« Le 9 / 10 du FIPHFP »

Mardi 17 novembre 2026 de 9 heures à 10 heures

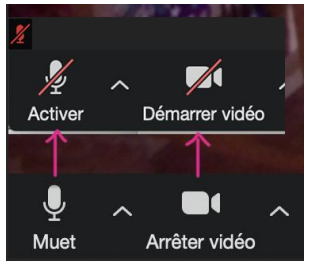
Handi Pacte Normandie



30 ans #seeph2026
Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

Interne

Merci de couper votre micro et votre caméra…



Rappel des règles…

● Chaque employeur présente une action dans le cadre d'un témoignage convivial de **5 minutes maximum** sur :

→ un recrutement d'une personne handicapée,

→ une situation de maintien dans l'emploi,

→ une action de sensibilisation,

→ un partenariat avec un Esat ou une Entreprise Adaptée,

→ un souhait, un projet…

→ autres…

● Ces situations concrètes nous permettront d'enrichir nos expériences respectives et peut-être faire naître d'autres projets (debrief en fin de webinaire)…

Interne

Les participants

cœur côte fleurie
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

Centre de Gestion 14 Calvados

Flers Ville & Agglo

ENSM
ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE MARITIME

Caen la mer
NORMANDIE
COMMUNAUTÉ URBAINE

CENTRE HOSPITALIER MÉMORIAL
FRANCE ÉTATS-UNIS
SAINT-LÔ

RÉGION NORMANDIE

CAP EMPLOI CALVADOS

Centre Hospitalier du Rouvray

Calvados
LE DÉPARTEMENT

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien
ORNE

DRAC
de Normandie
Missions et organisation

Cléone
Humains

emploi fiphfp handicap

Interne

cœur côte fleurie
COMMUNAUTÉ DE COMMUNES

caroline.peuset@coeurcotefleurie.org

AGIR AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ

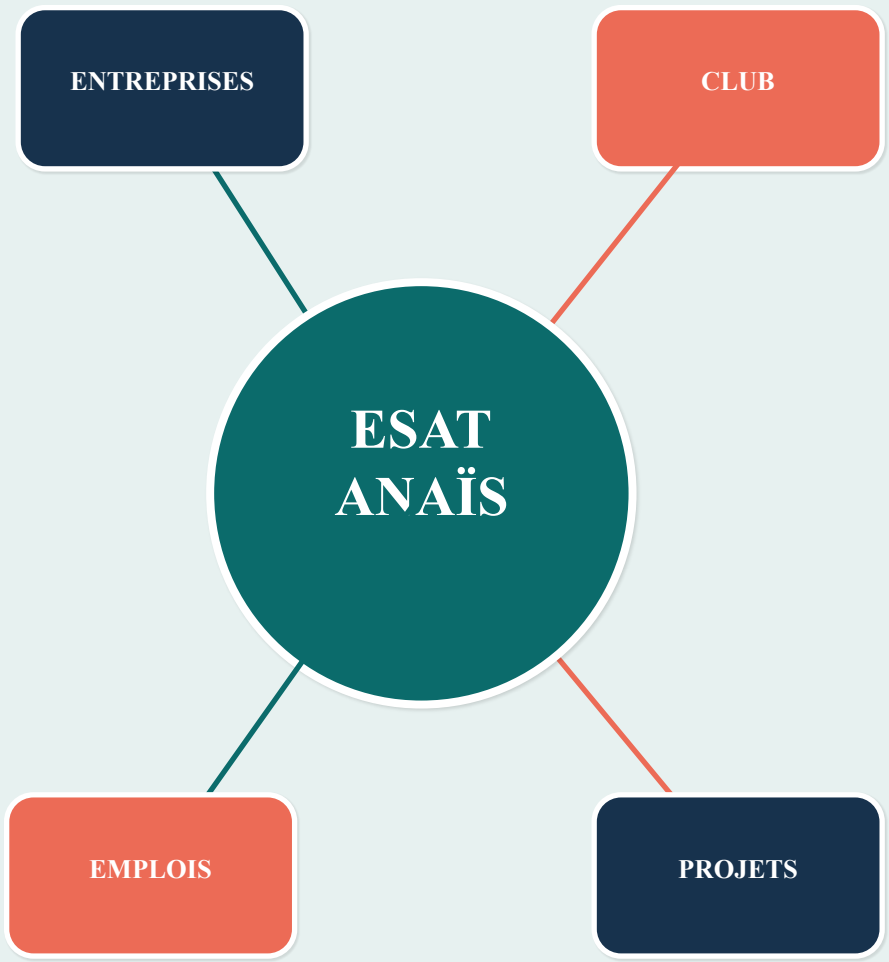
Créer des missions utiles et durables dans nos propres services

1. **Immerger** — Visite de l'ESAT par les directeurs et chefs de service
2. **Expérimenter** — DuoDay et missions testées en situation réelle
3. **Adapter** — Rythme, tutorat et tutoriels sur tablette
4. **Pérenniser** — Convention et suivi régulier des interventions

9 travailleurs • 5 domaines • 9 tuteurs • 100 % reconduits en 2026



Interne



Un réseau qui transforme les rencontres en opportunités

AXE 2

OUVRIR LES PORTES DU TERRITOIRE

Le club « Entreprises & Territoire », accélérateur d'opportunités

01	**Faire connaître**	Présenter l'ESAT et ses compétences
02	**Faire rencontrer**	Organiser une immersion dans les ateliers
03	**Mettre en relation**	Développer prestations, emplois et projets
04	**Faire durer**	Ouvrir de nouvelles portes au fil des besoins

VEOLIA • CEMEX • GROUPE BARRIÈRE • INDEAUVILLE • LES FRANCISCAINES

Des prestations, des emplois et des projets d'accessibilité.

Deux axes, une même méthode : rencontrer, tester et sécuriser ce qui fonctionne.

Interne

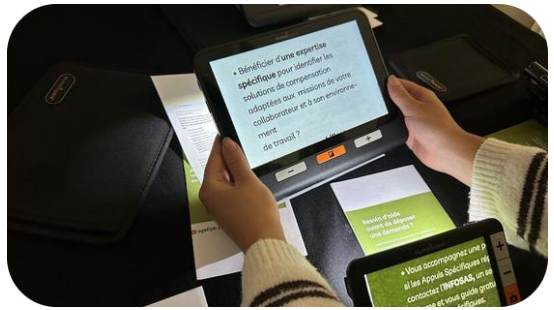
Marie SUZANNE
referenthandicap@cdg14.fr

Le 8 octobre

Une matinée immersive

autour de la déficience visuelle

Une expérience ludique et immersive pour mieux comprendre le quotidien des personnes en situation de déficience visuelle, à travers **trois ateliers** de sensibilisation.



1 Découverte des aides techniques



2 Mise en situation



3 Techniques de guide

Centre de Gestion 14 Calvados

L'expérience se poursuit

au cœur de l'ESAT

VOIR ENSEMBLE DEPUIS 1927

Apaei Les papillons blancs de Caen

Visite de l'ESAT







Repas convivial



UN PARCOURS PROFESSIONNEL QUI REPREND SON ELAN

D’un parcours semé d’obstacles à une nouvelle opportunité

nmadigand@flers-agglo.fr

Le témoignage de B. B. illustre l’importance d’adapter les parcours et de créer des occasions concrètes de se projeter vers un métier.

1. DES DIFFICULTÉS QUI FREINENT LE PARCOURS

• Des problèmes de santé ayant des conséquences sur la vie quotidienne et professionnelle.

• Des expériences professionnelles difficiles, notamment en raison d’une fatigue précoce.

2. UNE PREMIÈRE PORTE S’OUVRE

• En novembre 2024, proposition d’un stage d’immersion de deux semaines au sein du service voirie et logistique événementielle de la Ville de Flers.

• Une expérience positive qui conduit à prolonger le stage de deux semaines supplémentaires.

3. CE QUI A FAIT LA DIFFÉRENCE

• Une mise en situation réelle pour mieux appréhender l’environnement professionnel et se projeter vers un métier.

• Un accompagnement de proximité par la tutrice dans la construction du projet professionnel.

• Des démarches engagées progressivement pour concrétiser cette opportunité.

4. UNE PERSPECTIVE CONCRÈTE

• À l’issue du stage, B. B. et sa tutrice engagent les démarches pour mettre en place un contrat d’apprentissage dans le domaine de la maçonnerie de voirie.

Un stage d’immersion peut devenir un véritable tremplin lorsqu’il permet de révéler des capacités et de construire la suite d’un parcours professionnel.

Interne

UNE OPPORTUNITEQUI SE CONSTRUIT DANS LA DUREE

Se former, s’intégrer, retrouver sa place

Un contrat d’apprentissage associe formation et expérience de terrain, avec l’appui des équipes de la Ville de Flers,

15 mois

Durée du contrat d’apprentissage

1 semaine / mois

En moyenne en centre de formation pour adultes à Caen

Le reste du temps

Au sein des équipes de la Ville de Flers

UNE ALTERNANCE ENTRE FORMATION ET TERRAIN

- En moyenne, une semaine par mois au centre de formation pour adultes à Caen.
- Le reste du temps, une mise en pratique au sein des équipes de la Ville de Flers.
- Un apprentissage progressif du métier de la maçonnerie de voirie depuis le 27 novembre 2025

UNE INTÉGRATION POSITIVE

B. B. a été accueilli positivement par l’équipe et a trouvé sa place au sein du service.

UN ACCOMPAGNEMENT DE PROXIMITÉ

Le N+1 est très présent auprès de l’apprenti : il l’accompagne au quotidien, suit sa progression et facilite son intégration dans l’équipe.

« Aujourd’hui, j’ai le sentiment d’être utile, d’être quelqu’un. »

Un accompagnement qui permet de développer ses compétences, de reprendre confiance et de trouver sa place dans un collectif de travail.

Interne

nicolas.quentin@supmaritime.fr

Le clip officiel : Intitulé **« Ensemble, changeons le regard sur le handicap ! »**, ce spot promotionnel et de sensibilisation a été produit pour bousculer les idées reçues en milieu marin.

Malgré les **contraintes d'aptitude médicale** spécifiques exigées pour naviguer (soumises au Service de Santé des Gens de Mer), l'école développe une politique handicap personnalisée à l'ENSM pour accompagner, inclure et former ses personnels et élèves.

Vidéo ENSM et handicap

Interne





Haler au Boute, littéralement « aller chercher au bout de soi l'épanouissement », est une aventure humaine autant qu'une traversée maritime de l'Atlantique Nord à bord d'un voilier avec des étudiants et du personnel de grandes écoles formant les Marins de demain.
À bord du voilier école, le Bel Espoir, propriété de l'Association AJD, 24 personnes issues d'horizons différents - étudiants, enseignants, jeunes et moins jeunes, marins, personnes en situation de handicap – ont traversé l'Atlantique Nord depuis Halifax (Canada) jusqu'à l'Aber Wrac'h (France), entre le 16 juin et le 4 août 2026.



Interne

PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE
Liberté
Égalité
Fraternité

gaelle.fauvel@seine-maritime.gouv.fr





emploi fiphfp handicap

Interne

s.dovidio@caen.fr



Handicaps et citoyenneté : Handi'Cap ou pas cap de prendre ma place (organisation par le CCAS)

9h : Ouverture de la journée - Café partagé

9h30 : Introduction de la journée par Aristide OLIVIER - Maire de Caen

9h45 : Intervention de Jérémie BOROY - Président du conseil national consultatif des personnes handicapées

10h45 - 12h15 : Table ronde« Pratiques inspirantes » Changer le regard porté sur le handicap

14h - 17h Circuit immersif « Vis ma vie » Sensibilisation aux différents types de handicaps

Interne

CENTRE HOSPITALIER MÉMORIAL
FRANCE ÉTATS-UNIS
SAINT-LÔ

Les 4 facteurs clés de réussite

1. Un accompagnement progressif vers l'inclusion.
2. Un suivi régulier et collaboratif.
3. Une mobilisation de nombreux partenaires.
4. Un recrutement en contrat PEC suivi d'une titularisation.

suzy.lauret@ch-stlo.fr

Le parcours de Mme R

- 6 ans en ESAT : expérience en blanchisserie à l'ESAT d'Avranches, avec une maîtrise des différents postes de l'atelier.
- 2020–2021 : immersion professionnelle au sein de la blanchisserie du CH Mémorial de Saint-Lô, avec une mise à disposition et un accompagnement renforcé.
- Septembre 2021 : recrutement en contrat PEC à temps complet, avec l'appui de Cap Emploi.
- Après 5 ans de contrat aidé : titularisation au poste d'agent de production blanchisserie.

Un accompagnement collectif et adapté

- Partenariat entre l'ESAT, Cap Emploi, les ressources humaines et l'encadrement.
- Analyse des postes et identification des besoins de compensation.
- Mise en place d'un tutorat et d'un auxiliaire des tâches professionnelles.

emploi fiphfp handicap

Interne

CENTRE HOSPITALIER MÉMORIAL FRANCE ÉTATS-UNIS SAINT-LÔ

Une inclusion durable au service de la performance collective

8 / 11

Postes maîtrisés

Dont 2 avec auxiliariat

70 %

Autonomie

Sur les 2 postes avec auxiliariat



Des compétences et une autonomie développées

- Niveau de productivité équivalent à celui des autres agents.
- Capacité à programmer les actions sur ordinateur.
- Polyvalence développée grâce au tutorat.
- Maintien de compensations pour certaines tâches de contrôle et d'organisation.

Un bénéfice qui dépasse le seul parcours individuel

- Une intégration durable au sein de l'équipe.
- Une coopération et une entraide renforcées entre les agents.
- Un auxiliariat qui facilite le travail collectif et favorise la solidarité.
- Une meilleure prise en compte des besoins individuels dans l'organisation du travail.

emploi fiphfp handicap

Interne

RÉGION NORMANDIE

Gaelle.CRETIEN@normandie.fr

Un jeu pédagogique intitulé « Bien vivre ensemble au travail – favoriser un management inclusif » a été conçu et animé lors de huit séances d'une heure en juin 2025. Ce jeu abordait des thématiques clés comme l'empathie, la lutte contre les stéréotypes, la prévention des micro-agressions et la compréhension des besoins spécifiques liés au handicap, à l'attention de managers œuvrant au sein des lycées normands. Plusieurs défis portaient explicitement sur le handicap, comme :

Défi "Détecteur d'humour/propos déplacé"

Défi "Acceptable / Déplacé / Interdit"

Défi "Parcours du Bon Interlocuteur"

La frise chronologique inclut la loi handicap de 2005

emploi fiphfp handicap

Interne

RÉGION NORMANDIE









emploi fiphfp handicap

CAP EMPLOI CALVADOS

Elie.CLIQUET@capemploi14.com

Insertion et Maintien de Monsieur T.

1- Situation initiale

2- 1ère embauche dans le cadre d'un PEC

3- Accompagnement du maintien dans l'emploi

Crous Normandie

emploi fiphfp handicap

Interne

amandine.leboulch@ch-lerouvray.fr

« Du handicap individuel au bénéfice collectif »

L'agent concernée par cette situation est fonctionnaire de la FHP, depuis 2008, elle exerce le métier de cadre de santé.

En 2019, un diagnostic d'une Dysphonie spasmodique, qui est une pathologie entrainant un important handicap communicationnel, est posé.

En 2020, la majoration des troubles ne permet plus à l'agent de rester sur un poste de cadre de santé dit "classique" car les conséquences de sa pathologie ne lui permettent plus de communiquer par téléphone ni en visio, elle ne peut plus assurer de réunions institutionnelles, ou encore prendre la parole en public. Face à cette situation une évolution professionnelle s'impose.

Dans un premier temps toute la démarche a été initiée par l'agent. Grace à sa volonté de se former et la sollicitation du service formation le début de cette reconversion est enclenchée. La direction des ressources humaines et la direction des soins conjointement puis le médecin du travail pour la RQTH ont permis de poursuivre la démarche engagée.

Depuis la mise en place des aménagements techniques et grâce à une formation de Langue des Signes certifiante, l'agente a pu continuer à exercer des fonctions de cadre de santé grâce à la création d'un service dédié aux personnes sourdes appelé « psy surdité ».

De plus en termes de santé publique, l'ouverture du service « psy surdité » a permis la prise en charge de 73 patients.

Interne

HANDI DÉFIS, LE JEU QUI CHANGE LE REGARD SUR LE HANDICAP

Linda.FOURNERIE@calvados.fr

Vidéo Linkedin



C'EST QUOI "HANDI DÉFIS" ?

C'est un jeu coopératif pour sensibiliser les agents à différents handicaps invisibles.
Il se compose de **10 ateliers** qui se jouent en collectif ou en binôme/trinôme, avec des questions et des **mises en situation de personnes porteuses d'un handicap** qui doivent réaliser des activités professionnelles.





Calvados
LE DÉPARTEMENT

LES OBJECTIFS DU JEU "HANDI DÉFIS"

A travers l'utilisation d'un jeu, la cellule handicap et maintien dans l'emploi, souhaite aider à :

Parler de situations qui touchent tout le monde à un moment de sa vie

Permettre aux personnes qui ont une problématique de santé de parler de leur situation et ainsi démystifier cette notion de handicap

Faire tomber les stéréotypes et les idées reçues

L'intégration des personnes porteuses d'un handicap dans une équipe de travail

Mieux comprendre le handicap pour mieux l'inclure dans nos quotidiens professionnels

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien
ORNE

felicia.rousseau@capemploi61.com

CAP EMPLOI ORNE

« Mieux comprendre les enjeux du handicap dans la fonction publique territoriale, identifier les solutions favorisant le maintien dans l'emploi et découvrir les accompagnements mobilisables pour sécuriser les parcours professionnels de vos agents. »





emploi fiphfp handicap

Interne

DRAC
de Normandie
Missions et organisation

La direction régionale des affaires culturelles (DRAC) de Normandie est un service déconcentré relevant du ministère chargé de la culture.

nina.senecal@culture.gouv.fr

Dans le cadre de notre programmation autour du handicap, nous organisons mercredi 18 novembre une projection du documentaire La Vie de Lise, à destination des agents de la DRAC et de l'EPSM, suivie d'un temps d'échange avec les réalisateurs.

Cette projection sera suivie d'une sensibilisation au handicap visuel, animée par l'association des chiens guides de Normandie (À Vue de Truffe), avec une présentation du rôle du chien-guide et des ateliers immersifs permettant de mieux appréhender les situations rencontrées par les personnes déficientes visuelles.



emploi fiphfp handicap

Interne

Cléone spectacle

Humains

Entreprises, institutions publiques, école supérieure….Humains s’adresse à toutes les structures, quelle que soit leur taille ou leur secteur d’activité, qui souhaitent sensibiliser leurs équipes aux enjeux de l’inclusion des personnes en situation de handicap. Il est particulièrement adapté si vous souhaitez offrir un moment collectif original et fédérateur à vos collaborateurs, et aborder le handicap en mêlant différents points de vue: le manager, la personne en situation de handicap, l’aidant.

Extraits du spectacle



emploi fiphfp handicap

Interne

Merci et bonne



Interne