

RAPPORT LOCAL

ILE-DE-FRANCE



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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



ILE- DE-FRANCE

- ▶ Le mot du DTH
- ▶ Ça s'est passé en Ile-de-France
- ▶ Chiffres-clés
- ▶ Annexes

LE MOT DU DTH



Mohamed Ayadi
directeur territorial
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région ?

L'Île-de-France est une région qui se singularise des autres régions par le nombre très important d'employeurs publics ayant un effectif supérieur ou égal à 250 agents (autrement dit ceux qui doivent disposer d'un référent handicap). Parmi celles-ci figurent plus de 200 employeurs publics régionaux pour lesquels un conventionnement avec le FIPHFP se justifie pour accompagner leur politique emploi/handicap. L'action de l'équipe du FIPHFP vise à proposer à ces derniers un appui personnalisé à l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique inclusive. C'est dans ce cadre également que l'action du Handi-Pacte s'inscrit, où une diversité d'actions d'information et de qualification sur le handicap est organisée à tous ces employeurs notamment.

Quelles attentes avez-vous perçues de la part des employeurs publics cette année ?

Les employeurs publics attendent du FIPHFP un conseil et un accompagnement dans la structuration de leur politique emploi/handicap. Ils souhaitent également être « outillés » en termes d'actions, de process mais également mieux connaître les acteurs de l'écosystème pour prendre appui sur eux. C'est pour répondre à cette demande que l'équipe du FIPHFP en Île-de-France a élaboré une cartographie des acteurs internes et externes à mobiliser dans le cadre d'une politique emploi/handicap.

Quels sont les événements et projets qui vous ont le plus marqué dans le cadre de l'action du FIPHFP cette année ?

En 2023, nous avons préparé l'étape francilienne du Tour de France Handicaps Invisibles, qui aura lieu le 25 janvier 2024 sur le thème du handicap psy. Le thème a été choisi suite aux demandes très fréquentes des employeurs d'être mieux accompagnés sur ce sujet par le FIPHFP. Les réunions de travail ont associé à la réflexion des acteurs du secteur sanitaire et médico-social (ce qui est une première), afin de faire émerger des « actions ou initiatives » à mettre à la disposition des employeurs publics. C'est une étape francilienne qui s'est voulue être force de propositions, dépassant le cadre classique du témoignage d'employeurs ou de personnes en situation de handicap psy.

ÇA S'EST PASSÉ EN ÎLE-DE-FRANCE

PRÉVENIR LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS EN ARRÊT DE LONGUE DURÉE

Mardi 10 janvier 2023 était organisé par le FIPHFP en Île-de-France un webinaire consacré à la prévention de la désinsertion professionnelle des agents en arrêt de longue durée.

Accompagner les agents en arrêt de longue durée

L'ambition portée par le FIPHFP à travers ce webinaire était de présenter le cadre et les données clés sur l'absentéisme pour maladie dans la Fonction publique, mesurer les enjeux pour les acteurs internes, et d'illustrer une démarche de gestion des retours d'arrêt à travers le témoignage du CNFPT. Ce webinaire a donc été l'occasion pour le FIPHFP de partager informations, conseils et bonnes pratiques en la matière auprès des 86 employeurs publics inscrits à ce webinaire.

Les maîtres mots : diagnostic, maintien du contact et aménagement des situations de travail

La 1^{ère} partie du webinaire a été animée par l'équipe du Handi-Pacte Île-de-France, et a été consacrée à la présentation des éléments relatifs au contexte et enjeux de la prévention de la désinsertion professionnelle,

pour l'employeur, pour l'agent et pour l'encadrant. Puis, dans un second temps, les participants ont pu profiter de l'illustration d'un processus de gestion adapté à travers une présentation synthétique qui a été agrémentée de pratiques concrètes et opérationnelles par Yamina Segeon (Cheffe de projet lutte contre les discriminations et handicap au CNFPT) et Sylvia Legeay (Assistante au CNFPT). Ces deux témoins ont présenté les dispositifs qu'elles ont mis en œuvre à chaque étape d'un arrêt ainsi que les prestations externes mobilisées via les aides du FIPHFP.

Les 3 phases d'un arrêt ont ensuite été détaillées avec les mesures préconisées. Avant l'arrêt, procéder au diagnostic de l'absentéisme. Pendant l'arrêt, maintenir les contacts avec l'agent, anticiper et préparer le retour. Après la reprise, accompagner l'agent et aménager les situations de travail.

Enfin, un temps d'échange a été réservé en fin de webinaire afin de permettre aux participants de poser directement leurs questions, ou faire part de leurs remarques, auprès des différents intervenants.

Les participants ont apprécié la clarté des informations qui leur ont été transmises, tant au niveau des experts que des témoins.



L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ AU PROGRAMME D'UN WEBINAIRE THÉMATIQUE

Mardi 28 février 2023, le Handi-Pacte territorial du FIPHFP en Île-de-France a proposé un webinaire consacré à l'Emploi Accompagné : un outil au service de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Partager les bonnes pratiques autour de l'Emploi Accompagné

À travers ce webinaire, le FIPHFP a souhaité rappeler les différentes modalités de mise en place de l'Emploi Accompagné et partager des conseils pratiques pour garantir l'efficacité de la démarche, en profitant de témoignages croisés de job coach et d'employeurs publics ayant expérimenté le dispositif.

Ce webinaire a permis de partager ces informations auprès des 126 employeurs publics inscrits.

Un webinaire complet, rythmé par des interventions et retours d'expériences

La 1^{ère} partie du webinaire, aimée par Charlotte Faisse - Responsable du département de l'offre pour les personnes en situation de handicap à la Direction de l'autonomie de l'ARS IDF - a permis de rappeler les principes généraux et les actualités régionales concernant l'Emploi Accompagné :

- Origine, objectifs et principes de l'Emploi Accompagné

- Les spécificités de l'Emploi Accompagné (référé unique, accompagnement sans limite de durée, un appui adapté à la personne et à l'employeur...)

- Le déploiement des plateformes départementales d'Emploi Accompagné

- Les chiffres clés en Ile-de-France

Puis, les participants ont pu bénéficier des retours d'expérience de la part de Lucile Angot, Mélanie Lebredonchel et Sina Kane, toutes les trois job coach et accompagnant actuellement un ou plusieurs agents publics dans le cadre du dispositif, ainsi que des témoignages de Barbara Terebenec (Cheffe de service Cadre de Vie et Environnement – Ville de Brétigny-sur-Orge) et Ramatoulaye Fofana-Sevestre (Directrice de la Bibliothèque Robert Sabatier – Paris 18^{ème}), sur leur expérience de l'Emploi Accompagné mis en œuvre au bénéfice d'un des agents présents au sein de leurs effectifs.

Enfin, le FIPHFP a rappelé la mise à disposition de plusieurs outils créés dans le cadre du Handi-Pacte IDF visant à promouvoir et faciliter le déploiement de l'emploi accompagné au sein des structures publiques d'Île-de-France. Un temps d'échange a été réservé en fin de webinaire afin de permettre aux participants de poser directement leurs questions, ou faire part de leurs remarques, auprès des différents intervenants.

LES CLÉS DE SUCCÈS DU RECRUTEMENT INCLUSIF DÉVOILÉES PAR LE FIPHFP

Le FIPHFP a organisé, jeudi 19 octobre de 9h30 à 11h, un webinaire intitulé « le recrutement d'une personne en situation de handicap : il n'y a pas que le concours ! » en Ile-de-France. Avec plus de 70 participants, ce webinaire a su mobiliser les membres du réseau Handi-Pacte.

Le FIPHFP guide la voie pour l'emploi des personnes en situation de handicap

À travers ce webinaire, le FIPHFP réaffirme l'engagement de l'État dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et ouvre le champ des possibles en termes de recrutement de travailleurs handicapés au sein de la Fonction publique.

Durant une 1h30, les intervenants ont pu échanger sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de la Fonction publique et revenir sur quelques

chiffres clés et découvrir ou redécouvrir les modalités de recrutement des agents BOE hors concours dans la Fonction publique ainsi que les aides proposées par le FIPHFP.

Recrutement équitable : retours d'expérience et solutions pratiques

Les personnes connectées ont pu bénéficier de retours d'expérience de Valentina Sarma du Cap Emploi 91 sur l'accompagnement d'un employeur public dans le cadre de ses recrutements. Elle a notamment partagé l'exemple du Conseil Départemental du 91 qui sollicite régulièrement Cap Emploi dans la mise en place de Parcours Emplois Compétences (PEC). Cet employeur en mobilise entre 30 à 40 par an pour une durée moyenne de deux ans et 10 parcours en 2022 ont pu déboucher sur une titularisation. Ils ont ensuite pu identifier les outils

mis à la disposition des membres du réseau Handi-Pacte IDF pour favoriser le recrutement d'agents TH tels que le moteur de recherche ContacTHs, les guides pratiques ou Vademecum apprentissage. Un focus sur la thématique de l'apprentissage a été fait afin de susciter l'engouement des participants sur ce mode de recrutement. La Ville de Paris, dans le cadre des questions réponses, a partagé son expérience sur la thématique de l'apprentissage. La Ville ouvre plus de 600 postes par an et essaie de nouer des partenariats avec les écoles et le Cap Emploi pour sourcer des

candidats, et notamment des candidats en situation de handicap. Malheureusement les candidats ne révélant pas toujours leur statut, par méconnaissance de leurs droits ou par autocensure, ne rentrent pas dans les données sur ce sujet. Un accompagnement des étudiants, coté école sur cette thématique, pourrait être profitable.

Un temps d'échange a été réservé en fin de webinaire afin de permettre aux participants de poser directement leurs questions et échanger avec les intervenants

RETOURS D'EXPÉRIENCE SUR LA PPR

Le FIPHFP en Ile-de-France a organisé, mercredi 29 novembre 2023, un webinaire intitulé « La Période Préparatoire au Reclassement (PPR) : quels retours d'expériences ? » pour donner la parole aux employeurs de son réseau et recueillir leurs impressions, difficultés, réussites ou conseils sur la mise en œuvre du dispositif de PPR.

Accompagner la mise en œuvre d'une PPR

Les intervenants ont pu échanger avec les 78 employeurs connectés sur :

- L'évolution du cadre légal de la PPR et de ses étapes clés
- Les outils créés par le réseau Handi-Pacte pour faciliter la mise en œuvre de la PPR. Kit et fiche pratique, monographies et fiches pédagogiques ont été présentés aux participants.
- Les aides à la formation ou à la compensation du handicap inscrites dans le catalogue du FIPHFP ont été valorisées afin d'outiller les employeurs publics dans leur recherche de financement dans le cadre de la PPR.

La seconde partie du webinaire a été consacré aux retours d'expérience d'employeurs publics.

18 agents reclassés à l'issue d'une PPR au sein du Groupement Hospitalier Grand Paris Nord Est

Nathalie Guehl, Responsable RH au Pôle Social du GHT, a pu transmettre son expérience et expliquer les difficultés rencontrées lors du lancement de la procédure due à son manque de connaissance sur le sujet et de réseau. Après une formation juridique et sa participation à des groupes d'échanges de pratique sur la PPR, elle a acquis les outils et la méthodologie nécessaires pour mettre en œuvre le dispositif. Résultat : 18 agents ont pu être reclassés à l'issue de PPR au sein de son organisation.

Ville de Vitry-sur-Seine : Le développement d'un parcours de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle

Kirija Tharmalingam, Responsable de l'Accompagnement vers le maintien dans l'emploi & Référente Handicap de la ville de Vitry-sur-Seine, a partagé son expérience sur la mise en œuvre du dispositif. Arrivée en 2021 au sein de la collectivité, elle a bâti, avec l'aide de ses équipes, un véritable parcours de formation et d'accompagnement à l'insertion professionnelle pour les agents concernés par la PPR. Ateliers de techniques de recherche d'emploi, de bureautique, de valorisation des compétences, les agents participent 35 heures par semaine à leur réinsertion professionnelle. La Ville ayant une politique de maintien dans l'emploi volontariste, le service Maintien dans l'emploi accompagne les agents en PPR pendant plus de 18 mois pour leur donner toutes les chances de retrouver un emploi au sein de la ville. Kirija et ses équipes ont dû créer des liens étroits avec le service recrutement de collectivité pour positionner en priorité les agents en cours de PPR sur les offres d'emploi actives. Le collectif de travail de la cellule Maintien dans l'emploi ainsi que les différents outils développés pour sécuriser le processus de PPR ont permis de reclasser près de 7 agents issus des filières techniques sur des postes administratifs et d'accueil.



ZOOM SUR LES PASSERELLES ENTRE LE MILIEU PROTÉGÉ ET LE MILIEU ORDINAIRE

Mardi 12 décembre 2023 était organisé par le FIPHFP en Île-de-France un webinaire sur la thématique « Quelles passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire dans la Fonction publique ? »

Ce webinaire a permis de réaffirmer l'engagement du FIPHFP à accompagner les partenariats entre le secteur protégé ou adapté et les employeurs publics tant en termes d'achats de prestations que de recrutement d'agents.

Avec près de 70 inscriptions, ce webinaire a réuni 58 employeurs et partenaires pour recueillir les retours d'expériences et les bonnes pratiques pour construire des relations durables avec le milieu protégé ou adapté. Les participants ont ainsi pu :

- S'informer sur l'écosystème du secteur protégé ou adapté ainsi que sur le cadre légal qui l'entoure
- Identifier les passerelles possibles en termes de recrutement mais aussi les facteurs facilitant dans leurs mises en œuvre tels que les groupements ESAT/EA et les aides du FIPHFP
- Profiter de retours d'expériences d'un acteur du secteur et d'un employeur public pour illustrer la faisabilité du partenariat

Un double témoignage ESAT / Employeur public

Emeline Lacroze, Directrice de l'ESAT Marsoulan, a pu éclairer les participants sur les spécificités des partenariats ESAT/ employeur public en valorisant le

dispositif de mise à disposition individuelle ou collective d'usagers ESAT au sein de structures publique. Ceci ayant pour objectif de leur permettre de découvrir un environnement métier et des missions avant une intégration plus pérenne en contrat parcours emploi compétences ou en CDD/ CDI à visée de titularisation. Madame Lacroze a également partagé les évolutions législatives que connaissent les ESAT notamment avec l'entrée en vigueur des contrats en temps partagé ESAT/ milieu ordinaire permettant le cumul d'activité pour les bénéficiaires travaillant en ESAT.

Côté employeur public, Elisabeth Pereira, Directrice des Ressources Humaines de la Ville de Lognes, a pu témoigner de ses relations avec le secteur protégé ou adapté. Engagée auprès de ce secteur, la Ville travaille régulièrement avec les ESAT et les entreprises adaptées de son secteur via des contrats de sous-traitance. Ainsi, depuis deux ans, et ce à la suite d'immersion DUODAY, deux agents issus d'ESAT ont pu être intégrés au sein de la collectivité en premier lieu en mise à disposition individuelle puis en contrat parcours emploi compétences avec une titularisation à venir pour le plus ancien des deux. Il s'agit donc d'un partenariat gagnant-gagnant rendu possible par le suivi et l'accompagnement de l'ESAT mais également du CAP Emploi 77 très actif auprès de la Ville de Lognes.

Un temps d'échange a permis aux participants d'approfondir leur connaissance sur le fonctionnement des mises à disposition individuelles et de connaître les conditions de réussite du dispositif.



CHIFFRES CLÉS

Source : Recueil statistique et base DOETH 2023 - Situation au 31/12/2022 (hors employeurs nationaux)
Employeurs assujettis avec ou sans contribution - hors employeurs ayant fait l'objet d'une contribution forfaitaire

5,57 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,18 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

4,81 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,27 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

30 046
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

1 752
dans la fonction
publique D'ÉTAT

6 759
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

21 535
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

3 870
RECRUTEMENTS

1 395
MAINTIENS

192
dans la fonction
publique D'ÉTAT

9
dans la fonction
publique D'ÉTAT

1 082
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

406
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

2 596
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

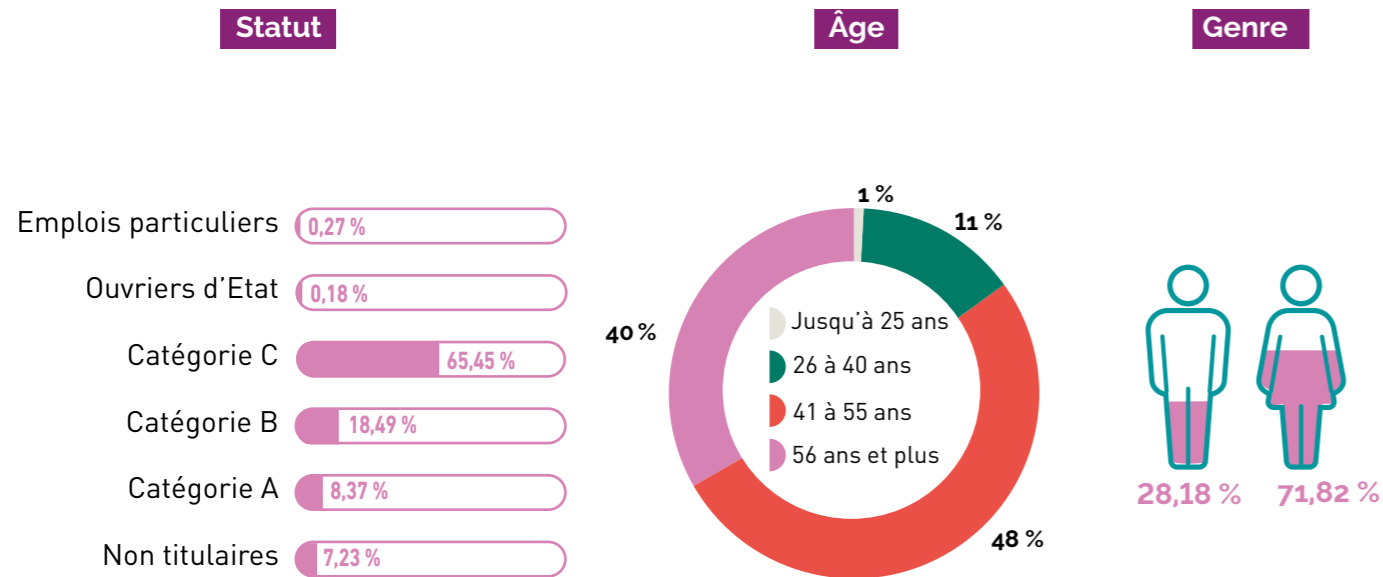
980
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

3 948 729 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANCÉES
EN 2023

3 114 412 €
financés au travers
des conventions
employeurs

834 317 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023



LES CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2023

22 305 530.24 €
DE CONTRIBUTIONS ÉMISES, DONT :

Déclarations

21 930 257.24 €

6 875 890.91 €
dans la fonction publique D'ÉTAT

8 290 148.78 €
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

6 764 217.55 €
dans la fonction publique TERRITORIALE

Contributions forfaitaires

375 273.00 €

286 713.00 €
dans la fonction publique D'ÉTAT

35 424.00 €
dans la fonction publique HOSPITALIÈRE

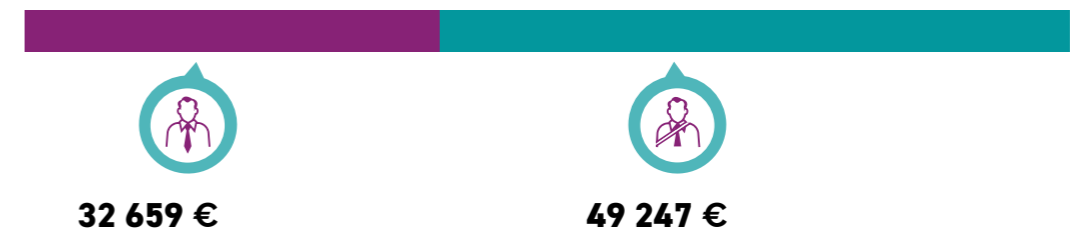
53 136.00 €
dans la fonction publique TERRITORIALE

DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
ESSONNE	6 681	9 530	34 477	50 688	239	417	1 938	2 594	3,58%	4,38%	5,62%	5,12%
HAUTS-DE-SEINE	2 922	5 539	42 138	50 599	101	269	2 833	3 203	3,46%	4,86%	6,72%	6,33%
SEINE-ET-MARNE	2 854	11 511	30 785	45 150	62	623	1 821	2 506	2,17%	5,41%	5,92%	5,55%
SEINE-SAINT-DENIS	4 997	10 044	60 952	75 993	196	479	4 194	4 869	3,92%	4,77%	6,88%	6,41%
VAL-D'OISE	2 188	11 967	30 023	44 178	42	576	1 720	2 338	1,92%	4,81%	5,73%	5,29%
VAL-DE-MARNE	3 332	10 578	41 499	55 409	97	577	2 829	3 503	2,91%	5,45%	6,82%	6,32%
VILLE DE PARIS	29 293	68 655	71 979	169 927	904	3 273	4 455	8 632	3,09%	4,77%	6,19%	5,08%
YVELINES	2 793	12 714	31 584	47 091	111	545	1 745	2 401	3,97%	4,29%	5,52%	5,10%
ILE DE FRANCE	55 060	140 538	343 437	539 035	1 752	6 759	21 535	30 046	3,18%	4,81%	6,27%	5,57%

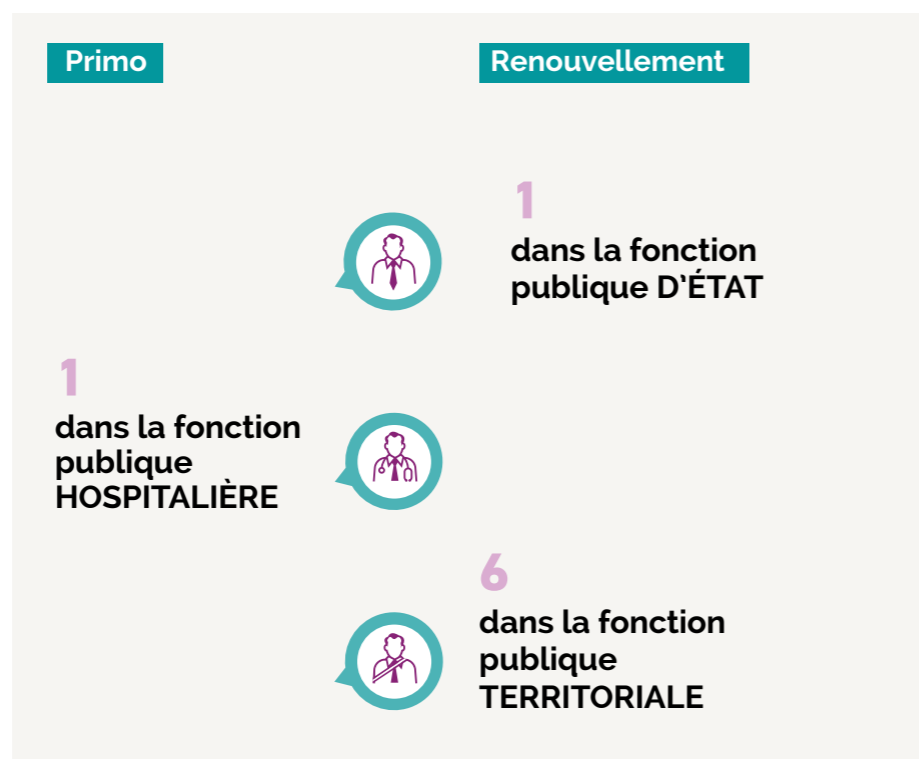
81 907 €

VERSÉS EN 2023 EN FAVEUR DE L'APPRENTISSAGE
DANS LE CADRE DES AIDES PLATEFORME

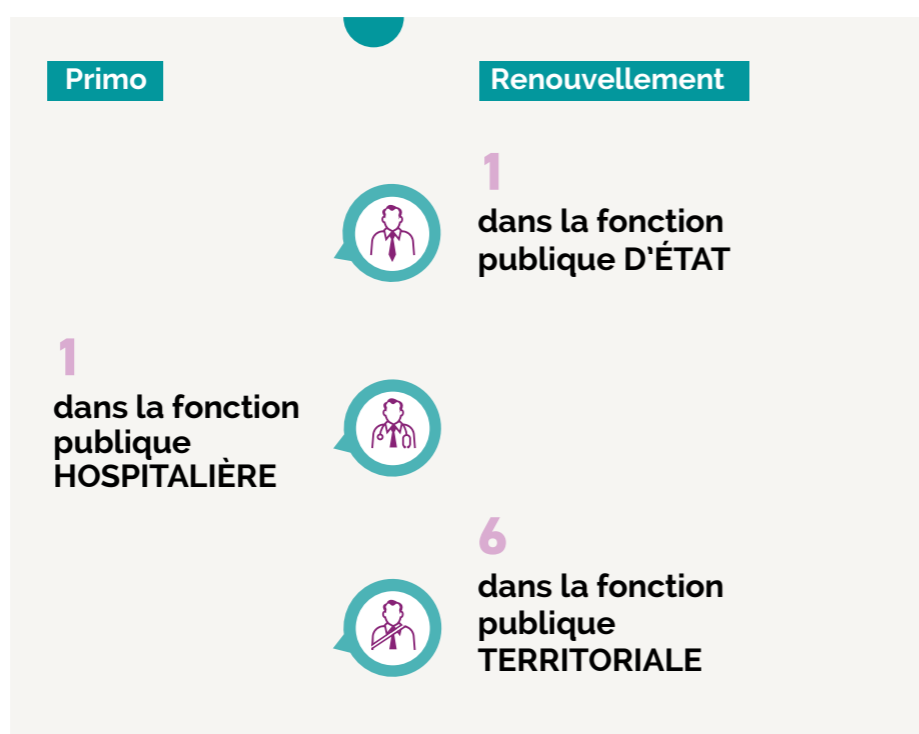


LES CONVENTIONS EN 2023

8
CONVENTIONS
VALIDÉES EN 2023
PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
9 534 895 €



8
CONVENTIONS
ENGAGÉES EN 2023
POUR UN TOTAL DE
9 534 895 €



ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le Préfet de région
ou son représentant (Président)

Titulaires

Yann-Gaël Jaffre
Julien Labeyrie

Suppléants

Stéphane Faure
Nellie Vachet

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Céline Martin
Daniel Cornalba
Françoise Descamps-Crosnier

Suppléants

Leïla Slimane
Sita Diarrassouba-Cisse
Hélène Leraître

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Jérôme Sontag
Emeline Lacroze

Suppléants

Isabelle Persec
Eric Clapier

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Hugues Thibault
Vincent Guérin
Laura Beyret
Déborah Mary
Séverine Aumont
Stéphanie Lepera
Sokom Marigot
Patrice Leguerinois

Suppléants

Asma Feliu
Quentin Méline
Fabien Golfier
Corinne Pereur
Kaïna Chekkal
Emmanuelle Jollet

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Sophie Tortosa
Pascal Fleury
André Masin
Alix Viel

Suppléants

Angélique Renfer
Nacira Sedrani
Pierre Bonnard
Jacqueline Chatelain

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Henri Lopez

Anne-Cécile Richard

Islam El Achaoui

SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

▸ 14/04 ▸ 07/07 ▸ 13/10 ▸ 15/12

GLOSSAIRE

Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

ANFH : Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

ARS : Agence régionale de santé

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'emploi

Cap emploi : Organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public, en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées

CARSAT : Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail

CCAS : Centre communal d'action sociale

CD : Conseil départemental

CDG : Centre de gestion de la Fonction publique

CEP : Conseiller en évolution professionnelle

CHEOPS : Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés

CHRU : Centre hospitalier régional universitaire

CMC : Conseiller en mobilité carrière

CNAV : Caisse nationale d'assurance vieillesse

CNFPT : Centre national de la Fonction publique territoriale

CNSA : Caisse nationale pour la solidarité et l'autonomie

COG : Convention d'objectifs et de gestion

CPF : Compte personnel de formation

CREFOP : Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle

CRP : Centre de réadaptation professionnelle

DEA : Dispositif emploi accompagné

DGAFP : Direction régionale de l'administration et de la Fonction publique

DGCL : Direction générale des collectivités locales

DGEFP : Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGER : Direction générale de l'enseignement et de la recherche

DGOS : Direction générale de l'offre de soins

DGSIP : Direction générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle

DREETS : Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DINUM : Direction interministérielle du numérique de l'État

DOETH : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

DTH : Directeur/trice territorial/e au handicap

DuoDay : Journée nationale pendant laquelle un

employeur public, privé ou une association accueille une personne en situation de handicap, qui forme un duo avec un professionnel volontaire pour découvrir son quotidien

EA : Entreprise adaptée

EHESP : École des hautes études en santé publique

ENT : Environnement numérique de travail

ESAT : Établissement et service d'aide par le travail

ESMS : Établissement ou service social ou médico-social

ESPO : Établissement de services de pré-orientation

ESRP : Établissement et services de réadaptation professionnelle

FALC : Facile à lire et à comprendre

FFH : Fédération française handisport

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

FPE : Fonction publique d'État

FPH : Fonction publique hospitalière

FPT : Fonction publique territoriale

Handi-Pacte : Dispositif du FIPHFP et outil régional d'appui, d'animation et de développement de partenariats destiné à accompagner les employeurs publics dans leurs démarches d'insertion et de maintien des agents en situation de handicap

INJS : Institut national des jeunes sourds

INRAE : Institut national de recherche pour l'agriculture, l'alimentation et l'environnement

LADAPT : L'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées

LSF : Langue des signes française

MDPH : Maison départementale des personnes handicapées

OPCO : Opérateur de compétences

PCH : Prestation de compensation du handicap

PEC : Parcours emploi compétences

PFRH : Plate-forme régionale d'appui interministériel à la Gestion des ressources humaines

PMSMP : Période de mise en situation en milieu professionnel

PPR : Période de préparation au reclassement

PRITH : Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés

PRST : Plan régional de santé au travail

PSOP : Prestation spécifique d'orientation professionnelle

RGAA : Référentiel général d'amélioration de l'accessibilité

RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

SEEPH : Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

SPE : Service public pour l'emploi

TH : Travailleur handicapé

TMS : Troubles musculosquelettiques

TSA : Troubles du spectre de l'autisme

Retrouvez plus d'informations sur
www.fiphfp.fr

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

12 avenue Pierre Mendès France
75914 Paris Cedex 13

Téléphone : 01 58 50 99 33
e-mail : eplateforme.fiphfp@caissedesdepots.fr

