

RAPPORT LOCAL

LA RÉUNION



Accompagner
les employeurs publics
dans leur politique handicap



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



LA RÉUNION

- ▶ Le mot de la DTH
- ▶ Ça s'est passé à la Réunion
- ▶ Chiffres-clés
- ▶ Annexes

LE MOT DE LA DTH



Laure Ben Moussi
directrice territoriale
au handicap du FIPHFP

Quelles sont les spécificités de votre région et comment les adressez-vous ?

Comme l'a découvert la ministre déléguée aux personnes handicapées, Mme Fadila KHATTABI, le territoire de La Réunion est une terre d'innovation. Nous savons travailler ensemble alors que l'écosystème du handicap et de l'emploi est complexe. C'est une force que nous permet de palier l'éloignement géographique et de créer ce qu'il nous manque.

A La Réunion, le taux d'emploi dans la fonction publique est de 6,03%. Il est de notre responsabilité à tous de favoriser l'insertion dans l'emploi des travailleurs handicapés dans le secteur public. Il faut partir des initiatives territoriales, des expériences locales, de la vraie vie, des gestes du quotidien singuliers et universels qui contribuent à la prise de conscience pour démontrer que c'est possible et simple.

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

Dix-huit ans après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances qui a profondément modifié la politique en faveur des handicapés, leur place dans la société s'est améliorée mais l'épreuve du terrain montre encore trop souvent des résultats éloignés des espoirs soulevés. Trop d'écart persiste entre la volonté politique des employeurs publics et les actions mises en place. Les employeurs publics sont en attente d'un accompagnement à l'organisation de leur politique handicap.

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

Au-delà des événements, j'aimerais rappeler notre force et notre engagement qui me permettent d'espérer que très vite l'inclusion sera un concept désuet et que toute personne en situation de handicap pourra prétendre, parce qu'elle dispose des qualités professionnelles requises, à un emploi dans la fonction publique et connaître un déroulement de carrière à la hauteur de ses ambitions. Les actions qui ont été conduites cette année par le Handipacte ou encore dans le cadre du Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés ont toutes eu une force de frappe reconnue car ces actions ont été partenariales.

ÇA S'EST PASSÉ À LA RÉUNION



COMITÉ DES EMPLOYEURS PUBLICS 2023 DE LA RÉUNION : À LA RECHERCHE D'UNE DYNAMIQUE EN MATIÈRE DE CONVENTIONNEMENT

Mardi 7 février 2023, s'est tenu le comité des employeurs publics (COMEP) de la Réunion autour du thème : "Le conventionnement avec le FIPHFP : mode d'emploi et bonnes pratiques".

Sous l'égide de la Sous-Préfète à la cohésion sociale et la jeunesse, Christine Torres, et de la directrice territoriale handicap du FIPHFP pour La Réunion et Mayotte, Laure Ben Moussi, le Handi-Pacte La Réunion a réuni une cinquantaine de décideurs (structures conventionnées ou candidats à un premier conventionnement), qui se sont déplacés malgré le mouvement social national.

Au cours de cette matinée, 2 tables rondes ont permis de partir à la découverte d'une structuration idéale et de partager des pratiques en matière de déploiement de la politique Handicap :

- **Table ronde 1** : Mettre en œuvre une convention avec le FIPHFP. Quelle organisation idéale ?
- **Table ronde 2** : Employeurs conventionnés, quelles bonnes pratiques ?

Une des originalités de ce COMEP, 2 candidats au conventionnement ont servi de grands témoins tout au long de la matinée !

Le portage politique est un prérequis indispensable à la réussite d'un conventionnement.

Une lettre d'intention de l'employeur public est un signal fort que le FIPHFP attend pour signer une convention.

S'appuyer sur un diagnostic préalable pour définir des objectifs précis et réalisables, désigner un comité de pilotage, organiser des comités de suivi et de maintien dans l'emploi, impliquer les instances professionnelles dans la mise en œuvre, sont les phases-clés du conventionnement. Les échanges ont aussi montré que l'organisation idéale est celle qui s'intègre aux modes de fonctionnement existants. Le handicap ne doit pas être associé à un alourdissement des processus. D'aucuns ont créé un service dédié, d'autres un poste de Référent handicap rattaché au service RH, ...

Le référent Handicap, partie intégrante du socle qui porte la politique handicap

Son rôle transversal et sa polyvalence font de lui un acteur-clé, « un couteau suisse » qui touche à tout : finances,

social, RH, achat, gestion, communication. Il doit être formé et légitime. A La Réunion, un itinéraire de parcours de professionnalisation a été mis en place entre le FIPHFP, le CNFPT, l'ANFH et la PFRH. Sa position hiérarchique, la pérennisation de son poste, son rattachement à une direction générale lui confèrent une vraie légitimité.

Sensibilisation - sensibilisation - Emploi : des axes forts du conventionnement

► Les conventionnés ont rappelé les multiples vertus de la sensibilisation auprès de tous les agents, qu'ils soient en situation de handicap ou non. Que ce soit lors de la SEEPH (temps privilégié et médiatisé), lors de l'intégration des nouveaux arrivants, via des outils interactifs sur smartphone ou lors d'actions tout au long de l'année, les possibilités sont nombreuses et suscitent toujours beaucoup d'intérêt. C'est aussi un moyen de faire connaître la cellule Handicap et ses accompagnements, de délier les langues et de créer la confiance nécessaire au parcours de reconnaissance.

► En matière de formation, place à l'innovation ! Certains ont mis en place des outils ludiques et pédagogiques qui sont plébiscités d'année en année par les agents et leurs encadrants. Le théâtre pédagogique, avec des saynètes écrites sur mesure et la manipulation des figurines, a permis cela. Les 4 structures hospitalières de l'île représentant 15000 agents ont mutualisé leur budget, pour créer ensemble ces outils dans le cadre de leur convention FIPHFP. «Par le ludique construit et bien travaillé en amont, on va plus vite à l'essentiel !».

► En matière d'emploi, l'intégration des apprentis, la mise en place de passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire, ne plus faire la différence entre des collaborateurs en situation de handicap ou pas, développer la détection précoce des situations à risques et l'inaptitude, amplifient la notion du handicap partagé par toutes et tous.

Les retours de satisfaction prouvent, une fois encore, que ces moments de rencontres et de partages sont des temps forts, basés sur l'expérience de chacun et l'interaction entre les acteurs.



PREMIÈRE PROMOTION DE PARRAINAGE DES RÉFÉRENTS HANDICAP DE LA RÉUNION

Le 16 février 2023 a été ouverte la première promotion de parrainage des Référents Handicap, fraîchement nommés au poste et intégrant le parcours de formation mis en place depuis 2016 dans le cadre d'un partenariat entre le FIPHFP, l'ANFH, le CNFPT et la PFRH de la Réunion.

Neuf parrains/marraines se sont portés volontaires pour accompagner les vingt novices en formation en présence des partenaires qui étaient ravis d'initier cette nouvelle expérimentation.

Un dispositif de parrainage souple et adaptable

Ce dispositif se veut souple et adaptable autant pour le parrain/la marraine que pour le filleul ou la filleule, avec la volonté de créer du lien, de développer son réseau et de compléter la formation par un partage d'expériences.

La liberté est laissée à chaque binôme/trinôme de s'organiser à sa convenance avec la seule exigence de faire à minima un point mensuel ensemble (rdv présentiel ou distanciel).

L'objectif est de permettre au référent handicap novice de s'enrichir de la pratique de son homologue expérimenté, d'échanger sur ses difficultés, de gagner en efficacité et de pouvoir réfléchir ensemble à des réponses/solutions adaptées à des cas réels.

Un dispositif initié dans une dynamique de gagnant-gagnant !

Pour le parrain/la marraine, c'est aussi la possibilité d'élargir son horizon en découvrant le métier dans un autre versant de la Fonction Publique, de rafraîchir et valoriser ses connaissances et donner encore plus de sens au métier de référent handicap.

À cet effet, le FIPHFP met à disposition des parrains/marraines et filleuls/filleules des outils pour les guider dans leur pratique :

- ▶ La fiche de suivi mensuel ;
- ▶ Un appui méthodologique pour être tuteur (sensibilisation offerte par le CNFPT) ;
- ▶ Un soutien de la formatrice du parcours lors des rencontres.

Animée par Sophie Palma d'Amore, coordinatrice du Handi-Pacte La Réunion et Valérie Robert, formatrice, les participants ont apprécié cette matinée au cours de laquelle ils ont pu mobiliser des outils d'intelligence collective, notamment un world café sur le référentiel de compétences et les missions du Référent Handicap.



UN ATELIER REZ'HO « RÉUSSIR SON AMÉNAGEMENT DE POSTE : MODE D'EMPLOI ET BONNES PRATIQUES »

Le jeudi 6 juillet, s'est tenu l'atelier Rez'ho en partenariat avec le Centre de Gestion de la Fonction Publique de la Réunion sur le thème « Réussir son aménagement de poste: mode d'emploi et bonnes pratiques ».

27 participants issus des quatre coins de l'île ont été accueillis dans un bâtiment historique, l'Hôtel des Postes de la Ville de Saint-Leu.

Une matinée inspirante menée par de nombreux intervenants

La matinée a été introduite par Laure Ben Moussi, directrice territoriale au handicap pour le FIPHFP et Vincent Bègue, DGS de la Mairie de Saint-Leu. L'atelier a été coanimé par Sophie Palma D'Amore, coordinatrice de la mission Handi-Pacte La Réunion, et Claude Dupont, responsable du service handicap au sein du pôle de prévention des risques professionnels au CDG.

Comprendre et agir pour l'inclusion avec des partenaires engagés

Au menu, des apports théoriques sur la notion de compensation, des outils ludiques et des échanges de pratiques sur l'aménagement de poste entre les différents versants de la Fonctions publique. L'intervention de trois partenaires a permis d'enrichir les débats : Cap emploi, le prestataire de la PAS TCO et HM (ALEFPA) et le représentant du défenseur des Droits.

Différents temps forts ont été abordés lors de l'atelier Rez'Ho :

- ▶ De la notion de handicap à la compensation !
- ▶ Évaluation des besoins de compensation à mobiliser via un jeu de matching
- ▶ Identification des acteurs, la cartographie
- ▶ Étapes et prérequis à la mise en place d'une compensation
- ▶ Présentation de l'action de Cap emploi et de la convention territoriale qui a été signée avec le CDG Réunion
- ▶ Témoignage de Sarah Rieupet, Chargée de mission coordination des PAS troubles cognitifs et handicap moteur à l'ALEFPA. Elle a expliqué son intervention pour un porteur de trouble DYS et la complémentarité de son intervention avec Cap emploi
- ▶ Intervention du représentant du défenseur des droits, Didier Lefevre, qui a enrichi notre compréhension du sujet de la discrimination liée au handicap, en soulignant l'importance de l'obligation d'aménagement raisonnable par l'employeur afin de garantir l'égalité des chances et l'inclusion des personnes en situation de handicap.

« La question de l'aménagement commence dès le recrutement », a affirmé Didier Lefevre. Agir le plus en amont possible, une des clés d'une politique handicap réussie, nous y œuvrons.

Les participants ont conclu sur la nécessité de sensibiliser leur direction à la question de la discrimination et à la responsabilité encourue en cas de manquement. La mise en lien a été faite avec plusieurs référents Handicap, le réseau sert aussi à cela !

ACCOMPAGNER L'AGENT EN SITUATION DE HANDICAP DANS SON EMPLOI : QUOI ET COMMENT LE FINANCIER ?

Le premier atelier du Handi-Pacte 3eme Génération a eu lieu le 26 octobre 2023 dans les locaux du centre de gestion Le Port - La Réunion autour de la thématique : Accompagner l'agent en situation de handicap dans son emploi : quoi et comment le financer ?

L'objectif de cet atelier était de réfléchir aux moyens d'accompagner le maintien en emploi des agents en situation de handicap, en mettant particulièrement l'accent sur les aspects liés au financement. À partir de leurs expériences respectives, les participants, une dizaine de référents Handicap des services de l'État et de la fonction publique territoriale, se sont penchés sur les situations de maintien pour lesquelles ils sont en butée. Beaucoup d'échanges et de partages leur ont permis d'identifier les contraintes administratives et culturelles et de rechercher collectivement à les dépasser.

Identification des leviers et contraintes

La première partie de l'atelier a été consacrée à l'identification des obstacles liés à l'achat pour la compensation de l'agent en situation de handicap dans le cadre du processus de maintien en emploi. Plusieurs freins ont été identifiés, notamment :

- ▶ **Groupe 1** : Sensibilisation du service d'achat, contraintes techniques, réglementaires, temporelles, partenariats, et hiérarchiques. Il est essentiel de trouver un équilibre entre les besoins de l'agent, les recommandations médicales et les contraintes techniques.
- ▶ **Groupe 2** : Les problèmes techniques, organisationnels et de mobilité ont été abordés, avec un accent sur le besoin de cibler le bon équipement et de coordonner efficacement le processus d'achat.



L'aménagement progressif, essentiel pour une approche raisonnable et durable du maintien

La seconde partie de l'atelier a permis d'établir une ligne directrice qui répertorie les étapes essentielles du processus d'achat (avant, pendant et après), en mettant en évidence les parties prenantes et les points de vigilance. Un outil est en cours de création et sera optimisé lors des prochains ateliers pour être restitué lors de la plénière.

L'atelier a aussi permis d'identifier de nombreux défis liés au maintien des agents en situation de handicap dans leur emploi. Il est clair que le processus d'achat doit être réfléchi de manière approfondie, en prenant en compte des considérations matérielles, financières, organisationnelles, culturelles, et bien plus encore.

En fin de compte, la priorité est de garantir que les agents en situation de handicap puissent travailler dans des conditions optimales pour leur bien-être et leur efficacité.



INAUGURATION DE LA LICENCE PROFESSIONNELLE INTERVENTION SOCIALE, PARCOURS ACCOMPAGNEMENT DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Mercredi 15 novembre 2023, Jérôme Gardoby, vice-président en charge de la formation et de la vie universitaire, Patricia Ducret, vice-présidente déléguée en charge de l'égalité femmes-hommes et handicap, avec, à leurs côtés, Laure Ben Moussi, directrice territoriale handicap du FIPHFP pour La Réunion et Mayotte, ont ouvert officiellement la licence professionnelle intervention sociale, parcours accompagnement de personnes en situation de handicap à l'Université de La Réunion.

En présence de la responsable pédagogique, Emilie Pontanier, Maîtresse de conférences en sociologie et des 12 étudiants aujourd'hui instits, Laure Ben Moussi a pu rappeler la petite histoire de cette certification qui en fait aujourd'hui un grand événement.

Un projet initié en 2016...

En effet, tout a débuté en 2016, quand fut lancé le premier diplôme universitaire de référent handicap à l'université de La Réunion, en partenariat avec le FIPHFP, le CDG et l'Agefiph. Deux promotions se sont suivies.

En parallèle, les employeurs privés mais surtout publics ont nommé des référents handicap. L'objectif était de faire reconnaître leurs missions comme un métier à part entière. De plus, le FIPHFP, avec à ses côtés l'Agefiph, a travaillé pour que le DU se transforme en diplôme national. Le partenariat a été de nouveau lancé avec l'université. La crise sanitaire a stoppé ce bal élan...

... finalisé cette année !

Mais pour la Fonction publique, en attendant, avait été mis en place un itinéraire professionnalisant du référent handicap grâce au partenariat efficace entre le FIPHFP, le CNFPT, l'ANFH et la PFRH. Cet itinéraire a été construit de manière modulaire pour s'inscrire dans la licence professionnelle.

Grâce aux liens tissés avec l'université, notamment par la signature d'une convention employeur/FIPHFP, le projet a pu aboutir. La licence professionnelle est portée par l'URF Lettres et Sciences sociales. Comme son titre l'indique, elle allie savoirs académiques et pratique professionnelle.

Le besoin est grand de former les référents handicap. Nous espérons que pour la prochaine promotion, les référents handicap des CFA et des organismes de formation se saisissent de cette opportunité exceptionnelle de professionnalisation.



Ensemble pour le PRITH Réunion
Journée événement « Bilan du PRITH 2020-2023
et perspectives du PRITH Réunion »

L'ambiance était festive pour l'événement PRITH Réunion qui s'est tenu le 7 décembre dernier ! Pour faire le bilan du PRITH 2020-2023 et se projeter sur le prochain PRITH 2024-2025, 136 participants avaient répondu présents. Ils ont pu découvrir les actions menées depuis 2020 et construire la prochaine feuille de route.

La journée a débuté par un accueil en musique qui a été le fil conducteur de cet événement, avec un jingle extrait de la chanson « Nout Tout' différent » de Chris HAGA, personnalisée pour l'occasion.

Les commanditaires du PRITH ont introduit cette journée. Nicolas BLANC, Directeur Régional Réunion-Océan Indien de la Banque des Territoires, représentant la caisse des dépôts et le FIPHFP, Aïda PERICHON, Déléguée Régionale Agefiph Réunion-Mayotte et Christine TORRES, Sous-Préfète chargée de mission cohésion sociale et jeunesse, ont tous les trois salué la mobilisation de l'ensemble des partenaires locaux, ainsi que la qualité des actions menées pendant ces trois années. Ils ont ensuite procédé à la signature de la convention du PRITH 2024-2025.

L'ensemble des référents d'actions ont ensuite présenté tour à tour de façon ludique et participative, le bilan de la douzaine d'actions menées ces trois dernières années. Ils ont eu la surprise de recevoir, avec une musique personnalisée, un trophée pour leur engagement. Les pilotes des cinq groupes thématiques ont également reçu un trophée pour leur investissement pendant ces trois années. La coordinatrice du PRITH Réunion, Fleur POSTAIRE, a clôturé la matinée en présentant les autres temps forts du PRITH 2020-2023 (ateliers de co-construction, comités, SEEPH, Duoday...). Elle a également annoncé les contours du prochain PRITH, avec un nouveau groupe-action dédié aux différents types de handicaps.

Après un repas convivial, les participants ont pu contribuer aux ateliers choisis parmi les six proposés. Ces travaux permettront d'identifier les actions à mener, et ainsi construire la feuille de route du PRITH 2024-2025.

La journée a été clôturée par Laure BEN MOUSSI, directrice territoriale du FIPHFP, Aïda PERICHON, déléguée régionale Agefiph Réunion-Mayotte et Damienne VERGUIN, directrice de la DEETS de LA Réunion. Leur mot de la fin pour résumer le PRITH Réunion et cette belle journée : « ENGAGEMENT ! ». Un concert-surprise de Chris HAGA et ses musiciens a permis de terminer, en musique, cette journée studieuse et festive.

Un grand merci à l'ensemble des participants, des référents d'actions et des pilotes de groupes pour leur présence à cet événement et leur investissement tout au long de l'année dans le PRITH Réunion. Rendez-vous en 2024 !

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

6,03 %
TAUX D'EMPLOI DIRECT

3,68 %
dans la fonction
publique D'ÉTAT

5,71 %
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

6,33 %
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

2 607
bénéficiaires de l'obligation d'emploi recensés en 2023

100
dans la fonction
publique D'ÉTAT

529
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

1978
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

447
RECRUTEMENTS

44
MAINTIENS

22
dans la fonction
publique D'ÉTAT

1
dans la fonction
publique D'ÉTAT

85
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

14
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

340
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

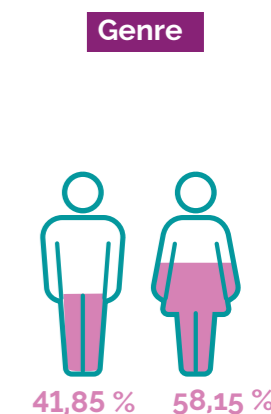
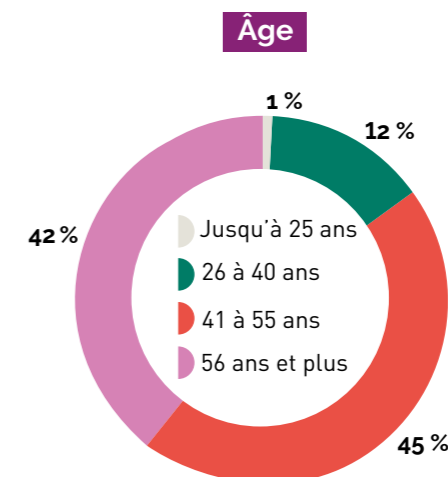
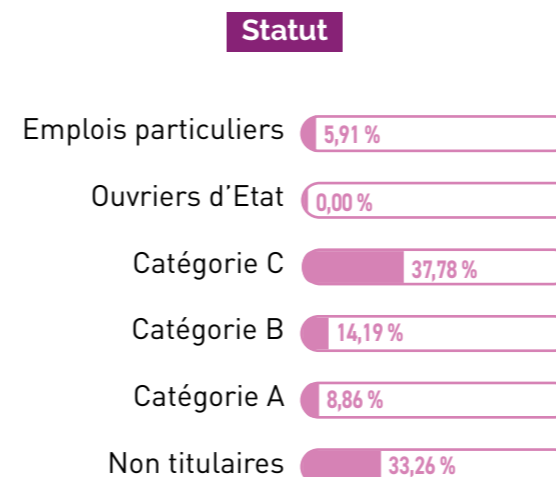
29
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

928 674 €
D'INTERVENTIONS
DIRECTES FINANÇÉES
EN 2023

906 165 €
financés au travers
des conventions
employeurs

22 509 €
financés via la
plateforme
des aides

LES BOE EN 2023



DÉTAIL DES EFFECTIFS

	Effectifs				BOE				TED			
	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL	FPE	FPH	FPT	TOTAL
LA REUNION	2 717	9 265	31 229	43 211	100	529	1 978	2 607	3,68%	5,71%	6,33%	6,03%

LES CONTRIBUTIONS ÉMISES EN 2023

650 242.61 €
DE CONTRIBUTIONS
ÉMISES, DONT :

4 400 €
VERSÉS EN 2023
EN FAVEUR DE
L'APPRENTISSAGE
DANS LE CADRE DES
AIDES PLATEFORME

4 400 €

Déclarations

650 242.61 €

185 891.45 €
dans la fonction
publique D'ÉTAT

111 011.20 €
dans la fonction
publique
HOSPITALIÈRE

353 339.96 €
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

LES CONVENTIONS EN 2023

6
CONVENTIONS
ENGAGÉES EN 2023
POUR UN TOTAL DE
735 190 €

6
CONVENTIONS
VALIDÉES EN 2023
PAR LE COMITÉ LOCAL
POUR UN TOTAL DE
735 190 €

Primo

5
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



Renouvellement

1
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

Primo

5
dans la fonction
publique
TERRITORIALE



Renouvellement

1
dans la fonction
publique
TERRITORIALE

ANNEXES

LE COMITÉ LOCAL

FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT

Le Préfet de région
ou son représentant (Président)

Titulaires

Isabelle Grondin
Vincent Cazaubon

Suppléants

Laurence Tchekemian
Hélène Couic

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Titulaires

Amandine Hoarau
Régine Chane-Hong
Karine Mounien

Suppléants

Flora Augustine-Etcheverry
Evelyne Corbière
Christine Piang Siong

FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

Titulaires

Marie-Catherine Marguerite
Sylvain Baty

Suppléants

Christelle Alhaire
Valérie Baillif

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES AU PLAN NATIONAL

Titulaires

Patricia Pointecouteau
Janick Cidney
Patrick Jayme
Caroline Gallin
Frédéric Turban
Lydie Faustin Reale
Magali Billard
Melissa Marie Cindy Thomas

Suppléants

Frédérique Lebeau
Fabrice Willie Grondin
Nadège Vitry
Jacky Françoise
Daniella Ferinout
Jocelyne Latchimy
Dany Gicquiaud
Willy Zettor

ASSOCIATIONS OU ORGANISMES REGROUPANT DES PERSONNES HANDICAPÉES

Titulaires

Véronique Maillot
Bertrand Bareigts
David Hoareau
Pascal Allard

Suppléants

Daphnée Schott
Marylène Singabrayen-Tampigny
Chantal Techer
Hestel Tanières Jaffre

PERSONNALITÉS COMPÉTENTES DANS LE DOMAINE DU HANDICAP

Olivier Nouvelière
Moïse Fontaine
Laurent Mortelette

SÉANCES DU COMITÉ LOCAL

3 séances tenues en 2023 : 04/04 - 13/09 - 06/12



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

