Votre téléphone portable*

Votre e-mail*

Votre message*

* Champs obligatoires

Pièces jointes (formats acceptés : .jpg, .jpeg, .png, .pdf, .odt, .doc, .docx, .xlsx, .zip)

CHOISIR UN FICHIER

Aucun fichier choisi

CHOISIR UN FICHIER

Aucun fichier choisi

Vous souhaitez joindre davantage de fichier ou de pièces ? Cliquez sur le bouton +



☐ J'accepte que les données saisies dans ce formulaire soient utilisées pour me contacter dans le cadre de ma demande, et conformément aux mentions légales.

Envoyer

[Voir les C.G.U](#)

e Empreintes Ergonomiques
PORTAIL DE DÉPÔT

© 2025 Empreintes Ergonomiques - Mentions légales

3 conditions cumulatives



Le prescripteur est le garant de l'éligibilité de l'étude ergonomique

Notion de complexité / Exemples

Lié à la complexité de la situation de handicap au travail

- Polyhandicap
- Restrictions médicales multiples
- Evolutivité prévisible de la pathologie
- Variabilités des situations de travail
- Situations tendues ...

Lié à la nature de la recherche de solution

- **Taille et organisation** (absence existence d'un service dédié à la recherche de fournisseurs, de référent handicap, de responsable sécurité, AP, etc.)
- **Dépendance organisationnelle** du(des) poste(s) de travail
- **Dimension collective du travail** / environnement de travail (poste individuel ou collectif)
- / **Complexité technique** avec CDC complexe, de compétences techniques disponibles sur le marché des fournisseurs, **Adaptation d'un matériel vétuste ...)**

Process general

Médecin du travail convié à toutes les réunions s'il le souhaite – Informé au fil de l'eau- prediagnostic et rapport final transmis de façon sécurisée

Réception d'une fiche de prescription
Analyse de la conformité de la demande à réception fiche) – organisation

Réunion lancement
(Médecin, Employeur, N+1, référent handicap, Agent

Diagnostic global

Délimitation incapacités /environnement au regard des restrictions

Restitution intermédiaire

Co Définition CDC technico organisationnel recherche de solutions devis comparatifs

Propositions plan d'action concerté et consensuel

Co Délimitation des préconisations hauteurs financements (tableau de surcout)

Restitution Collective validation

Suivi assuré par le prescripteur

Solutions variées souvent cumulées : techniques, réorganisation spatiale, modification des horaires, des jours de télétravail, des tâches, tutorat, transmission des savoirs faire de prudence, aide mnémotechnique spécifique au poste, etc.

Etat du surcoût lié à la compensation du handicap pour les gros aménagements ou avec étude ergonomique

Organisme :

Agent :

Poste :

Solution (s) préconisée (s) pour compenser le handicap	Estimation des effets induits (en %)							Matériel retenu par la collectivité				
	Amélioration des conditions de travail (%)	Mise aux normes et réglementation (%)	Amélioration de la productivité (%)	Renouvellement du matériel (%)	Taux d'utilisation par d'autres agents (%)	Gain patrimonial (%)	Compensation du handicap (%)	Modèle	Fournisseur	Coût (HT) (a)	Part FIPHFP (b)	Part collectivité (a-b)
							100%				0,00	0,00
							100%				0,00	0,00
							100%				0,00	0,00
							100%				0,00	0,00
Montant total HT										0,00	0,00	0,00
Montant total TTC										0,00	0,00	0,00

Aménagement raisonnable « proportionnée »

2 piliers de l'obligation d'aménagement raisonnable :
principe de réalité & compréhension systémique de la
situation

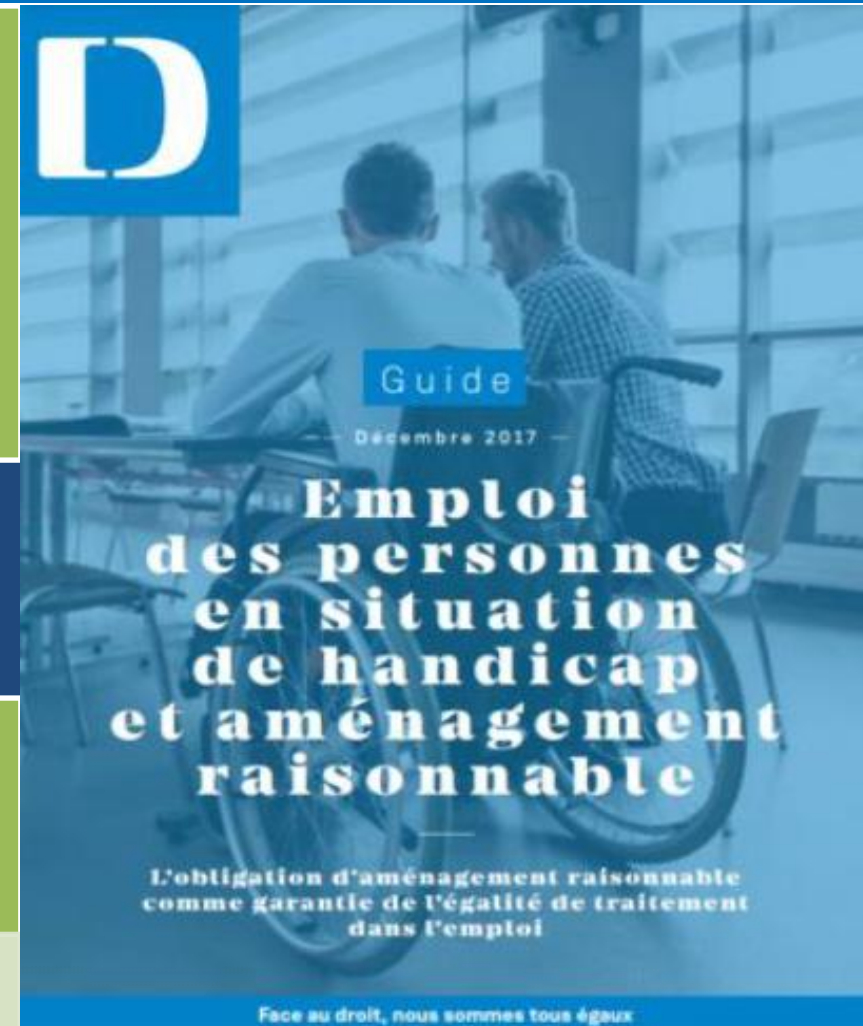


3 critères cumulatifs

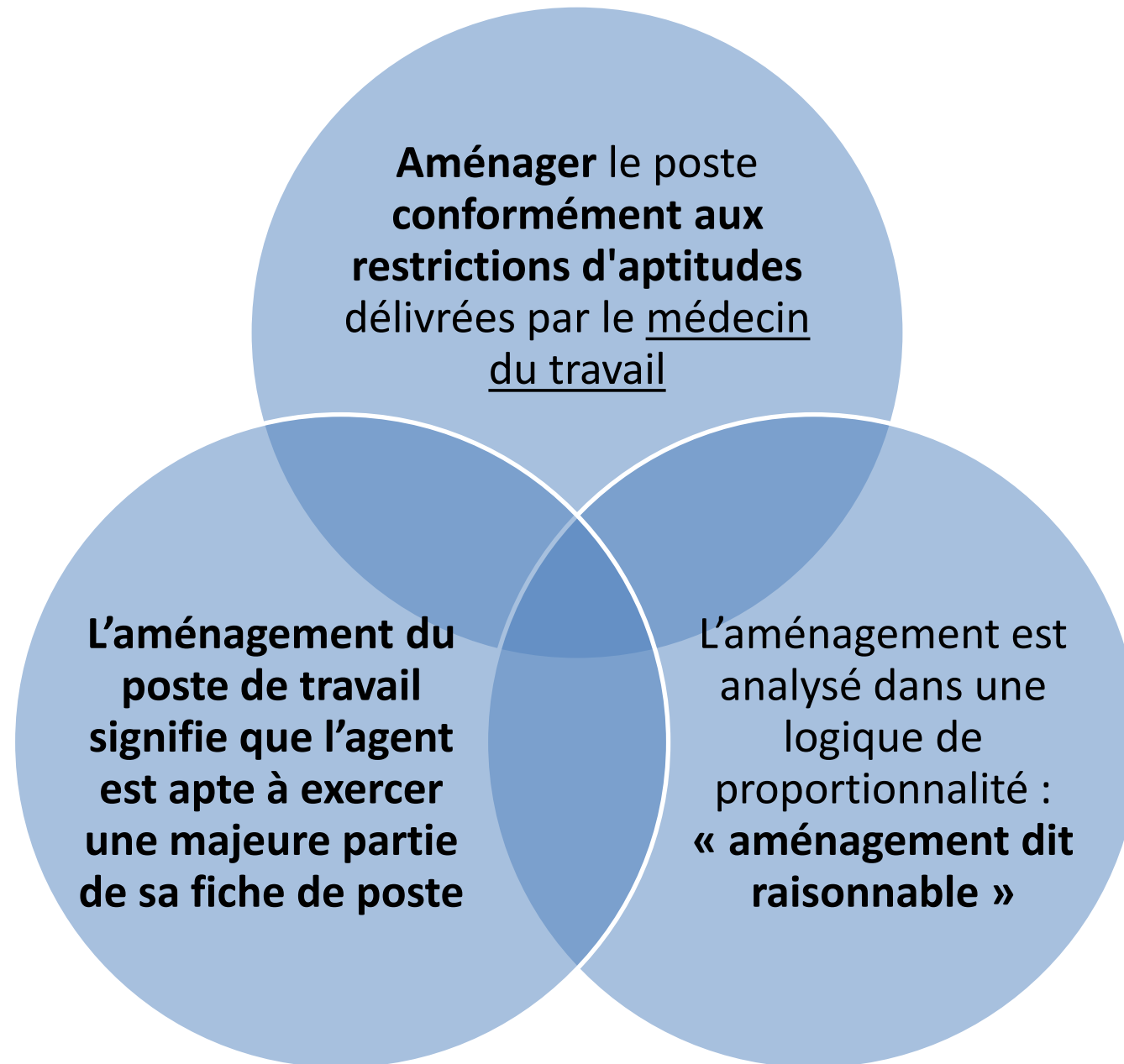
Coûts financiers et
autres que représente
l'aménagement

La taille et les
ressources propres de
l'établissement

La possibilité des aides
financières
(Convention FIPHFP)



3 IDEES CLES



Contacts Occitanie jusqu'au 31/12/2026

Cabinet ERGOTEC

- Retenu sur le lot couvrant les départements :

09 / **11** / 31 / 32 / 65 et 82

- Responsable : M. Franck ROUMIER - Tél : 06 81 91 04 34

E-mail : franck.roumier@ergotec.fr

- Mme Guylaine SIMON - Tél : 05 62 48 01 51

E-mail : guylaine.simon@ergotec.fr

En cotraitance avec :

- Le Cabinet ANTEIS : Mme Nathalie CHIOSI / Mme Aude JONVILLE ;
- Le Cabinet ARTEMESE : Mme Corinne ARGENTY / Mme Sophie COURTOIS ;
- Le Cabinet AH Conseil : M. Alban HUSSON.

Cabinet EMPREINTES ERGONOMIQUES

- Retenu sur le lot couvrant les départements :

12 / 30 / 34 / **46** / 48 / 66 et **81**

- Responsable : Mme Frédérique FRAIGNEAU

E-mail : f.fraigneau@empreintes-ergonomiques.fr

Tél : 0615049018

Equipe :

Mme Frédérique FRAIGNEAU
Mme Sophie FLORET
Mme SAPET MELANIE
M RAYNAL JEAN LUC

Les appuis spécifiques



L'Arieda

Les appuis spécifiques





Intervention ARI DA

Appui Spécifique
« handicap auditif »

Appuis Spécifiques

Un dispositif AGEFIPH



ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



La prestation vient en appui et complémentarité des missions d'accompagnement du conseiller à l'emploi ou de vos propres actions.

L'expert intervient pour :

- **évaluer les conséquences du handicap** de la personne au regard de son projet professionnel ou de son emploi,
- **identifier des solutions** concrètes et adaptées pour compenser le handicap,
- **faciliter**, si nécessaire, **la mise en œuvre** des solutions.

L'expert peut également proposer des actions destinées à **informer** et **sensibiliser** l'entourage professionnel de la personne sur les conséquences de sa situation de handicap et sur les moyens de la compenser.

Service maintien

CAP EMPLOI
Service qualité de vie au travail
Service prévention
Conseiller maintien en emploi
RH

Référent handicap



Médecin du travail

Service maintien

CAP EMPLOI
Service qualité de vie au travail
Service prévention
Conseiller maintien en emploi
RH

Référent handicap



Médecin du travail

Identification de :

- Un mal être au travail,
- Un besoin de compensation du handicap (aide technique, aide humaine)
- Des difficultés de communication en équipe

Apporte une expertise liée à la surdité :

- évaluation des conséquences du handicap
- identifier des solutions

Aides techniques



rogervoice

Aides Humaines



Aides Organisationnelles

Organisation des bureaux
Horaires de travail
Télétravail

Médiation



Informations
Sensibilisation



Bilan conseil

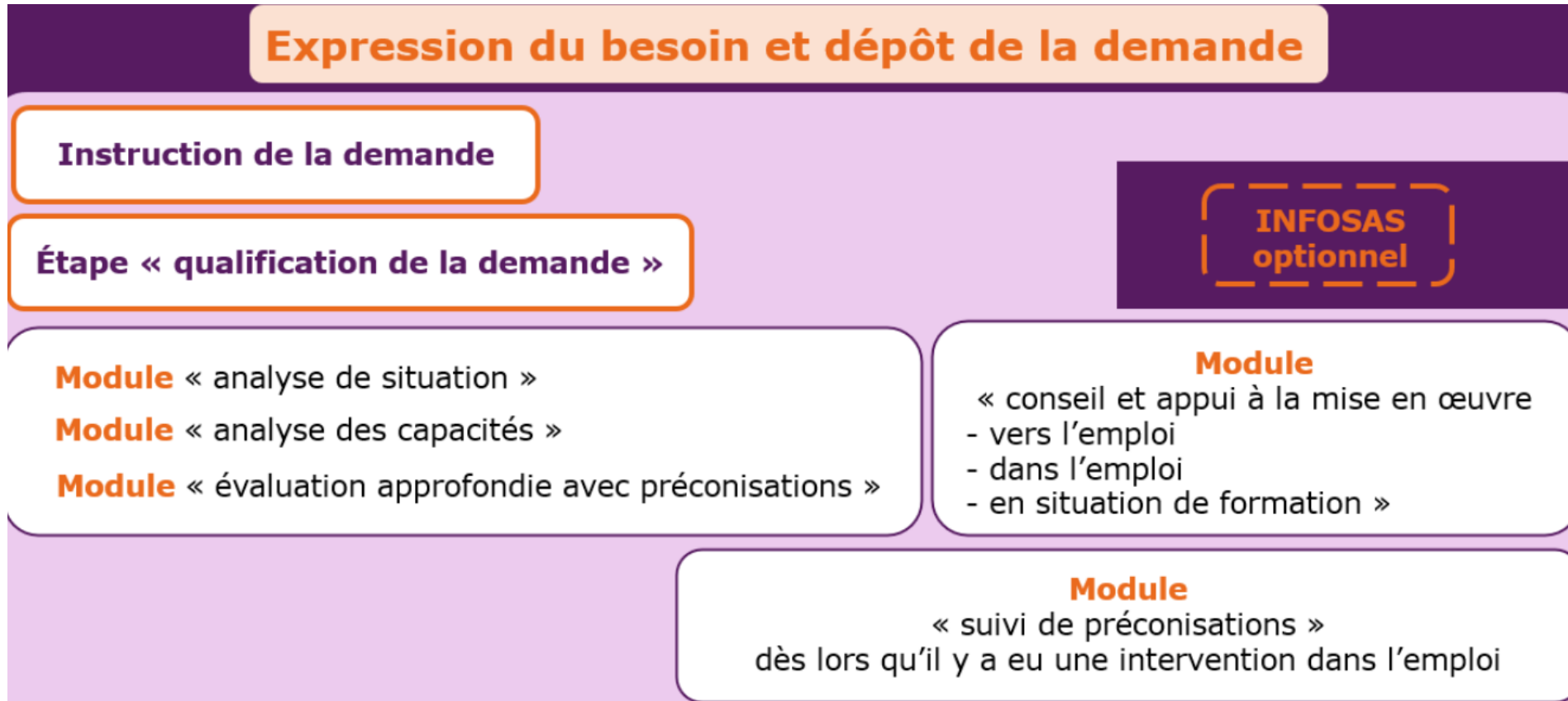


**Rencontre avec tous les acteurs pour que
les adaptations soient comprises,
acceptées, mises en place**



Contact : pas.halr@arieda.asso.fr

Les appuis spécifiques



Merci de votre attention

Annexe :

- Fiche de prescription actuelle





Conclusion

Conclusion



Votre avis nous intéresse: merci de consacrer dès à présent 1 mn à compléter le questionnaire d'évaluation de ce webinaire



<https://forms.gle/FkCsnk3xtVsnWz2eA>



Merci pour votre participation