



Bienvenue

1^{ÈRE} JOURNÉE
D'ÉCHANGE DE BONNES PRATIQUES
DES ACTEURS DU HANDICAP
DE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE D'OCCITANIE

VENDREDI 3 JUILLET 2026, 9H30-16H30

Programme de la journée

Le matin

- 9H30 – 10H Accueil des participants
- 10H00 – 11H30 Les principes d'interventions du FIPHFP
Focus sur certaines aides
Rôle et missions des RHM Occitanie
- 11H30 – 12H00 Présentation du HandiPacte Occitanie et ses actualités
- 12H00 – 13H15 Buffet déjeunatoire

L'après-midi

- 13H30 – 15H30 Ateliers en sous-groupes autour de la politique Handicap
- 15H30 – 16H00 Clôture de la journée





Les principes d'intervention du FIPHFP

Création du FIPHFP

Créé par la loi du 11 février 2005 et mis en place fin 2006, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (**FIPHFP**) est rattaché à la Banque des Territoires, qui en assure la gestion administrative pour l'État.

Son rôle : aider les employeurs publics à atteindre le quota de 6 % de travailleurs en situation de handicap, en finançant des solutions concrètes pour le recrutement et le maintien dans l'emploi.

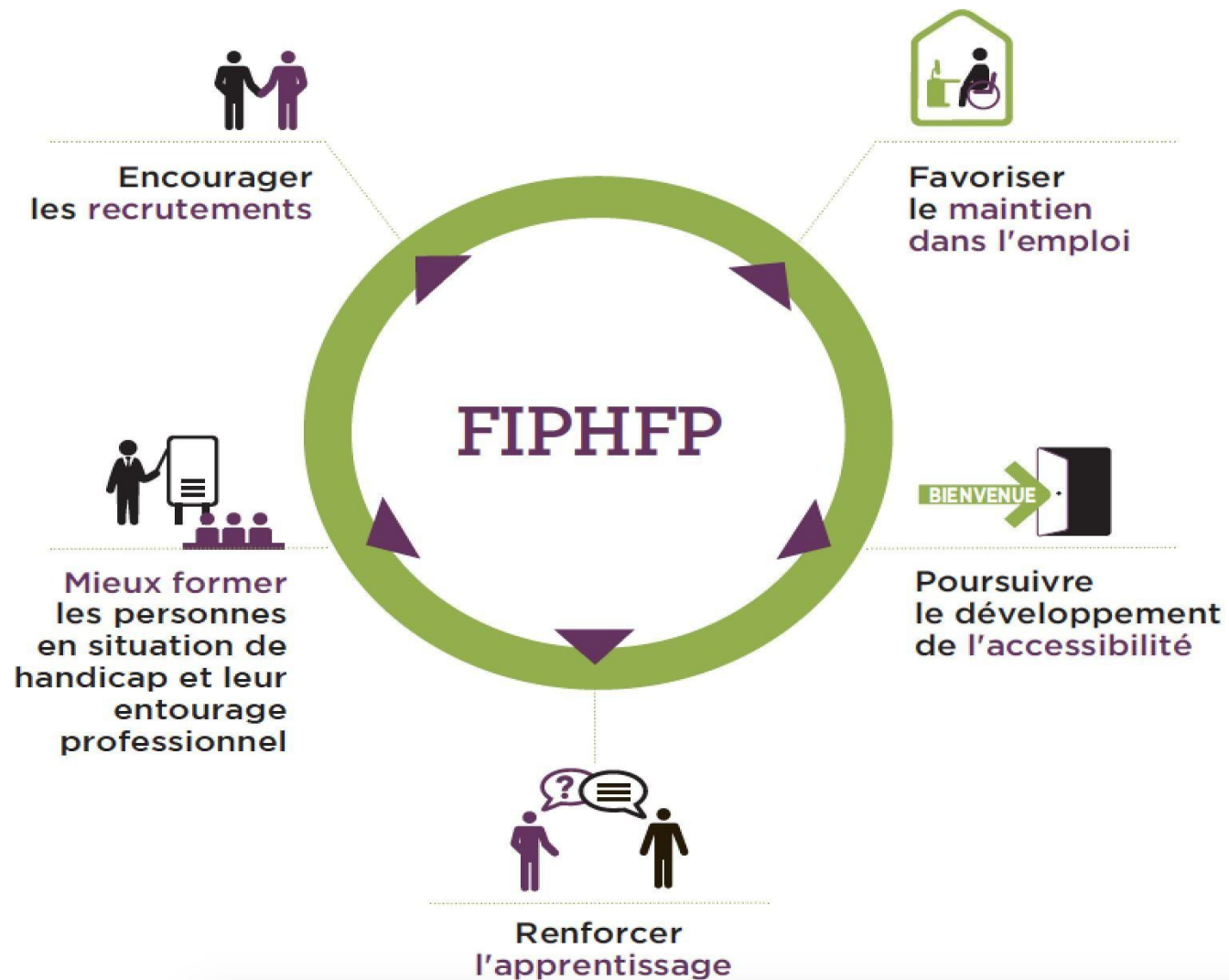
Les employeurs ne remplissant pas cette obligation versent une contribution qui finance ensuite des aides : aménagements de poste, prothèses auditives...

Un catalogue d'aides est accessible aux employeurs conventionnés ou non, avec une limite de 40 000 € pour les établissements non conventionnés.

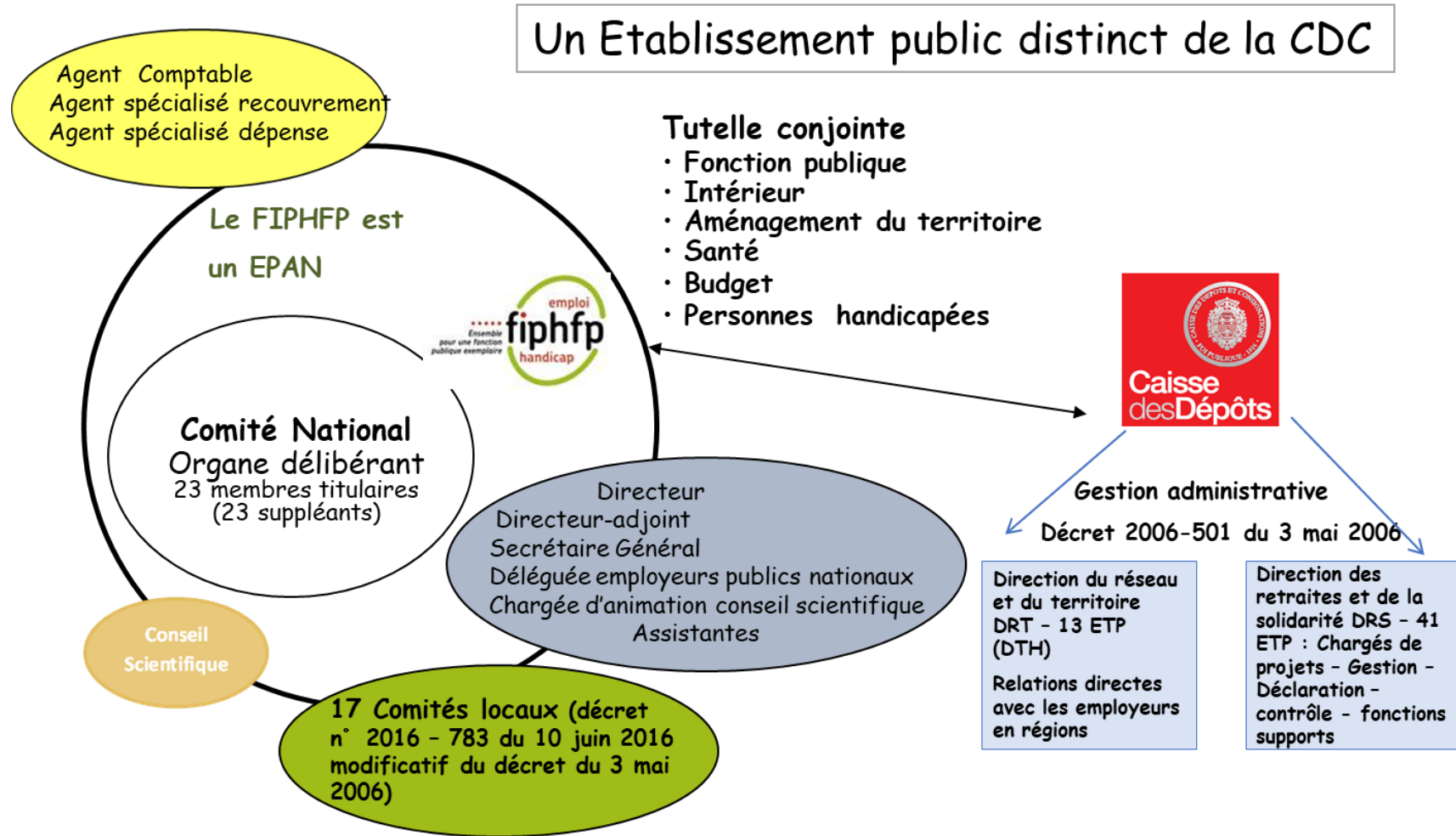
Les principes d'intervention du FIPHFP

- Une **mutualisation des moyens** alloués à la politique handicap au sein de la FP et le respect de l'équité dans l'accès aux compensations
- **L'alignement des interventions sur les spécificités de la FP** et notamment le tryptique recrutement / maintien dans l'emploi lorsque survient le handicap / carrière sans discrimination
- L'ancrage de la politique handicap chez les employeurs publics : le **conventionnement**
- La nécessité d'un **portage de la politique handicap** au plus près des territoires

Les 5 priorités du Fonds en matière d'intervention



Les principes d'intervention du FIPHFP



L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2024)

7,09 % vs 6,74 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,35 %

vs 5,09 % en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

6,44 %

vs 6,23 % en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

7,67 %

vs 7,25 % en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

19 477 vs 18 296 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 306

vs 1 243 en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

5 333

vs 5 100 en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

12 838

vs 11 953 en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

3 494 vs 3 222 en 2023

RECRUTEMENTS

242

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

800

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

2 452

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

449 vs 497 en 2023

MAINTIENS DANS L'EMPLOI

3

dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

168

dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

278

dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2024)

7,09 % vs 6,74 % en 2023

TAUX D'EMPLOI DIRECT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

5,35 %
vs 5,09 % en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

6,44 %
vs 6,23 % en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

7,67 %
vs 7,25 % en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

19 477 vs 18 296 en 2023

BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

1 306
vs 1 243 en 2023
dans la fonction
publique **D'ÉTAT**

5 333
vs 5 100 en 2023
dans la fonction
publique **HOSPITALIÈRE**

12 838
vs 11 953 en 2023
dans la fonction
publique **TERRITORIALE**

LES BOE EN 2024

STATUT

Catégorie A 11,72 %

Catégorie B 17,72 %

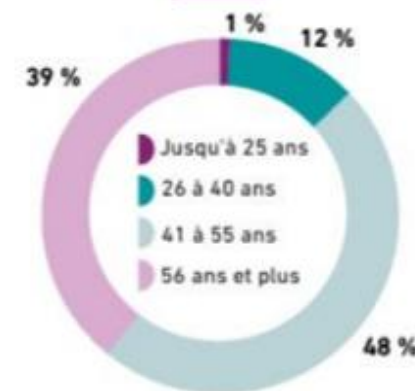
Catégorie C 59,72 %

Non titulaires 9,99 %

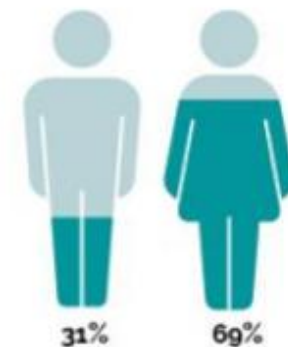
Emplois particuliers 0,76 %

Ouvriers d'État 0,10 %

ÂGE



GENRE



L'intervention du FIPHFP en Occitanie (bilan 2024)

LES CONTRIBUTIONS EN 2024

Sources : Contrôle de gestion de la DPS/CDC ; Relevés de décision du Comité d'engagement ; PV des Comités nationaux et locaux ; Outil TRIO – Données hors employeurs nationaux

2 344 730 € vs 3 321 671 € en 2023
CONTRIBUTIONS ÉMISES

499 303 €
dans la fonction publique **D'ÉTAT**



640 294 €
dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



1 205 133 €
dans la fonction publique **TERRITORIALE**



5 234 523 € vs 5 442 497 € en 2023
INTERVENTIONS DIRECTES FINANCÉES

112 785
dans la fonction publique **D'ÉTAT**



1 142 223 €
dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**



3 979 515 €
dans la fonction publique **TERRITORIALE**



2 323 491 € vs 2 542 609 € en 2023
DANS LE CADRE DES AIDES PLATEFORME

112 785 €
dans la fonction publique **D'ÉTAT**

350 000 €
dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**

1 860 706 €
dans la fonction publique **TERRITORIALE**



2 911 032 € vs 2 899 888 € en 2023
AU TRAVERS DES CONVENTIONS EMPLOYEURS

0 €
dans la fonction publique **D'ÉTAT**

792 223 €
dans la fonction publique **HOSPITALIÈRE**

2 118 809 €
dans la fonction publique **TERRITORIALE**

DONT 812 695 € vs 1 211 220 € en 2023
EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE



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 ?

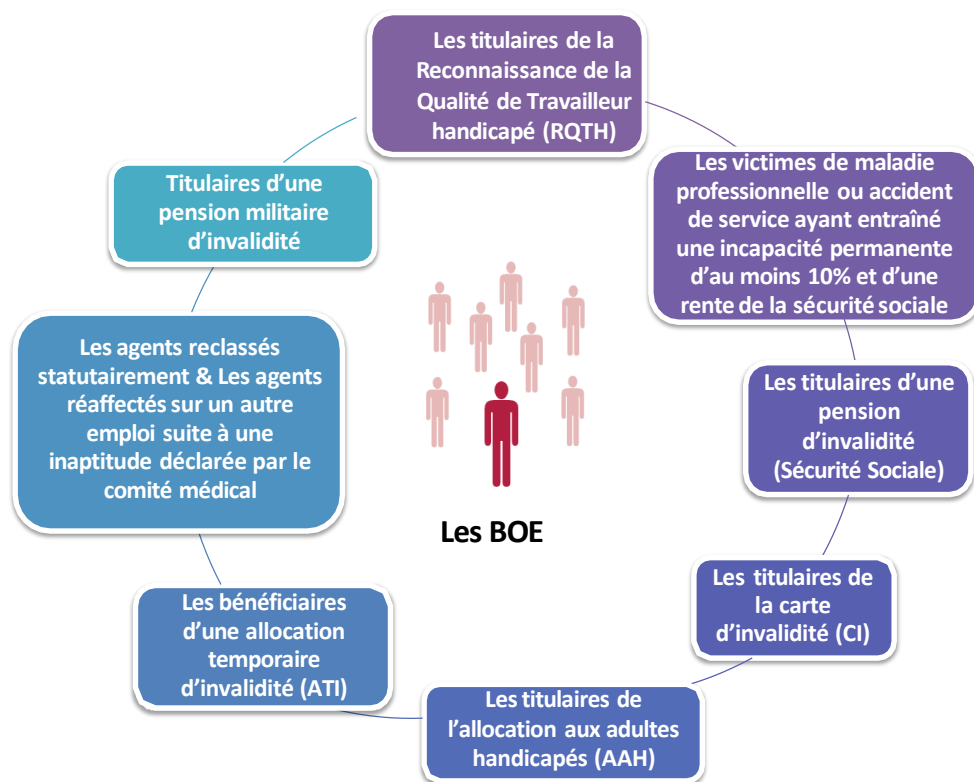
Catalogue des interventions du FIPHFP

Télécharger
/ consulter

Le catalogue des interventions est à votre disposition sur le site du FIPHFP :
<http://www.fiphfp.fr/ressources/les-aides>

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** sur certaines aides

Les agents éligibles

Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue les **agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ainsi que les **agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique suivants :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- Agents contractuels en CDD de moins d'un an
- Apprentis
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)
- Le personnel médical

Sont également éligibles les **personnes âgées de 15 à 20 ans** dès lors qu'elles bénéficient de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (**AEEH**), de la prestation de compensation (**PCH**) ou du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (**PPS**) (car une « équivalence RQTH » est accordée à ces publics).

Les agents éligibles

Le FIPHFP a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les catégories de personnes suivantes.

- Les agents aptes avec restriction.
- Les volontaires du service civique exerçant une mission chez un employeur relevant du FIPHFP.
- Les stagiaires.
- Les travailleurs d'ESAT mis à disposition d'un employeur public relevant du FIPHFP.

***Par exception,** les personnes qui sortent d'un institut médico-éducatif (IME) ou d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et ne bénéficient pas au moment de la conclusion de leur contrat d'apprentissage ou de leur mise à disposition chez un employeur public de la RQTH peuvent bénéficier des aides du FIPHFP, à la condition de produire un justificatif de présence en IME ou ESAT et la preuve du dépôt de dossier RQTH. A réception de la décision de la MDPH, celle-ci devra être produite.*

Enfin pour les **agents en disponibilité d'office pour raison de santé** le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

Chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité des agents aux financements du FIPHFP.

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 datée de mois d'un an**.
- 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 d'un an dont la préconisation et les études ergonomiques sont postérieures à la facture.
- 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.

BON A SAVOIR : En l'absence de médecin du travail, le FIPHFP accepte la préconisation réalisée par un médecin agréé ARS (fournir la liste des médecins agréés comportant le nom du médecin) ou la préconisation réalisée par une infirmière en santé sous condition de validation par le médecin du travail.

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

Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

	Aide « sur factures »
Définition	L'employeur a réalisé l'action et demande la prise en charge de l'aide
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie La facture doit être réglée : la facture doit donc soit porter la mention « acquittée » soit être accompagnée du mandat de paiement correspondant.
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s)

Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

	Aide « sur devis »
Définition	L'employeur n'a pas réalisé l'action et demande un accord préalable sur le financement qui lui sera alloué. Il met en œuvre l'action et adresse les justificatifs pour règlement.
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pour la période de réalisation de l'action
Devis	La date du devis ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie La facture doit être réglée : la facture doit donc soit porter la mention « acquittée » soit être accompagnée du mandat de paiement correspondant.
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de dépôt de la demande sur la plateforme PEP'S
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée/mandatée.

Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

	Aide « avec paiements échelonnés »	
Définition	Pour une liste limitative d'aides ayant un caractère répétitif sur une longue période, l'employeur doit demander un accord de prise en charge pour la période concernée. L'employeur devra produire les justificatifs de paiement selon la périodicité choisie.	
Aides concernées	Nature	Période
	Aide aux déplacements en compensation du handicap (transport domicile/travail)	Demande limitée à l'année civile
	Indemnité d'apprentissage	Demande par année de contrat d'apprentissage
	Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle	Demande limitée à l'année civile
	Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	Demande limitée à l'année civile
	Tutorat	Demande par année de formation et période ne pouvant excéder un an
	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap	Demande limitée à l'année civile

Les règles relatives aux demandes sur la plateforme

	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	Demande par période de formation
	Formation visant à préparer la reconversion d'un agent atteint d'une pathologie évolutive	Demande par année de formation
	Formation dans le cadre de l'apprentissage	Demande par année de contrat d'apprentissage
Bénéficiaire	Le bénéficiaire de l'aide doit justifier de sa qualité de travailleur en situation de handicap pendant la période de réalisation de l'action	
Facture	La date de la facture ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de saisie	
Préconisation	La date de la préconisation ne doit pas être antérieure de plus d'un an par rapport à la date de dépôt de la demande sur la plateforme PEP'S à l'exception des aides suivantes pour lesquelles la préconisation est valable 3 ans (année civile de la préconisation ou indiquée par le médecin + 2 années civiles) : Aide aux déplacements en compensation du handicap, Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle, Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles.	
Facture/Préconisation	La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s) L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée/mandatée Pour les aides suivantes la préconisation est valable 3 ans : Aide aux déplacements en compensation du handicap, Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle, Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles	



Focus sur certaines aides

Pour chaque aide, un même principe de présentation

- Présentation de l'aide
- Public éligible
- Nature de l'aide
- Pièces justificatives nécessaires à l'instruction du dossier à respecter scrupuleusement

Focus sur les aides les plus utilisées

- **Les prothèses auditives**

L'aide est accordée exclusivement pour l'achat d'audioprothèses prises en charge par la sécurité sociale. Sont pris en charge également les frais de réglages et les accessoires et services suivants acquis en même temps que la (les) prothèse(s) : CROS ou BICROS, Piles, Microphone déporté, Chargeur, Assurance à hauteur de 1 700 euros.

- **Les orthèses et prothèses externes**

Seul le reste à charge peut être financé après remboursement par la sécurité sociale, les mutuelles et éventuellement la MDPH. Dans le cas d'une demande de financement concernant des verres correcteurs (hors monture), le bénéficiaire devra justifier d'une vision, avant correction, inférieure ou égale à 3/10ème.

- **Les fauteuils roulants**

Depuis le 01/12/2025, ils sont pris en charge à 100% par la CPAM.

Focus sur les aides les plus utilisées

- **L'aide aux déplacements en compensation du handicap**

Cette aide permet de financer les modes de transports alternatifs aux transports en commun effectués par un prestataire externe (transport adapté, taxi, transport par VTC) ou organisés par l'employeur (transport effectué par un agent de l'employeur rémunéré pour cette fonction ou co-voiturage assuré par un autre agent dans le cadre de ses déplacements habituels). Le montant maximum pris en charge par le FIPHFP, déduction faite des autres financements, est de 12 000 euros par an.

- **L'aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap**

Elle vise à prendre en charge **les surcoûts liés à la compensation du handicap**. L'aide peut être accordée pour un aménagement sur le lieu de travail ou au domicile dans le cadre du télétravail. Plafond 10 000 euros

Attention à bien utiliser le [tableau de surcoût](#)

- **Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le 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.

Focus sur les aides les plus utilisées

Le FIPHFP participe au financement des dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs, dans les conditions fixées ci-dessous :

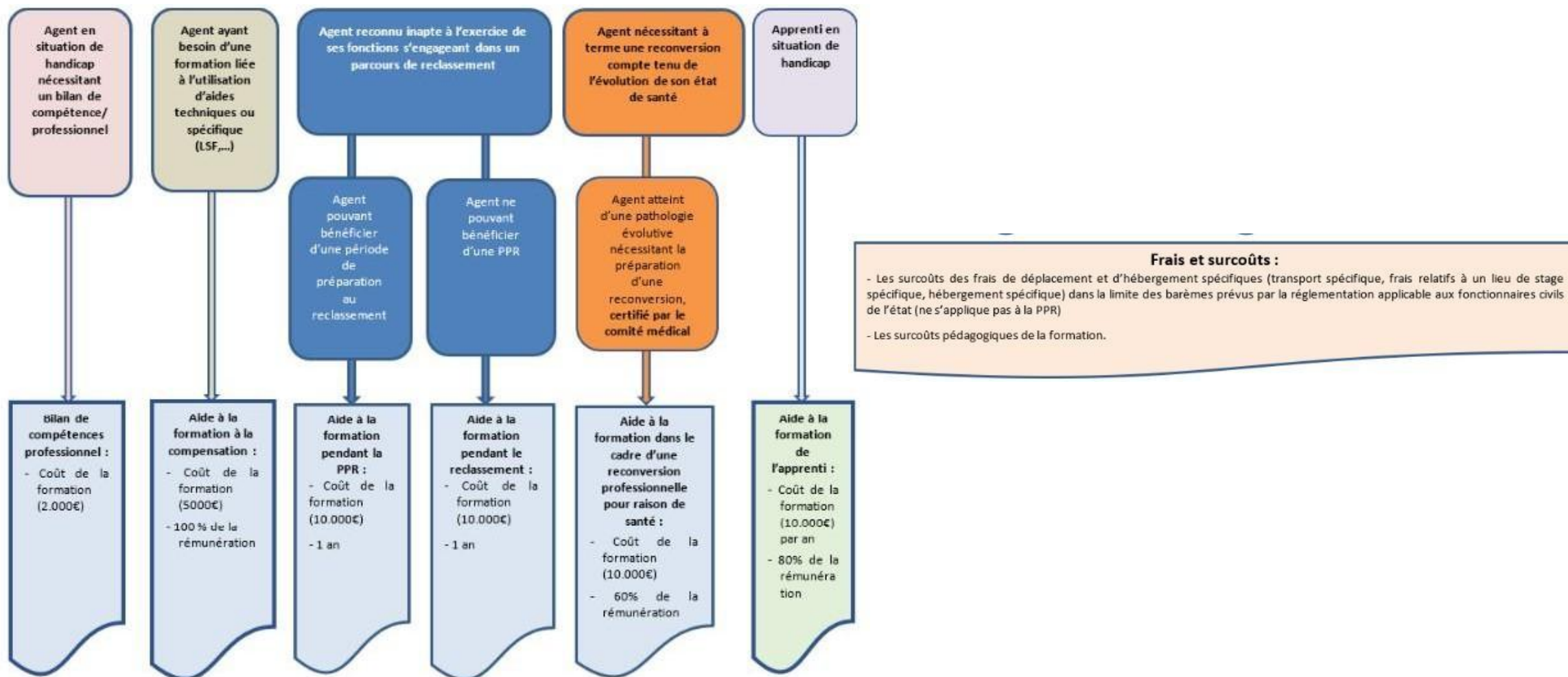
<u>Employeur non conventionné</u>	Taille de l'employeur public			
	Effectif inférieur à 350	Effectif compris entre 350 et 9 999	Effectif compris entre 10 000 et 49 999	Effectif supérieur à 49 999
Plafond annuel	2 000€	10 000€	15 000€	20 000€

<u>Employeur conventionné</u>	Primo convention	Renouvellement
Plafond	5 % du montant de la convention	5 % du montant de la convention

Nouveau depuis le 01/01/2026

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

Focus sur les aides à la formation



Accord FIPHFP/ANFH

- [Brochure](#)

Les documents supports à utiliser obligatoirement et mis en annexe du catalogue

- [Attestation de travail NOUVEAU](#)
- [Modèle attestation cession de propriété FIPHFP](#)
- [Etat récapitulatif certifié des frais de transport interne \(Accord préalable\)](#)
- [Etat récapitulatif certifié des frais de transport interne \(Demande de remboursement\)](#)
- [Indemnités d'apprentissage – Demande d'accord préalable de prise en charge](#)
- [Indemnités d'apprentissage – Demande de remboursement](#)
- [Etat récapitulatif de prise en charge de l'indemnité de stage – Demande d'accord préalable](#)
- [Etat récapitulatif de prise en charge de l'indemnité de stage – Demande de remboursement](#)
- [Tableau de surcoût - Aide à l'adaptation du poste de travail NOUVEAU](#)
- [Etat déclaratif certifié Auxiliaire de vie professionnelle - Demande d'accord préalable](#)
- [Etat déclaratif certifié Auxiliaire de vie professionnelle - Demande de remboursement](#)
- [Etat déclaratif certifié des frais de tutorat d'accompagnement - Demande d'accord préalable](#)
- [Etat déclaratif certifié des frais de tutorat d'accompagnement - Demande de remboursement](#)
- [Etat déclaratif du nombre d'heures de formation - Demande d'accord préalable](#)
- [Etat déclaratif du nombre d'heures de formation - Demande de remboursement](#)
- [Surcoût des frais de formation](#)
- [CATALOGUE FIPHFP](#) Plateforme téléphonique 09 70 80 93 29

Vos questions à propos des aides?





Rôle et missions des Ressources Handicap Mutualisées en Occitanie

La RHM et ses missions

La RHM est une personne ressource sur le territoire pour tout ce qui a trait à l'emploi des personnes handicapées dans la FPH. Son rôle est d'accompagner les employeurs afin notamment de :

- **Favoriser le recrutement** des travailleurs handicapés
- **Favoriser le maintien dans l'emploi** des agents en situation de handicap, présentant des restrictions d'aptitude ou inaptes à leurs fonctions



Missions et objectifs des RHM

Concourir, par leur expertise, aux obligations des employeurs qui résultent de la loi du 11 février 2005



➤ Pour l'ensemble des établissements sanitaires et médico-sociaux

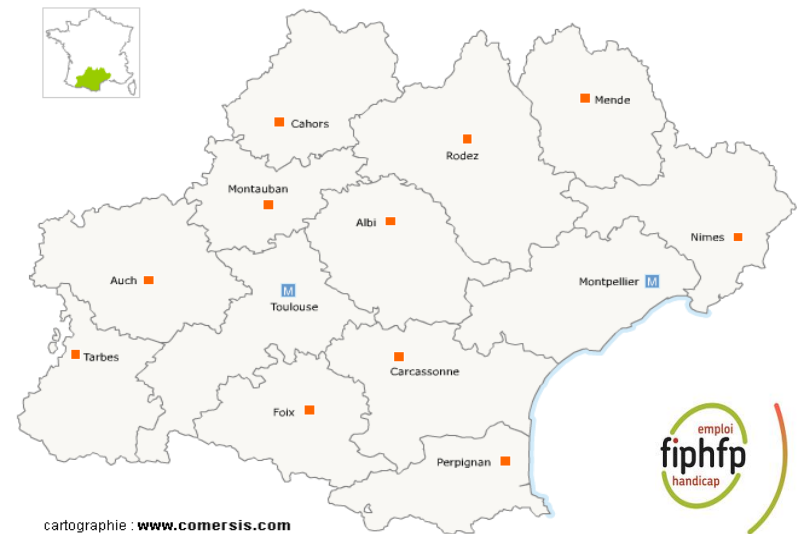
- Information, sensibilisation des équipes sur les aides et modalités de saisie FIPHFP, le handicap, le maintien dans l'emploi, le reclassement...
- Accompagnement des établissements dans la mise en œuvre d'une politique handicap (définition de plan d'actions, mise en relation avec les acteurs externes...), projet de conventionnement...
- Formation et ressource concernant la saisie de la DOETH, et accompagnement lors de la déclaration ou des opérations de contrôle du FIPHFP
- Animation du réseau des Référents Handicap

➤ Pour les établissements de moins de 500 agents

- L'établissement peut solliciter la RHM pour un appui méthodologique au maintien dans l'emploi individuel d'un agent Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi, quelle que soit la typologie de handicap. Elle peut également entrer en contact avec les agents BOE dans le cadre de conseil ou d'informations (entretien au sein de l'établissement, téléphonique, ou en visioconférence).
- Accompagnement dans les bonnes pratiques au maintien dans l'emploi (qui solliciter et chronologie des démarches),
- Information sur les aides mobilisables en adéquation avec les situations,
- Mise en relation avec les acteurs externes pouvant apporter une expertise,
- Appui dans la mise en œuvre des solutions.

Mise en place de 2 RHM

- **Sylvie CEBE** (prise de poste en septembre 2025), RHM Occitanie Est, rattachée au CH de Béziers, intervient sur les 6 départements suivants :
Aude (11), Aveyron (12), Gard (30), Hérault (34), Lozère (48), Pyrénées-Orientales (66).
- **Laurence CASSAN** (prise de poste en avril 2025), RHM Occitanie Ouest, rattachée au CHU de Toulouse, intervient sur les 7 départements suivants :
Ariège (09), Haute-Garonne (31), Gers (32), Lot (46), Hautes-Pyrénées (65), Tarn (81), Tarn-et-Garonne (82).



Partenaires incontournables



Les RHM sont en lien avec : _____

- Le Directeur Territorial au Handicap du FIPHFP Occitanie
- Le délégué régional de la FHF Occitanie
- Le Handi-Pacte Occitanie
- Les gestionnaires du FIPHFP au siège à Paris
- L'ANFH Occitanie
- Réseaux partenaires : Agefiph, Cap Emploi, Comète France, Etudes ergonomiques, Appui Spécifiques, Inclu'Pro Formation...

En synthèse :

- Le réseau des RHM (Ressources handicap mutualisées) **est piloté par la FHF**. L'objectif des RHM est d'accompagner à l'échelle régionale ou infra-régionale des établissements relevant de la FPH et leurs agents, **notamment au sein des plus petits établissements, dans le déploiement d'une politique handicap**.
- **Actuellement, 8 régions sont couvertes par des Ressources handicap mutualisées** (ARA, Bretagne, Centre - Val de Loire, Grand Est, Hauts de France, Occitanie, Normandie, Nouvelle Aquitaine). L'objectif est de développer le réseau des RHM dans de nouvelles régions.
- **Les RHM ont pour missions de :**
 - Informer, sensibiliser et/ou former les différents acteurs afin que les établissements connaissent et mobilisent davantage les aides du FIPHFP,
 - Aider les établissements dans leur déclaration annuelle (DOETH),
 - **Proposer aux établissements un accompagnement personnalisé et une expertise sur les dossiers complexes**
 - Animer un réseau d'employeurs hospitaliers et de référents handicap pour capitaliser sur les bonnes pratiques,
 - Orienter si besoin les établissements vers les différents acteurs du handicap en région.



Personnes ressources sur la région Occitanie



Sylvie CEBE

Ressource Handicap Mutualisée

FHF - FIPHFP

Occitanie Est

☎ 04. 67. 35. 70. 01

✉ sylvie.cebe@ch-beziers.fr



Laurence CASSAN

Ressource Handicap Mutualisée

FHF - FIPHFP

Occitanie Ouest

☎ 06.09.64.82.76

✉ l.cassan@fhf.fr





Présentation du HandiPacte Occitanie

Objet du Handi-Pacte

Afin de favoriser l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique, le FIPHFP déploie, depuis plus de 10 ans et dans chaque région, les Handi-Pactes.

Portée conjointement par la Préfecture de région via la PFRH et le FIPHFP, cette démarche s'appuie sur un collectif régional d'employeurs publics et de partenaires intervenant sur la thématique de l'insertion professionnelle de personnes en situation de handicap et de maintien dans l'emploi.

Ce **dispositif gratuit** constitue:

- Un espace d'échanges
- De coopération
- Et d'innovation **au service des employeurs publics.**

Il permet de:

- **Mutualiser les ressources**
- **Partager les bonnes pratiques**
- Et **expérimenter** de nouvelles solutions pour renforcer une dynamique inclusive

Les missions du Handi-Pacte

1. Développer les compétences des acteurs et valoriser les initiatives régionales :

- Par la mise en place d'espaces d'échanges et de coopération réunissant des employeurs publics, des référents handicap et des partenaires pour mutualiser les ressources, renforcer l'expertise et diffuser les bonnes pratiques
- Par la constitution d'un réseau territorial associant employeurs publics, acteurs de l'insertion et de la formation, afin de créer une dynamique locale durable en faveur du handicap dans la fonction publique.

2. Informer et sensibiliser sur les enjeux du recrutement, de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique.

3. Identifier les besoins et difficultés des employeurs publics et co-construire des solutions adaptées favorisant le développement de politiques inclusives et le déploiement d'actions opérationnelles.

Quelques actions du Handi-Pacte (1/2)

1. L'animation de webinaires thématiques à destination des référents handicap des 3 fonctions publiques

- 22/09 Journée ANFH (Présentiel)
- 15/10 Intégrer le sujet de la pair-aidance dans sa politique handicap
- 08/12 Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt long

2. Proposition d'ateliers méthodologiques

- 13/10 Construire son plan de communication

3. Animation de groupes de travail ciblés

- Médecins du travail: 17/09 Le rôle du médecin du travail dans la mobilisation des aides directes et indirectes du FIPHFP et points d'actualités sur ces offres
- Club DRH
- Club des CDG
- Universités et écoles d'enseignement supérieur
- Conseillers mobilité-carrière (Commission Mobilité Inter-Fonction Publique)
- 03/07 Action conjointe FFH
- 01/12 Club des employeurs publics conventionnés ou susceptibles de conventionner
- 08/09 Nouveaux référents handicap

Quelques actions du Handi-Pacte (2/2)

4. Echanges de pratiques entre employeurs au sein de chaque fonction publique

- 14/09 Atelier Codev FPH

5. Contribution à des événements nationaux

- La SEEPH
- L'Université du Réseau des Référents Handicap (URRH)

6. Diffusion d'information au travers d'un Flash Info, newsletter trimestrielle

7. La valorisation d'acteurs territoriaux, au travers de podcasts

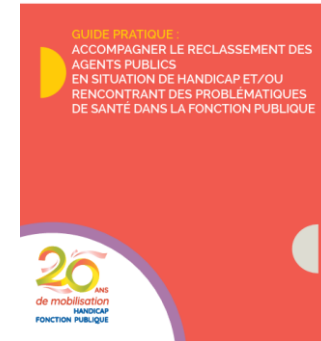
8. La construction et publication de guides et kits

- A venir: capitaliser et valoriser les actions innovantes intégrées dans les conventions FIPHFP

Quelques ressources en partage (1/2)

Le guide du reclassement

- Guide pratique sur ce sujet
- Ce guide, fruit d'une collaboration avec des employeurs et des professionnels engagés, met en lumière des bonnes pratiques, outils, expérimentations tout en présentant la réglementation en vigueur.



[Télécharger](#)

Le « kit PPR »

- Un kit est composé de 35 outils personnalisables et prêts à l'emploi.
- Il est structuré autour de trois rubriques principales :
 - Le cadre juridique : bases légales propres à chaque Fonction publique
 - Des documentations utiles : ensemble de guides, de vidéos, de fiches pratiques
 - Les outils



[Télécharger](#)



Quelques ressources en partage (2/2)

Le guide « Anticiper et accompagner les agents en situation de handicap pendant ou après un cancer »

- Un guide construit pour anticiper, accompagner, préparer le retour à l'emploi d'un agent après un arrêt long.
- Des conseils pour accompagner la reprise pour un cancer, ou toute maladie ayant pu entraîner un arrêt long !

Guide pratique du FIPHFP - Elaborer et piloter sa politique Handicap

- Un guide construit pour accompagner les employeurs publics dans l'élaboration et le pilotage de leur politique handicap au travail.
- Des outils, modèles, tableau de collecte d'indicateurs

[Le catalogue des acteurs locaux mis à jour une fois par semestre](#)



FONDS POUR L'INSERTION
DES PERSONNES HANDICAPÉES
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



[Télécharger](#)



Fonds pour l'insertion
des personnes handicapées
dans la Fonction publique



[Télécharger](#)



Programmation complète du 2^e semestre

Webinaire de présentation du programme du semestre 2 du HandiPacte Occitanie

Date et horaire : 3 septembre prochain à 11h

Public : tout public

Lien de la visio : <https://teams.microsoft.com/meet/393997999067772?p=2xfybgLnEVnATMIltnc>

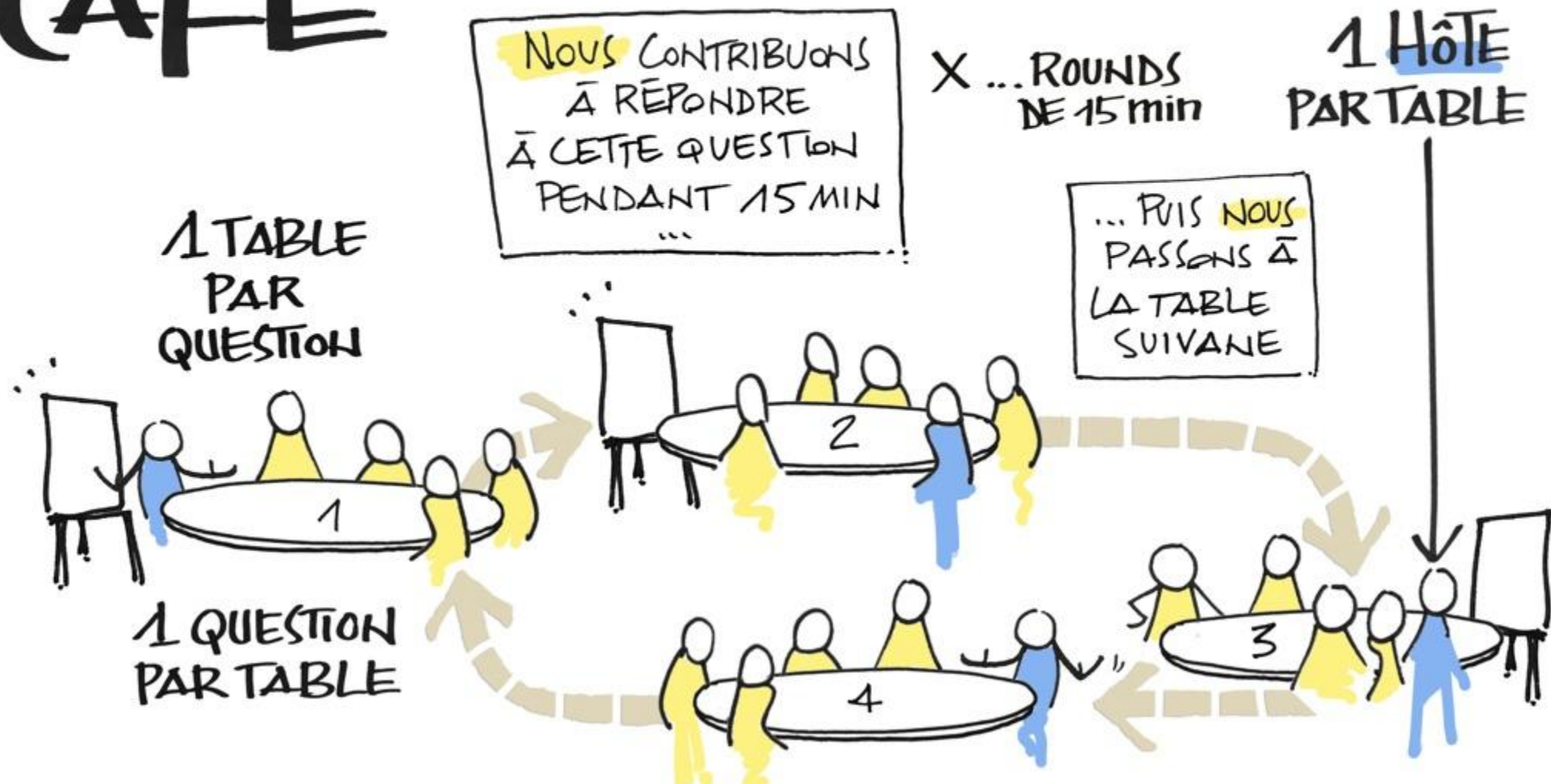




World-café

World Café

LE WORLD CAFÉ FAIT APPEL
À L'INTELLIGENCE COLLECTIVE



« Comment bâtir une politique handicap concrète, durable et à impact ? »

Restitution du World-Café



Table thématique 1: Poser un diagnostic utile pour agir

L'objectif de cette étape est de réaliser un **état des lieux exhaustif** pour identifier les manques et les ressources existantes au sein de l'établissement.

- **Méthodes de recueil** : L'utilisation d'un **questionnaire ciblé** envoyé aux agents est préconisée pour faire remonter des informations précises sur la situation de l'établissement. Il est également suggéré de faire appel à un regard extérieur via un **audit** pour aider à établir ce diagnostic.
- **Contenu du diagnostic** : Il s'agit de cartographier les métiers, les âges et les postes (notamment ceux identifiés comme "plus légers"), mais aussi les risques professionnels. L'analyse doit inclure les indicateurs existants (taux d'emploi, déclaration) et les ressources matérielles ou humaines disponibles (référents, formateurs).
- **Acteurs clés** : Le diagnostic ne doit pas être fait "dans son coin" ; il nécessite un **travail en transversalité** impliquant les RH, la médecine du travail, les cadres et les acteurs des achats.

Table thématique 2: Structurer et faire vivre la politique handicap

Il existe souvent des actions éparses sans qu'une **politique handicap structurée** ne soit formellement pilotée.

- **Engagement institutionnel** : C'est la priorité absolue. Une politique handicap nécessite un engagement fort de la **gouvernance** pour définir un cap et des axes prioritaires.
- **Gouvernance et pilotage** : Il est essentiel d'identifier un **pilote/animateur** et de s'appuyer sur des commissions pluridisciplinaires (maintien dans l'emploi, retour à l'emploi). La mobilisation de ressources internes et externes (ergonomes, partenaires institutionnels) est également cruciale.
- **Double public** : Une spécificité forte est la prise en compte du **double public** : les agents de l'établissement, mais aussi les patients ou résidents.
- **Amélioration continue** : La politique doit être vivante et évolutive. Cela implique des bilans réguliers, une capacité d'anticipation et une **communication permanente** qui accompagne chaque étape de la démarche.

Table thématique 3: Agir sur les parcours : recrutement, maintien, reconversion

Cette thématique se concentre sur la sécurisation des parcours professionnels à chaque étape.

- **Recrutement** : Les leviers incluent la publication d'offres sur des supports spécialisés, le recours à l'apprentissage et la **sensibilisation des équipes** accueillantes.
- **Maintien dans l'emploi** : Les actions portent sur l'**aménagement des postes** (matériel, télétravail, organisation des horaires) et l'adaptation des cycles de travail. L'expertise ergonomique est ici un outil central.
- **Reconversion** : L'accent est mis sur l'accompagnement individuel, le financement de formations qualifiantes, les bilans de repositionnement et la mise en œuvre de la **PPR (Période de Préparation au Reclassement)**. L'intervention de psychologues du travail ou de conseillers en évolution professionnelle est recommandée.
- **Point de vigilance** : Un défi majeur est de trouver l'**équilibre entre la sécurisation individuelle** d'un agent (aménagement de poste) et les **contraintes du collectif** (impact sur l'équipe et sur la prise en charge des usagers)

wooclap



Quelle idée retenez-vous de ce world-café?



 Copier le lien de participation



Allez sur wooclap.com

Entrez le code d'événement dans le bandeau supérieur

Code d'événement

XMBUFQK

Quelle idée retenez-vous de ce world-café?

Word cloud containing various terms related to the event, including:

- Échange et partage
- Très intéressant
- institutionnelle
- intéressant
- Travail en pluridisciplinarité
- d'une point
- élaborer
- l'outil
- Volonté institutionnelle
- information
- vivre
- l'établissement
- prioritaires
- actions
- bonne
- Participatif
- Structurée
- journée
- Utiliser
- Faire
- Pluridisciplinaire
- Partage
- santé
- Dynamique
- reboostant
- fixer
- juxtaposition
- sans
- politique
- Piloter
- Productif
- affaire
- départ
- prise
- Pépinière
- Très
- importance
- plein
- FIPHP
- collectif
- Structurer
- d'idées
- nécessite
- objectifs
- groupe
- plus
- Pbq
- Collaboratif
- particulière
- besoin
- diagnostic
- petites
- Bienveillant
- mentale
- évaluations
- place
- Mettre
- travailler
- charge
- enrichissant
- Participatif et collaboratif
- Communication
- Un échange d'idées



20 ANS
de mobilisation
HANDICAP
FONCTION PUBLIQUE



Clôture de la journée

La réalisation d'un diagnostic utile pour agir

C'est la première étape du processus de construction d'une politique handicap concrète durable et à impact et éventuellement d'un conventionnement

Une double finalité

- ⇒ Afficher une volonté institutionnelle partagée d'agir
- ⇒ Mettre en exergue l'opérationnel en mobilisant les acteurs et les ressources

Une approche multiple

- ⇒ Se fonder sur des critères et des indicateurs
- ⇒ Être dans le qualitatif et le quantitatif
- ⇒ Evaluer les points forts, identifier les points d'amélioration et définir des priorités

PASSER DE L'INTENTION A L'ACTION EN S'APPUYANT SUR UN COLLECTIF DANS UN TEMPS DONNE

La réalisation d'un diagnostic utile pour agir est le socle de l'élaboration d'un plan d'actions pour poursuivre le travail engagé sur l'existant de manière objectivée.



Pour aller plus loin : [Autodiagnostic | FIPHFP](#) et le [Guide Elaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction publique](#)

Piloter, mobiliser, évaluer : les fondements de votre politique handicap

1. Un pilotage incarné et structuré

- Inscrire le handicap dans la stratégie de l'établissement et dans la durée.
- S'appuyer sur une gouvernance claire : direction, RH, référent handicap, managers et partenaires sociaux.
- Faire du COFIL un espace de décision, d'arbitrage et d'évaluation régulière des avancées.

2. Une mobilisation collective des parties prenantes

- La réussite ne repose pas uniquement sur le référent handicap : elle est l'affaire de tous.
- Associer les agents, les managers, les représentants du personnel, les services de santé au travail et les partenaires spécialisés.
- Favoriser l'acculturation et le dialogue pour faire évoluer durablement les pratiques.

3. Des indicateurs de suivi pour mesurer et ajuster l'action

- Définir des objectifs mesurables et partagés.
- Suivre régulièrement quelques indicateurs clés : emploi, maintien dans l'emploi, recrutements, aménagements, formation, sensibilisation.
- Utiliser les résultats pour ajuster les actions et démontrer l'impact de la politique handicap.



Pour aller plus loin : le [Guide Elaborer et évaluer une politique handicap dans la Fonction publique](#)

L'accompagnement des agents de la FPH, plus particulièrement dans un processus de reclassement/reconversion

- **Le maintien dans l'emploi se situe au croisement des politiques de santé, de travail et de l'emploi.** Il consiste en une démarche partenariale qui s'appuie sur **une logique de parcours** pour **prévenir les risques d'inaptitude et de désinsertion professionnelle** d'une personne dont l'état de santé peut avoir un impact sur son emploi.
- **L'enjeu du maintien dans l'emploi est particulièrement prégnant dans la Fonction publique, où le nombre d'agents rencontrant des problématiques de santé nécessitant un aménagement de poste, une mobilité pour raisons de santé ou un reclassement professionnel est en augmentation depuis plusieurs années.**
- **Parmi les différentes étapes du maintien dans l'emploi ou en emploi, celle du reclassement pour raisons de santé est sans doute l'une des plus complexes, d'un point juridique, humain, managérial ou encore organisationnel.**



Ressource utile: [Guide pratique du FIPHFP: accompagner le reclassement des agents publics en situation de handicap et/ ou rencontrant des problématiques de santé dans la fonction publique](#)

[La page LinkedIn de Florent le Fraper](#)

Vos prochains RV avec les RHM d'Occitanie

■ Journée ANFH Réseau Référents handicap

Faire vivre les politiques handicap au cœur des établissements Occitans de la Fonction Publique Hospitalière

Dates :

- Lundi 21 septembre au Domaine de Bayssan à Béziers
- Mardi 22 septembre à L'Orangerie à Labège

■ Webinaire proposé par vos RHM sur la SEEPH et le Duoday

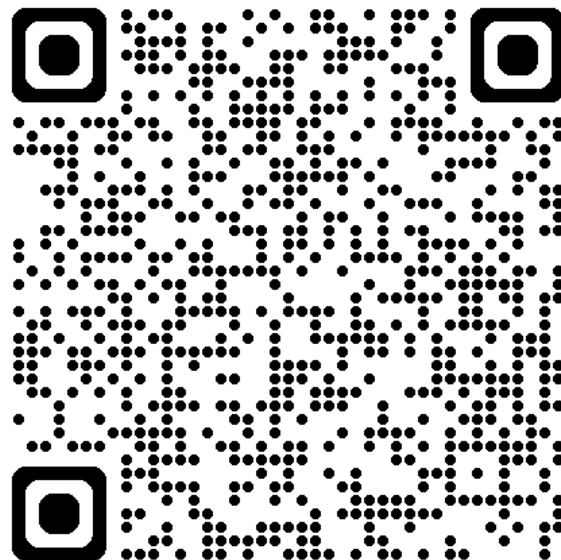
Le jeudi 10 septembre à 11h

Vous aurez les invitations ultérieurement

■ Webinaire co-animé avec Cap Emploi sur la complémentarité de nos interventions

Date à préciser

Questionnaire de satisfaction



Lien: <https://forms.gle/m815SfDvTEEp793Q7>



Bon retour et bel été

Contacts RHM

- Laurence CASSAN: l.cassan@fhf.fr/ 06 09 64 82 76
- Sylvie CEBE: s.cebe@fhf.fr/ 04 67 35 70 01