

A decorative graphic on the left side of the slide consists of a large blue semi-circle at the bottom, a smaller teal semi-circle above it, and a teal semi-circle to the right of the blue one.

Formation correspondants handicap

1^{er} mars 2022 (matin)

Handi Pacte Normandie



Mardi 1^{er} mars 2022

Matin : connaissances de base

- La perception du handicap
- Les catégories administratives
- Le réseau des acteurs

Après-midi : le FIPHFP

- Le FIPHFP : historique, organisation, principes
- La DOETH auprès du FIPHFP
- Le catalogue des interventions
- Les conventions avec le FIPHFP
- Le FIPHFP en région Normandie : partenariat Agefiph, PRST, PRITH

Mardi 15 mars 2022

Matin

- Le recrutement dont l'apprentissage et son eco-système
- Le maintien dans l'emploi
- Intervention Cap emploi

Après-midi

- Le rôle et les missions de référent/correspondant handicap et emploi
- La construction d'une politique handicap et emploi



Sommaire

- 1) Les grandes familles de handicap
- 2) Les catégories administratives
- 3) Le réseau des acteurs



Préambule

Le référent handicap, un chef d'orchestre ?

<https://www.youtube.com/watch?v=qV2-aylgF0E>

Handébat...



- ▶ Quel définition du métier de référent/correspondant handicap ?
- ▶ Quelle posture ?
- ▶ Quelles ressources ?
- ▶ Quelles qualités ?



Selon l'Agefiph...



Découvrez les cinq choses essentielles à savoir pour réussir en tant que référent handicap :

- ▶ Connaître les acronymes et leur signification. Parce que chaque milieu a son vocabulaire, il est important que vous connaissiez les acronymes et leur signification.
- ▶ Construire un plan d'action et procéder par étapes. Face à l'ampleur de la mission qui vous est confiée, définir un plan d'action précis est une étape incontournable.
- ▶ Identifier les interlocuteurs clés. Savoir vous entourer des bons experts est une des clés de la réussite.
- ▶ Lister et hiérarchiser les missions clés. En tant que référent handicap vos missions sont vastes. Pour bien commencer, l'important est d'identifier vos missions prioritaires.
- ▶ Se former. Le sujet du handicap est complexe, vous former est une étape indispensable.



1) Les grandes familles de handicap

Dessine moi un handicap...



A quoi pensez-vous si je vous dit le mot handicap ?



Définition



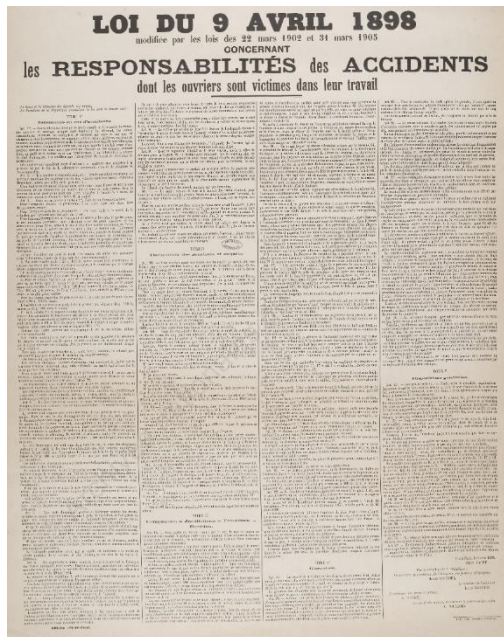
- ▶ Le substantif masculin handicap, attesté en 1827, a été emprunté à l'anglais handicap, contraction de hand in cap, signifiant littéralement « main dans le chapeau ».
- ▶ Dans le cadre d'un troc de biens entre deux personnes, il fallait rétablir une égalité de valeur entre ce qui était donné et ce 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.





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.



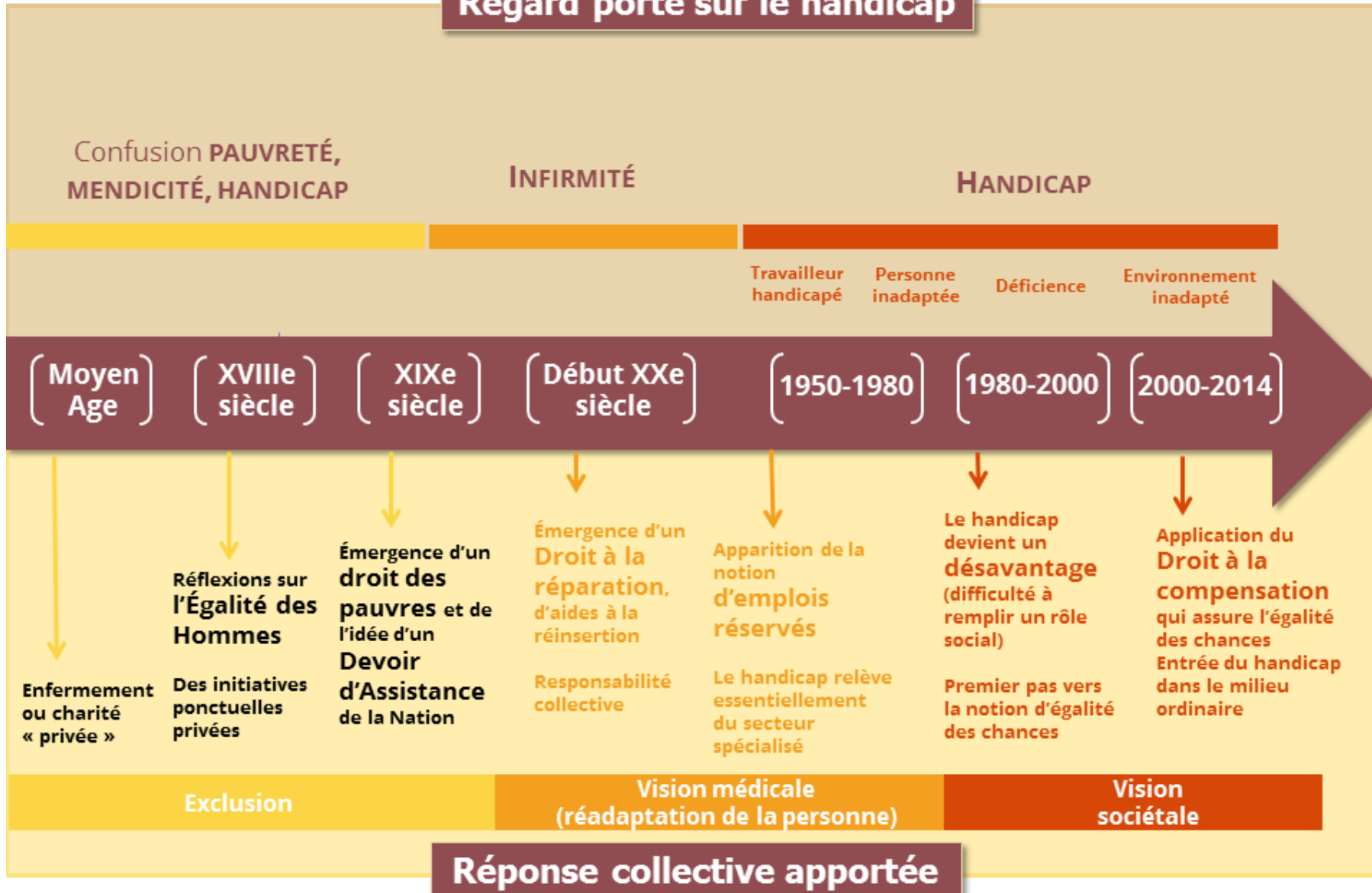


► Loi du 11 février 2005

- 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



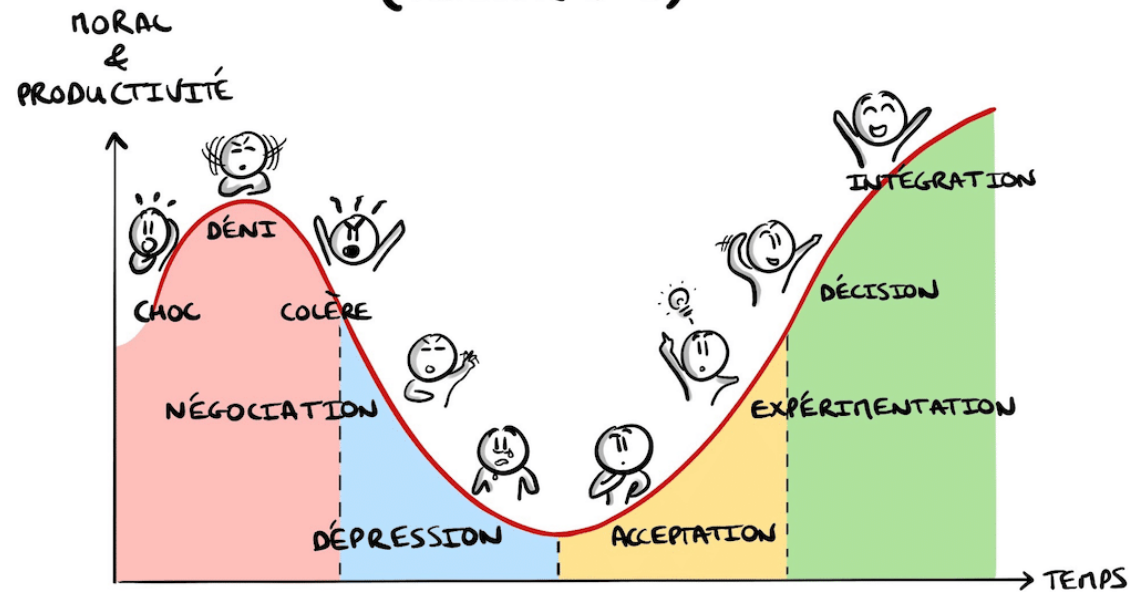
- ▶ Démarche psychologique d'acceptation, de renoncement.
- ▶ Le deuil est un travail de réorganisation psychologique et comportemental auquel doit se soumettre la personne qui a perdu un objet, une personne ou une fonction physique ou sensorielle.



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



ÉTAPES DU CHANGEMENT (KÜBLER ROSS)



@BLOCULUS

La résilience



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



Quels outils pour accompagner le changement ?



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 meilleur 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).



Handicaps divers...

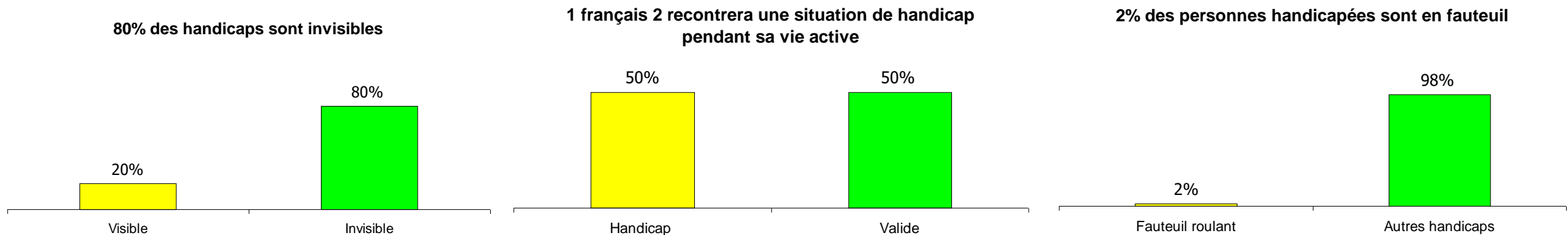
- ▶ Bégaiement
- ▶ Allergies
- ▶ Séquelles esthétiques
- ▶ Obésité
- ▶ Très grande/petite taille





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

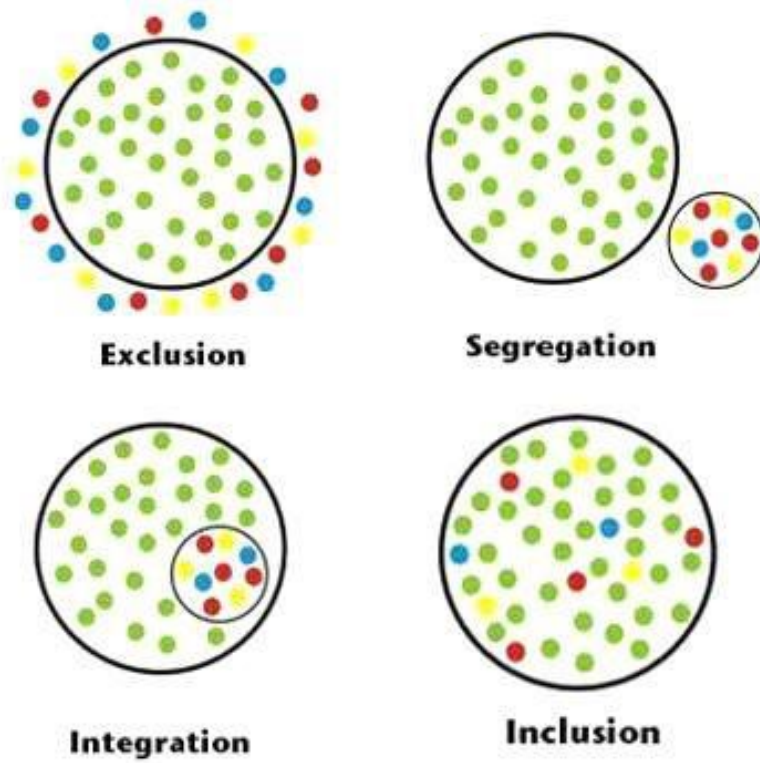


Exemples de vidéos



<https://handipacte-normandie.fr/category/home/boite-a-outils/videos/>

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 ».

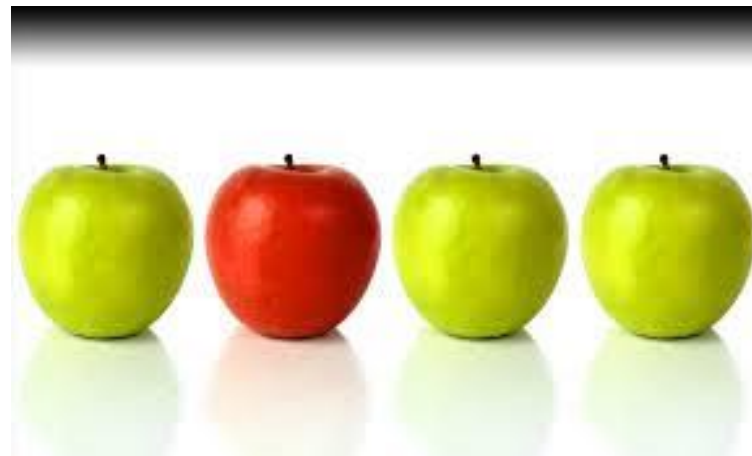


Les catégories administratives

- ▶ 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 (Comité Médical / Commission de Réforme).
 - ▶ 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>

► Baromètre MDPH de la CNSA

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

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

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 se déclinera progressivement sur le territoire national entre le 1^{er} septembre 2017 et le 1^{er} mai 2018.
À cette date, il se substituera définitivement au formulaire Cerfa 13788*01.

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 compensatoire (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
Orientation vers un établissement ou service médico-social (EGMS) 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 (AVFF)

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 anticipé.
- ▶ La prise en compte du handicap dans son évolution de carrière.

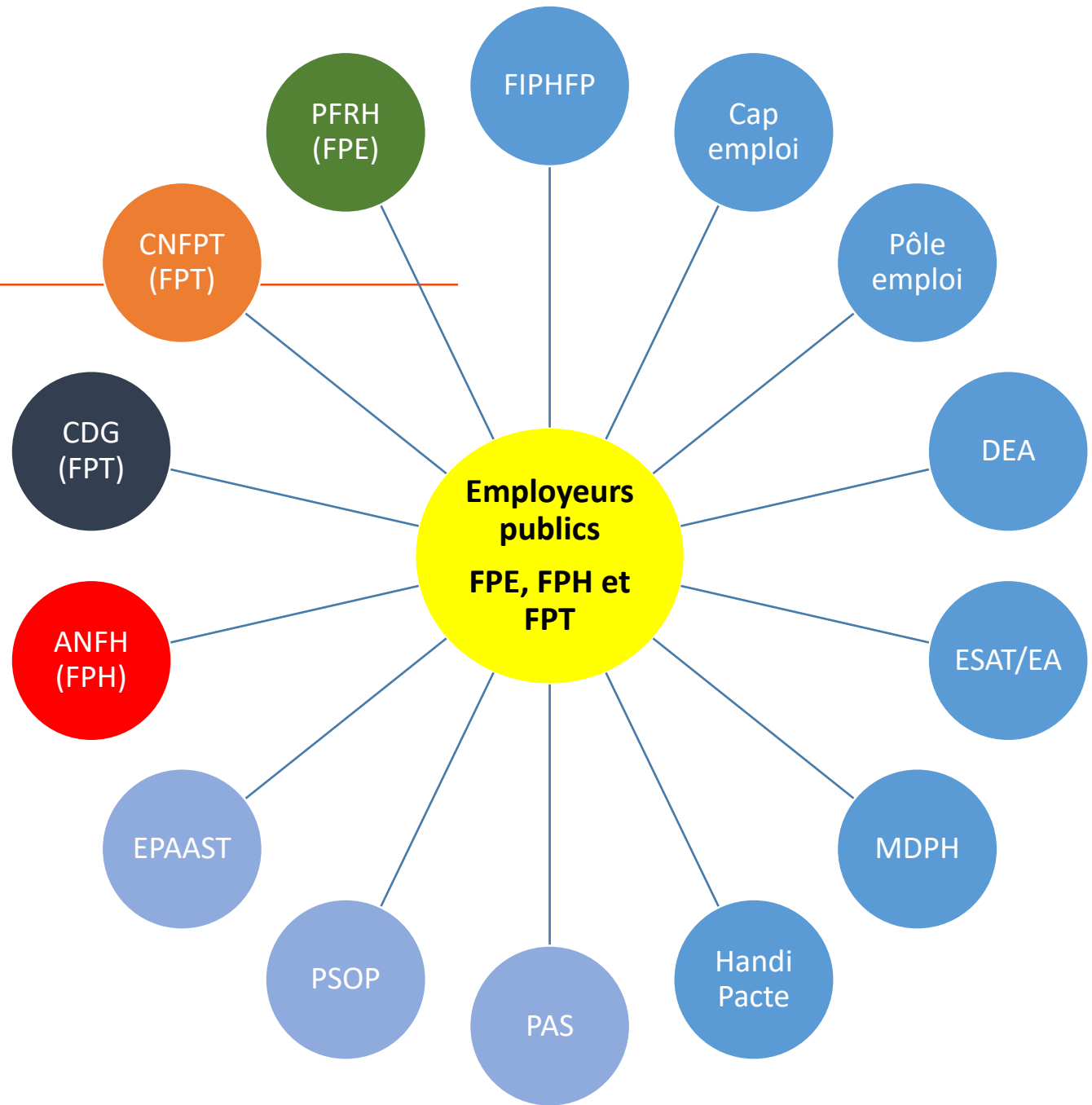
Capsule RQTH de l'ANFH Normandie (3')

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





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>

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/>

Pôle emploi

► Dans le cadre de l'accompagnement des demandeurs d'emploi travailleurs handicapés, Pôle emploi a désigné des référents handicap dans chaque Agence Locale pour l'Emploi, référents en appui à l'ensemble des conseillers de l'agence et en relation avec les partenaires intervenant sur le champ du handicap.



ALFEPH (ALternance Formation ALternance Formation Emploi des Personnes Handicapées)



► ALFEPH est un Groupement d'Intérêt Public financé par l'Etat, la Région Normandie, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

Ses missions :

- Contribuer à l'identification des besoins des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en formation continue ou en alternance en matière de compensation de handicap.
- Contribuer à l'information et à la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle sur le champ du handicap.
- Accompagner les alternants en situation de handicap, sans limitation d'âge, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et reconnus ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.



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/>



PAS (Prestations d'Appui Spécifiques)

- ▶ Les Prestations d'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 PAS remplacent les PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques).
- ▶ Les PAS concernent la mise en œuvre d'expertises ou de techniques de compensation spécifiques et sont applicables à 6 grandes familles de handicap :

PAS Handicap Moteur

PAS Handicap Auditif

PAS Handicap Visuel

PAS Handicap Cognitif

PAS Handicap Mental

PAS Handicap Psychique

EPAAST (Etude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail)



► L'EPAAST s'articule en trois étapes :

- Des recommandations en vue de l'aménagement technique et/ou organisationnel de la situation de travail. L'expert distingue ce qui relève de la compensation du handicap, de la prévention, de l'amélioration des conditions de travail, de la mise aux normes et de la modernisation de l'outil de travail.
- La définition des modalités de mise en œuvre : l'expert évalue précisément le coût de ses recommandations et propose un plan de financement réaliste et réalisable en précisant les montants pouvant relever d'une prise en charge par le FIPHFP dans le cadre de la compensation du handicap.
- Une aide à la mise en place des solutions : recherche de fournisseurs capables de réaliser la solution validée, recherche de devis alternatifs etc...

PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) - Includpro



► Les objectifs :

- Identifier ses compétences, en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Reprendre confiance en soi.
- Accepter le handicap, la perte de ses capacités et de son ancien métier.
- Découvrir le marché du travail ou les autres postes de l'entreprise.
- Construire un projet professionnel.
- Vérifier ses représentations métiers en tenant compte du handicap (immersions).

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)



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/>



Outils



Annuaire des opérateurs handicap et emploi dans la Fonction Publique en Normandie (juin 2021)

ALFEPH	page 2
ANFH	page 4
Cap emploi	page 5
CDG	page 7
CNFPT	page 8
Emploi accompagné	page 9
EPAAST	page 10
ESAT et Entreprises Adaptées	page 11
MDPH	page 12
PAS	page 13
PFRH	page 15
Pôle Emploi	page 16
PSOP	page 17
RHF	page 18
Glossaire	page 19



Annuaire des correspondants handicap et emploi de Normandie

(Mai 2021)



1) Fonction Publique d'Etat page 3

- Directions Régionales	page 3
- Préfectures (SGCD)	page 7
- Directions Départementales du Calvados	page 9
- Directions Départementales de l'Eure	page 10
- Directions Départementales de la Manche	page 11
- Directions Départementales de l'Orne	page 12
- Directions Départementales de Seine-Maritime	page 13
- Universités et CROUS	page 14
- Ecoles d'enseignement supérieur	page 15



A decorative graphic on the left side of the slide consists of a large blue semi-circle at the bottom, a smaller teal semi-circle above it, and a teal semi-circle to the right of the blue one.

Formation correspondants handicap

1^{er} mars 2022

Handi Pacte Normandie



Sommaire

- 1) Le FIPHFP : historique, organisation, principes
- 2) La DOETH auprès du FIPHFP
- 3) Le catalogue des interventions
- 4) Les conventions avec le FIPHFP



1) Le FIPHFP : historique, organisation, principes

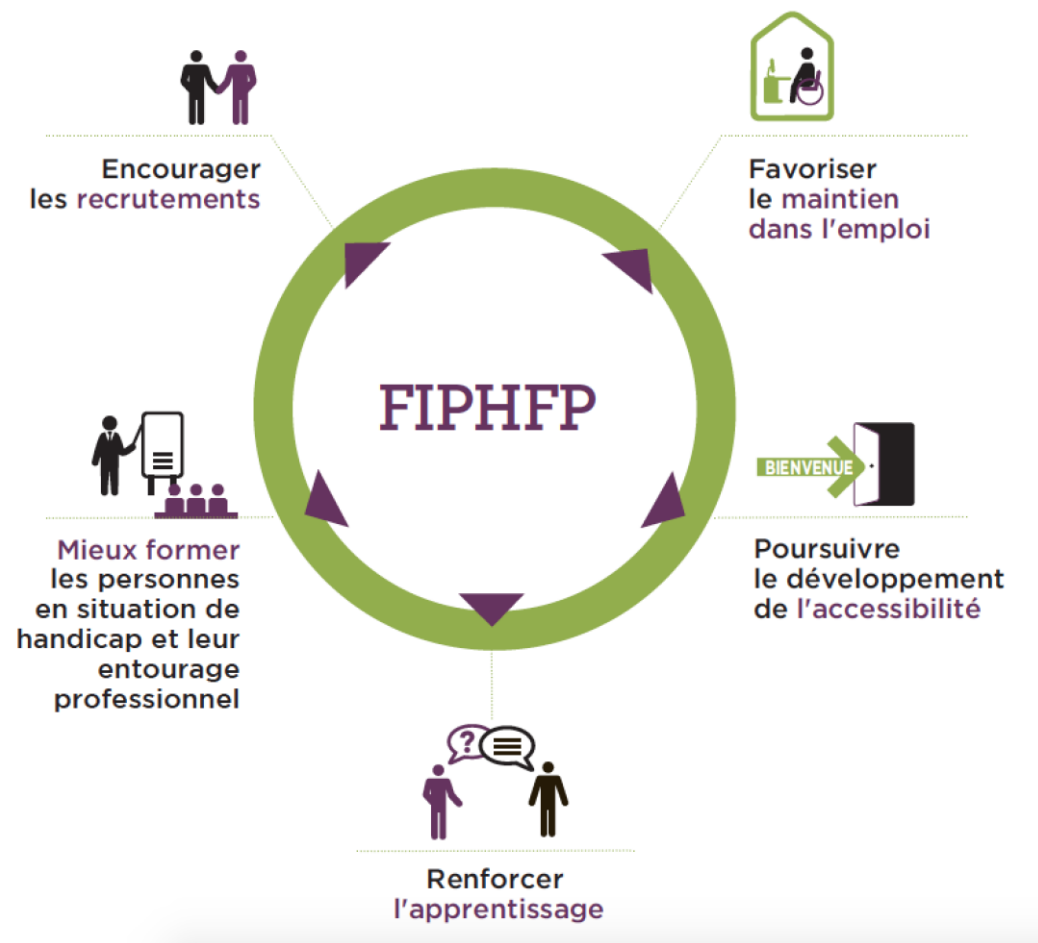
Création du FIPHFP : art 36 de la Loi n°2005-102 du 11 février 2005



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



Les 5 priorités du Fonds en matière d'interventions



La gouvernance



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

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

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

► Les Comités Locaux

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

Organisation : Qui fait quoi au FIPHFP?



Le FIPHFP

Il définit la stratégie du fonds.

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



Les ministères de tutelle
Ils exercent un contrôle.

- Ministère de l'économie et des finances
- Ministère de l'action et des comptes publics
- Ministère de l'intérieur
- Ministère de la cohésion des territoires
- Ministère des solidarités et de la santé
- Secrétariat d'Etat chargé des personnes handicapées
- 1 contrôleur budgétaire : il exerce la tutelle et siège au Comité National du FIPHFP.



La caisse des dépôts
Elle assure la gestion administrative.

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

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



Financements directs mobilisables de deux manières



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

- ▶ Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP : convention employeur
 - Pour les structures de plus de 550 ETP
 - Engagements triennaux de recrutements et de maintiens en emploi
 - Co-construction avec les partenaires sociaux

Les demandes ponctuelles

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Un-nouveau-service-de-demandes-d-interventions-pour-les-employeurs-affilies-au-FIPHFP>

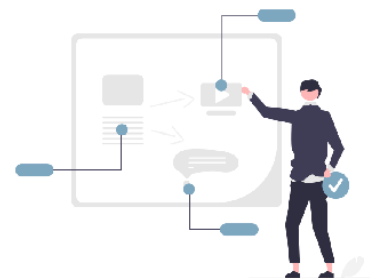


Guide d'utilisation - Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

19 janvier 2022

Guide d'utilisation

Service de demande d'aide ponctuelle auprès du FIPHFP

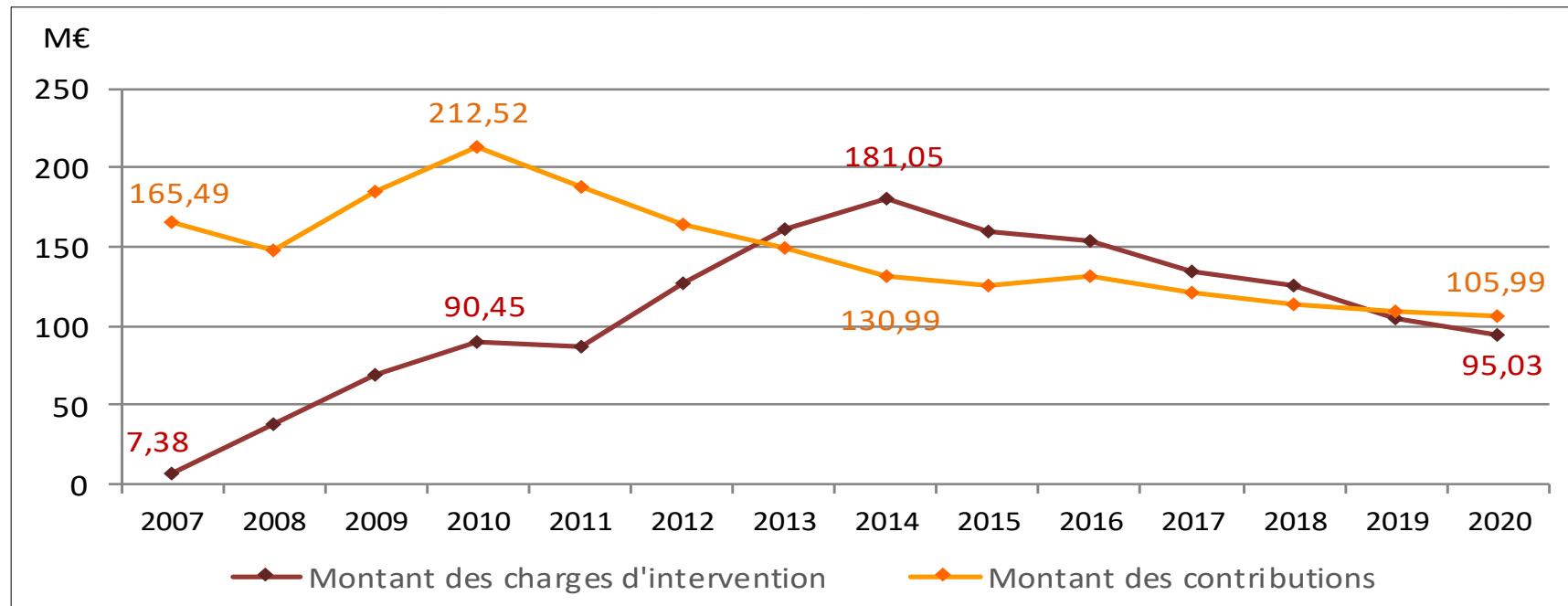


Date de dernière modification : 19 janvier 2022

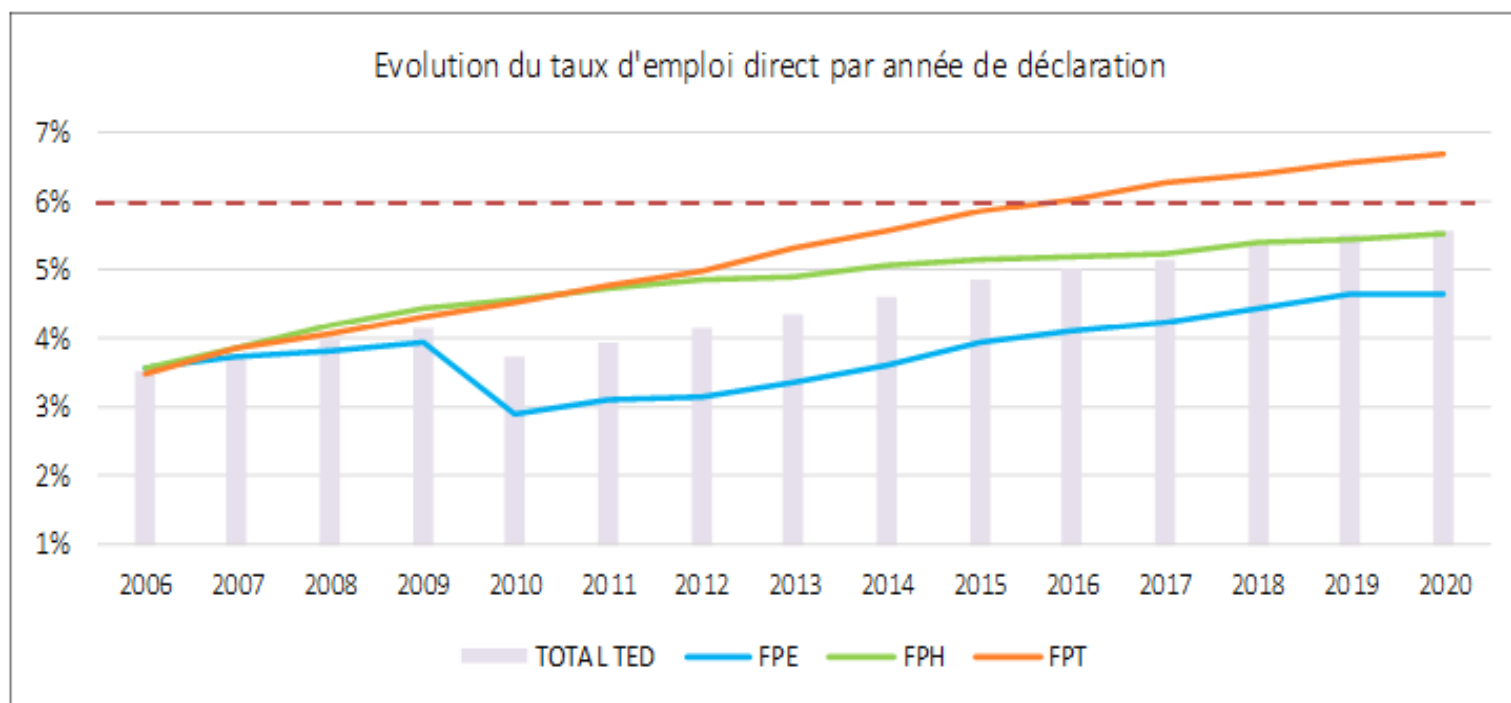
Page 1 sur 24



Evolution financière



Le taux d'emploi



Les partenariats

AGEFIPH

(convention de coopération)

CNFPT

(formation)

FHF (Fédération hospitalière de France)

ANFH

(formation FPH)

EHESP

(partenariat de recherche)

DINUM

(accessibilité numérique)

FAGERH

(partenariat de notoriété)

CPU

(partenariat de notoriété
Conférence des
Présidents d'Universités)

CHEOPS

(formation des conseillers)



2) La DOETH auprès du FIPHFP



La déclaration d'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)





3) Le catalogue des interventions

13 mesures pour faciliter la mobilisation de l'offre d'intervention du FIPHFP et le parcours des personnes en situation de handicap



Le Comité national du Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique a adopté lors de sa séance du 14 octobre 2021 des mesures afin de :

- Rendre plus lisible l'offre de service
- Faciliter la compréhension et la mobilisation des interventions du FIPHFP par les employeurs
- Faciliter le parcours des personnes
- Appliquer le principe du surcoût aux différentes aides

Ce nouveau catalogue entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022.



Mesure 1 (Fiches 1,2,3,5) - Un moratoire dans l'exigence de la demande de la PCH.

Mesure 2 (Fiches 1,2,3) - Ne plus exiger la prescription du médecin du travail pour les aides techniques suivantes (prothèses auditives, autres prothèses et orthèses, fauteuil roulant).

Mesure 3 (Fiche 12) - Ne plus demander obligatoirement une étude de poste pour les aménagements de plus de 7 500 €.

Mesure 4 (Fiche 17) - Une extension du dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap aux agents en restriction d'aptitude.

Mesure 5 (Fiche 9) - Une Aide au recrutement durable d'un montant de 4 000 €, versée à la signature d'un CDI ou lors de la titularisation.

Mesure 6 (Fiche 27) - Une Aide à la formation des acteurs internes de la politique handicap d'un montant maximal de 10 000 € par an pour une durée maximale de 3 ans.



Mesure 7 (Fiche 4) - Une Aide au parcours vers l'emploi (frais de déménagement, équipement pédagogique de l'apprenti ou aide prescrite par un conseiller pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission locale) d'un montant maximal de 750 €.

Mesure 8 (Fiche 5) - Une seule règle de calcul pour les solutions de transports internes.

Mesure 9 (Fiche 15) - Une définition des conditions d'exercice du tutorat précisée.

Mesure 10 (Fiche 19) - Un plafond de 5 000 € pour la formation destinée à compenser le handicap.

Mesure 11 (Fiche 8) - Le contenu de l'accompagnement sociopédagogique est précisé.

Mesure 12 (Fiche 25) - Une prise en charge de la majoration liée au handicap des chèques emploi service et chèque vacances plafonnée à 300 €.

Mesure 13 (Fiche 21) - A compter du 1er juillet 2022, la rémunération dans le cadre de la formation de reclassement ou de changement d'affectation pour inaptitude ne sera plus prise en charge par le FIPHFP.



Introduction

A. Les principes d'intervention du FIPHFP

L'intervention du FIPHFP est soumise à plusieurs principes :

- 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.
- Le montant « plancher » (uniquement plateforme des aides) : 200 € TTC.
- Le montant « plafond » (uniquement plateforme des aides) : un employeur ne peut demander plus de 40.000 € d'aides par année civile.
- 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.



-
- L'ensemble des aides sont mobilisables de façon indifférenciée, que l'employeur dispose d'une convention ou non.
 - La majorité des interventions du FIPHFP sont mobilisées sur prescription de la médecine professionnelle. La date de préconisation doit être antérieure à la mise en place de l'action et donc aux factures. Les préconisations sont réputées valables un an ; il est en effet estimé qu'au-delà de ce délai une actualisation est nécessaire.
 - 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.



B. Les employeurs éligibles

- L'Etat,
- Les établissements publics de l'Etat autres qu'industriels et commerciaux,
- Les juridictions administratives et financières,
- Les autorités administratives indépendantes,
- Les autorités publiques indépendantes,
- Les groupements d'intérêt public,
- Les collectivités territoriales et leurs établissements publics autres qu'industriels et commerciaux, y compris ceux qui sont énumérés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.



C. Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP

Les aides du FIPHFP sont mobilisables pour les catégories d'agents suivantes :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- Apprentis
- Stagiaires (stages obligatoires ou non)
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)
- Volontaires du Service civique
- Travailleurs d'ESAT mis à disposition d'une administration



Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue :

1/ **Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi**

2/ **Les agents reconnus inaptes** à l'exercice de leurs fonctions dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique, au sens de l'article 3 du décret 2006-501 du 3 mai 2006

Le Comité National a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour **les agents aptes avec restriction**. Ces agents ont accès aux aides relatives à l'aménagement du poste de travail et à certaines aides concernant la formation. Il est à noter que chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité de ces agents aux financements du FIPHFP.

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.

Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)	Document portant RQTH
Victimes d'accidents du travail ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente attribuée au titre d'un régime de sécurité sociale	Titre justifiant la rente et le taux d'incapacité
Les titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail	Titre justifiant la pension d'invalidité
Les bénéficiaires d'un emploi réservé mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre	Arrêté de nomination
Sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité	Titre justifiant la perception de l'allocation ou de la rente
Titulaires de la carte " mobilité inclusion "	Carte mobilité inclusion avec la mention « Invalidité »



Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE)

Qualité	Pièce justificative
Allocation Adulte Handicapé	Titre justifiant de la perception de l'AAH
Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité	Titre justifiant de la perception de l'ATI
Les agents ayant changé de poste suite à une inaptitude à la fonction	<ul style="list-style-type: none">- Avis d'inaptitude du médecin de prévention (FPE), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT), médecin du travail (FPH) ou du comité médical / réforme <p><u>ET</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction
Les agents reclassés statutairement	Avis du comité médical ou de la commission de réforme <u>et</u> document prononçant le détachement ou le reclassement
Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement	Convention pour la mise en œuvre de la Période de Préparation au Reclassement

Agents aptes avec restrictions

Qualité	Pièce justificative
Agents aptes avec restrictions	<p>Avis d'aptitude comportant :</p> <ul style="list-style-type: none">- les éléments objectifs portant sur les capacités de l'agent au regard du poste actuel (exemples : éviter le port de charges supérieures à x kg , pas de flexion antérieure du tronc, pas de station debout prolongée)- une proposition d'adaptation du poste de travail

Agents en disponibilité d'office pour raison de santé

Qualité	Pièce justificative
Agents en disponibilité d'office pour raison de santé	Décision prononçant la mise en disponibilité pour raison de santé



D. Les modalités de sollicitation des interventions du FIPHFP

Les employeurs publics peuvent solliciter les financements directs du FIPHFP soit :

- Via la plateforme, ouverte à l'ensemble des employeurs publics non conventionnés quelle que soit leur taille.
- Via la contractualisation d'un projet pluriannuel entre l'employeur et le FIPHFP.



E. 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
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)

	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 à 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
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	<p>La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s)</p> <p>L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée</p>

	Aide « avec paiements échelonnés »	
Définition	<p>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.</p> <p>L'employeur devra produire les justificatifs de paiement selon la périodicité choisie.</p>	
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
	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 ou période ne pouvant excéder un an
	Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap	Demande limitée à l'année civile
	Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)	Demande pour la période de préparation au reclassement
	Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude	Demande par année 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
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 saisie	
Facture/Préconisation	<p>La préconisation doit être antérieure à la date de(s) facture(s)</p> <p>L'employeur dispose d'un délai d'un an pour mettre en œuvre la préconisation et transmettre la facture acquittée</p>	



F. La possibilité pour un agent de saisir le FIPHFP

Un agent reconnu travailleur handicapé peut saisir le fonds afin d'avoir confirmation que l'employeur pourrait bénéficier d'une aide du FIPHFP eu égard à sa situation.

Il est important de noter que si la saisine conclut à une possibilité de financement du fonds :

Elle ne donne jamais lieu au versement de l'aide à la personne qui sollicite le fonds.

Elle n'oblige pas l'employeur à effectuer une demande d'aide.

Il est donc recommandé de solliciter préalablement le correspondant handicap de votre organisme ou le service en charge de la médecine du travail.

Les situations concernées sont :

- Les aides à l'aménagement du poste de travail.
- Les aides relatives à l'interprétariat en langue des signes, codeur, transcripteur..., les auxiliaires de vie pour les activités professionnelles ou pour les actes de la vie quotidienne.
- Les aides à la formation des personnes en situation de handicap.



Partie 1 : les 29 aides du FIPHFP (sommaire)

A. Les aides techniques à la compensation du handicap

- 1) Prothèses auditives
- 2) Fauteuil roulant
- 3) Orthèses et prothèses externes

B. L'aide au parcours vers l'emploi

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

C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

- 5) Aide aux déplacements en compensation du handicap

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

- 6) Abonnement plateforme milieu protégé

E. Les aides spécifiques à l'apprentissage

- 7) Indemnité d'apprentissage



F. Les aides à l'insertion

- 8) Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers
- 9) Prime à l'insertion durable
- 10) Indemnité de stage

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

- 11) Etude de poste
- 12) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap
- 13) Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
- 14) Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- 15) Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap
- 16) Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF
- 17) Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap



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

- 18) Bilan de compétence et bilan professionnel
- 19) Formation destinée à compenser le handicap
- 20) Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)
- 21) Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude
- 22) Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive
- 23) Formation dans le cadre de l'apprentissage
- 24) Surcoûts liés aux actions de formation

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

- 25) Chèques emploi service universel et chèques vacances



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

26) Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

27) Formation des acteurs internes de la politique handicap

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

28) Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne

29) Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne

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





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 1 600 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 750 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 : équipements adaptés à installer sur un véhicule individuel, taxi, transport adapté, transport par VTC, service interne de transport, co-voiturage interne.

Son montant maximum est de 50 euros par jour pour un plafond annuel de 11 400 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.

Le montant pris en charge est plafonné au plafond horaire de la Sécurité Sociale, pour une durée égale à 35 heures hebdomadaires.





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

11) 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

12) 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.



13) 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.

La prise en charge horaire est plafonnée au montant du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) dans la limite de 5 heures par jour.

14) 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).

La prise en charge horaire est plafonnée sur la base

- des 2/3 de la dépense,
- d'un plafond horaire fixé sur la base du 1er élément de la prestation de compensation du handicap (1er niveau) pour les prestations en externe
- d'un plafond horaire correspondant à la masse salariale d'un attaché principal d'administration 10^{ème} échelon pour les prestations en interne



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

Cette aide vise à financer le temps spécifique d'un collaborateur interne de l'employeur 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.

Actuellement le FIPHFP prend en charge la rémunération du tuteur dans la limite de 228 heures par an.

A compter du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP participera à la prise en charge de l'heure de tutorat pour un coût horaire maximum de 20,50 euros et 20H par mois.

16) 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.

Le montant maximum est de :

- 80 euros par heure pour l'interprétariat en langue des signes, les codeurs en langue parlée complétée (LPC),
- 29 euros par heure pour le coût des interfaces de communication et transpositeurs,
- 60% du coût dans la limite de 6 000 euros/ an pour la participation au financement d'un équipement de visio-interprétation en langue des signes.



17) 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 :

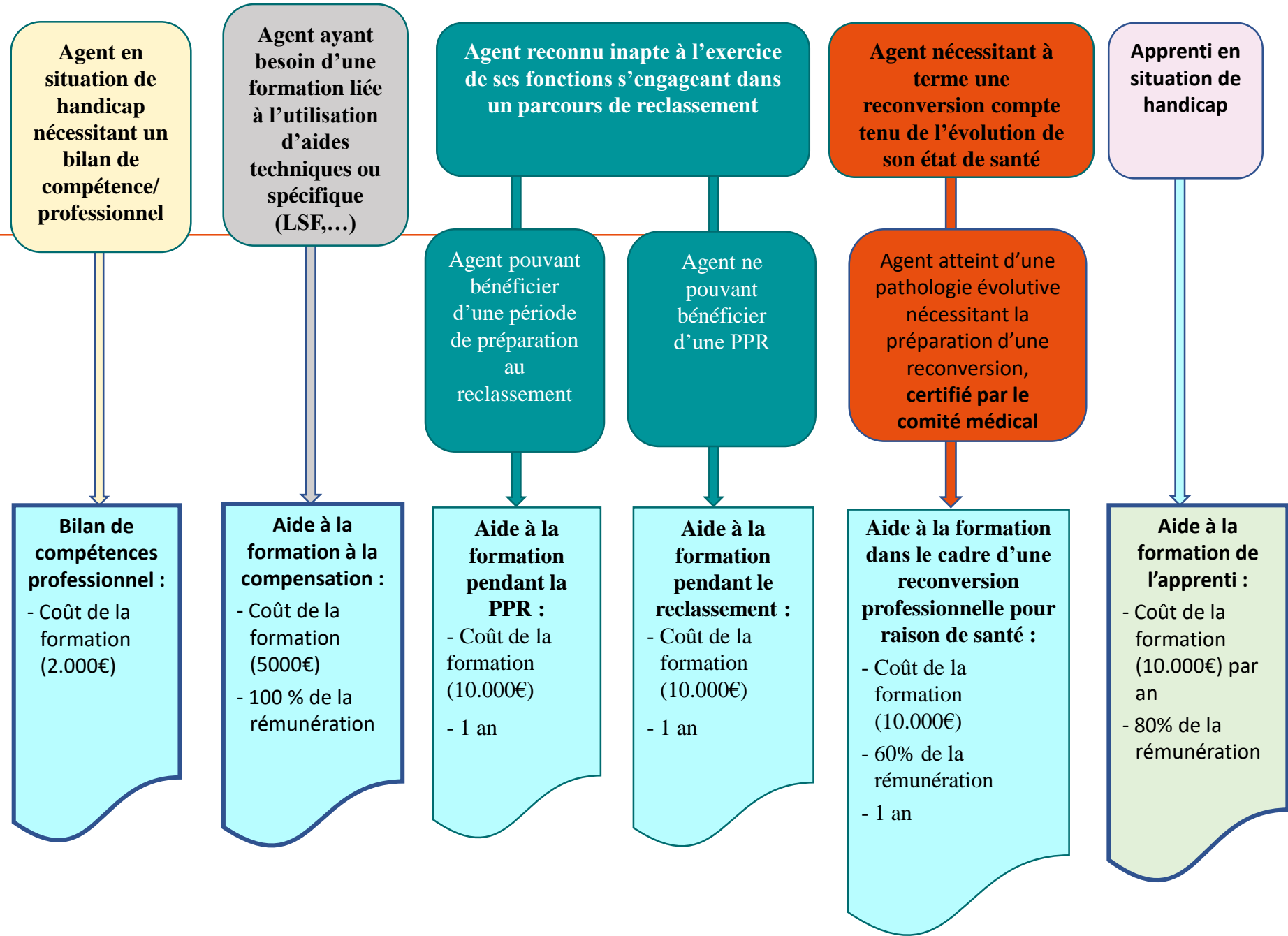
- 10 000 euros / an pour les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne
- 3 000 euros / an pour les frais de soutien médico- psychologique
- 31 000 euros / an pour les frais d'accompagnement sur le lieu de travail



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.

Les employeurs peuvent également recourir à des aides intermédiaires telles que la PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) et peuvent également s'appuyer sur le réseau Comète.





18) 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.

19) Formation destinée à compenser le handicap

Cette aide vise à financer la formation liée à l'intervention de prestataires spécialisés en lien avec des matériels spécifiquement conçus pour la compensation du handicap ou les formations spécifiques (lecture labiale, LSF, chien d'aveugle...).

Son montant maximum est de 5 000 euros.

La rémunération de l'agent est prise en charge pendant la durée de la formation.



20) 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.

21) 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 financement porte sur le coût de la formation.

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

Actuellement le FIPHFP prend en charge 60% de la rémunération pendant la durée de la formation.

A compter du 1er juillet 2022, le FIPHFP ne participera plus à la prise en charge de la rémunération pendant la durée de la formation.



22) 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 comité médical.

Le montant maximum est de 10 000 euros.

Le FIPHFP participe à la prise en charge de la rémunération à hauteur de 60%.

23) 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.

24) 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

25) 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

26) 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



27) 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

28) Diagnostic d'accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne

Le FIPHFP participe au financement du diagnostic (pré-audit ou audit flash) d'accessibilité visant à évaluer la conformité du site ou de l'applicatif internet / intranet avec le référentiel général d'amélioration de l'accessibilité (RGAA).

Le montant maximum est de 750 euros (site/ application web à usage strictement interne) ou 325 euros (site/ application web semi-public).

29) Mise en accessibilité des sites et applicatifs internet ou à usage strictement interne

Le FIPHFP participe à la prise en charge financière des audits d'accessibilité (évaluation détaillée ou audits de conformité) pouvant être sollicités par les employeurs publics, intégrant si besoin un support technique en accessibilité pour la mise en œuvre de leur site ou application web semi-publics (externes) ou à usage strictement interne (intranet, applications propres à un métier...).

Le financement est fonction de la complexité du site : de 1 600 euros à 6 000 euros.

Partie 2 : Les prestations financées par le FIPHFP dans le cadre de la convention de coopération avec l'AGEFIPH



Les prestations d'appui spécifiques (PAS)

La prestation d'appui spécifique permet de mobiliser un prestataire qui va apporter son expertise sur les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer.

L'intervention de l'expert peut également être réalisée pour des actions de sensibilisation au handicap et de conseils.

Les prestations d'appui spécifique sont exclusivement mobilisables par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST)

L'objectif de l'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est d'analyser la situation de travail et d'identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne.

L'étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAST) est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



La prestation spécifique d'orientation professionnelle (PSOP) – Inclupro

Il s'agit d'une prestation qui a pour objectif, dans le cadre d'un parcours de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle de construire et valider un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien au poste de travail initial n'est pas possible du fait du handicap.

La prestation spécifique d'orientation professionnelle est exclusivement mobilisable par les prescripteurs suivants :

- les conseillers cap emploi
- les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP
- les Directeurs Territoriaux au Handicap (DTH)



L'accompagnement COMETE – SSR

Il s'agit de favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées en Services de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR)

L'accompagnement intervient pendant la phase de soins afin de maintenir les personnes présentant des déficiences dont les conséquences entraînent une situation de handicap au regard de l'emploi. dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Il existe 42 équipes Comète France au sein de Centres de Soins, de Suite et de Réadaptation (SSR).

La démarche précoce d'insertion « COMÈTE France » se décompose en plusieurs phases :

- Accueillir la personne pour évaluer sa demande.
- Elaborer le projet professionnel et évaluer sa faisabilité.
- Mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi.



Le Dispositif d'Emploi Accompagné (DEA) comporte 4 prestations :

- Evaluation de la situation de la personne handicapée, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et de ses besoins, ainsi que le cas échéant, des besoins de l'employeur
- Détermination du projet professionnel et aide à son montage en vue de la mise en emploi en milieu ordinaire de travail dans les meilleurs délais
- Assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi en lien avec les employeurs susceptibles de le recruter
- Accompagnement dans l'emploi, avec pour objectif de :
 - Sécuriser le parcours professionnel de la personne
 - Assurer si nécessaire une intermédiation entre elle et son employeur,
 - Proposer des modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne, en lien avec les acteurs comme le médecin du travail...

L'accompagnement de la personne et de l'employeur n'a pas de limite dans le temps.

Il est délivré par un référent unique le conseiller en emploi, aussi appelé référents emploi accompagné ou «Job coach».





4) Les conventions avec le FIPHFP

Rappel des employeurs conventionnés en Normandie (FPT)



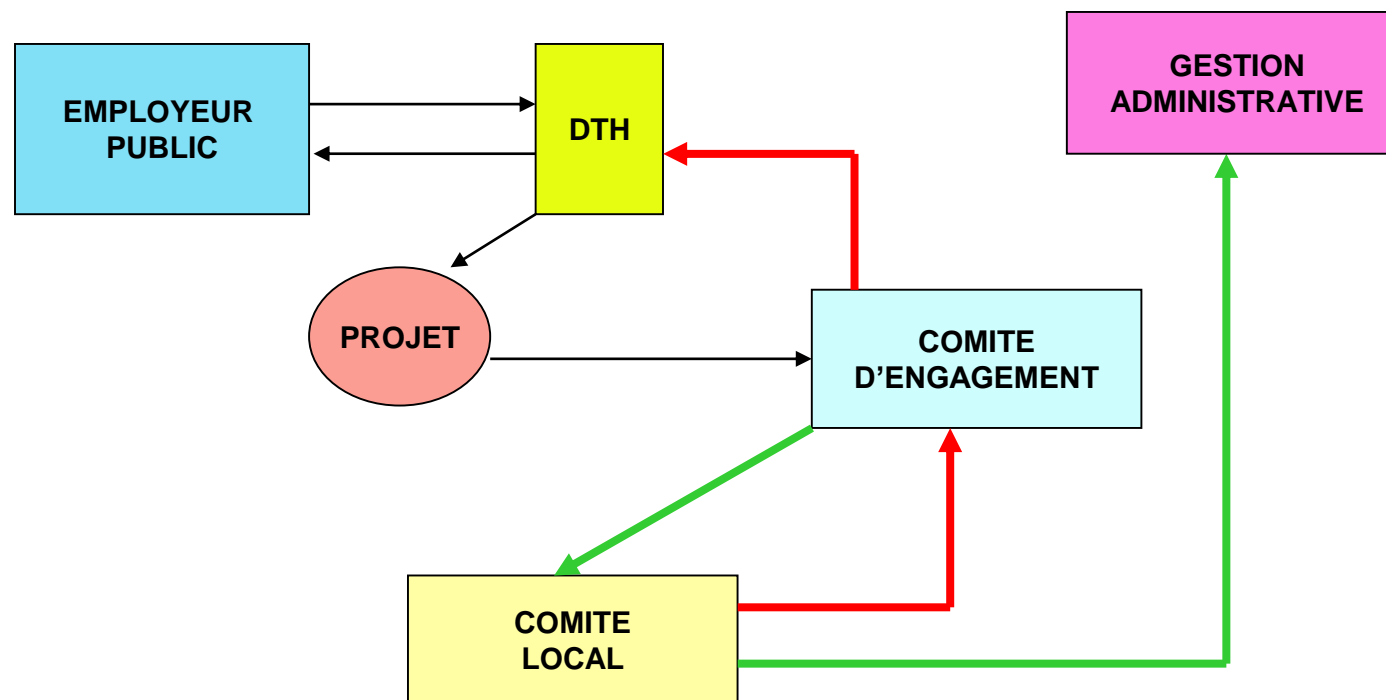
	Employeur
1	Conseil Départemental de la Manche
2	Conseil Départemental du Calvados
3	Conseil Départemental de Seine Maritime
4	Conseil Régional de Normandie
5	Caen La Mer
6	Evreux Portes de Normandie
7	Ville de Rouen
8	Ville du Havre
9	Métropole de Rouen

Rappel des employeurs conventionnés en Normandie (FPH)

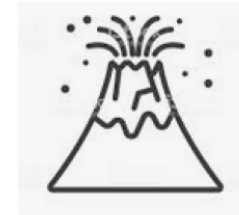


	Employeur
1	CHU Caen
2	CHU Rouen
3	Centre Hospitalier du Havre
4	Centre Hospitalier de Fécamp
5	Etablissement Public de Santé Mental de Caen
6	IDEFHI

Le processus de validation des conventions



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

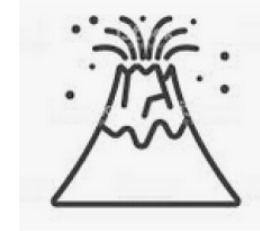
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

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

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

Le référént 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 référént 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.

