



Journée Handi'Form

29 septembre 2026

Handi Pacte Normandie



Sommaire

Matin (9h30 – 12h30)

- 1) Les grandes familles de handicap
- 2) Les catégories administratives
- 3) Le réseau des acteurs
- 4) L'action du FIPHFP



Après-midi (14h – 17h)

1) Les outils de sensibilisation

2) Le rôle et les missions du Correspondant Handicap : fiche de poste, positionnement

3) Construire une politique Handicap et Emploi : créer, piloter, animer, communiquer...



1	Ville d'Avranches	Cindy BRIONNE
2	CROUS Normandie	Maïté MORAND-SEGAL
3	IFPRA	Coralie CUFFEL
4	CH Pont-Audemer	Amandine WEPIERRE
5	Syndicat Départemental d'Énergies du Calvados	Sabrina MARIAGE
6	Ville de Cherbourg	Alendra BIGARD
7	Ville de Cherbourg	Sandrine SYDONIE
8	SDIS 14	Pauline MASSON
9	Centre Hospitalier Durécu-Lavoisier	Gladys SERBOURDIN
10	Communauté d'agglomération Mont Saint-Michel – Normandie	Julie DUDOUIT
11	Ville d'Hérouville	Catherine LIENARD
12	Ministère de la Défense	Véronique PRIGENT
13	Ministère de la Défense	Léna BAZIN
14	Centre Hospitalier Eure-Seine – Hôpital d'Evreux-Vernon	Salah DAOUI
15	FHF	Sophie VOLATIER
16	Centre hospitalier Durécu Lavoisier	Axel SOUICI
17	Ville d'Ifs	Ludivine BOUNEMRI
18	Centre Hospitalier DURECU LAVOISIER	Mikhaël FATIH-PREVOST

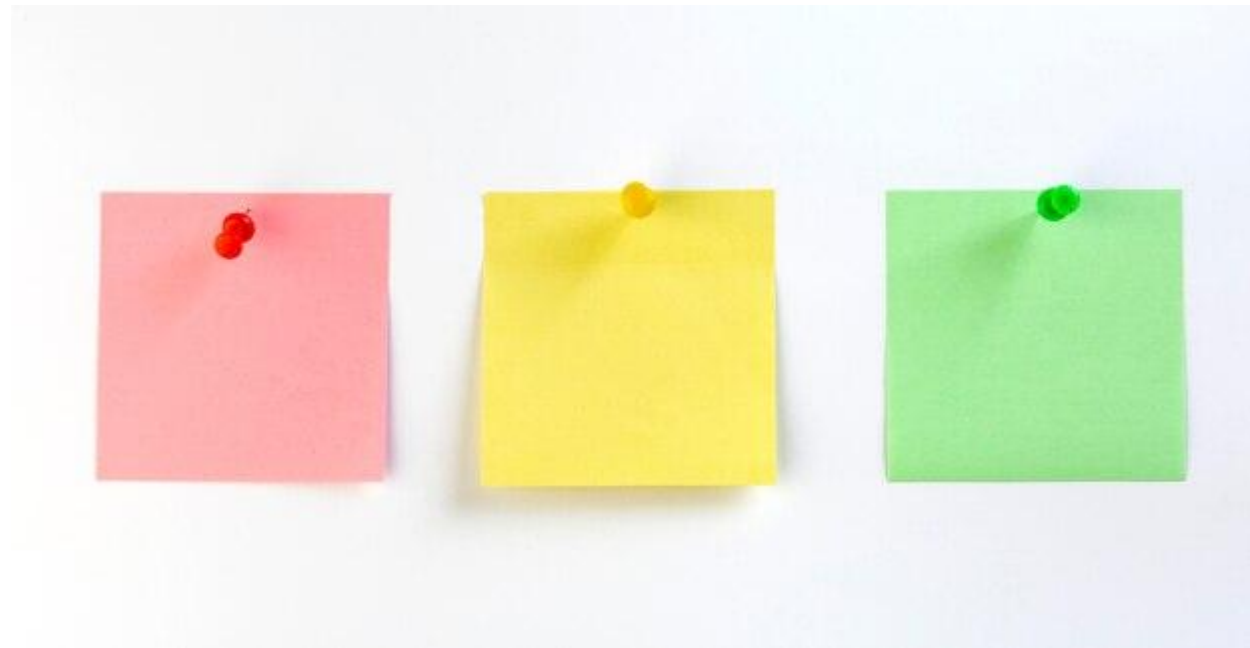


1) Les grandes familles de handicap

Dessine moi un handicap...



A quoi pensez-vous si je vous dit le mot 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^{ème} 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

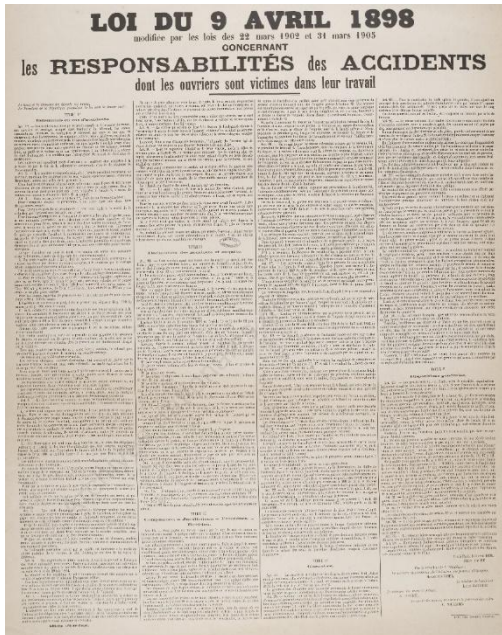




En 2024

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.



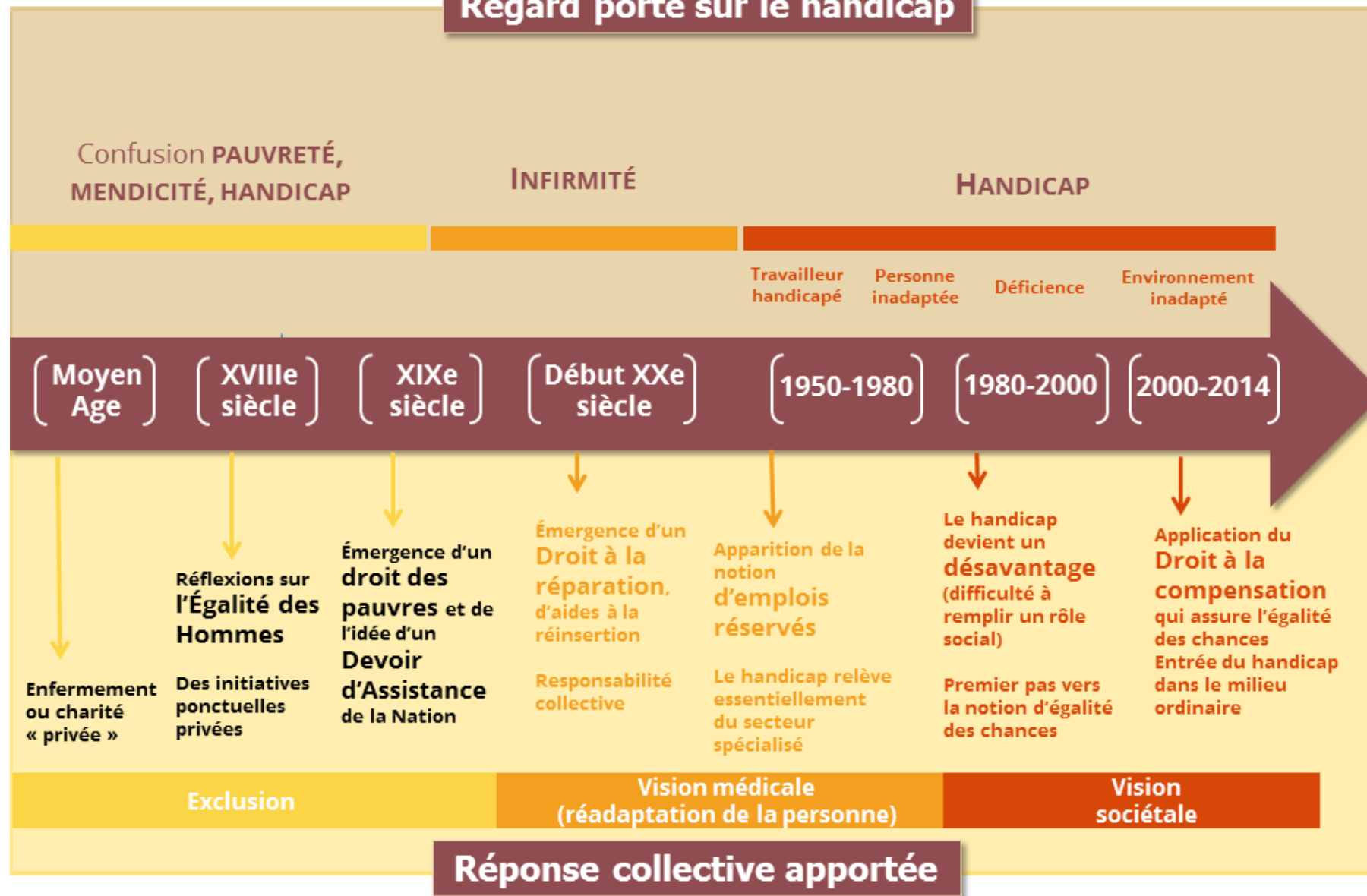


► Loi du 11 février 2005

- 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)



Regard porté sur le handicap

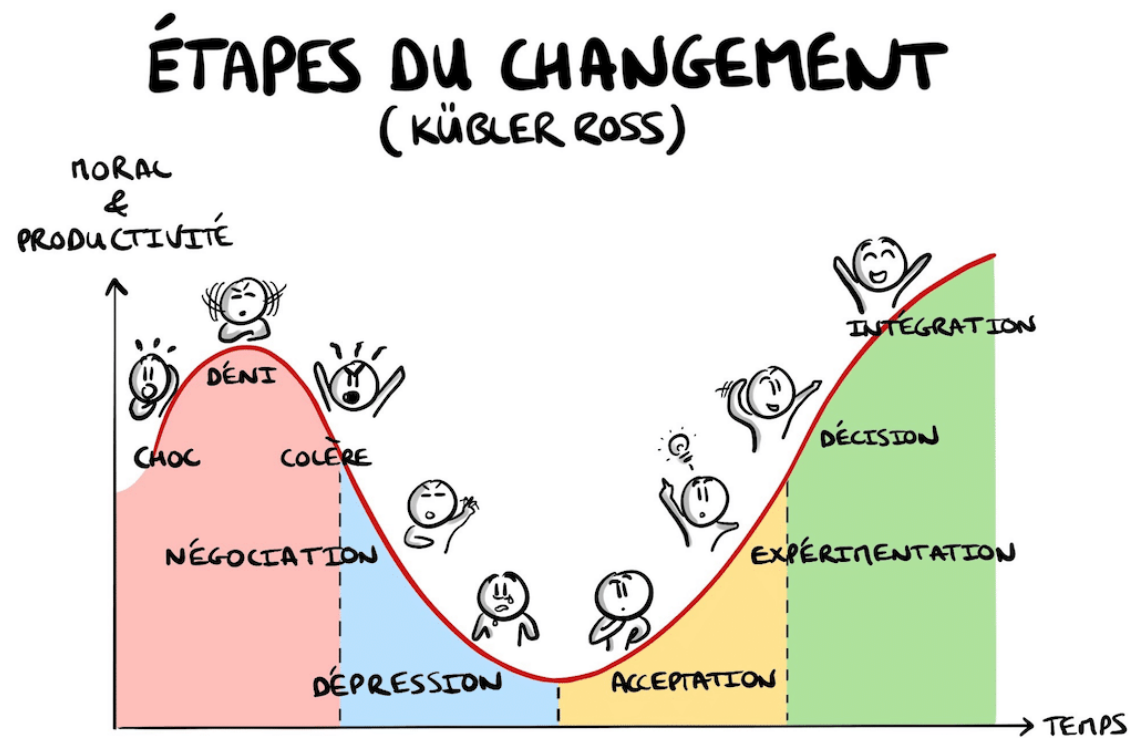


La notion de deuil

- ▶ 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)



@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...

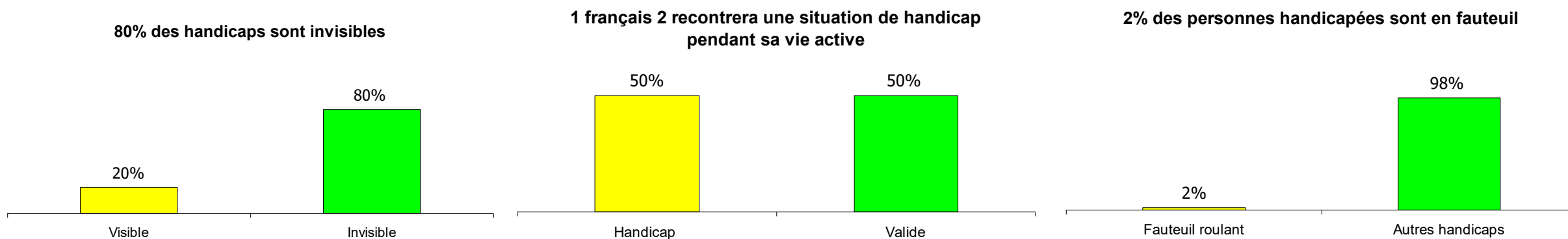
- ▶ Bégaiement
- ▶ Allergies
- ▶ Séquelles esthétiques
- ▶ Obésité
- ▶ Très grande/petite taille



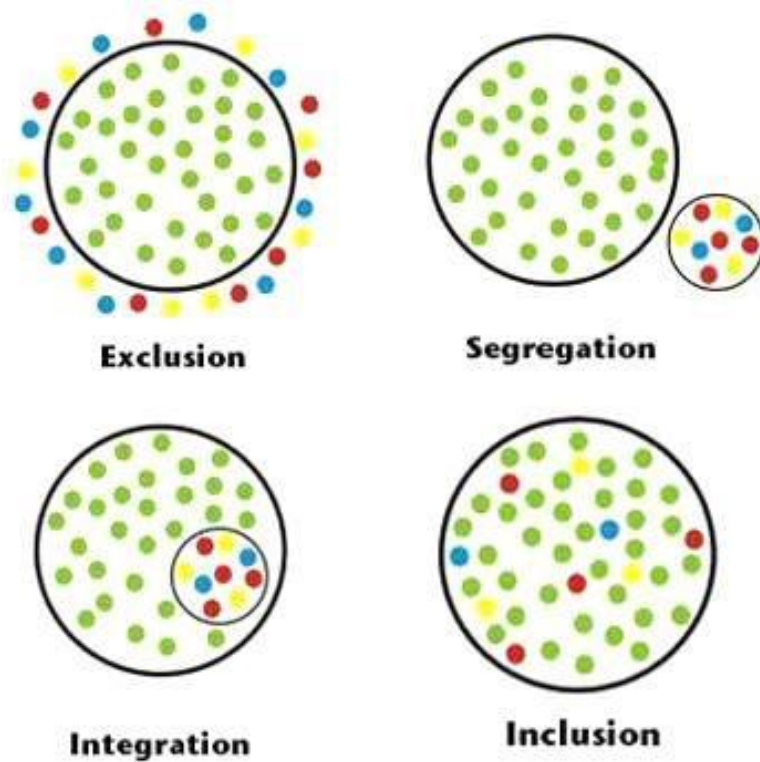


Quelques chiffres

- ▶ 2,4 millions de français de 15 à 64 ans ont une reconnaissance administrative du handicap
- ▶ 12 millions de français déclarent avoir un problème de santé durable



Handébat...





2) Les catégories administratives

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 ».

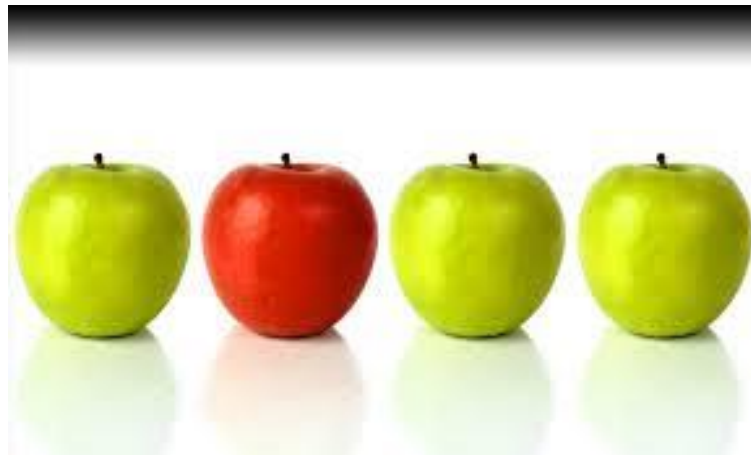


Les catégories administratives

- ▶ 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)).



Zoom sur la reconnaissance par la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)

- ▶ La personne doit constituer un dossier administratif complété par un avis médical.
- ▶ Il appartient aux personnes concernées de faire la demande auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées où siège la CDAPH.
- ▶ La reconnaissance est temporaire ou définitive.
- ▶ Le statut de TH par la CDAPH n'ouvre droit à aucune pension, allocation, rente...
- ▶ Les délais varient...



Le dossier MDPH

► Tutoriel (22')

<https://www.handireseaux38.fr/tuto-comment-remplir-le-dossier-mdph/>

► Cerfa

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19993>

► Capsule RQTH de l'ANFH Normandie (3')

<https://www.anfh.fr/basse-normandie/mes-outils-en-ligne/capsule-rqth-un-atout-pour-vous>

cerfa N°15692*01

DEMANDE À LA MDPH

Article R 146-25 du code de l'action sociale et des familles
La MDPH, c'est la Maison départementale des personnes handicapées.
Elle étudie votre situation pour répondre aux besoins liés à votre handicap.
Ce formulaire sera déployé progressivement sur le territoire national entre le 1^{er} septembre 2017 et le 1^{er} mai 2019.
À cette date, il se substituera définitivement au formulaire Cerfa 15786*01.

Normandie
Département de la Manche
Maison Départementale des Personnes Handicapées

À qui s'adresse ce formulaire ?

Ce formulaire s'adresse à la personne présentant un handicap.

Si la personne concernée a moins de 18 ans, ses parents sont invités à répondre pour elle.
Si la personne de plus de 18 ans a une mesure de protection, son tuteur répond avec elle ou son curateur l'accompagne dans sa demande.

Pour obtenir de l'aide pour remplir ce formulaire, vous pouvez vous adresser à l'accueil de la MDPH.

**Vous allez expliquer à la MDPH votre situation, vos besoins, vos projets et vos attentes.
En fonction des conditions prévues par la réglementation, vous pourrez peut-être bénéficier des droits suivants :**

Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) voire un de ses compléments	Renouvellement d'allocation compensatrice (ACTP ou ACFP)
Allocation aux adultes handicapés (AAH) voire un de ses compléments	Projet personnalisé de scolarisation – parcours et aides à la scolarisation
Carte mobilité inclusion (anciennes cartes d'invalidité, de priorité et de stationnement pour personnes handicapées)	Orientation professionnelle et/ou formation professionnelle
Orienté vers un établissement ou service médico-social (ESMS) enfants/adultes	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
Prestation de compensation du handicap (PCH)	Affiliation gratuite à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF)

Que dois-je remplir ?

C'est ma première demande à la MDPH Ma situation médicale, administrative, familiale ou mon projet a changé Je souhaite une réévaluation de ma situation et/ou une révision de mes droits	Remplissez tout le formulaire pour exprimer l'ensemble de vos besoins. Vous avez aussi la possibilité de préciser les droits et prestations que vous souhaitez demander en remplissant la partie E
Je souhaite le renouvellement de mes droits à l'identique car j'estime que ma situation n'a pas changé	Remplissez les parties A et E. Vous avez aussi la possibilité de remplir tout le formulaire
Votre aidant familial (la personne qui s'occupe de vous au quotidien) souhaite exprimer sa situation et ses besoins	Votre aidant familial peut remplir la partie F

Vous avez déjà un dossier à la MDPH ?

Oui Dans quel département : N° de dossier :

Handébat...



Pourquoi se faire reconnaître Travailleur Handicapé ?

Comment aborder le handicap en entretien individuel ?





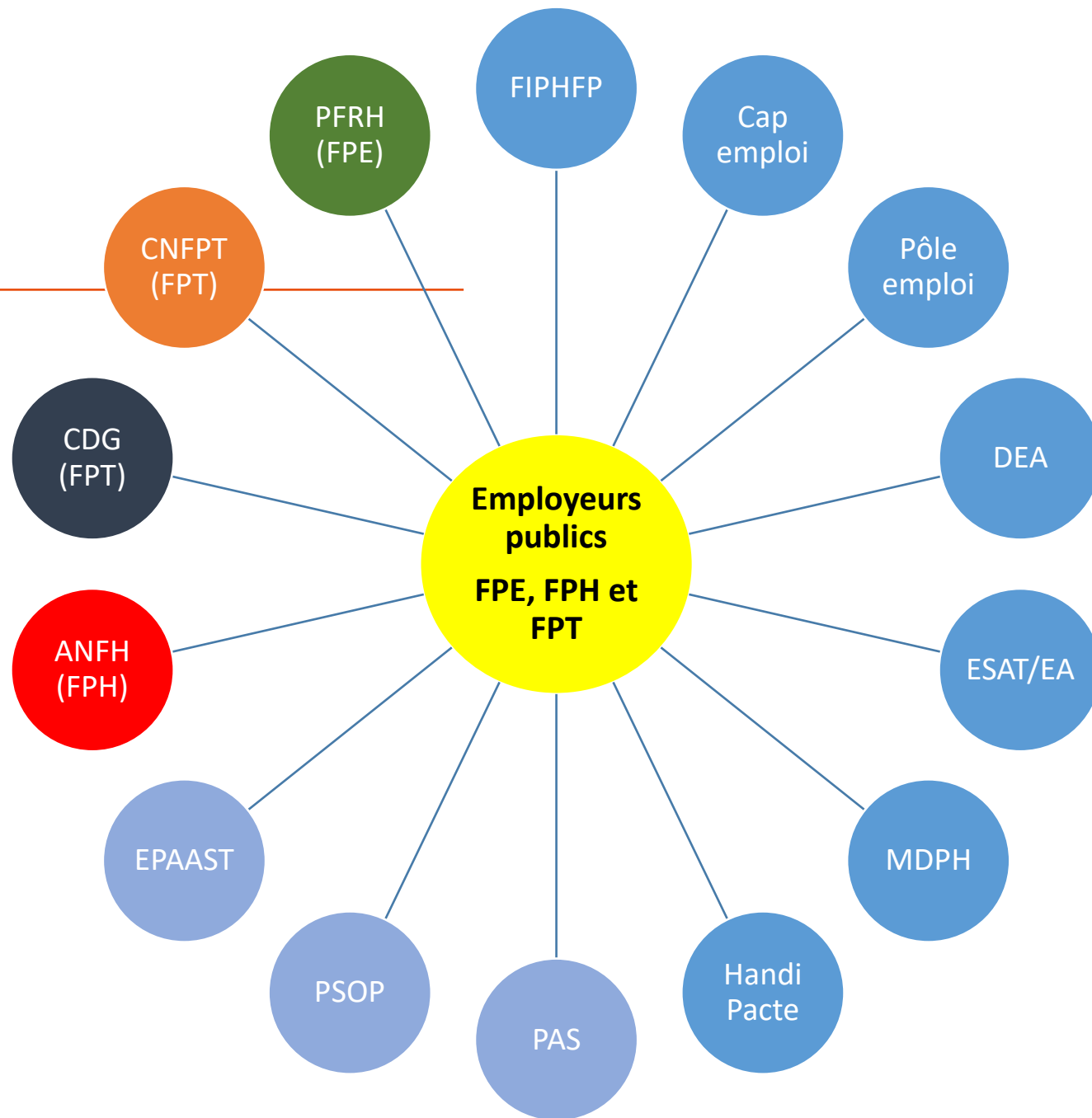
Pourquoi être reconnu travailleur handicapé ?

- ▶ 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.
- ▶ Les aides du Cap emploi pour le maintien dans l'emploi (transport, appareillage, aménagement de poste...).
- ▶ 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 anticipée.
- ▶ La prise en compte du handicap dans son évolution de carrière.





3) Le réseau des acteurs



La Maison Départementale des Personnes Handicapées

- ▶ La loi du 11 février 2005 instaure le principe d'un lieu unique destiné à faciliter les démarches des PH.
- ▶ Dans chaque département, une MDPH (ou MDA) est créée et offre un accès unique aux droits et prestations prévus pour les PH.
- ▶ La MDPH assure une mission d'accueil, d'accompagnement et de conseil des PH et de leur familles.



<https://mdphenligne.cnsa.fr/>

<https://www.calvados.fr/mdph>

- ▶ Baromètre MDPH de la CNSA : <https://www.cnsa.fr/vous-etes-une-personne-handicapee-ou-un-proche/barometre-des-maisons-departementales-des-personnes-handicapees>

La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées



- ▶ La CDAPH remplace la CDES (PH de moins de 20 ans) et la COTOREP (PH adultes de plus de 20 ans).
- ▶ La CDAPH prend des décisions relatives à l'ensemble des droits de la PH, notamment en matière de prestations et d'orientations dont la RQTH.
- ▶ Elle se base sur l'évaluation réalisée par l'équipe pluridisciplinaire.





Les Esat

- ▶ Les Établissements de Service et d'Aide par le Travail sont des établissements médico-sociaux qui offrent aux personnes handicapées des activités productives associées à des soutiens sociaux, éducatifs, médicaux et psychologiques.
- ▶ La personne handicapée accueillie en ESAT n'a pas le statut de salarié soumis au Code du travail, ne bénéficie pas d'un contrat de travail et ne peut faire l'objet d'un licenciement.
- ▶ Cependant, elle doit signer, avec l'ESAT, un contrat de soutien et d'aide par le travail.
- ▶ Réforme en cours...





Les Entreprises Adaptées

- ▶ Les Entreprises Adaptées sont des entreprises employant au moins 50% à 80% de travailleurs handicapés qui peuvent exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités.
- ▶ Leur niveau de « recrutement » est supérieur à celui des ESAT.
- ▶ Les travailleurs handicapés dans les Entreprises Adaptées ont le statut de salarié.
- ▶ La rémunération en Entreprise Adaptée est au moins égale au SMIC.
- ▶ Les Entreprises Adaptées sont sous la tutelle du Ministère du Travail.
- ▶ Nouvelle offre de services depuis 2019 : CDD tremplin et EATT.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1653>

Esat et EA en Normandie



130 établissements dont 83 ESAT et 47 Entreprises Adaptées

<http://www.handeco.org/>

<http://www.gienormhandi.fr/>



Les Etablissements et Service de Réadaptation Professionnelle



- ▶ Seul dispositif de formation longue durée (souvent supérieure à un an), spécifiquement dédié aux personnes en situation de handicap, les Etablissements et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) ont pour mission de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle des travailleurs handicapés.
- ▶ Ils ont pour vocation d'assurer une formation qualifiante par le biais d'acquisition de nouvelles compétences professionnelles, en alliant un suivi médical, psychologique et social de la personne – avec la présence au sein des centres de personnels tels que médecins, kinésithérapeutes, ergonomes, psychologues, assistants de service social, selon les besoins et les déficiences des stagiaires.

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

Les Cap Emploi



- ▶ Cap emploi est un réseau national de placement spécialisés assurant une mission de service public, inscrits dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédiés à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.
- ▶ Présents dans chaque département, les conseillers Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi.
- ▶ Ce service est financé par l'Agefiph, le FIPHFP et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.



Cap Emploi



► Accompagnement vers l'emploi :

- informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail,
- accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable.

► Accompagnement dans l'emploi :

- informer conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue du maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle,
- accompagner les salariés/agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé.

<https://www.cheops-normandie.com/nos-cap-emploi/>



France travail



- Dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, les agences France Travail ont créé des Teams Handicap en associant des conseillers Cap Emploi.



Emploi accompagné



- ▶ Dispositif issu de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (article 52), l'emploi accompagné vise à permettre :
 - A des personnes très éloignées du monde du travail de s'insérer professionnellement et surtout de se maintenir durablement dans leur emploi, en milieu ordinaire.
 - Ou à des personnes déjà en emploi mais en risque de désinsertion professionnelle d'être maintenues en emploi.
- ▶ Le dispositif d'emploi accompagné comporte à la fois un accompagnement médico-social de la personne en situation de handicap et un soutien professionnel par un acteur externe (conseiller en emploi accompagné / jobcoach) pour favoriser son l'insertion professionnelle.

<https://www.emploi-accompagne-normandie.fr/>



AS (Appuis Spécifiques)

- ▶ Les Appui Spécifiques ont pour objectif de fournir une expertise sur un handicap spécifique et ce dans le cadre d'un projet d'insertion professionnelle ou de maintien dans l'emploi, permettant de répondre à des besoins en lien avec la déficience de la personne.
- ▶ Les AS concernent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation spécifiques et sont applicables à 5 grandes familles de handicap :

Handicap auditif (HA)

Handicap moteur et maladie chronique invalidante (HMo/MCI)

Handicap visuel (HV)

Handicap psychique (HP)

Des troubles du neurodéveloppement (TND) (incluant les conséquences des troubles cognitifs, des troubles du spectre autistique, du handicap mental et de l'épilepsie)

Dorénavant la prescription des Appuis Spécifiques se fait sur une plateforme dématérialisée :

<https://aides-financieres.agefiph.fr/professionnels/s/login/>



D'autres opérateurs non spécialistes



- ▶ L'ANFH (Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier)
- ▶ Le CNFPT (Centre National de la Fonction Publique Territoriale)
- ▶ Les CDG (Centres De Gestion de la Fonction Publique Territoriale)
- ▶ La PFRH (Plate-Forme Ressources Humaines de la Préfecture)

Outils



Edition Juin 2026



SOMMAIRE

INSTITUTIONNELS

FIPHFP

PFRH

PRITH

CDG

MDPH

RHM

SOUS-TRAITANCE

ESAT

Entreprises Adaptées

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Cap emploi (maintien)

Comète

Médecine du travail

FORMATION

ANFH

CNFPT

CFA

ESRP

Universités

RECRUTEMENT

Cap emploi (insertion)

France Travail

Missions locales

EXPERTISES COMPLÉMENTAIRES

Etude ergonomique

Appuis spécifiques

Emploi accompagné

ALFEPH

Ressource handicap formation



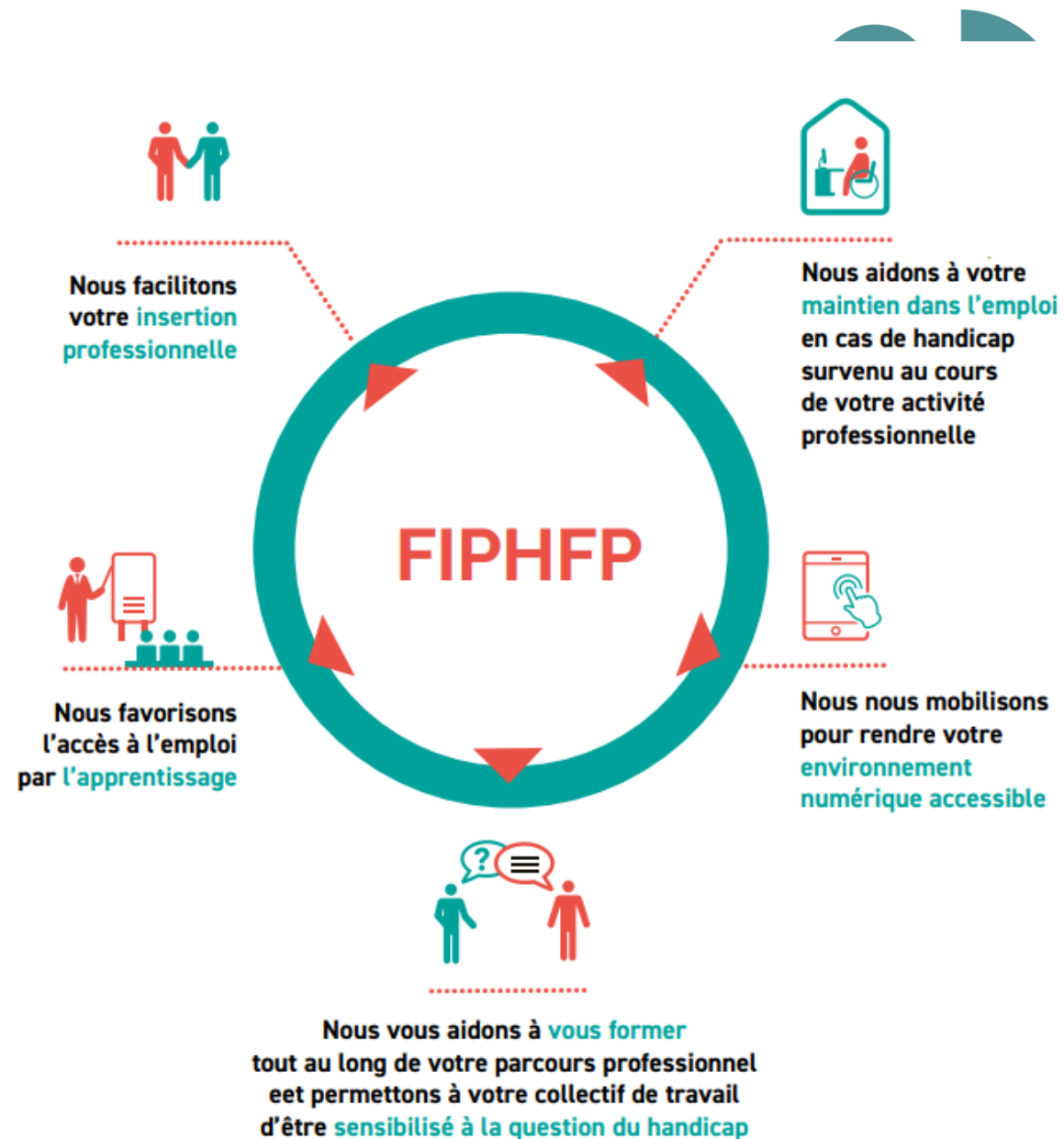
4) L'action du FIPHFP

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

Le FIPHFP : ses missions

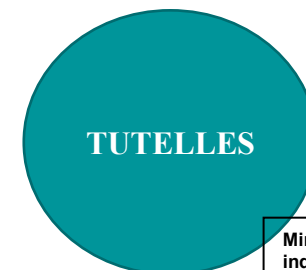
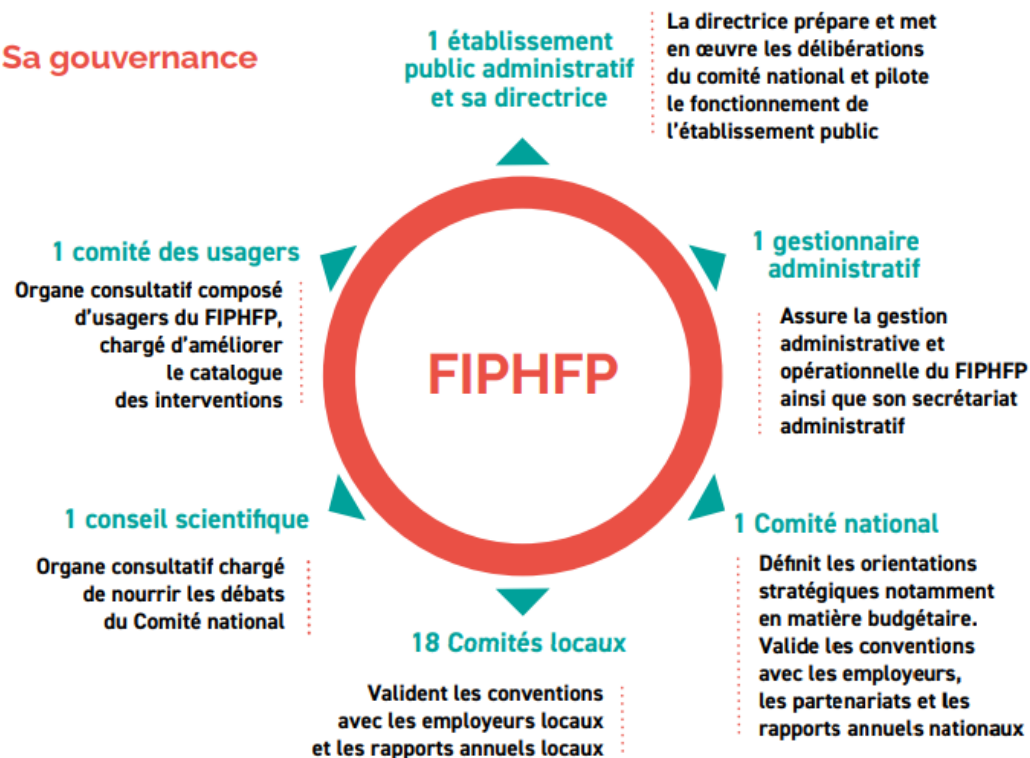
Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, le champ d'intervention du FIPHFP s'articule autour de 5 missions principales.

Il s'agit donc principalement d'accompagner les personnes en situation de handicap (PSH) vers l'emploi public et/ou de les aider à conserver un emploi en compensant les conséquences de leur handicap.



Le FIPHFP : son organisation

Sa gouvernance



Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, chargé des Comptes publics
Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques
Ministère de l'Intérieur et des outre-mer
Ministère de la Santé et de la Prévention
Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées

Le FIPHFP : le Comité national, organe délibérant

Décret n°2020-420 du 9 avril 2020 et décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret 2006-501 du 3 mai 2006

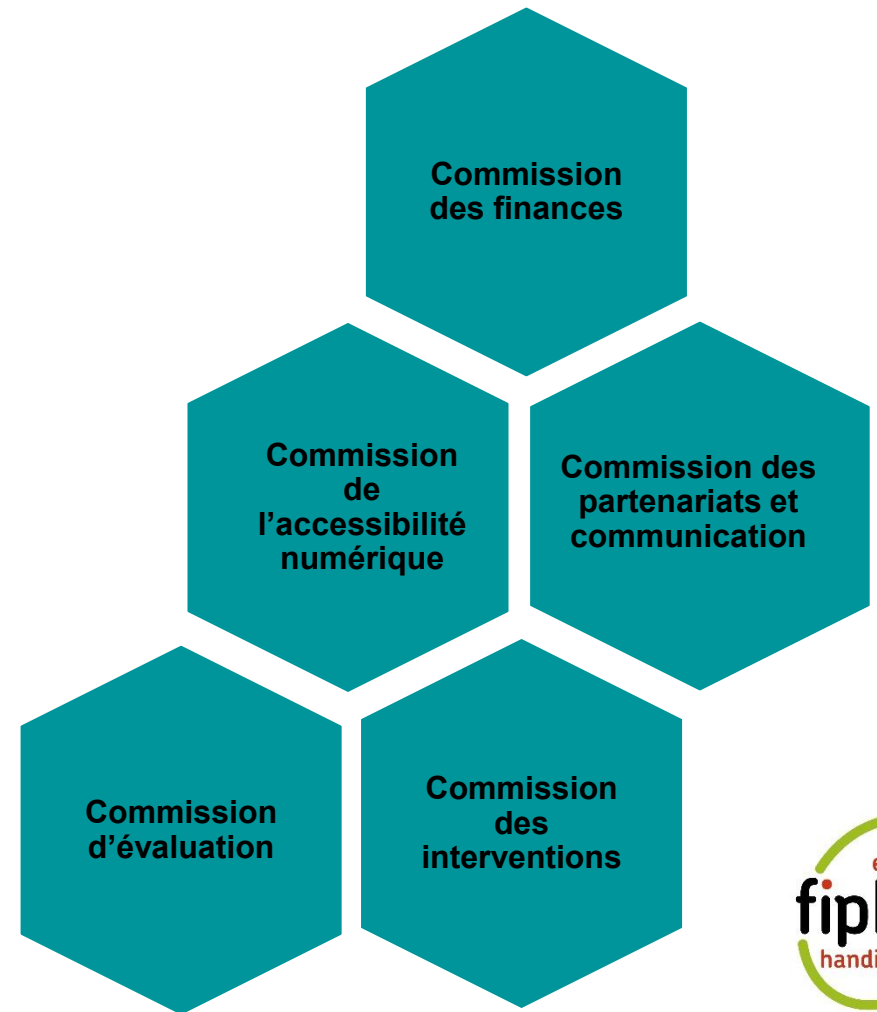
Le Comité national est doté de **cinq commissions** dont le rôle est de :

- préparer les décisions du Comité national ;
- élaborer des propositions qui seront présentées au Comité national pour être soumises au vote.

Chaque proposition peut faire l'objet d'un vote dont les conditions sont identiques à celles des délibérations du Comité national.

Les commissions peuvent décider de différer la présentation au Comité national d'un sujet prévu dans leur ordre du jour.

Les commissions sont des relais des comités locaux auprès du Comité national.



Le FIPHFP : les autorités de tutelle

Loi du 11 février 2005

art. 36

« Il est créé un fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, **géré par un établissement public placé sous la tutelle de l'Etat.** »

Décret du 3 mai 2006

art. 19

« L'établissement est placé sous la tutelle des ministres chargés de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale, de la fonction publique hospitalière et du budget. »

Ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique, chargé des Comptes publics

Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques

Ministère de l'Intérieur et des outre-mer

Ministère de la Santé et de la Prévention

Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées

Un contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au Comité national du FIPHFP



Le FIPHFP : les comités locaux

Décret n°2016-783 du 10 juin 2016 modifiant le décret 2006-501 du 3 mai 2006

Il est institué, dans chaque région, un comité local composé comme suit :

- Des membres **représentant les personnels**, à raison d'un membre proposé par chacune des organisations syndicales représentées au Conseil commun de la fonction publique ;
- Des membres **représentant les employeurs de la fonction publique de l'Etat** dont le préfet de région ou son représentant **et de la fonction publique hospitalière ainsi que des membres représentant les employeurs de la fonction publique territoriale** proposés par les représentants des employeurs siégeant au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, en nombre égal à celui des membres représentant les personnels ;
- Des membres **représentant les associations ou organismes regroupant des personnes handicapées**, à raison d'un nombre de représentants égal à la moitié du nombre de membres représentant les personnels, arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur, sur proposition du conseil départemental de la citoyenneté et de l'autonomie du département où se situe le chef-lieu de région.

Le préfet de région ou son représentant assure la présidence du comité local. Il nomme, par arrêté, les membres du comité local. Pour chacun des membres du comité, il est nommé un suppléant dans les mêmes conditions que les membres titulaires.

Assistent sans voix délibérative aux séances du comité trois personnes désignées par arrêté du préfet de région en raison de leurs compétences dans le domaine du handicap.

Le directeur régional des finances publiques ou son représentant et un représentant du gestionnaire administratif du Fonds dans la région assistent, sans voix délibérative, aux séances du comité.



Le FIPHFP : les comités locaux

Décret 2006-501 du 3 mai 2006

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

Les comités locaux développent une connaissance des problématiques locales dans le domaine du handicap qui enrichit la compétence et l'expertise du FIPHFP et leurs délibérations portent sur :

- les priorités du Fonds au niveau régional, dans le respect des orientations définies par le Comité national
- les décisions de financement des projets devant être réalisés dans la région concernée ;
- l'utilisation des crédits qui lui ont été alloués par le Comité national ;
- un rapport annuel.

Rappel : la contribution FIPHFP



► La contribution par travailleur handicapé manquant :

400 fois le SMIC horaire de 20 à 249 salariés = $12,31 \text{ €} \times 400 = 4\,924 \text{ €}$

500 fois le SMIC horaire de 250 à 749 salariés = $12,31 \text{ €} \times 500 = 6\,155 \text{ €}$

600 fois le SMIC horaire au delà de 750 salariés = $12,31 \text{ €} \times 600 = 7\,386 \text{ €}$



Le FIPHFP : ses principes d'intervention

- Intervenir en complément des dispositifs de droit commun et faciliter les passages entre les dispositifs en assurant un **continuum de parcours** (articulation entre les acteurs de l'orientation, de l'insertion et du maintien);
- Garantir à tout agent de la Fonction publique un **accompagnement** dans la compensation du handicap sur **l'ensemble de sa carrière** lui permettant d'évoluer dans sa vie professionnelle sans discrimination ;
- **Porter les enjeux au plus près des territoires et des employeurs publics** en animant le réseau des acteurs locaux pour faire partager les bonnes pratiques et renforcer la fluidité entre ces derniers ;
- Veiller à une **structuration de la politique handicap** et un portage pérenne de celle-ci auprès des employeurs publics, en **privilégiant le conventionnement** avec ces derniers.
- **Impliquer l'employeur public dans la prise en compte des attentes des PSH de sa structure et le rendre acteur de sa politique handicap**. C'est l'employeur public qui entre en relation avec le FIPHFP. Ce dernier ne traite pas de demandes directes réalisées par des agents en situation de handicap. L'absence ou le refus de prise en charge par le FIPHFP ne dispense pas l'employeur de son **obligation d'aménagement de poste** (Art. L 5213-6 du code du travail)

Données chiffrées



Normandie



6,51 %

Taux d'emploi direct

de personnes en situation de handicap dans
la Fonction publique (vs 6,09 % pour 2024)



4,95 %

dans la fonction publique
d'État
(vs 4,72 % pour 2024)



5,90 %

dans la fonction publique
hospitalière
(vs 5,44 % pour 2024)

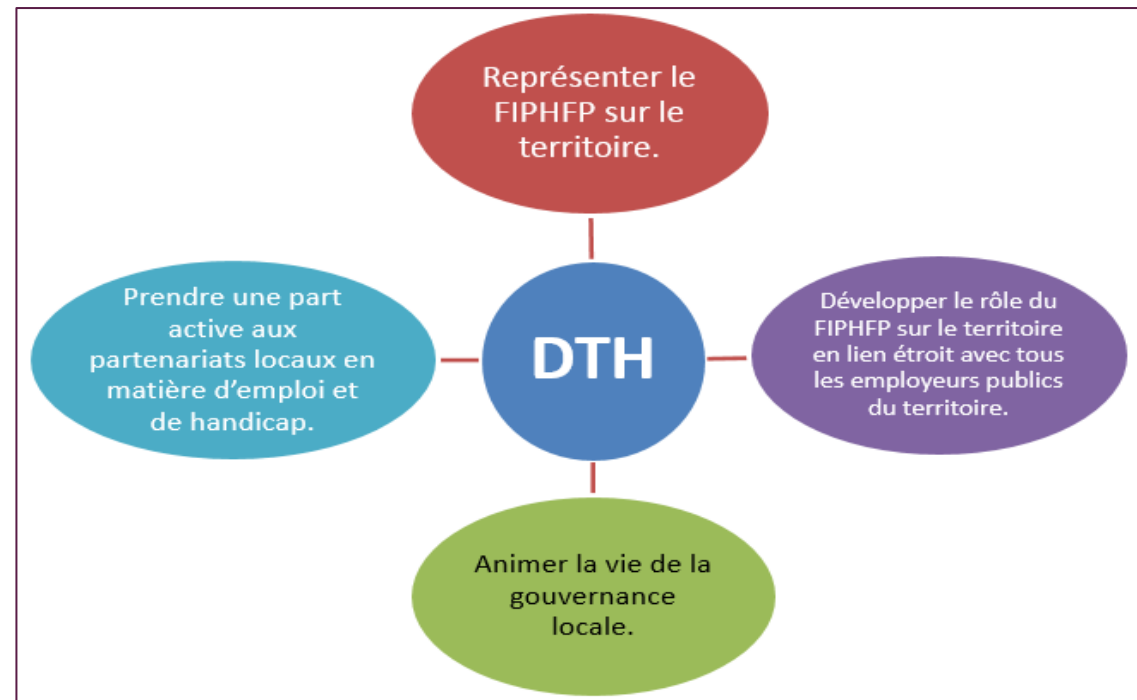


7,16 %

dans la fonction publique
territoriale
(vs 6,73 % pour 2024)

L'écosystème du FIPHFP : les DTH

Les Directions territoriales au handicap assurent la représentation du FIPHFP sur le territoire au plus près des employeurs publics, des référents handicap et des agents en situation de handicap. Ils sont accompagnés dans leurs missions par un dispositif expert : le Handi-Pacte.

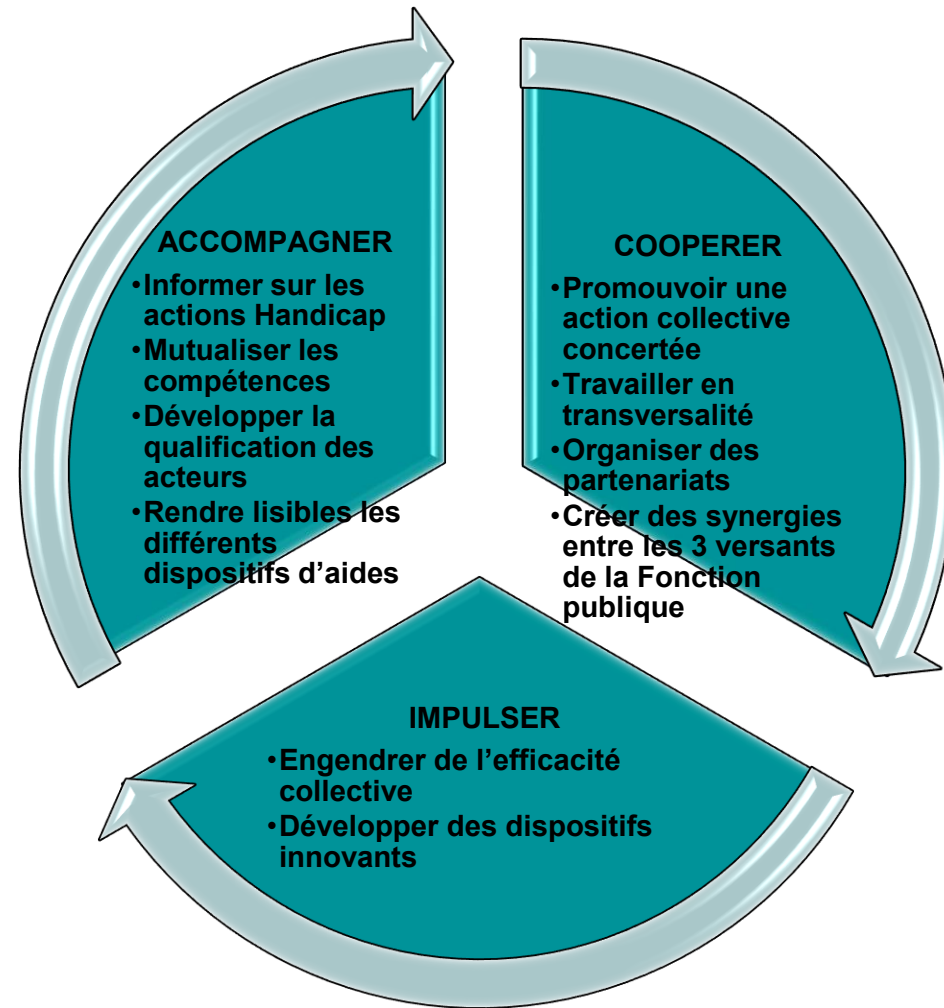


Piloter l'activité territoriale du FIPHFP

Prendre part à la vie du FIPHFP
(contribution aux réflexions / participation aux séminaires)

L'écosystème du FIPHFP : le Handi-Pacte

Dès sa création, le FIPHFP a doté chaque région d'un dispositif d'animation et de développement des partenariats régionaux permettant de mobiliser les ressources nécessaires à la mise en œuvre d'une politique publique régionale d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.



Les autres partenariats



AGEFIPH
(convention de
coopération)

CNFPT
(formation)

FHF
(Fédération
hospitalière de
France)

ANFH
(formation FPH)

CHEOPS
(formation des
conseillers)

FAGERH

AMUE
(accessibilité
numérique)

DINUM
(accessibilité
numérique)

**CHAIRE
HANDICAP
UPEC**
(partenariat de
recherche)

EHESP
(partenariat de
recherche)

France Universités
(partenariat
stratégique)

Financements directs mobilisables de deux manières



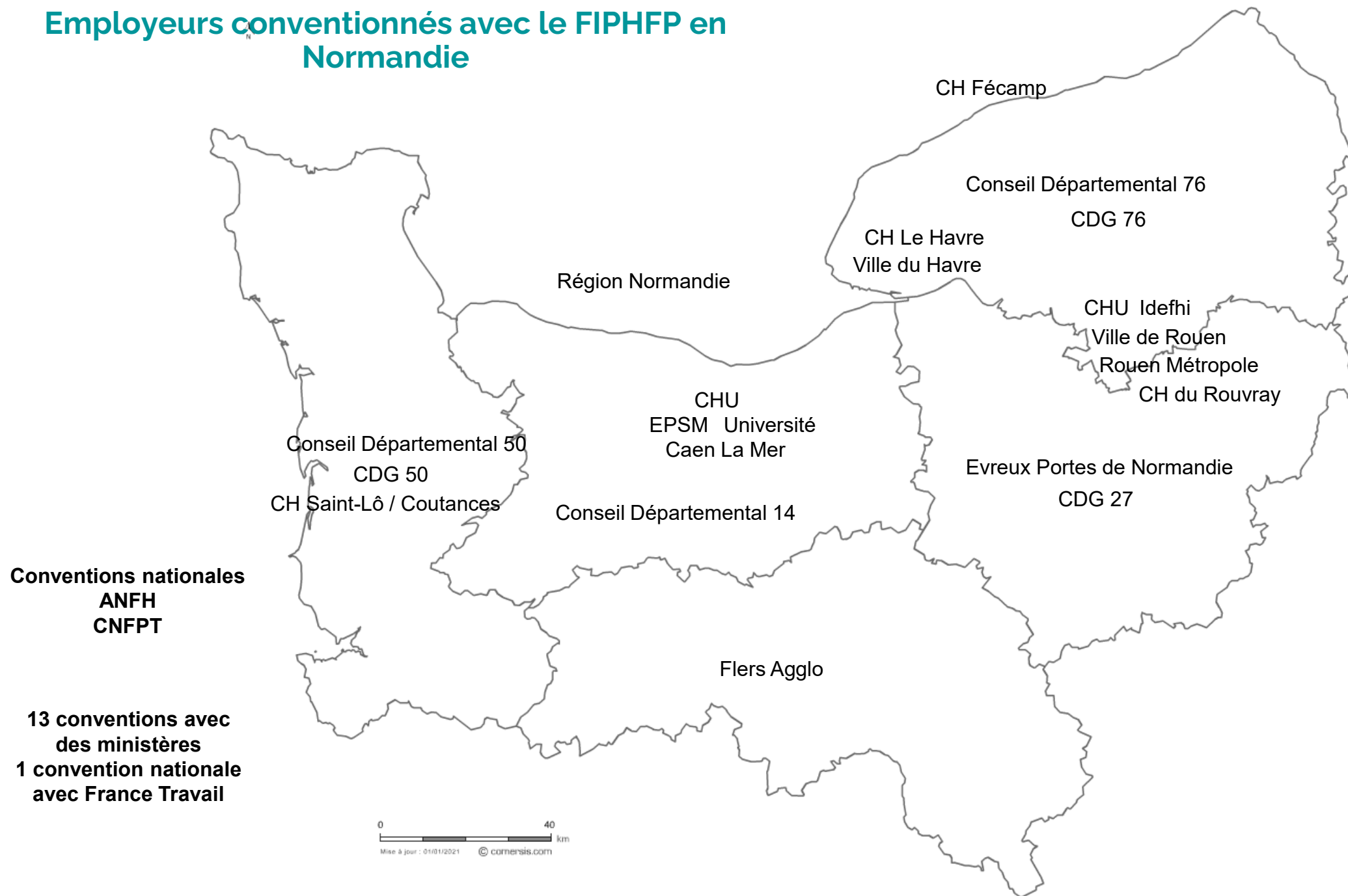
► Via la plateforme en ligne PEPS de la CDC, ouverte à l'ensemble des employeurs publics (plafond 40 K/an)
Quelle que soit leur taille dès lors où ils n'ont pas de convention employeur.

► Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP : le conventionnement avec l'employeur public afin de structurer une politique handicap et emploi visible, cohérente et pérenne

- Pour les employeurs de plus de 500 ETP
- Engagements quadriennaux de recrutements et de maintiens en emploi
- Co-construction avec les partenaires sociaux
- Forfait « primo-convention » à hauteur de 10K€



Employeurs conventionnés avec le FIPHFP en Normandie



Les demandes ponctuelles

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

10 capsules vidéo

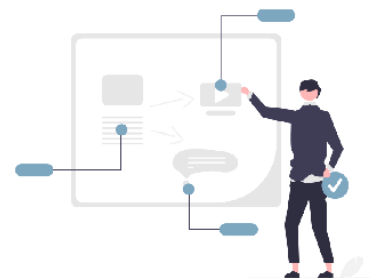
<https://www.youtube.com/playlist?list=PLZOO21aL4Lebhdwc9-KSbk0MwSHa0h8VC>

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

19 janvier 2022

Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHPF



Date de dernière modification : 19 janvier 2022

Page 1 sur 24



Le catalogue des 32 aides du FIPHFP



<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-services/les-aides-financieres-ponctuelles>



Précisions

Sur le catalogue des précisions sont apportées sur :

1. Qui peut en bénéficier ?
2. Le contenu
3. Quel montant ?
4. Les règles de cumul
5. Les conditions de renouvellement





Les pièces justificatives :

- 1/ Document justifiant le handicap de l'agent (voir Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP)
- 2/ Document permettant de justifier la présence à l'effectif de l'agent
- 3/ Document permettant de justifier le type de contrat s'il s'agit d'un agent non titulaire ne disposant pas d'un CDI (apprenti, CDD, emploi aidé, service civique, stagiaire)
- 4/ Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable)
- 5/ La facture acquittée/mandatée (pour la demande de remboursement)
- 6/ Justificatifs de remboursement : sécurité sociale, mutuelle, PCH...
- 7/ RIB de l'employeur



Catalogue des aides (MAJ 1^{er} 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



A. Les aides techniques à la compensation du handicap

1) Prothèses auditives

Cette aide permet de participer aux frais d'achat et de réglage de prothèses auditives.
Son montant maximum est de 1 700 euros.

2) Fauteuil roulant

Cette aide permet de participer aux frais d'achat d'un fauteuil roulant et de ses adjonctions, options et réparations.
Le montant maximum est de 10 000 euros.

3) Orthèses et prothèses externes

Cette aide permet de participer aux frais d'achat de prothèses et orthèses (autres que prothèses auditives ou fauteuil roulant).
Son montant est examiné pour chaque dossier en fonction du handicap et du lien avec la situation de travail.



B. L'aide au parcours vers l'emploi

4) Aide au parcours dans l'emploi des personnes handicapées

Cette aide permet de participer aux frais engagés dans le cadre du parcours professionnel (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti, aide au parcours prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi ou Mission locale).

Le montant maximum est de 530 euros.



C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

5) Aide aux déplacements en compensation du handicap

Cette aide permet de financer les frais de déplacement de la personne pour ses trajets domicile / lieu de travail.

- 1) Aménagement du véhicule personnel
- 2) Aide aux déplacements en compensation du handicap

Le plafond annuel est de 12 000 euros.



D. L'aide pour favoriser le recours auprès du secteur adapté

6) Abonnement plateforme milieu protégé

Cette aide vise à favoriser l'achat de prestations et de biens auprès du milieu protégé en proposant notamment un système dématérialisé d'annuaire pour connaître l'offre local, une place de marché, une assistance juridique.

Le montant maximum est de 7 000 euros par année.



E. Les aides spécifiques à l'apprentissage

7) Indemnité d'apprentissage

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti.

Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.



F. Les aides à l'insertion

8) Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers

Cette aide vise à participer à la prise en charge des frais d'accompagnement socio-pédagogique spécifique des personnes en situation de handicap en apprentissage, en contrat Pacte, en contrats aidés (CAE-CUI-PEC) afin de créer les conditions de réussite de l'insertion dans le milieu professionnel.

Le montant maximum pris en charge est égal à 520 fois le SMIC horaire brut.

9) Prime à l'insertion durable

Cette aide vise à favoriser l'insertion durable dans l'emploi des apprentis, CUI-CAE, PEC, service civique, par l'attribution d'une prime lors de la signature d'un contrat à durée indéterminée ou de la titularisation.

Le montant de l'aide est de 4 000 euros.

10) Indemnité de stage

Cette aide vise à favoriser l'immersion en milieu professionnel des élèves et étudiants en situation de handicap en prenant en charge une partie de l'indemnité de stage.

11) Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire

Cette prime versée à l'employeur vise à faciliter le dispositif d'entrée progressive sur le marché du travail des travailleurs d'ESAT qui ont la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel en ESAT avec un contrat de travail à temps partiel auprès d'un employeur public.

Le montant de la prime est de 2000 euros.



G. Les aides à l'aménagement du poste de travail

12) Etude de poste

Le FIPHFP finance la réalisation d'une étude du poste de travail en vue de l'aménagement du poste de travail d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en restriction d'aptitude durable.

Le montant maximum est de :

- 3 000 euros pour une étude ergonomique réalisé en externe
- 1 300 euros pour une étude ergonomique réalisé en interne

13) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Cette aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.

L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail.

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation.

Le montant maximum est de 10 000 euros.



14) Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle

Cette aide a pour objectif de compenser le handicap de l'agent dans le cadre des activités de la vie quotidienne pendant le temps de travail par l'intervention d'une aide humaine externe.

15) Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles

Cette aide a pour but de compenser un geste professionnel que l'agent ne peut pas réaliser en raison de son handicap et qui est exécuté par une autre personne (auxiliaire professionnelle).



16) Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap

Cette aide vise à indemniser l'employeur pour le temps consacré par un collaborateur formé à la fonction de tuteur afin de favoriser l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre d'un reclassement ou d'un changement d'affectation.

Le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 20 heures par mois pour un coût horaire maximum de 20,50 euros.

17) Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF

Cette aide vise à faciliter la communication des personnes en situation de handicap présentant une déficience auditive dans le cadre de leur activité professionnelle.



18) Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Cette aide vise à proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

Il s'agit d'une offre différente du dispositif d'emploi accompagné (DEA)

Selon le besoin, un ou plusieurs des dispositifs suivants peuvent être mobilisés :

- Evaluation des capacités professionnelles de la personne
- Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

Le montant maximum est de :

- 10 000 euros / an pour les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne
- 3 000 euros / an pour les frais de soutien médico- psychologique
- 31 000 euros / an pour les frais d'accompagnement sur le lieu de travail



H. Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé.



19) Bilan de compétence et bilan professionnel

Cette aide vise à financer la mise en place d'un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l'agent en situation de handicap dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel.

Son montant maximum est de 2 000 euros.

20) Formation destinée à compenser le handicap

Cette aide vise à financer la formation et la rémunération pendant la formation pour l'utilisation de matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

1. Le coût de la formation : montant maximum est de 5 000 euros.
2. Remboursement de la rémunération : la rémunération de l'agent est prise en charge pendant la durée de la formation.



21) Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)

Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d'activité et perçoit le traitement correspondant.

Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros.

22) Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude

Cette aide vise à financer la formation permettant le maintien dans l'emploi d'un agent reconnu inapte reclassé statutairement (changement de corps et de grade) ou affecté à un autre emploi de son grade (changement d'affectation pour raison de santé).

Le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an.



23) Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive

Cette aide vise à participer au financement de la formation de reconversion d'une personne atteinte d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur son poste. Cette aide ne peut être mobilisée que sur prescription du conseil médical.

1. Formation de reconversion : le montant maximum de la formation est de 10 000 euros pour une durée d'un an.
2. Rémunération pendant la formation de reconversion : le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.

24) Formation dans le cadre de l'apprentissage

Cette aide vise à participer au financement de la formation des apprentis en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de scolarité.

25) Surcoûts liés aux actions de formation

Cette aide vise à permettre aux agents en situation de handicap de participer à une formation adaptée.



I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

26) Chèques emploi service universel et chèques vacances

Le FIPHFP participe au financement des Chèques Emploi Service Universels et Chèques vacances mis en place par l'employeur à destination des agents en situation de handicap.

Le financement correspond au supplément versé pour compenser la situation de handicap de l'agent dans la limite d'un plafond annuel de 300 euros par agent.



J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap

27) Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Le FIPHFP finance les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs en lien avec des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Le montant maximum est fonction notamment de la taille de l'employeur.

Employeur non conventionné	Taille de l'employeur public			
	Effectif inférieur à 350	Effectif compris entre 350 et 9 999	Effectif compris entre 10 000 et 49 999	Effectif supérieur à 49 999
Plafond annuel	2 000€	10 000€	15 000€	20 000€

Employeur conventionné	Primo convention	Renouvellement
Plafond	5 % du montant de la convention	2 % du montant de la convention





28) Formation des acteurs internes de la politique handicap

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de formation pour une durée maximale de 3 ans.



K. Les aides pour mettre en œuvre l'accessibilité numérique

29) Pré-audit ou audit rapide d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement du diagnostic (audit rapide d'accessibilité).

Le pré audit ou audit rapide permet de savoir si le site est en mesure d'être audité sur un échantillon de pages ou s'il est préférable de prévoir une refonte de celui-ci.

Le montant maximum est de :

650 € (site/ application web semi-public) ou 1500 € (site/ application web à usage strictement interne).

30) Audit initial d'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'audit initial d'accessibilité numérique.

L'audit d'accessibilité numérique permet d'évaluer, au regard du RGAA, le niveau d'accessibilité d'un site ou d'une application, à partir d'un échantillon de pages représentatif.

L'audit donne lieu à un rapport. Il relève les non-conformités et émet des recommandations de corrections afin que le niveau constaté puisse s'améliorer.



31) Appui à la mise en œuvre de l'accessibilité numérique

Le FIPHFP participe au financement de l'accompagnement à la mise en accessibilité numérique pour répondre aux non-conformités et recommandations relevées lors de l'audit mais également lors de la phase de conception.

32) Audit de validation

Le FIPHFP participe au financement de l'audit de validation.

L'audit de validation permet de faire vérifier la mise en conformité sur les critères non conformes à la suite d'un audit initial.

Il permet de mettre à jour le niveau d'accessibilité dans la déclaration d'accessibilité, qui doit être accessible depuis la page d'accueil du site.

Sites utiles



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

<https://handicap.anfh.fr/>

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/>

<https://handicap.gouv.fr/accueil>

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

<https://www.cheops-ops.org/>







Déjeuner



Après-midi (13h30 – 17h)

1) Les outils de sensibilisation

2) Le rôle et les missions du Correspondant Handicap : fiche de poste, positionnement

3) Construire une politique Handicap et Emploi : créer, piloter, animer, communiquer...

1) Présentation de différents supports de sensibilisation

Handipoursuite



Handipoursuite

Activ Game



Activ Game



RQTH, le jeu



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, sécrèteurs électrique...).
- 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

La compensation du handicap s'inscrit dans une logique d'équité. Ce n'est jamais du 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 :

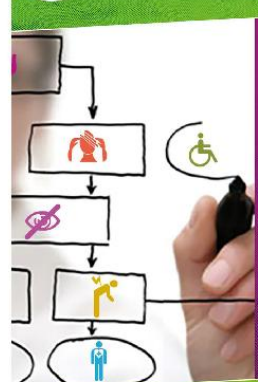
- Échanger
- Analyser
- Rechercher et mettre en place des solutions de compensation du handicap.

CORRESPONDANT HANDICAP

Votre texte ici



Votre logo ici



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.

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



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

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](#)



Communiqué de presse
Paris, le 21 mai 2026



30^{ème} Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2026

30 ans de la SEEPH

« Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous »

La 30^{ème} édition de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) se tiendra du lundi 16 au dimanche 22 novembre 2026. Portée conjointement par LADAPT, l'Agefiph et le FIPHFP, cette édition anniversaire entend marquer un cap et renforcer la mobilisation collective en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Pour cette édition 2026, les co-organisateurs ont choisi une thématique résolument tournée vers l'efficacité et l'impact :

« Démystifier, simplifier, accompagner. L'emploi pour toutes et tous »

Dans un contexte où les dispositifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap sont nombreux mais parfois complexes à appréhender, cette thématique vise à rendre l'écosystème plus lisible, plus accessible et plus mobilisable, tant pour les employeurs que pour les personnes concernées.

Alors que le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste significativement plus élevé que celui de l'ensemble de la population active (12% contre 7%), cette 30^{ème} édition de la SEEPH sera l'occasion de réaffirmer l'engagement collectif pour sécuriser les parcours professionnels, lever les freins persistants et faciliter le passage à l'action.

Cette édition anniversaire ambitionne de marquer les 30 ans de la SEEPH par une mobilisation renforcée de l'ensemble des acteurs — employeurs publics et privés, institutions, partenaires, associations et grand public — partout sur le territoire avec un programme anniversaire riche qui sera dévoilé à partir de septembre.

Communiqué de presse



Date et Visuels

EDITION 2026 :

LES 30 ANS

**Du 16 au 22
novembre 2026**





Duoday le jeudi 19 novembre

Inscription sur le site

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

Le principe DuoDay est simple

Une entreprise, un employeur public ou une association accueille, à l'occasion d'une journée nationale, une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire.

Au programme de cette journée : découverte du métier, participation active, immersion en entreprise.

3 entrées

- Candidat
- Employeur
- Structure accompagnante

Remplir le formulaire d'inscription

**LES EMPLOYEURS PUBLICS
ONT DÉPASSÉ LES 6 %.**

**Ne nous
arrêtons
pas là.**

Simplifier
pour faciliter
l'accès
à l'emploi.

FIPHFP – Ambition 2030 :
l'emploi pour toutes et tous
dans une Fonction publique
toujours plus inclusive.



**LES EMPLOYEURS PUBLICS
ONT DÉPASSÉ LES 6 %.**

**Ne nous
arrêtons
pas là.**

Démystifier
pour faire
tomber les
barrières.

FIPHFP – Ambition 2030 :
l'emploi pour toutes et tous
dans une Fonction publique
toujours plus inclusive.



**LES EMPLOYEURS PUBLICS
ONT DÉPASSÉ LES 6 %.**

**Ne nous
arrêtons
pas là.**

Accompagner
pour faire
réussir les
parcours.

FIPHFP – Ambition 2030 :
l'emploi pour toutes et tous
dans une Fonction publique
toujours plus inclusive.



https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2026-08/FIPHFP26_affiches%20SEEPH_BAT3108.pdf



Kit de communication Duoday

<https://www.duoday.fr/16-kit-de-communication-a-telecharger.htm>



1 logo

Le kit de communication DuoDay est un outil essentiel pour assurer le succès de cette initiative. Il permet de structurer la préparation, de maximiser l'impact médiatique, et de garantir une expérience enrichissante et positive pour tous les participants. Il s'adresse d'une part aux employeurs qui souhaitent mettre en place cette opération au sein de leur structure, sensibiliser leurs salariés. D'autre part, il s'adresse aux professionnels de l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap, afin d'informer les candidats sur les bénéfices de cette opération.



Checklist

du DuoDay réussi !



Avant le jour J

- Solliciter l'**accord de la direction** / des directions pour bénéficier d'un portage politique/stratégique
- Présenter l'opération Duoday notamment grâce au kit de communication disponible sur duoday.fr
- Réaliser un recensement de volontaires en interne : via l'intranet, via une plaquette, via mailing, en porte-à-porte, via le bulletin de salaire, auprès des encadrants et des agents
- S'inscrire sur la plateforme www.duoday.fr pour être mis en relation avec des personnes en recherche d'emploi et contacter le numéro vert en cas de question !
- Se mettre en relation avec les partenaires externes (Cap emploi, Pôle emploi, mission locale, associations, EA, ESAT...) pour former des Duos
- Assurer la mise en relation entre les volontaires en interne et les personnes en situation de handicap : mail, pré-rencontre (explication du déroulé de la journée, contraintes d'accessibilité, ...)
- Proposer une fiche de bon accueil avec les informations clés, à distribuer aux duos
- Faire signer l'attestation d'assurance
- Mettre en place un tableau de suivi



Checklist

du DuoDay réussi !



Le jour J

- Réaliser un accueil pour présenter la structure et le principe de la journée (si possible avec la direction)
- Donner aux duos les coordonnées du/de la référent.e handicap en cas de besoin
- Faire le tour des duos tout au long de la journée pour vérifier que tout se passe bien
- Inviter la direction et/ou élus à passer rendre visite aux Duos
- Mobiliser le service communication (relations presses, interviews écrites et/ou vidéos le jour J, photos) / Faire signer des droits d'image
- Recueillir des avis à chaud
- Attention à ne pas laisser trainer des documents confidentiels !



Checklist

du DuoDay réussi !



Après le jour J

- Souffler et récupérer après cette aventure ! ☺
- Prévoir un temps de débrief avec les personnes accueillantes (points positifs, points à améliorer...)
- Prévoir un temps d'échange avec les partenaires (Cap emploi, associations...) afin que cela soit utile dans le parcours d'accompagnement de la personne
- Avoir un retour de la personne accueillie, et envisager un accompagnement vers l'emploi dans la structure, quand cela est possible et pertinent
- Rédiger et envoyer une note globale à la direction pour faire un bilan de l'opération
- Mobiliser l'équipe communication pour publier un retour sur le DuoDay (intranet, mail flash info...)
- Se constituer un répertoire de personnes intéressées / de porte-paroles pour la prochaine édition
- Fidéliser les anciens participants pour les prochaines éditions
- Faire un challenge (« le + de duos ») entre services, entre pôles, entre collectivités (pour les CDG), ...

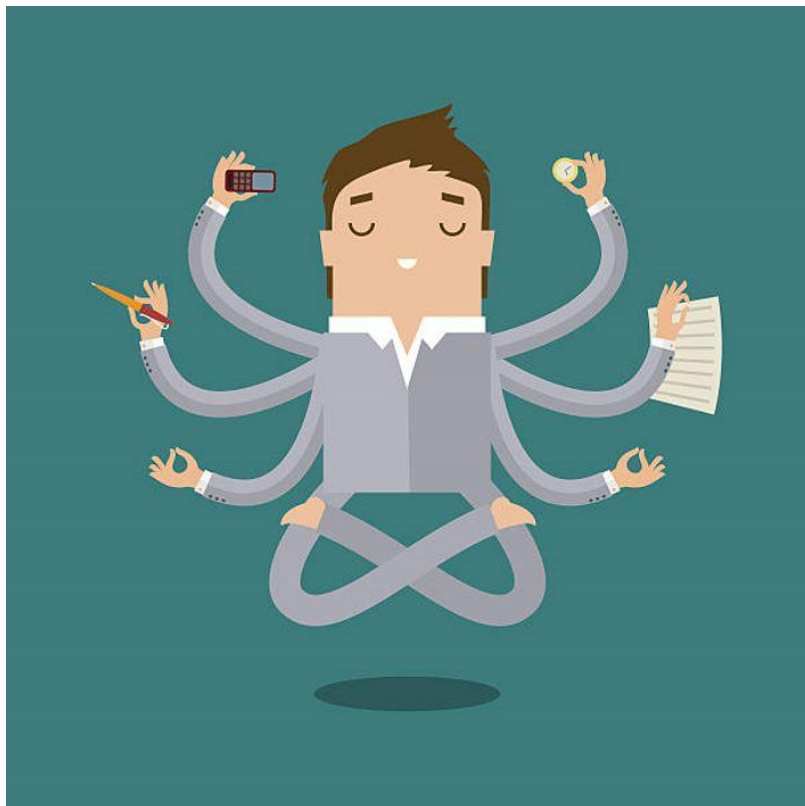




Référents DuoDay à Cap emploi

Structures	Contacts
Cap emploi 14	elie.cliquet@capemploi14.com
Cap emploi 27	aicha.zarhouni@capemploi27.com
Cap emploi 50	Nord : j.kerleau@capemploi50.com Centre : m.lemoine@capemploi50.com Sud : d.masse@capemploi50.com
Cap emploi 61	jean-max.grondin@capemploi61.com
Cap emploi Rouen/Dieppe	Sandrine.Martins@capemploi76rd.fr
Cap emploi Le Havre	b.leroy@capemploi76lehavre.com

2) Le rôle du référent/correspondant handicap

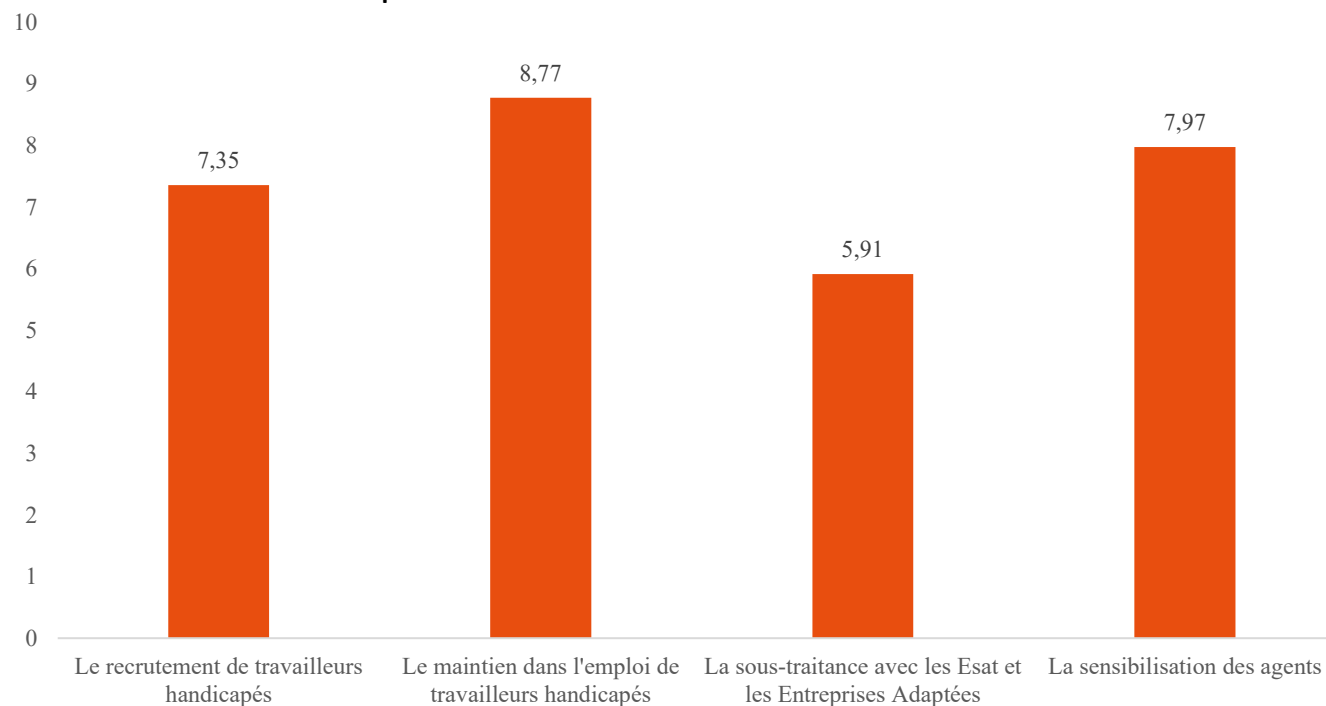


Super héros ou chef d'orchestre ?

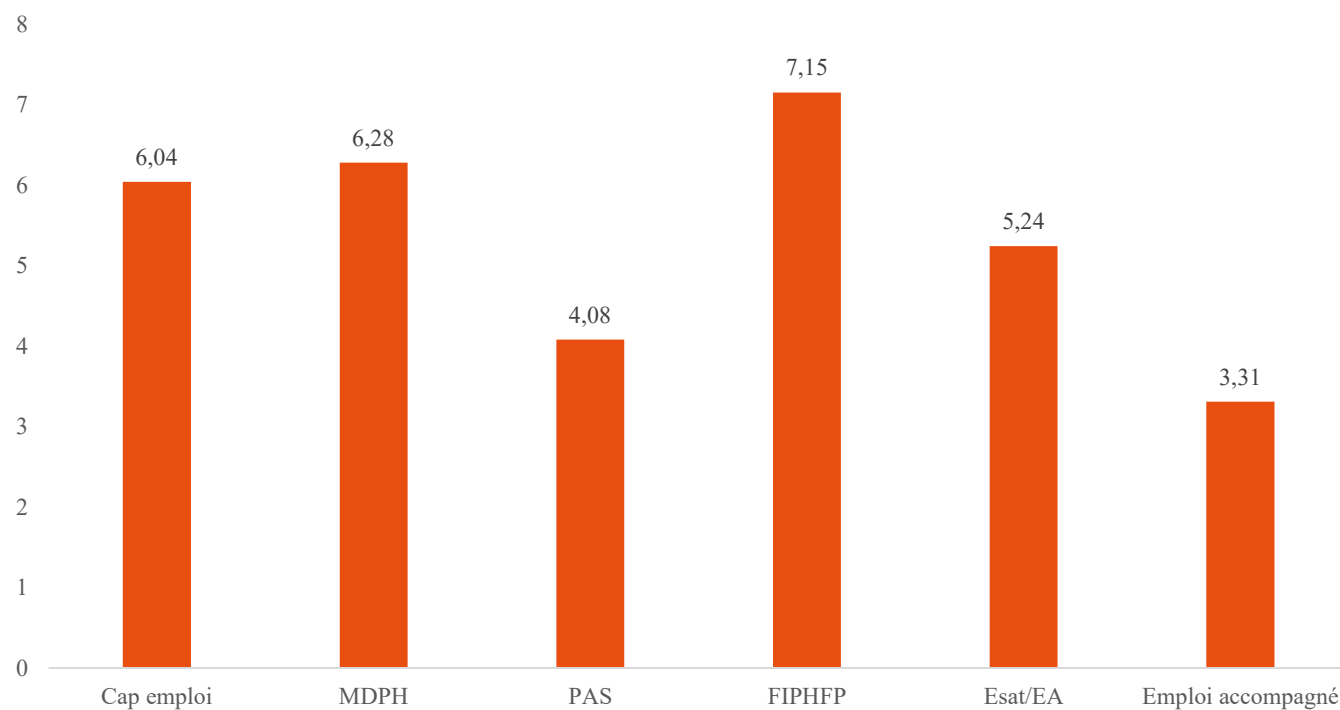


Résultats enquête flash (juin 2021)

- Envoi d'une enquête flash le 10 mai à 153 correspondants handicap de Normandie.
- Taux de réponse = 30 % soit 46 réponses.



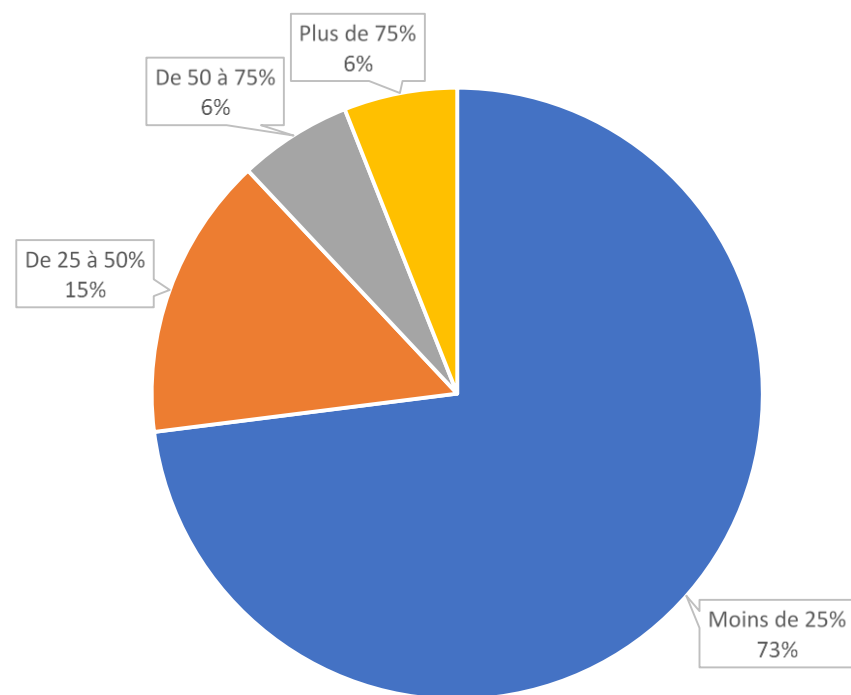
Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau d'intérêt pour les thèmes suivants (10 : très intéressé)



Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau de connaissance de l'offre de service des structures suivantes
(10 : très bon niveau de connaissance)

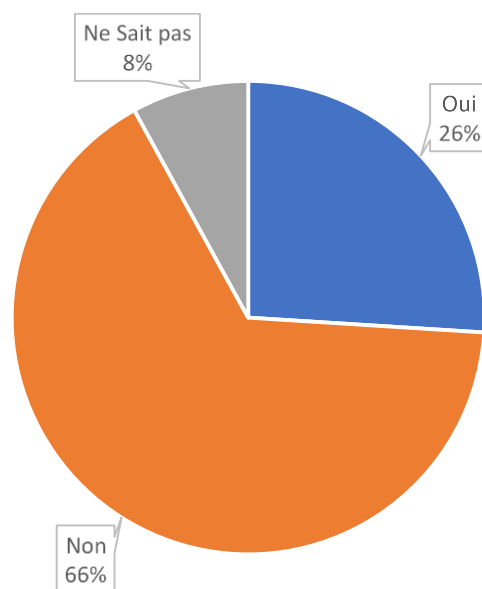


1) Combien de temps passez-vous sur la fonction de référent handicap ?



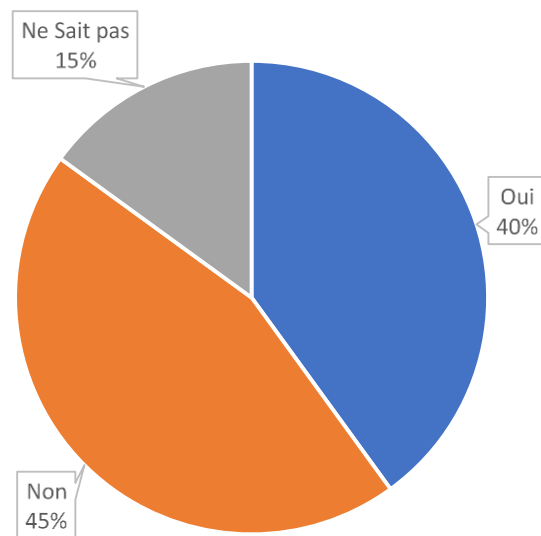


2) Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans votre structure ?



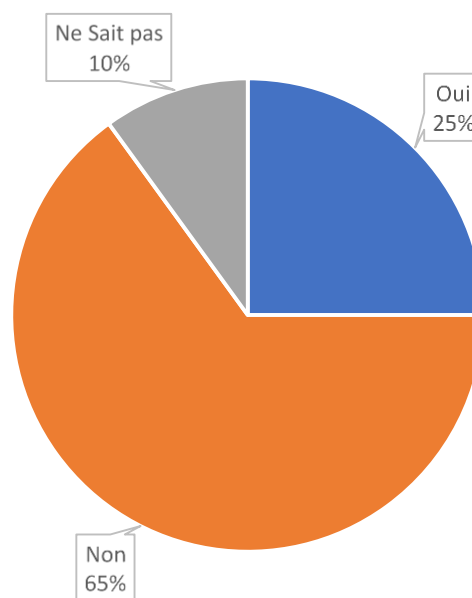


3) Existe-t-il un plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans votre structure ?





4) Un comité de pilotage est-il mis en place pour suivre cette politique handicap/emploi ?



Quelles sont les missions du correspondant handicap ?

1 volontaire...





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 :

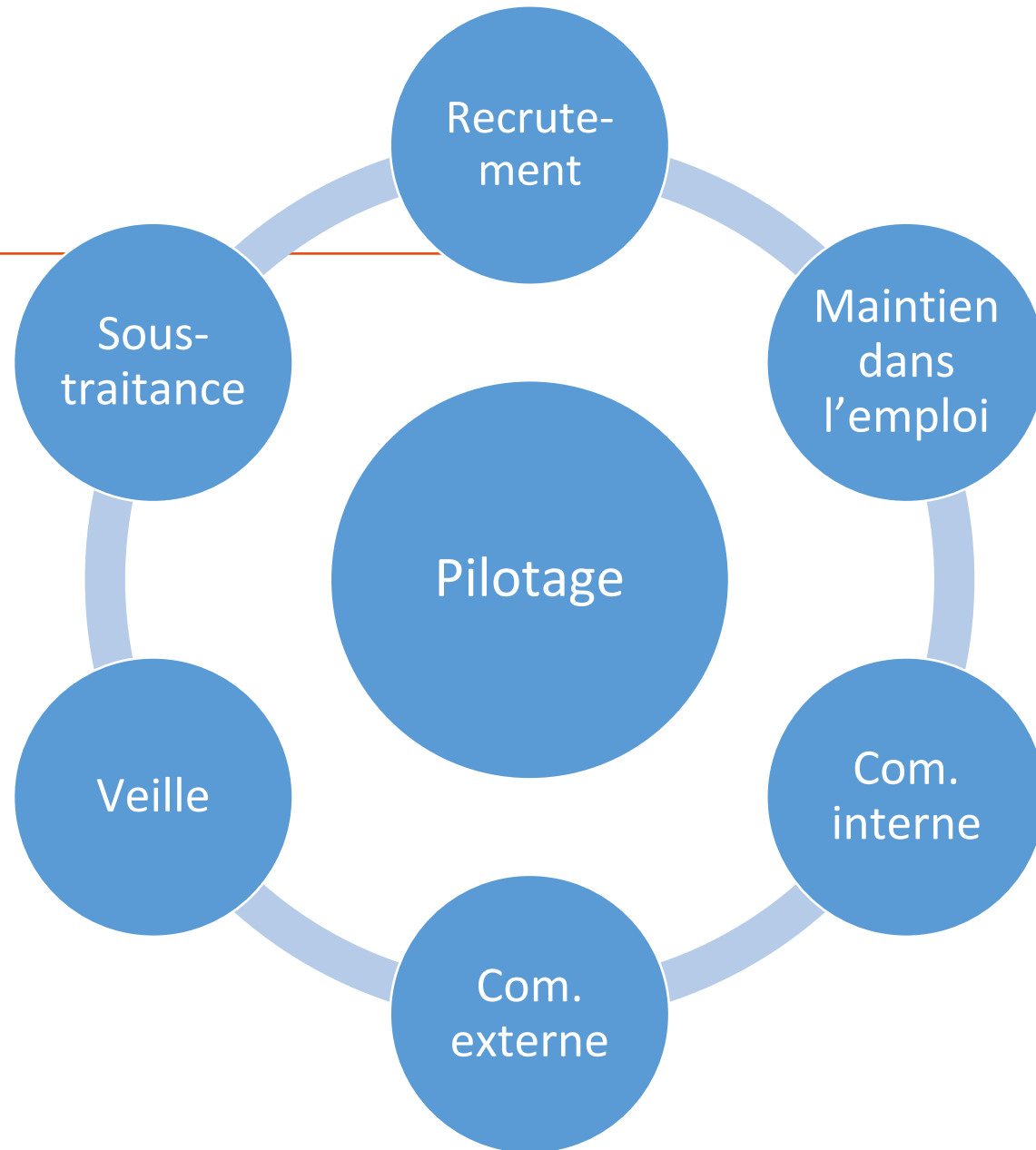
- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Cap emploi, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

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 ???

3) 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)

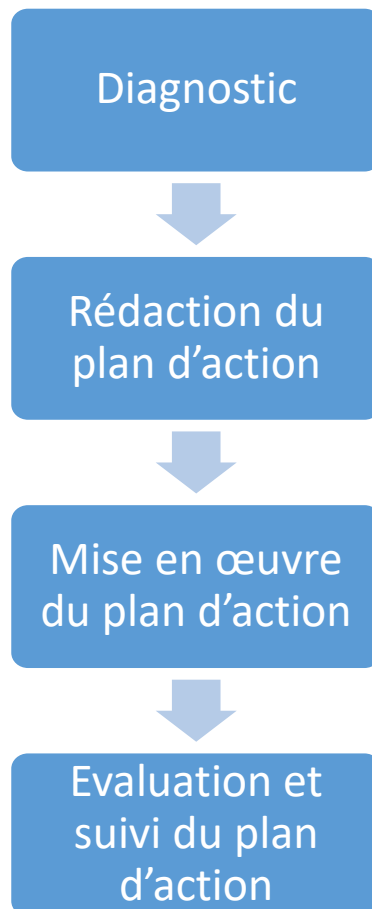
L'optimisation de la contribution financière au bénéfice des travailleurs handicapés

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.

Diagnostic : collecte des données – différentes sources



A) Etude documentaire

- Rapport social unique
- DOETH
- Autres indicateurs

B) Entretiens semi-directifs avec différentes directions

C) Questionnaire auprès des agents

D) Ateliers

Restitution et définition d'une politique Handicap et Emploi

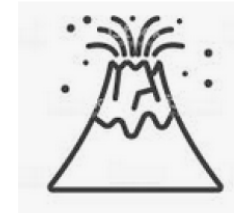


Rappel contenu convention FIPHFP

Contenu

1	Présentation générale	2
2	Diagnostic.....	2
2.1	Effectifs globaux et BOE	2
2.2	Focus sur la prévention	3
3	Bilan de la convention précédente ou des actions mises en place avant le conventionnement.	4
3.1	Bilan financier	4
3.2	Bilan des recrutements	4
3.3	Bilan qualitatif	4
4	L'organisation de la politique handicap	5
4.1	Un comité de pilotage	5
4.2	Une instance de suivi individuel des BOE	5
4.3	Le rôle et les missions du référent handicap	5
4.4	Les intervenants internes de la politique handicap	5
4.5	Les partenariats externes.....	5
4.6	L'association des Organisations Syndicales.	5
5	Les actions	6
5.1	Les axes du programme d'actions.....	6
5.2	Le détail du plan d'actions	6

Chronique



Chronique d'une réussite...

ou d'un désastre annoncé

Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée.

La commande publique et la communication bloquent.

Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé-e de recrutement, Responsable formation, prévention.

Seul le référent handicap a été formé.

Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap.

Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué

Pas de médecin de prévention/ du travail

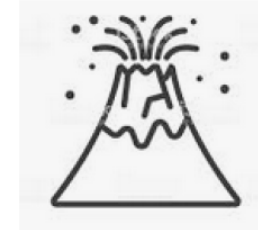
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap...

Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.**

Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille

Chronique



Chronique d'une réussite...

Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents.

Le **réfèrent handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet**.

Le **réfèrent handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources).

Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure.

ou d'un désastre annoncé.

Le réfèrent handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité.

Le réfèrent handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an... voire il n'y en a pas.

La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP.

Elle ne concerne que le réfèrent handicap et le DRH

Chronique



En cas de réussite

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).

Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur**.

La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.

L'entre deux...

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

En cas de désastre...

En cas de désastre, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.



2 livres



Professionnaliser le référent handicap

Connaissances, compétences,
savoir-être et savoir-faire

Karine GROS

EDITIONS
LEGISLATIVES

esf
EDUCATION
SUPERIEURE
FRANCE



100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées

Karine GROS

EDITIONS
LEGISLATIVES

esf
EDUCATION
SUPERIEURE
FRANCE





Ressources sur le site du FIPHFP (Région Normandie)

<https://www.fiphfp.fr/actualites-et-evenements/actualites?recherche=&localisation=430&theme=All&mois=all&annee=all>

**Rappel Tour de
France du FIPHFP
le 27 janvier 2026**

Présentation des 7 candidatures **Catégorie recrutement / apprentissage**



Employeur : Communauté de communes cœur côte fleurie

Action : Intégration régulière de 9 travailleurs d'Esat
« Passerelles pour l'inclusion »



Employeur : Établissement Public de Santé Mental de Caen

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



Employeur : Direction Départementale des Territoires de l'Orne

Action : Apprentissage secrétaire et assistante de gestion et
titularisation à la MATTE (Mission d'Appui Territorial et Transition
Ecologique)



Employeur : Centre Hospitalier de Fécamp

Action : Contrat Unique d'Insertion, Contrat à Durée Déterminé et une embauche en Contrat à Durée Indéterminée pour un travailleur d'Esat



Employeur : Commune du Mesnil-Esnard

Action : Recrutement d'un travailleur d'Esat après une période d'immersion



Employeur : Ville de Flers et Flers Agglo

Action : Recrutement d'un apprenti



Employeur : Blanchisserie Hospitalière Centre Manche

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

Présentation des 17 candidatures

Catégorie maintien dans l'emploi / parcours professionnel



Employeur : CHU de Caen

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



Employeur : Ville d'Evreux

Action : Maintien dans l'emploi d'un agent avec des troubles cognitifs sur un poste d'agent d'exploitation du stationnement des parkings



Employeur : Centre Hospitalier du Rouvray

Action : « Du handicap individuel au bénéfice collectif ». 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 : Conseil Départemental de la Manche

Action : Reclassement d'un agent polyvalent de collège sur un poste d'agent administratif suite à une Période de Préparation au Reclassement



Employeur : Direction Départementale des Territoires de l'Orne

Action : Aménagement du poste de travail suite à la titularisation du contrat d'apprentissage



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 : Métropole Rouen Normandie

Action : Plan de prévention et d'accompagnement des maladies chroniques et des cancers en milieu professionnel



Employeur : Ville d'Yvetot

Action : Détachement vers des cadres d'emploi de niveau supérieur instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi (décret n°2020-569 du 13 mai 2020)



Employeur : CHU de Rouen

Action : Mise en place d'un Pôle Prévention Accompagnement Professionnel et Social (PAPS), guichet unique RH



Employeur : Agence France Travail de Coutances

Action : Maintien dans l'emploi d'une conseillère Emploi en situation de déficience auditive



Employeur : Centre Hospitalier de Lisieux

Action : Maintien dans l'emploi d'un agent administratif grâce à des aménagements ergonomiques et l'intervention d'une auxiliaire de vie



Employeur : Ville de Rouen

Action : Dispositif visant à réserver des postes et à prioriser des agents inaptes à leur poste ou à leur grade sur des postes ouverts au recrutement avec un accompagnement renforcé



Employeur : Caux Seine Agglo

Action : Création d'un poste chargé RH d'accompagnement à la santé et au handicap



Employeur : Centre Hospitalier Avranches Granville

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



Employeur : Ville de Flers et Flers Agglo

Action : Accompagnement dans le cadre d'une PPR d'une agente occupant un poste aux espaces verts vers un poste administratif



Employeur : Conseil Départemental de Seine-Maritime

Action : Mobilisation du dispositif expérimental permettant aux fonctionnaires BOE d'accéder à un cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement en partenariat avec le CDG 76

Présentation des 5 candidatures

Catégorie accessibilité universelle



Employeur : Ville de Saint Etienne du Rouvray

Action : Sensibilisation aux bonnes pratiques de la communication numérique accessible auprès des agents dans le cadre du schéma pluriannuel d'accessibilité de la collectivité



Employeur : Agence France Travail de Caen Fresnel

Action : Accompagnement expert par les services internes et externes pour identifier et développer des techniques de compensation adaptées à l'accessibilité numérique d'une conseillère en situation de déficience visuelle.



Employeur : Ville d'Evreux

Action : Communication numérique accessible « Derrière la toile, un réseau humain » (refonte des sites internet, guide des bonnes pratiques, formation FALC)



Employeur : Conseil départemental de Seine-Maritime

Action : Plan pluriannuel (2025-2027) pour rendre les services numériques accessibles



Employeur : Ville de Saint-Lô

Action : Commission Communale pour l'Accessibilité Universelle 2025 (CCAU)

Présentation des 15 candidatures

Catégorie communication



Employeur : Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités de Normandie

Action : Deux ans pour l'inclusion - plan de communication DREETS Normandie pour ses agents



Employeur : Ecole Nationale Supérieure Maritime

Action : Courte vidéo où des professionnels du maritime et des étudiants de l'ENSM témoignent de leur situation de handicap



Employeur : Université de Caen Normandie

Action : Plan de communication SEEPH (exposition pédagogique, serious game immersif en ligne, Duo Day inversé, sensibilisation à l'autisme, communication sur les chiens guides et d'assistance)



Employeur : Communauté de communes cœur côte fleurie

Action : Intégration d'un Esat dans le club « Entreprises & Territoire Cœur Côte Fleurie » créé par la Communauté de Communes



Employeur : EPSM de Caen

Action : Sensibilisation du Codir et de l'encadrement sous forme d'Escape Game



Employeur : SDIS de la Manche

Action : Plan de sensibilisation 2025-2027 (exposition photographique, conférence de sensibilisation aux troubles DYS, théâtre forum)



Employeur : Ministère de l'Intérieur - Préfecture de la Seine-Maritime

Action : Handi'Actions (ateliers ludiques de sensibilisation, saynètes de théâtre, parcours sensoriels, Escape game, K-fé du jeudi)



Employeur : Direction régionale des Finances publiques de Normandie et de la Seine-Maritime

Action : Plan d'actions "Handicap 2025", « Vivre la différence pour mieux la comprendre » (parcours fauteuil, parcours cécité, réalité virtuelle pour être sensibilisé aux maladies chroniques, atelier Boccia)



Employeur : Conseil départemental du Calvados

Action : Création d'un jeu : « Handi Défis », Mieux comprendre le handicap en 10 défis



Employeur : Région Normandie

Action : Création d'un jeu « Bien vivre ensemble : un jeu pour un environnement de travail et un management plus inclusif »



Employeur : Secrétariat Général Commun Départemental du Calvados

Action : Mise en place de 4 actions lors de la SEEPH (sensibilisation au handicap auditif, DUODAY « classique », DUODAY « inversé », création de 2 capsules vidéo d'agents)



Employeur : Labéo

Action : Handicap & Inclusion 2025/2026
(organisation de sessions de sensibilisation dédiées à la RQTH, diffusion d'un support pédagogique)



Employeur : Centre Hospitalier de Sotteville

Action : "Tous unis, tous ambitieux" (exposition photo, affiche de sensibilisation, interview vidéo de la correspondante handicap)



Employeur : Centre Hospitalier Public du Cotentin

Action : Organisation d'une journée événement en lancement de la SEEPH



Employeur : Ville de Flers et Flers Agglo.

Action : Organisation d'une table ronde intitulée « Le handicap et l'emploi : une inclusion en action » avec pour objectif de sensibiliser les agents et les encadrants



Merci et bon retour !

« Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles. »

?