



DÉCOUVRIR LES RÔLES ET MISSIONS DU CORRESPONDANT HANDICAP

FICHE PRATIQUE

1. La notion de **handicap**
2. Les missions du **correspondant handicap**
3. Les **appuis internes et externes** au correspondant handicap
4. Zoom sur le **FIPHFP** et le **Cap Emploi**

Contexte

Depuis la loi de 2005, les employeurs publics se dotent progressivement de correspondants handicap pour coordonner les actions menées en direction des agents en situation de handicap.

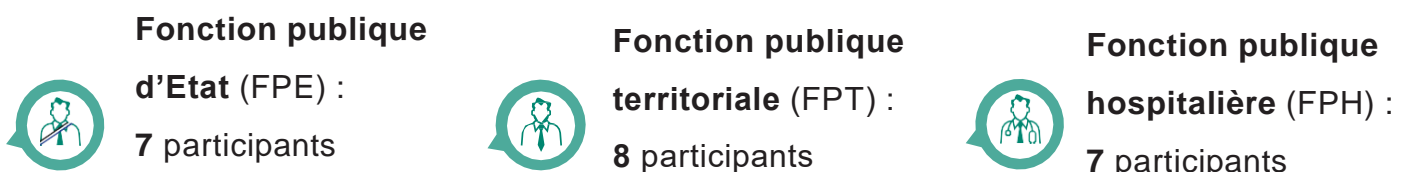
Afin de les accompagner dans la prise en main de leurs missions, le Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine organisait, le jeudi 9 septembre 2022, une classe virtuelle sur la thématique « **Les rôles et missions des correspondants handicap** ».

Les objectifs de cette rencontre étaient les suivants :

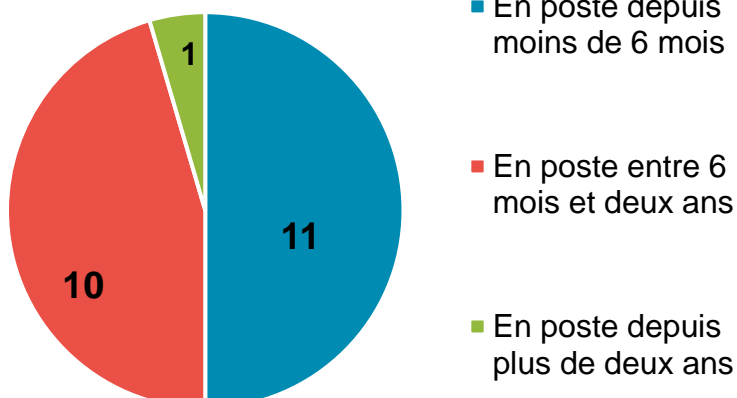
- 🤝 Initier la rencontre et la mise en réseau des correspondants handicap
- 🔍 Cerner plus précisément le rôle du correspondant handicap
- 🗣️ Partager les expériences entre employeurs publics sur la fonction de correspondant handicap

Cette rencontre a réuni de nombreux correspondants handicap plus ou moins expérimentés dans leur fonction.

Plus précisément, voici les profils des participants :



Nombre de correspondants



Parmi les participants :

- **53%** occupaient leur poste de correspondant handicap à moins de 20%
- **17%** occupaient leur poste de correspondant handicap à plus de 80%



1. La notion de handicap

A. Le contexte législatif et réglementaire

Les référents handicap, et les professionnels du handicap au sens large, se retrouvent en première ligne pour répondre aux différentes obligations législatives en matière de handicap dans le milieu professionnel.

Plusieurs textes de lois fixent le cadre réglementaire du handicap en matière d'emploi, et notamment :




- **La loi du 11 février 2005** qui définit le handicap à travers la notion d'environnement
- **La loi du 10 juillet 1987** qui fixe l'obligation d'emploi (pour le privé / étendue à la fonction publique à travers la loi du 11 février 2005)
- **La loi du 5 septembre 2018** qui renforce le recours à l'emploi direct

a. Notion d'environnement

Tout d'abord, la Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » qui a fait fortement évoluer le regard que notre société porte sur le handicap.

En effet, selon l'article L114 de cette loi : « *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.* ».

Cette loi nous offre ainsi une définition du handicap axée sur l'environnement. Ce n'est plus la personne qui est handicapée, c'est l'environnement qui crée des situations de handicap : « *limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société **subie dans son environnement** par une personne* ». Ainsi, on ne parle plus de personne handicapée mais bien de « personne en situation de handicap » (PSH). Ce sont bien certaines situations qui conduisent les personnes à être dans une situation de handicap à un moment donné.




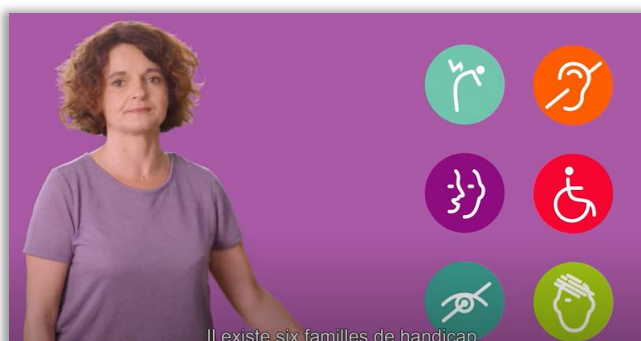
Cette loi fixe également **les directives nationales pour favoriser l'autonomie des personnes en situation de handicap**, en intervenant sur de nombreux domaines : scolarité, accessibilité, ... et notamment l'accès à **l'emploi** avec le droit à l'Emploi, un travail adapté et travail protégé.

Pour cela prévaut le principe de non-discrimination (Articles 23 à 25) « *Le refus de prendre des mesures appropriées au sens du premier alinéa peut être constitutif d'une discrimination au sens de l'article L. 122-45-4.* » Ainsi, l'employeur en cas de manquements à ses obligations de rendre accessible l'environnement de travail à des travailleurs handicapés peut être accusé de discriminations.

De plus, cette loi, dans sa volonté de pouvoir accompagner au mieux les personnes en situation de handicap, crée dans chaque département une **Maison départementale des personnes handicapées** (MDPH). L'article 64 de la Loi n°2005-102 stipule « *La maison départementale des personnes handicapées exerce une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.* ».

Enfin, cette loi prévoit une prestation de compensation, auxquels les personnes en situation de handicap peuvent prétendre en répondant à certaines conditions définies par décret.

 [Cliquez ici pour visionner la vidéo de l'Agefiph : « Qu'est ce que le handicap ? »](#)



Venez découvrir la vidéo de l'Agefiph : les **différentes familles de handicap n'auront plus aucun secret** pour vous !

Découvrez les **chiffres clés** relatifs au handicap !





Selon l'Art. L. 245-3. **La prestation de compensation concerne 5 aides, celles-ci sont :**

« 1° Liées à un **besoin d'aides humaines**, y compris, le cas échéant, celles apportées par les aidants familiaux »

« 2° Liées à un **besoin d'aides techniques**, notamment aux frais laissés à la charge de l'assuré »

« 3° Liées à **l'aménagement du logement et du véhicule** de la personne handicapée, ainsi qu'à d'éventuels surcoûts résultant de son transport »

« 4° **Spécifiques ou exceptionnelles**, comme celles relatives à l'acquisition ou l'entretien de produits liés au handicap »


« 5° Liées à l'attribution et à l'entretien des **aides animalières** » Notamment avec les chiens-guides, dont « l'article 88 de la loi n°87-588 du 30 juillet 1987, modifié par la loi du 5 août 2015 » autorise l'accès, aux chiens guides d'aveugles et de leur maître à tous les lieux ouverts au public, aux transports collectifs, ainsi « qu'à ceux permettant une activité professionnelle, formatrice ou éducative, sans surfacturation ».

b. L'obligation d'emploi

Selon l'Observatoire de l'emploi et du handicap de l'Agefiph-Dares, en 2020, **le taux de chômage des agents en situation de handicap était de 16%**. Soit un pourcentage deux fois supérieur à celui des demandeurs d'emploi toutes catégories confondues.

De ce fait, la loi du 10 juillet 1987 fixe l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à 6% pour les entreprises du secteur privé d'au moins 20 salariés.

Les entreprises n'ayant pas atteint ce taux doivent verser **une contribution à l'Agefiph** (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).



La loi du 11 février 2005 étend cette obligation à la fonction publique et intègre des notions d'accessibilité et de compensation. C'est le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la Fonction publique (FIPHFP) qui a la charge de récolter les contributions des employeurs publics n'atteignant pas le taux légal.

Cette obligation légale, imposée aux établissements privés et publics, peut être satisfaite de **3 façons** :

- **L'embauche directe**
- **La sous-traitance au secteur protégé et adapté**
- **Le paiement d'une contribution versée à l'Agefiph ou au FIPHFP**

c. Renforcement de l'emploi direct

Toutefois, la Loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui vise à renforcer le recours à l'emploi direct des PSH, va modifier en partie ces modalités de réponses.

En effet, cette loi fait **évoluer les modalités de calcul de la sous-traitance au secteur protégé pour les employeurs publics et privés**. Sous-traiter ne doit plus signifier déléguer à d'autres cette obligation d'emploi. Ainsi le montant sous-traité n'entre plus dans le calcul du taux d'emploi. Il vient réduire le montant de la contribution

Symboliquement aussi, la **DOETH** (Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) est supprimée au profit de la **DSN** (Déclarations sociales nominatives) qui présente la situation de l'employeur pour tous ses salariés. Le versement de la contribution se fait alors directement auprès de l'Urssaf qui renvoie ensuite au FIPHFP et à l'Agefiph.

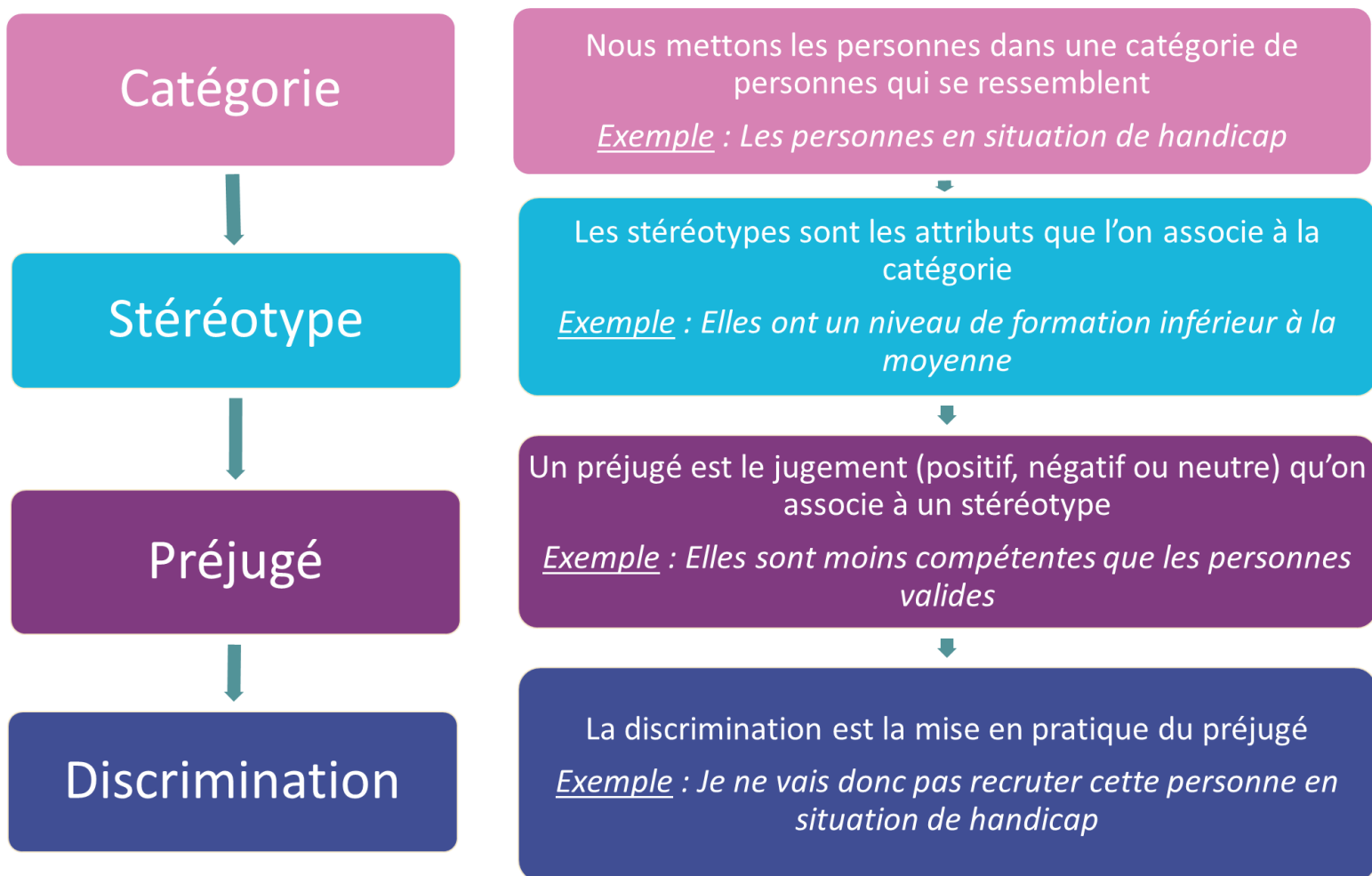





B. Du stéréotype à la discrimination

Selon le rapport annuel de **2021 du Défenseur des droits, pour la cinquième année consécutive, le handicap reste le principal motif de discrimination à 19,9%**. En effet, le handicap reste la première cause de saisines du Défenseur des droit. Les discriminations sont particulièrement prégnantes dans le domaine de l'emploi, de l'éducation, de la formation ou au sein des services publics.


L'origine de la discrimination



 [Accéder au guide du Défenseur des droits « Recruter sans discriminer »](#)



Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

 [Accéder au guide rapport annuel d'activité 2021 du Défenseur des droits](#)



Défenseurdesdroits
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Danièle Lochak définit la discrimination comme étant « **la distinction ou la différence de traitement illégitime : illégitime parce qu'arbitraire, et interdite puisqu'illégitime.** » (1987)
La discrimination est **l'action de différencier des personnes ou des groupes de personnes en vue d'un traitement séparé.**

Il s'agit d'étudier **les pratiques, les processus et les conséquences** des discriminations sur le travailleur victime de discriminations et d'interroger l'organisation de travail dans son ensemble.

Afin de lutter contre les discriminations il convient de **sanctionner et d'éliminer ces pratiques interdites par la loi.** Le correspondant handicap aura à cœur de déceler les potentielles discriminations en modifiant les représentations du collectif de travail pour constituer un environnement « **handi-accueillant** ».


C. Les missions du correspondant handicap

a. Les missions

Depuis la loi de 2005, les employeurs publics se dotent progressivement de correspondants handicap pour **coordonner les actions menées en direction des agents en situation de handicap**.

Si leur spectre d'intervention peut sensiblement varier d'une structure à une autre, leurs **principales missions** consistent à :





Les correspondants handicap jouent un rôle clé, mais se trouvent parfois confrontés à des **problématiques de visibilité et de légitimité**.

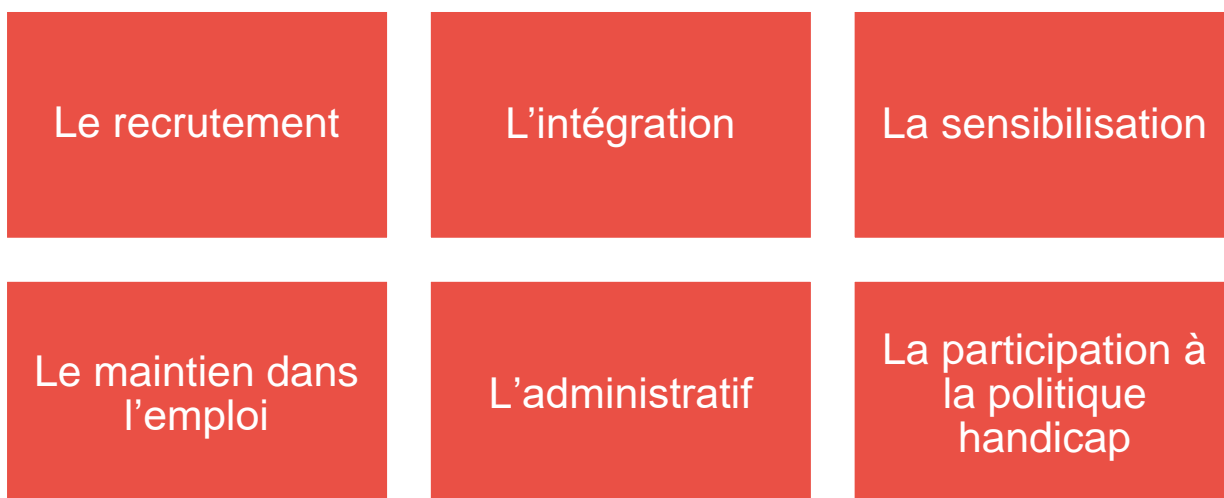
Occupant des postes variés (assistant social, psychologue, ergonomiste, conseiller en prévention, infirmier, responsable RH...), la majorité d'entre eux consacre moins du tiers de leur temps de travail hebdomadaire à cette fonction. **Seuls 20% des correspondants handicap le sont à plein temps.**

Pour autant, ils doivent mobiliser de nombreuses compétences pour répondre aux enjeux multiples que constituent le recrutement, l'accompagnement, l'aménagement de postes et les reclassements.

Le **Handi-Pacte**, en leur permettant d'accéder à des ressources partagées pour se former et en leur offrant l'occasion de partager leurs expériences, est un maillon essentiel de **la professionnalisation de ces acteurs**.

b. Exemple d'un référentiel métier coconstruit par des correspondants handicap du Handi-Pacte Nouvelle-Aquitaine

Les correspondants handicap peuvent intervenir sur 6 domaines d'expertise :



Dans les pages suivantes, découvrez les activités phares de chacun de ces domaines.



Recrutement

Activités phares

- Transmettre les offres d'emploi aux partenaires du handicap
- Sensibiliser les managers et les employeurs
- Intégrer et développer un réseau partenarial
- Définir un processus de recrutement non discriminant
- Mettre en place du tutorat
- Anticiper l'accueil des candidats selon la typologie de handicap (accessibilité, interprète...)
- Former les recruteurs (lecture de CV atypiques, grilles d'entretien, comment aborder la question du handicap ?, explorer les contre indications)
- Sensibiliser les jurys de concours aux différentes typologies de handicap
- Promouvoir l'apprentissage des BOE

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Sensibilisation
- DuoDay
- Formation - apprentissage
- Création de partenariat avec Cap Emploi notamment
- Intervention/Présentation des PAS
- Forum Emploi sans cibler particulièrement les personnes en situation de handicap
- Immersion
- Recrutement à l'aveugle



Intégration

Activités phares

- Accompagner un agent sur l'aménagement de son poste de travail
- Faire un état des lieux de l'existant
- Faire une évaluation des besoins de l'agent
- Information et accompagnement dans les démarches à effectuer pour faire reconnaître sa situation de handicap
- Monter le dossier de demande d'aménagement et de financement auprès du FIPHFP
- Accompagner dans la recherche du matériel adéquat en lien avec le médecin du travail, un ergonome, un psychologue du travail
- Valoriser le travail effectué dans le cadre de la mission handicap et faire un état annuel lors des instances
- Sensibiliser l'équipe à l'arrivée de la personne
- Se présenter dans son rôle de correspondant handicap auprès de tout nouvel arrivant (livret d'accueil, présentation...)

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Faire le lien avec les intervenants acteurs de prévention
- Réunion de mise en place avec l'encadrement de proximité
- Recueillir le consentement de l'agent avant de lancer toute démarche
- Respect de la confidentialité
- Faire un point avec l'agent sur les aménagements mis en place à posteriori



Sensibilisation

Activités phares

- La communication
- Le DUODAY
- Semaine SEEPH
- Créer du partenariat
- Valoriser ce qui existe par le biais de témoignages
- Mettre en situation

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Expo photo " différent comme tout le monde" agents de la collectivité en situation de handicap visible ou invisible
- PNSIPH - programme National de l'intégration et de la sensibilisation pour les personnes en situation de Handicap
- Sensibilisation des agents RH en contact avec les agents en situation Handi et des autres agents et encadrants
- Atelier sensibilisation des élus
- Articles dans l'intranet interne
- Accueil des nouveaux arrivants avec une présentation du référent handicap
- Vidéos photos
- Mettre du handicap « partout »



Maintien en emploi

Activités phares

- Aménagement de poste
- Formation (agent en situation de handicap - collègues - chef de service)
- Sensibilisation de l'ensemble des agents
- Informer - communiquer
- Bilan compétences
- Fonctionnement en réseau (partenaires externes : MD - ASS internes : service RH...)
- Reclassement

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Sensibilisation
- Fonctionnement en réseau (FIPHFP/ Handi-Pacte, Ministères etc.)
- Discrétion
- Essai nouveaux produits
- Solliciter cap emploi



Administratif

Activités phares

- Animation convention FIPHFP et bilan
- Accompagner l'agent dans ces démarches administratives en lien avec la situation d'handicap
- Déclaration FIPHFP (DOETH), tenir de tableaux de bord
- Communication sur les différentes actions, sensibilisation
- Accompagnement sur les dossiers de financement

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Ateliers de sensibilisation (théâtre, webinaire, jeux, plaquettes informatives...)
- Solliciter des Prestataires d'Appui Spécifique (PAS) : études de poste externalisé avec un spécialiste concernant un handicap précis



Participation à la politique handicap

Activités phares

- Rédaction d'une convention avec le FIPHFP
- Suivre le plan d'actions
- Constituer des groupes de travail : sensibilisation, communication, maintien dans l'emploi
- Communiquer/sensibiliser auprès des personnels
- Mobiliser les relations internes (RH, médecine pro....)
- Mobiliser le partenariat extérieur (Cap emploi...)

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Semaine du handicap
- Semaine de la Qualité de vie au travail
- Communication sur le partenariat / la convention FIPHFP + témoignage sur les actions concrètes qui ont été mises en place par ce biais
- Articulation avec un diagnostic globale concernant l'organisation du travail



c. Ce que n'est pas le correspondant handicap

Un des enjeux majeurs du correspondant handicap est de ne pas « s'essouffler » dans sa tâche. En effet, les missions qui lui incombent lui demandent non seulement d'être présent sur tous les fronts mais aussi de supporter une charge émotionnelle forte. En plus de cela, il n'est pas rare que l'organisation de sa fonction fasse qu'il se retrouve isolé.

Dans cette fiche pratique, il nous semblait ainsi utile de rappeler **ce qu'est et ce que n'est pas le correspondant handicap** pour fixer les limites de l'accompagnement et d'alléger le poids de cette mission.

1. Le référent handicap **n'élabore pas la politique handicap de l'organisation**, il est sollicité par la hiérarchie pour son expertise dans le domaine du handicap et suit les lignes de conduite de la politique établie.

Le référent handicap ne se substitue pas aux managers. Il travaille en collaboration avec ces derniers, et sollicite régulièrement son réseau d'acteurs et de partenaires experts dans le cadre de son accompagnement et des actions qu'il mène. **Ainsi, le correspondant handicap n'œuvre jamais vraiment seul.**

3. Le correspondant handicap ne se **substitue pas à la personne en situation de handicap.** Par exemple, le choix final d'orientation lors d'un projet d'insertion ou de réinsertion professionnelle revient bel et bien à l'agent en situation de handicap qui agit

en toute connaissance de cause et selon son libre arbitre. Le référent handicap guide ses agents vers la voie qui lui semble la plus adaptée en fonction de ses spécificités, ses difficultés et compétences. **Sa vocation est d'écouter, conseiller et soutenir ses agents.**

4. Le correspondant handicap n'est pas un expert du handicap. **Ses connaissances ont des limites et, pour réaliser sa tâche au mieux, il peut solliciter de l'aide à son réseau et à ses partenaires.**

Enfin : Il est important de rappeler que les correspondants **handicap ne sont pas des « superhéros », des « surhommes ».** Ce sont des personnes investies dans leur fonction et animés par l'envie d'aider les autres.

D. Les appuis internes et externes au handicap

Reconnaissance	Conseil / stratégie	Recrutement
<p>RQTH (Reconnaissance en qualité de travailleur handicapé)</p> <p>Médecin du travail</p> <p>MDPH (Maison départemental des Personnes handicapées)</p> <p>CDAPH (équipe pluridisciplinaire de la MDPH qui étudie les dossiers de demande de reconnaissance)</p> <p>CPAM</p>	<p>Délégué handicap régional / Correspondant Handicap national (selon les administrations, il existe des réseaux internes)</p> <p>FIPHFP (suivi de la convention / renouvellement)</p> <p>Médecine du travail (orientations, prescriptions)</p> <p>Sociétés de matériel ergonomique (voir plateforme EPATECH par exemple)</p> <p>Centre de gestion (appui sur les domaines RH pour les collectivités territoriales de -350)</p> <p>Service communication (sensibilisation...)</p>	<p>Cap emploi (communiquer les offres d'emploi)</p> <p>DuoDay (voie de sourcing potentielle)</p> <p>FIPHFP (exemple : aides au recrutement)</p> <p>Service RH (à sensibiliser pour faciliter / encourager au recrutement de personnes en situation de handicap)</p> <p>Direction (tenir informés des recrutements pour déclencher l'accompagnement idoine)</p> <p>Equipes</p> <p>Forums handicap (pour identifier des candidats)</p> <p>Mission locale</p> <p>Pôle emploi</p> <p>APEC</p> <p>Dispositif emploi accompagné (job coach sans limite de durée)</p> <p>ESAT / EA (entreprises adaptées)</p>

Maintien en emploi	Formation	Expertises complémentaires
<p>Cap emploi (accompagnement dans l'aménagement de poste, prescripteur de PAS, PMSMP, DuoDay)</p> <p>Prestation d'appui spécifique (pour chaque typologie de handicap)</p> <p>Ergonome, responsable prévention Assistants sociaux</p> <p>FIPHFP (exemple : aménagements de poste) Service RH (évolution des compétences, adaptation du poste) Dispositif emploi accompagné (job coach sans limite de durée) Sociétés de matériel ergonomique ESAT / EA</p>	<p>PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel : tester et vérifier la conformité aux attentes)</p> <p>DuoDay (découverte, immersion)</p> <p>Collègues en charge de la formation (bilan de compétences) CNFPT, GRETA, AFPA (formations certifiantes)</p> <p>CRFH (Centre Ressources Formation Handicap)</p> <p>Accéa ESRP – ESPO Etablissements et services de Rééducation Professionnelle – de Préorientation (voir site de la Fagerh pour trouver les établissements et formations)</p> <p>Service RH (Responsable Local de Formation, SAFIRE)</p> <p>CFA, Organismes de formation</p>	<p>DuoDay</p> <p>Référente handicap coordonnatrice équipe pluridisciplinaire de MDPH CARSAT</p> <p>ADAPEI et autres associations ressources spécialisées (sensibilisation)</p> <p>Mission locale Pôle emploi APEC</p> <p>Réseaux des Universités et Grandes écoles</p>

Accéder au catalogue des acteurs locaux





a. ZOOM sur les Cap emploi 🔍

Les missions des Cap emploi



- **Accès**

Accompagnement vers l'emploi pour accompagner les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail, même longtemps après l'embauche.



- **Maintien**


Accompagnement dans l'emploi pour conseiller les salariés handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.



- **Évolution**

Accompagnement dans les projets d'évolution professionnelle, que ce projet soit choisi ou subi afin de prévenir une perte d'emploi.

En Nouvelle-Aquitaine, on trouve un Cap Emploi par département.

 **Accéder à l'annuaire
Cap emploi du réseau
Cheops au catalogue
des acteurs locaux**



Les cadres d'intervention

1. Recrutement et intégration

- **Analyse du besoin en emploi, contraintes du poste**
- **Sourcing** (diffusion offre, newsletter spécifiques)
- **Organisation rencontres employeurs/candidats** (Forum, Jobdating, PMSMP)
- **Développement du recours à l'apprentissage** (recherche d'offres de formation/candidats, ...)
- **Adaptation du poste** si nécessaire

2. Maintien dans l'emploi

- **Intervention sur site** : analyse du poste/environnement de travail, tâches contrariées
- **Hypothèses d'aménagements** (techniques, organisationnels, humains, ...)
- **Test, prêt, achat de matériel de compensation ou de réorganisation du travail**
- Appui dans le cadre du **CEP** (Conseiller en évolution professionnelle)
- **Clé de la réussite** : Mise en synergie de toutes les parties prenantes (référent Handicap, service maintien, manager, médecin de prévention, RH, l'agent...)
 - Constitution de cellules maintien, fiche de signalement, info/sensibilisations...





3. Politique emploi et handicap

- Facilitation de la **concertation/coordination des services internes et ressources externes**
- Appui à la mise en œuvre opérationnelle des **engagements communs**
- **Réflexion sur les process RH** (entretiens pro, intégration, mobilité, détections...)
- **Accompagnement à la communication** (interne/externe)
- **Actions de sensibilisation**
- **Maillage avec partenaires spécialisés**

4. Actions d'informations et de sensibilisation


- **Newsletters :**
 - Matériels de compensations
 - Offres d'emploi
- **Professionnalisation des acteurs, par le biais de :**
 - Web café
 - Formations
- **Évènements :**
 - DuoDay 2022
 - Rencontres emploi handicap
- **Partenariats avec des associations expertes, exemples :**
 - DMF (Dyslexique Mais fantastique)
 - Association L'Burn - Les BURN'ettes
 - Association Sœurs d'Encre, dispositif « Et après ?! »




b. ZOOM sur le FIPHFP 🔍

Le FIPHFP finance, au cas par cas, des aides techniques et humaines afin de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap.

Ces interventions, répertoriées dans un catalogue, concernent :

- 
- ✓ Les adaptations des postes de travail
 - ✓ Les rémunérations versées aux agents chargés d'accompagner une personne en situation de handicap
 - ✓ Les aides versées par les employeurs publics afin d'améliorer les conditions de vie
 - ✓ La formation et l'information des travailleurs en situation de handicap
 - ✓ Les dépenses d'études
 - ✓ La formation et l'information des personnels
 - ✓ Les outils de recensement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE)

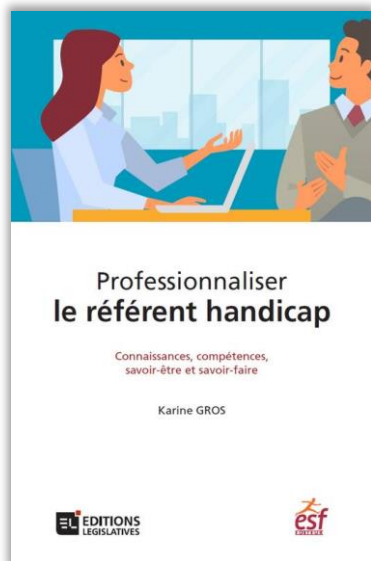
Les principes d'intervention :

- 
- Les interventions du FIPHFP interviennent en remboursement des dépenses des employeurs publics
 - La majorité des aides nécessite que l'agent dispose de la qualité de BOE (RQTH ou autre pièce attestant du handicap)
 - Une prescription médicale est nécessaire pour la majorité des aides
 - Les factures doivent être postérieures aux prescriptions (attention pas plus de 6 mois entre la prescription et la facture)
 - Pas de prise en charge pour factures < 200 € / agent
 - Il intervient en complémentarité des dispositifs de droit commun (ex : OCPA, Sécurité sociale, mutuelle, PCH, FCH...) et vise à compenser le handicap

 [→ Accéder au catalogue des interventions du FIPHFP 💡](#)

BOÎTES A OUTILS

Pour aller plus loin, de nombreuses ressources sont à votre disposition :



Découvrez le livre phare de Catherine Gros « Professionnaliser le référent handicap »,. L'ouvrage apporte des connaissances et compétences générales et transverses, ainsi que des techniques et protocoles favorisant l'accès aux activités professionnelles des personnes handicapées et leur maintien dans l'emploi.

La chaîne officielle YouTube du FIPHFP, venez nous suivre et découvrir toutes nos vidéos.



Conçue à la fois pour les nouveaux et les anciens correspondants handicap, cette boîte à outils propose de nombreux ressources pratiques pour répondre aux différents enjeux de cette mission. Elle regroupe une compilation de ressources utiles en ligne pour appuyer sa mission de correspondant handicap (guides, plaquettes, vidéos, jeux, mails-types, ...).

Circulaire du 17 mars 2022 relative à la mise en place de la fonction de référent handicap dans la Fonction publique.

