



# HANDI-PACTE OCCITANIE

RÉUNION À DESTINATION DES **CDG**

*MARDI 17 DÉCEMBRE 2024, 14H-16H45*



***Nous vous souhaitons la bienvenue  
à ce temps d'échange !***

## Objectifs :



Proposer une réunion à destination de **l'ensemble des CDG de France**



Mettre en visibilité des **pratiques, outils, initiatives ou expérimentations particulièrement inspirantes** et susceptibles d'être essaimés par les CDG

# Programme de la matinée :

---



## **Introduction 5 min**

### **1/ Les actualités du FIPHFP 35 min**

- 14h05 **Marine Neuville**, Directrice du FIPHFP

### **2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail 5 X 20 min**

- 14h45 **Céline Wartelle**, Chargée de mission handicap, CDG de l'Hérault
- 15h05 **Lydia Couder**, Chargée de l'accompagnement des apprentis et **Laura Maitrallain**, responsable du service, CDG des Côtes d'Armor

# Programme de la matinée :

---



## 2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail *5 X 20 min*

- *15h25 : Pause*
- **15h35 Emilie Noiret**, Coordinatrice du réseau Pairaidance, CDG du Nord
- **15h55 Caroline Taché-Tillenon**, Déléguée à l'emploi, adjointe à la responsable du Pôle Emploi et Carrières, CDG de la Meurthe-et-Moselle
- **16h15 Christine Dominici**, Responsable du service Emploi territorial / mission accompagnement FMPE, et **Christophe Roque**, Coordinateur du Comité Régional Handisport Occitanie
- **Conclusion et évaluation *5 min***



# 1/ Les actualités du FIPHFP



# Réunion nationale des Centres de gestion 17 décembre 2024

**Intervention de Marine NEUVILLE, Directrice du FIPHFP**

Une gestion de la





# **Dispositif expérimental Handi'Talents**



# Contenu du dispositif Handi'Talents

---



La Fonction publique se doit d'être exemplaire en matière d'emploi, de parcours professionnel et d'accompagnement des agents publics en situation de handicap. Cette exigence a été rappelée par le président de la République à l'occasion de la dernière **Conférence nationale du handicap (CNH) du 26 avril 2023**. La dynamique initiée alors doit se poursuivre s'amplifier dans un objectif d'égalité professionnelle à l'égard des personnes en situation de handicap, notamment sur le plan de leur déroulement de carrière. C'est dans cet esprit qu'a été construit programme Handi'Talents.

Ce programme expérimental vise à accompagner des agents publics en situation de handicap dans l'affirmation, le développement et l'expression de leurs qualités professionnelles. Il s'agit de permettre aux bénéficiaires du programme de dépasser les freins éventuels, qui malgré la richesse de leur parcours professionnel et leurs compétences, seraient susceptibles de les brider dans leurs aspirations en termes d'évolution professionnelle. Il permettra aussi de sensibiliser les cadres de proximité aux évolutions de carrières puisque des freins sont également à lever du côté de l'encadrement.

**Ce programme combine sur une période de six mois plusieurs modalités d'accompagnement :**

- Des temps de rencontre collectifs incluant coaching collectif, témoignages et ateliers,
- Des ateliers de partage d'expériences,
- Des sessions de coaching individuel.

Au terme du programme, les participants se verront en outre proposer un accompagnement par un mentor.

# Appel à candidatures

---



Le programme réunira 60 agents en situation de handicap, de catégories A, B ou C, des femmes et des hommes, issus des trois versants de la fonction publique (fonction publique de l'État, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière).

Les employeurs devront communiquer auprès de leurs agents sur le déploiement de ce dispositif en relayant l'appel à candidature. Ils devront conduire une démarche proactive d'identification des candidats potentiels sera également conduite en lien avec les services RH, les réseaux de conseillers mobilité-carrière et les référents handicap.

Pour la sélection et le classement des candidatures éligibles, il sera tenu compte de la cohérence du projet professionnel, de la motivation du candidat et de l'apport potentiel du programme au regard des besoins et des attentes de l'agent.

A terme, des enseignements seront tirés de la mise en œuvre de ce programme, à partir de l'évaluation qui sera conduite. Il pourrait notamment conduire à des évolutions du catalogue des aides du FIPHFP.

L'appel à candidature courra de la fin de ce mois jusqu'à la fin janvier 2025. Les candidats retenus seront informés au printemps 2025.



# Evolution du catalogue des aides

# Synthèse des évolutions du catalogue des aides pour 2025

---



- La prise en compte dans les bénéficiaires des jeunes âgés de 15 à 20 ans qui bénéficient d'une « équivalence RQTH » (s'ils bénéficient de l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), de la prestation de compensation (PCH) ou du bénéfice d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS) – Loi Plein emploi
- Prolongement de la mesure relative à la Prestation Compensatoire du Handicap (non exigée), applicable jusqu'au 31 décembre 2026
- Aide au parcours : le montant maximal passe à 530€ mais l'aide est mobilisable à toutes les étapes du parcours professionnel (décision CN)
- Appuis spécifiques: actualisations suite à la passation du nouveau marché courant 2024 et au déploiement de la plateforme digitale
- Adaptation du poste de travail: possibilité de renouvellement de l'aide
- 3 évolutions actées lors du Comité Nationale du 10 octobre 2024 : élargissement des dépenses sur les prothèses auditives, durée de validité des préconisations de 3 ans par exception pour 3 aides ; suppression du plafond journalier pour l'aide au déplacement, avec une [FAQ dédiée](#)



# Aide à l'adaptation du poste de travail

---

## Le catalogue 2025

### ❑ Possibilité de financer les surcoûts dans le cadre d'un renouvellement dans 4 cas :

- l'aggravation du handicap ;
- l'évolution de la situation de travail ;
- l'obsolescence liée à l'évolution technologique ;
- **l'usure du matériel, dans un délai qui ne peut être inférieur à 5 ans par rapport à la date d'achat du matériel initial.**

# Aide aux prothèse auditives



## Situation avant 2025

- Dépenses prises en charge : achat d'audioprothèse(s) prise(s) en charge par la sécurité sociale et prise en charge des frais de réglages **uniquement**
- Plafond : 1700€
- Des difficultés et / ou des incompréhensions des agents sur :
  - ✓ CROS ou BICROS (système permettant une écoute équilibrée entre les deux oreilles, avec des appareils auditifs émetteurs et récepteurs\*)
  - ✓ Microphone déporté
  - ✓ Chargeur
  - ✓ Assurance

## Situation à compter de 2025

- **Élargissement des dépenses prises en charge à 4 accessoires / services, avec maintien du plafond** : système CROS ou BICROS, Microphone déporté, Chargeur, Assurance, pour une augmentation estimée à +6%
- Ne sont pas pris en charge : le coût d'éléments implantés chirurgicalement (implant, cochléaire, prothèse ostéo-intégrée ...) ni les accessoires autres que ceux cités

\* En l'état actuel, seul l'appareil auditif récepteur pour l'oreille fonctionnelle mais avec une audition dégradée bénéficie d'une prise en charge par la sécurité sociale

# Aide aux déplacements en compensation du handicap

## Situation avant 2025

- Dépenses prises en charge : transports sur le lieu de travail, quand la déficience (significative et persistante) ne permet pas l'utilisation des transports en commun
- Double plafond : journalier (52,63€) et annuel (12 000€)
- Des difficultés liées à :
  - ✓ une gestion complexe (employeur et service gestionnaire FIPHFP),
  - ✓ un plafond journalier qui apparaît faible dans certains territoires pour un A/R,Dans un contexte où le télétravail s'est développé (transport sur un nombre plus limité de jours)

## Situation à compter de 2025

- **Suppression du plafond journalier de 52,63€ et maintien d'un unique plafond annuel de 12 000€** pour une augmentation estimée à +12%
- Avantages : prise en charge plus importante pour certains dossiers, notamment pour les agents en télétravail, dans la limite d'un plafond annuel inchangé (et identique à celui de l'Agefiph)

# Durée de validité de la préconisation médicale

## Situation avant 2025

- Principe : la préconisation médicale est un document clé dans le cadre des demandes d'aides du FIPHFP. Elle doit être antérieure à la mise en place de l'action et elle est **réputée valable 1 an**. Elle peut être réalisée par un médecin du travail ou, en son absence, par un médecin agréé ARS.
- Des difficultés liées à la pénurie de médecins du travail, une exigence qui peut être mal comprise et / ou mal perçue par la personne en situation de handicap, notamment lorsque l'aide demandée s'inscrit dans le cadre d'un besoin plus pérenne

## Situation à compter de 2025

- Maintien d'une durée de validité de la préconisation médicale « de principe » d'1 an
- **Une exception pour 3 aides répondant à un besoin plus pérenne** : Aide aux déplacements en compensation du handicap, Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle, Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- **Par exception, la durée de validité est portée à 3 ans** pour ces 3 aides ce qui paraît raisonnable et compatible avec un suivi rapproché des personnes en situation de handicap
- Point d'attention : l'employeur devra continuer à **déposer chaque année une demande d'aide argumentée**

Une **FAQ** a été produite afin notamment de présenter les différents cas susceptibles de se présenter en lien avec la durée de validité de la préconisation médicale portée à 3 ans (pour 3 aides), dans une logique de simplification :

- ✓ La date de début de prise en charge est la date de la préconisation médicale ou la date indiquée par le médecin
- ✓ Un calcul des 3 ans en années civiles (et pas en année glissante)
- ✓ La durée de 3 ans de la préconisation est « de droit » (quelle que soit la période indiquée dans la préconisation par le médecin)





# Renouvellement du Comité des usagers



# Présentation du Comité des usagers

---

Le comité des usagers est une **instance de consultation et de dialogue du FIPHFP qui vise à donner la parole aux bénéficiaires des aides**

❑ **Création** : en avril 2023, une première pour un établissement public

❑ **Objet** :

- Ce comité a pour objectif de mieux connaître les attentes des bénéficiaires finaux des aides du FIPHFP en donnant la parole aux agents en de handicap et aux référents handicap de proximité qui œuvrent au quotidien au sein des administrations (ancrer une culture de l'usager au sein de l'écosystème du FIPHFP en se rapprochant du bénéficiaire final).
- **Le Comité des usagers contribue à simplifier, rendre plus lisible et accessible l'offre d'intervention du FIPHFP et il est force de proposition** afin d'améliorer la prise en compte des besoins des personnes en situation de handicap et les modalités de mobilisation des aides.

❑ **Composition, membres** :

- Il est composé de **20 personnes, 12 agents publics en situation de handicap et 8 référents handicap de proximité**,
- Des personnes exerçant leurs fonctions dans les trois versants de la Fonction publique, répartis sur l'ensemble du territoire (principe de diversité), désignées pour 2 ans

❑ **Modalités de fonctionnement** : sous la responsabilité de son président

- **Des réunions plénières** : 2 à 4 par an, sur des thèmes (aides techniques du FIPHFP ; parcours professionnels ; apprentissage ; retour après un arrêt long pour raison de santé)
- **Des consultations ponctuelles** du comité sur des projets du FIPHFP (projet HandiTalents, catalogue interactif du FIPHFP, accessibilité du site internet)

# Appel à candidatures

---



## Calendrier sur le renouvellement 2025 :

- ✓ Janvier à mi-mars : un **appel à candidatures** sera lancé mi- janvier 2025 avec un dépôt des candidatures sur le site du FIPHFP jusqu'à mi-mars 2025
  - ✓ Mi à fin mars : analyse des candidatures durant la 2ème quinzaine de mars
  - ✓ Avril : Sélection et désignation des membres (comité d'animation), notification des candidatures retenues
  - ✓ Mai/Juin : réunion d'installation du nouveau comité
- **Appel à candidatures** pour les nouveaux membres (avec renvoi vers un formulaire dédié pour candidater sur le site du FIPHFP) :
- Communication sur le site du FIPHFP
  - Communication sur les réseaux sociaux
  - Information des employeurs via les DTH



# Tours de France



# Tour de France des handicaps invisibles 2023-2024

---

- 11 mai 2023 – Normandie : **Les troubles psychiques et l'emploi : réalités et perspectives**
- 22 juin 2023 – Auvergne Rhône Alpes : **Les troubles du spectre de l'autisme et l'emploi**
- 27 juin 2023 – Corse : **Les troubles dys**
- 5 septembre 2023 – Provence Alpes Côte d'Azur : **Cancer et travail**
- 26 septembre 2023 – Centre Val de Loire : **Le handicap visuel : kératocône**
- 19 octobre 2023 – Hauts de France : **Cancer : réalités et perspectives**
- 6 décembre 2023 – Occitanie : **Les troubles cognitifs**
- 16 janvier 2024 – Guadeloupe : **Drépanocytose**
- 18 janvier 2024 – Martinique : **Diabète**
- 23 janvier 2024 – Guyane : **Troubles musculo-squelettiques**
- 25 janvier 2024 – Ile de France : **Handicap psychique et emploi : et si nous nous réinventons ?**
- 28 juin 2024 – Grand Est : **Cancer et Emploi**
- 10 septembre 2024 – Pays de la Loire : **Troubles psychiques**
- 3 octobre 2024 – Mayotte : **Diabète**
- 9 octobre 2024 – La Réunion : **Diabète**
- 17 octobre 2024 – Bretagne : **Epilepsie et troubles cognitifs associés**
- 7 novembre 2024 – Nouvelle Aquitaine : **Troubles auditifs : quels impacts en environnement de travail ?**
- 5 décembre 2024 – BFC : **Les troubles psychiques et leurs impacts en milieu professionnel**



# Tour de France des handicaps invisibles 2023-2024

---

**Bilan: 1 922 participants – 150 témoignages disponibles**

- [Rapport d'activités national du FIPHFP](#): double page sur les chiffres clés, mosaïques de photos des étapes et mise en avant de témoignages (avec lien vers la chaîne YouTube du FIPHFP)
- [Document bilan](#) reprenant tous les comptes rendus des étapes publiés sur le site du FIPHFP
- [Vidéo bilan](#)
- [Newsletter dédiée](#) (diffusion le 17 décembre)



## Tour de France des 20 ans du FIPHFP 2025-2026

---

Le 11 février 2025 marquera les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Fondatrice pour la structuration de la politique handicap nationale, cette loi est à l'origine de la création du FIPHFP.

Le Tour de France de célébration des 20 ans du FIPHFP, organisé en 2025 et 2026, sera l'occasion de faire le point sur les avancées réalisées dans la Fonction publique pour l'emploi des personnes en situation de handicap et sur l'ambition stratégique portée par le FIPHFP pour les prochaines années.

A chaque étape seront remis les **Trophées Emploi public et Handicap**. Ces trophées ont pour ambition de mettre en valeur les employeurs publics des trois versants de la Fonction publique sur tous les territoires tant métropolitains qu'ultramarins.



# Rapports et guides du FIPHFP



# Rapports d'activité national et locaux



# Guides nationaux (élaborés par le Handipacte Occitanie)

## Déjà publié



FONDS POUR L'INSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE PRATIQUE :  
LA RETRAITE DES AGENTS  
EN SITUATION DE HANDICAP  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE



## A venir



FONDS POUR L'INSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE PRATIQUE :  
FONCTION PUBLIQUE :  
ANTICIPER ET ACCOMPAGNER  
LE RETOUR À L'EMPLOI D'UN AGENT  
PENDANT OU APRÈS UN CANCER



FONDS POUR L'INSERTION  
DES PERSONNES HANDICAPÉES  
DANS LA FONCTION PUBLIQUE

GUIDE PRATIQUE :  
ACCOMPAGNER LE RECLASSEMENT DES  
AGENTS PUBLICS  
EN SITUATION DE HANDICAP ET/OU  
RENCONTRANT DES PROBLÉMATIQUES  
DE SANTÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

# Temps d'échange


---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**





## **2/ Présentation des projets, actions et expérimentations conduites par les CDG sur le sujet du handicap au travail**

## Temps d'échange

---



**Céline** **Wartelle**

Chargée de mission handicap

**CDG de l'Hérault**



Centre de Gestion  
de la Fonction  
Publique Territoriale  
HÉRAULT

# Réunion nationale des CDG

*Décembre 2024*



# Un mot sur le CDG 34

560 collectivités et établissements affiliés et adhérents

25.000 agents accompagnés

90 professionnels engagés

Un territoire de 6100 m<sup>2</sup>

## Nos valeurs\*

*Expertise Proximité*

*Agilité Professionnalisme*

*Qualité*

\*Définies lors d'un diagnostic effectué par la mission conseil en organisation avec l'ensemble du personnel

# La mission handicap du CDG 34 : une ambition forte soutenue par le FIPHFP

## SENSIBILISATION

*Montée en charge de l'accompagnement des employeurs publics, des élus et professionnels de santé dans leur démarche de professionnalisation et l'articulation avec les opérateurs et les partenaires*



## ACCOMPAGNEMENT

*Un accompagnement global en lien avec le service prévention, hygiène et sécurité pour adapter la réponse au plus près des besoins des agents publics, favoriser le suivi des parcours et le maintien en emploi*

## RECRUTEMENT

*Accompagner le recrutement d'agents publics et d'apprentis pour valoriser les compétences et transformer le handicap en force*



## PARTENARIAT

*L'animation d'un réseau de partenaires pour mailler le territoire, améliorer l'offre de services aux collectivités et agents publics et favoriser l'égalité des chances*



# *Une culture en mode projet au service de l'innovation publique*

## SENSIBILISATION



**Un contexte budgétaire contraint**

**Des situations complexes**

**Une multiplicité des acteurs**

**Une disparité des dispositifs sur le territoire**

**Une attente forte des bénéficiaires**

**Une mission handicap transversale**

# Une culture en mode projet au service de l'innovation publique



**Une équipe en mode collaboratif et transverse : chacun a un rôle**

**Un mode de management horizontal pour apporter fluidité et efficacité dans la gestion du travail**

- *Agir dans la prévention de la rupture de parcours et coordination du suivi des parcours dans un contexte de diversification des dispositifs : travail en transversalité avec les services de droit commun*
- *Assurer un suivi quantitatif et qualitatif via un tableau de suivi de pilotage*
- *Centraliser et coordonner les actions de manière très opérationnelle avec les personnels intervenants dans les champs de l'insertion et du maintien dans l'emploi, suivre les parcours du recrutement à la pérennisation de l'emploi*
- *Développer le partenariat comme levier d'accompagnement pour les agents publics*
- *Avoir une approche territoriale proactive pour mieux connaître les besoins du territoire et se faire connaître*
- *Évaluer pour ajuster l'action publique*

# Des exemples de projets innovants par leur approche

## Table ronde à l'université Paul Valéry

*pour débattre de la politique sociale de l'emploi pour les personnes en situation de handicap avec la participation d'un agent public pour échanger sur son retour d'expérience entre maintien dans l'emploi avec le soutien de la médecine préventive et de la mission handicap et résilience avec le handitennis.*

## Une journée autisme et emploi en milieu ordinaire

*co-organisée par le CDG, afin de favoriser l'inclusion des personnes ayant un trouble du spectre de l'autisme sans déficience intellectuelle*

## Salons emploi et handicap

*Participation du CDG à la gouvernance.  
Attractivité de la fonction publique territoriale, intégration dans la fonction publique, mobilité, handicap sont autant de sujets qui ont été abordés.*

## Ateliers transition professionnelle

*co-organisés par la mission handicap et la mission mobilité  
Elaboration d'une fresque en facilitation graphique*

# *Des projets à venir ....*



Développer et animer un réseau partenarial fédérateur sur l'inclusion des personnes en situation de handicap



Développer et proposer des enquêtes métiers pour prévenir la désinsertion professionnelle, projet porté par Cap emploi



Développer la collaboration avec les CFA d'Occitanie pour améliorer l'offre de services autour de l'apprentissage : du recrutement à l'accompagnement de l'apprenti et de son maître d'apprentissage



# *La co-construction d'un réseau partenarial autour de l'accompagnement des personnes*

Une dynamique collaborative au service du public

Une relation gagnant-gagnant

Le projet de vie au cœur des politiques publiques

Une réponse globale adaptée aux besoins de la personne et de l'employeur public

Un accompagnement tout au long du parcours, une orientation facilitée vers un dispositif adapté au projet et au handicap, un parcours sécurisé et une égalité des chances garantie



*« Ils se moquent de moi parce que je suis différent.  
Je me moque d'eux parce qu'ils sont tous pareils. »*

*Kurt Cobain*



# ***La co-construction d'un réseau partenarial : quelques exemples de partenariats réussis***

## **Insertion socio-professionnelle**

Objectif : lever les freins sociaux pour faciliter la remobilisation vers l'emploi

Collaboration avec les maisons départementales de la solidarité, la MDPH, la direction enfance et famille, notamment pour repérer les publics à double vulnérabilité et proposer une orientation professionnelle pour les jeunes en situation de handicap avant la fin du contrat jeune majeur.

## **Accompagnement au projet professionnel**

Objectif : accompagner les personnes dès l'âge de 16 ans, prévenir les ruptures de parcours

Collaboration avec le SPE, les établissements et services de préorientation (ESPO), les Unités d'Evaluation de Réentrainement et d'Orientation Sociale et professionnelle (UEROS), la coordination réseau emploi et santé psy (portée par l'APSH34).

## **La formation professionnelle**

Objectif : accompagner les personnes vers un projet de formation adaptée à leur projet et au handicap

Collaboration avec les Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP), le Centre de Formation des Apprentis Spécialisés (CFAS), les référents handicap des universités, Synergie Handicap sup, les référents handicap des CFA

# ***La co-construction d'un réseau partenarial : quelques exemples de partenariats réussis***

## **L'insertion dans l'emploi**

Objectif : accompagner les personnes vers l'emploi en mobilisant l'opérateur adapté

Collaboration avec le Service Public de l'Emploi, le Plan local d'insertion (PLIE) Est Héraultais, la plateforme emploi accompagné, le Centre de rétablissement et de réhabilitation Jean Minvielle (C2R) et la plateforme de rétablissement professionnelle (PRP) du CHU de Montpellier, la mission remplacement du CDG

## **Le maintien dans l'emploi**

Objectif : favoriser dès que possible le maintien dans l'emploi et prévenir les risques de licenciement pour inaptitude

Collaboration avec CAP emploi service maintien, le service social de la CARSAT, En Santé, la médecine préventive, le service hygiène et sécurité, les conseillers en mobilité et en évolution professionnelle

# 2025

# Année du handicap



*« Notre ambition est de bâtir une administration qui valorise les compétences et agit en faveur de l'égalité des droits et des chances. Ensemble, ouvrons la voie vers une société plus inclusive où la diversité est une richesse et où chacun peut contribuer au service public avec fierté. »*

*Philippe Vidal,  
Président du CDG de l'Hérault*



***Un mot sur l'année du  
handicap portée par le  
CDG 34***



# Les objectifs de l'année du Handicap

- 1 **Améliorer la communication** : sensibiliser et rendre visible les actions du CDG
- 2 **Élargir la portée** : harmoniser l'action territoriale et toucher les territoires les moins inclusifs
- 3 **Améliorer l'engagement du CDG** : acteur inclusif et exemplaire
- 4 **Fédérer et récompenser** : animer le réseau territorial autour d'évènements conviviaux
- 5 **Améliorer la satisfaction** : par l'amélioration de la qualité de service et une réponse adaptée au plus près des besoins et des territoires
- 6 **Augmenter l'accès aux droits** sur le territoire et promouvoir l'égalité des chances

# Les clés de la réussite !

**Une participation de tous** sous plusieurs formes

**La puissance de l'intelligence collective au service de la qualité et de l'efficacité** : flexibilité, adaptabilité, coordination en temps réel

**Un savoir-faire à valoriser** : compétences professionnelles et talents cachés (ou pas !)

**Une réussite collective employeurs-partenaires-personnes concernées** : dynamique collective, culture commune, meilleure compréhension du besoin



# Le programme d'action



Jan. : conférence de lancement  
Handicaps invisibles - santé mentale (grande cause nationale 2025)



Salon de l'ergonomie - quelles nouveautés dans les compensations ?



Apprentissage : trouve ton job dans ton agence France Travail



Inspirations : podcasts sur des parcours de cadres en situation de handicap



Exposition photos au-delà des apparences : Clic & Service Public



Semaine Européenne de l'emploi des personnes handicapées : le CDG s'engage ... et ça continue encore et encore, c'est que le début d'accord d'accord



# Le programme d'action



- Octobre rose : challengeons les équipes du CDG et remettons un chèque à l'ICM pour soutenir la recherche et faire avancer la cause**
- Sensibilisons nos élus : sur la route toute la sainte journée avec le CFMEL-l'ADMF**
- Maintien dans l'emploi : enquête sur ton métier de demain**
- L'incubateur territorial : lancement d'un fablab pour favoriser l'inclusion dans la fonction publique territoriale et d'un observatoire du handicap**
- Autodétermination : quand le sport, la culture ou l'art contribue au maintien en emploi (escape game, action handisport ou d'une œuvre d'art inclusive)**
- Atelier BD de sensibilisation sur le handicap / atelier de lutte contre les discriminations**

***Avez-vous des questions ?***



Centre de Gestion  
de la Fonction  
Publique Territoriale  
HÉRAULT

**Merci !**



# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**





## Temps d'échange

---



**Lydia Couder**

Chargée de l'accompagnement des apprentis

**Laura Maitrallain**

Responsable du service,

**CDG des Côtes d'Armor**

# Webinaire Handi-Pacte Occitanie

Présentation du CDG 22  
et retour d'expériences  
sur l'apprentissage



17/12/2024

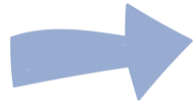
Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)



# Contexte



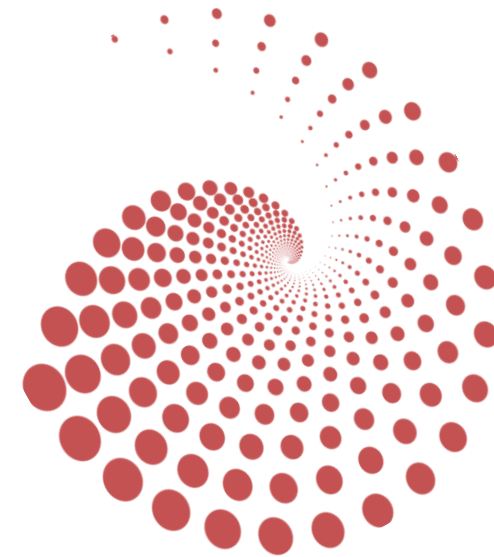
- **Un conventionnement entre le FIPHFP et le CDG 22 depuis 2008**

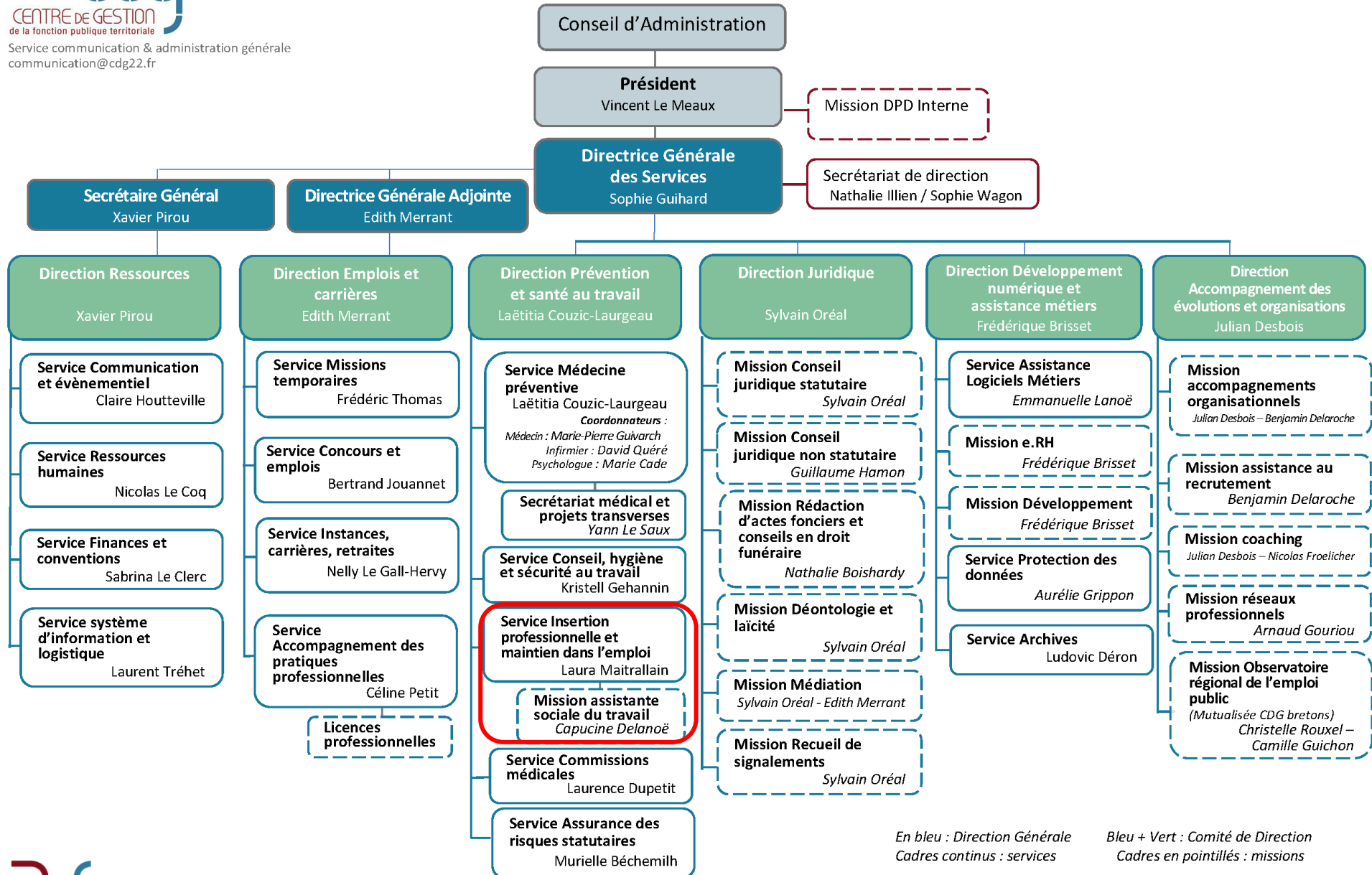


Des actions concrètes mises en œuvre dans le cadre de la **politique handicap** portées par le CDG 22, répondant aux objectifs fixés par le FIPHFP

→ Une **volonté politique** du CDG 22 de **renouveler ce partenariat** afin de poursuivre ses objectifs en faveur de **l'inclusion des personnes en situation de handicap** dans la sphère professionnelle, et plus spécifiquement dans la **fonction publique territoriale**

# Présentation du service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi





En bleu : Direction Générale  
Cadres continus : services

Bleu + Vert : Comité de Direction  
Cadres en pointillés : missions



# L'équipe du SIPME (Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi)

- 1 responsable de service
- 1 assistante sociale en milieu de travail
- 1 chargée de l'accompagnement des apprentis et de la gestion administrative
- 1 chargée d'accompagnement à la mobilité
- 3 psychologues du travail et ergonomes (dont 1 référente handicap)
- 1 psychologue du travail



# Service Insertion Professionnelle et Maintien dans l'Emploi (SIPME)



# Les champs d'interventions du service



- L'accompagnement des **transitions professionnelles**
- La réalisation d'**aménagement de poste**
- Le **service social** du travail
- L'accompagnement des **apprentis** en **situation de handicap**
- La **médiation** entre agents



# L'Equipe Pluridisciplinaire Maintien dans l'Emploi (EPME)

Au préalable : une  
visite avec le  
médecin du travail

**Procédure de saisine de l'Equipe Pluridisciplinaire Maintien dans  
l'Emploi (EPME)\***

**Saisine de l'EPME par la collectivité grâce à la fiche de saisine**

**Etude du dossier en réunion pluridisciplinaire au CDG à la  
suite de laquelle un avis est donné à titre consultatif.**

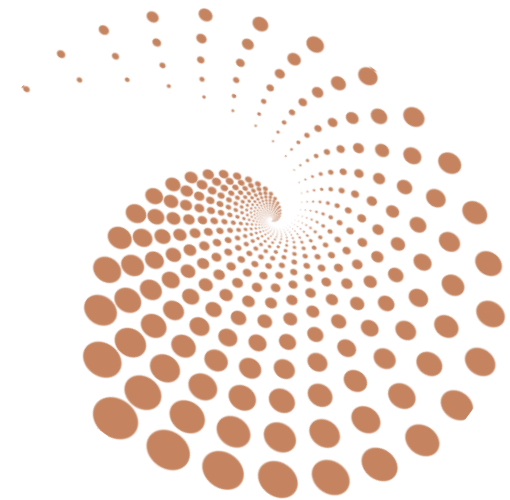
**Prise de contact avec l'employeur par le conseiller handicap afin d'échanger sur les  
conclusions de l'EPME.**

**Aménagement**

**Reclassement**

**Autres**

# Retours d'expériences sur l'apprentissage



# Nos objectifs dans le cadre de notre conventionnement avec le FIPHFP



## Convention 2022-2024

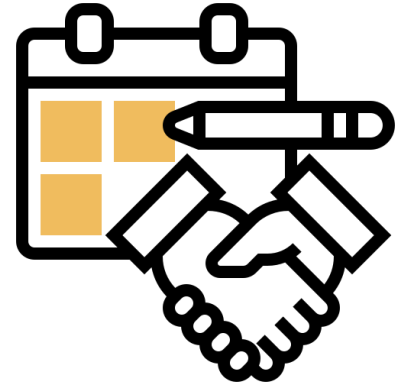
- Objectifs prévisionnels :
  - 32 apprentis,
  - 6 pérennisations
- Objectifs réalisés (au 17/12/2024) :
  - 32 apprentis,
  - 9 pérennisations

## Convention 2025-2028

- Objectifs prévisionnels :
  - 30 apprentis,
  - 8 pérennisations

# L'apprentissage : les préalables !

- Un maître d'apprentissage **volontaire** et **sensibilisé**
- Un apprenti **motivé** et **investi**
- Un CFA qui dispense des **enseignements de qualité**, dans une démarche **RSE** et **inclusive**



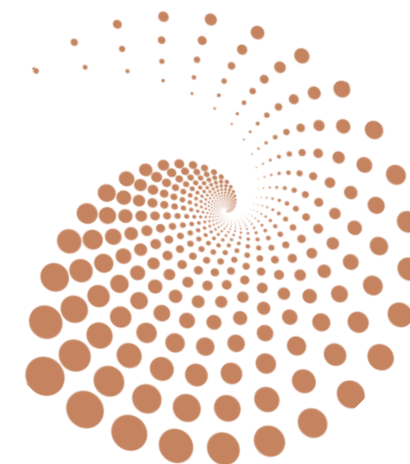
# Des ressources dédiées



- **Un binôme chargé de l'accompagnement des apprentis en situation de handicap**
  - Une partie du temps de travail de :
    - La collègue chargée de l'accompagnement des apprentis et la gestion administrative du service
    - La référente handicap (psychologue du travail et ergonomiste)
- **Une communication dédiée à l'apprentissage**
  - Des supports de communication variés et accessibles
    - Exemples :
      - Une plaquette qui décrit les étapes du recrutement de l'apprenti (plaquette réalisée en lien avec les 4 CDG bretons)
      - Un schéma présentant les aides du FIPHFP (actualisé chaque année selon le catalogue)
      - Une procédure sur l'apprentissage (schéma CNFPT)
        - *Prévoir les liens pour diffuser les outils en temps direct*

# Retours d'expériences sur l'apprentissage

**Ce que nous mettons en place au  
CDG 22 et qui fonctionne bien**



# Expérimentation de l'accompagnement au pré-apprentissage depuis 2022

Idéal, car dans les faits c'est compliqué à mettre en œuvre

Un maître mot : l'ANTICIPATION

- Un rendez-vous avant le début du contrat
  - Objectif :
    - Première rencontre des partenaires, du noyau de l'alternance : CFA, apprenti, collectivité d'accueil + CDG, Cap Emploi, LADAPT, mission locale (-26 ans)
    - Objectiver les moyens de compensation nécessaire. Pour que tout soit prêt au démarrage du contrat ou quasi prêt
    - Prévoir une réunion de sensibilisation du handicap en direction du service d'accueil (LADAPT)

➔ Réseau de partenaires : collectivités + LADAPT + CFA + Cap Emploi, qui permet de prendre connaissance du futur accompagnement



# Des rendez-vous de suivi, en transversalité

- **Organisation d'environ 3 réunions par année d'apprentissage**



## Objectifs

- Faire le point sur les compétences attendues
- Reconnaissance des réussites et des progrès, pour renforcer la confiance en soi.
- Ajuster le comportement / posture professionnelle si besoin

Qui participe?	Rôle
Apprenti	Apprenant motivé → Agent en devenir
Collectivité	Terrain d'accueil → Dynamique de transmission et / ou d'embauche
CFA	Qualité d'enseignement → Compétences professionnelles
Cap Emploi	Connaissance de l'apprenti, de l'évolution de ces compétences → Accompagnement dans l'emploi
LADAPT	Soutien → Optimiser le déroulement du contrat d'apprentissage
CDG	Coordonner, conseiller, développer l'accompagnement

**→ Accompagnement transversal qui permet d'accompagner l'apprenti et la collectivité dans leur globalité**



# La mise en place d'aménagements de poste

- Etude ergonomique sur le poste
- Mise en place de matériel ou outils adaptés (ex. : logiciels spécialisés, accessibilité des locaux, mallette d'ustensiles...).
- Aménagement des horaires ou du rythme de travail.



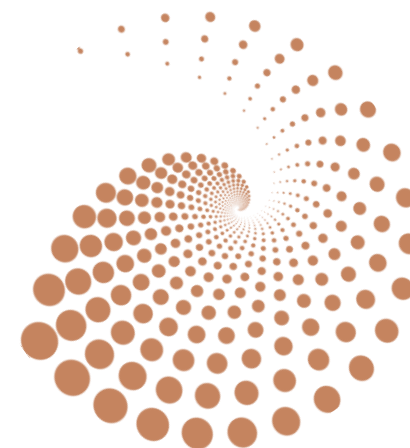
Aide du FIPHFP pour CFA ou employeur

# Les autres éléments mis en place

- Organisation d'un atelier sur le budget proposé aux apprentis
  - Pourquoi?
    - L'entrée dans la vie active peut être accompagnée d'un souhait de s'émanciper et d'accéder au logement autonome.
    - Parfois les premiers salaires peuvent être sources de dépenses inconsidérées, ou de souscription à des offres de prêts sans projection concrète dans les conséquences de ces actes.
  - Objectifs
    - Apporter à l'apprenti des clés de compréhension en matière économique, budgétaire et administrative.
  - Modalité de mise en œuvre
    - Cet atelier d'une durée de 2h s'appuiera sur l'utilisation d'un outil pédagogique qui permet d'aborder différentes notions de manière concrète, réaliste et ludique.
    - Animé par l'assistante sociale du service
- Sensibilisation des maîtres d'apprentissage
  - *Objectifs*
  - *Modalités de mise en œuvre*
  - *Retour d'expérience*



# Retours d'expériences sur l'apprentissage



**Ce qui peut être  
compliqué**

# Les points de difficultés

- **Le manque de sensibilisation ou de formation**

- Certains tuteurs ou collègues peuvent manquer de connaissances sur le handicap
- Source d'incompréhensions / maladresses

- **Les barrières organisationnelles**

- Difficulté à adapter le rythme de travail ou à intégrer des pauses nécessaires.
  - 80% mis en place pour deux apprentis lorsqu'elles sont en collectivité.
  - Objectifs : Adapter mieux le travail pour l'apprenti, parfois soulager l'équipe.
- Manque de temps ou de ressources pour un accompagnement individualisé
- Dans les plus grosses collectivités ou pas : possibilité d'identifier 2 maîtres d'apprentissage



- **Complexité des démarches administratives**

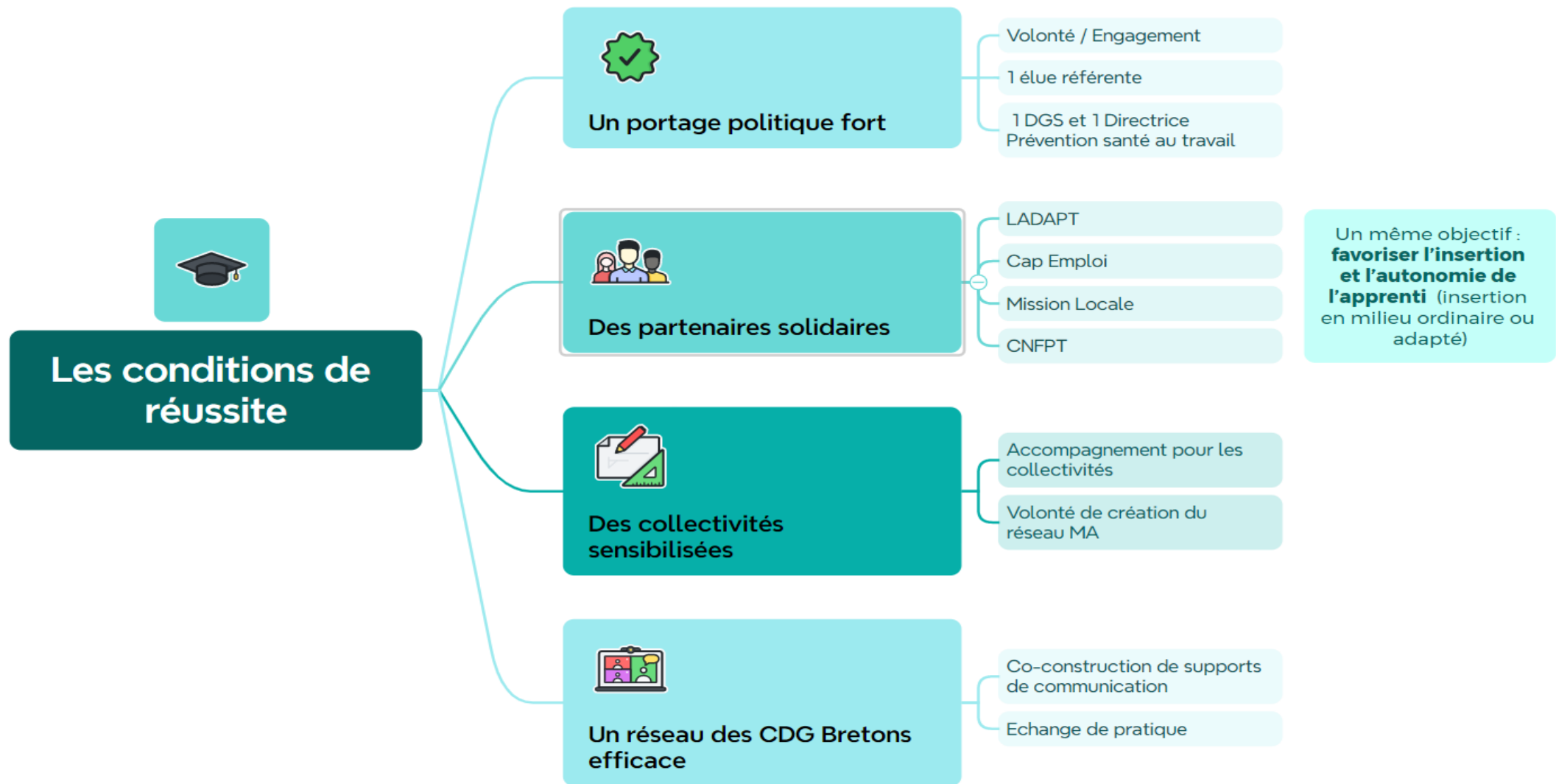
- Lourdeur des dossiers pour obtenir des aides ou des aménagements.
- Soutien du CDG + livret étapes du recrutement
- Atout : ergonomes dans le service, donc possibilité d'intervenir (avec + de réactivité)

- **Des environnements de travail parfois peu inclusifs**

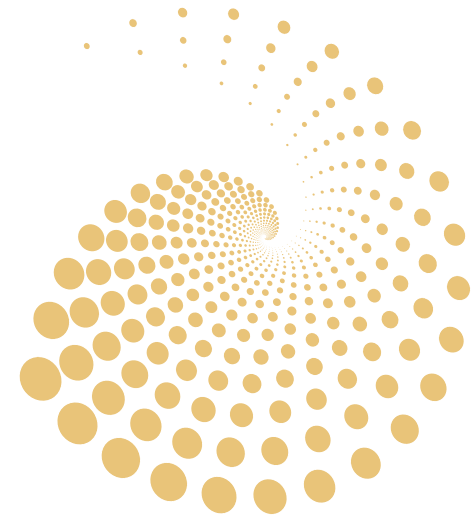
- Préjugés ou résistance au changement de certains membres de l'équipe.

# Conditions de réussite identifiées





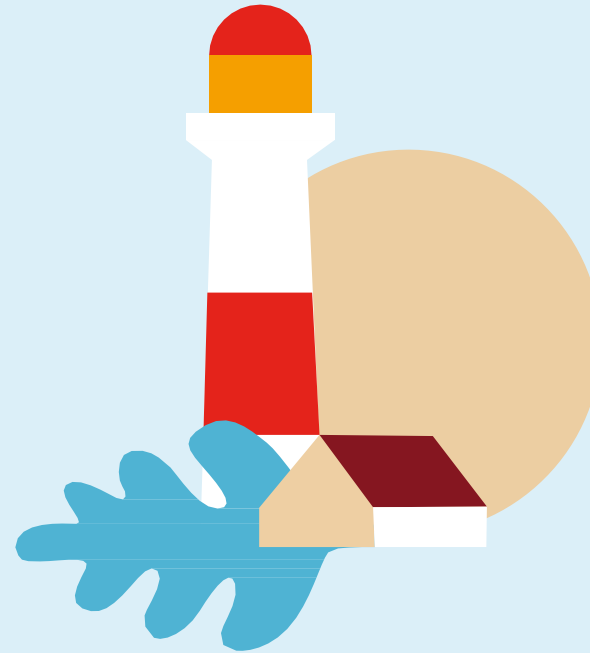
# Temps d'échange



**Merci pour ces échanges**

**Service Insertion Professionnelle et  
Maintien dans l'Emploi**

02.96.58.00.74  
sipme@cdg22.fr





# Pause

---



Le gars qui entretient les machines à café...



Il passe ses journées devant une machine à café...



Pour faire sa pause, il a un bureau?



## Temps d'échange

---



**Emilie Noiret**

Coordinatrice du réseau Pairaidance

**CDG du Nord**

# Le réseau de Pair-Aidance

Rencontres CDG

17 Décembre 2024

# Le CDG 59, c'est ?

- **925** collectivités et établissements accompagnés
- Dans **6** arrondissements
- Où **35 000** agents sont suivis
- Par **150** agents qui assurent des missions de **conseil, de prévention, d'emploi** (organisation des concours et examens professionnels, bourse de l'emploi...), et de **gestion des carrières des agents territoriaux**.



# Cotisation additionnelle

## Complète l'offre d'adhésion obligatoire, s'adresse aux affiliés

- Accompagnement sur les projets **d'emploi public** (lignes directrices de gestion, temps de travail, télétravail, conseil en organisation...),
- Assistance à la **dématérialisation**,
- Conseil **archivistique**,
- **Action sociale**,
- Conseil en **sécurité du travail**,
- **Assistance sociale**,
- Mission de **maintien dans l'emploi** (prévention de la désinsertion professionnelle, bilan professionnel, accompagnement à la reprise, recrutement de personne en situation de handicap...), → **PROJET PAIR AIDANCE**
- Dispositif de **signalement** des actes de violence...



# Origines du projet

## Comment le projet Pair-Aidance est-il né ?

Entre 2019 et 2022, le CDG 59 a expérimenté une nouvelle forme d'accompagnement collectif pour les agents en arrêt longue durée dans le souhait d'apporter une réponse innovante aux problématiques liées à la désinsertion professionnelle autour de deux expérimentations :

le « *Projet Santé Mentale* » et le « *Projet Cancer du sein* ».

Fort de cette expérience, le CDG 59 a reçu un accompagnement financier de la CNRACL pour la mise en place d'un réseau de Pair-Aidance.

# Conclusions des expérimentations

## Les axes retenus :

- ☑ Rendre l'agent acteur de son parcours
  - Groupes de soutien des agents en arrêt
- ☑ Informer sur les droits des agents en arrêt
  - Guide de l'agent en arrêt
- ☑ Préparer au retour en collectivité
  - Carnet de suivi / Fiche de liaison
- ☑ Soutenir la sensibilisation et la prévention au sein des collectivités
  - Réseau de Pairs-Aidants

# Principes du réseau Pair-Aidance

## Qu'est-ce que la Pair-Aidance ?

*La pair-aidance repose sur une entraide entre personnes souffrant ou ayant souffert d'une même maladie somatique ou psychique, ou atteintes d'un même handicap. Le partage de son vécu permet à chacun de progresser au-delà de son histoire personnelle. La pair-aidance est fondée sur l'expérience et les échanges réciproques plutôt que l'expertise professionnelle.*

## • Les groupes d'accompagnement d'agents en arrêt

- ✓ des rencontres régulières,
- ✓ animées par les professionnelles du service de Prévention et Maintien dans l'Emploi,
- ✓ autour d'un programme évolutif qui amène l'agent à reprendre son parcours en main.



## • Le réseau de pairs-aidants


- ✓ Des permanences au sein des collectivités, sur tout le Département,
- ✓ Une réunion mensuelle animée par la coordinatrice du CDG 59,
- ✓ Des interventions dans les groupes d'agents en arrêt .



# Questions / Réponses

Pair-aidance

**Émilie NOIRET**

 03 59 56 88 75

 [noiret.e@cdg59.fr](mailto:noiret.e@cdg59.fr)

# CONTACTS

# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**



## Temps d'échange

---



**Caroline Taché-Tillenon**

Déléguée à l'emploi, adjointe à la responsable du  
Pôle Emploi et Carrières et référente handicap

**CDG de la Meurthe-et-Moselle**

# Missions Obligatoires Engagement & Mutualisation



**Unité Emploi et  
Prospection des  
Talents**



## **PPR : METHODOLOGIE D'APPUI ET EXPERIENCE DU CENTRE DE GESTION DE MEURTHE-ET-MOSELLE**

**FIPHFP / HANDI-PACTE Occitanie – Rencontres de l'innovation**

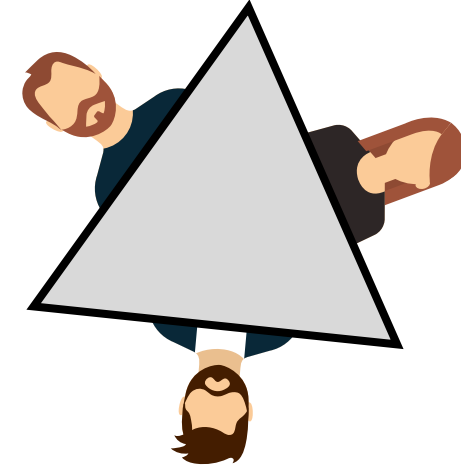
**17 décembre 2024**

# L'ENTRETIEN DIAGNOSTIC

→ Une rencontre tripartite

→ Les objectifs

- 1 Présenter le dispositif PPR
- 2 Rappeler les engagements des parties
- 3 Acter le début de la PPR
- 4 Acter la durée d'engagement
- 5 Recenser les possibilités de reclassement en interne
- 6 Identifier l'existence d'un projet professionnel



# LES PRINCIPAUX ELEMENTS DE CONTENU DE LA CONVENTION

**L'objet et la durée**

**Les actions**

**Les modalités de suivi**

**Les engagements**

**La situation administrative**

**Les dispositions diverses**

# LES PROJETS

- ➔ Le profil des agents en PPR
- ➔ Les parcours PPR
- ➔ Les partenaires





## LE PROFIL DES AGENTS EN PPR :

→ Quelques chiffres :



**74** agents accompagnés depuis 2019

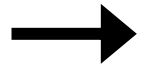
**25** conventions en cours

**64%** des agents reclassés en 2023

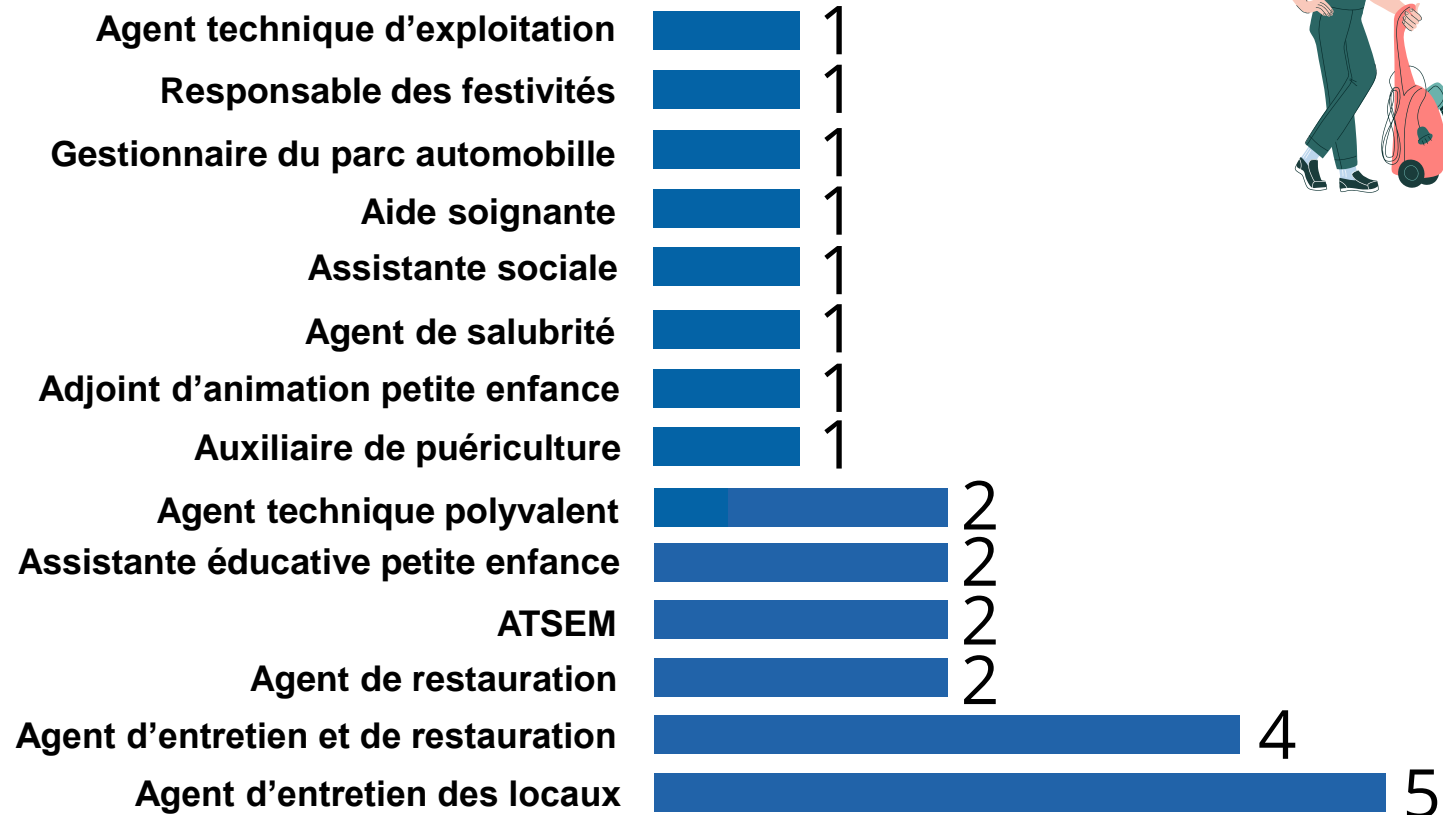
**76%** sont issus de la filière technique

**84%** relèvent de la catégorie C

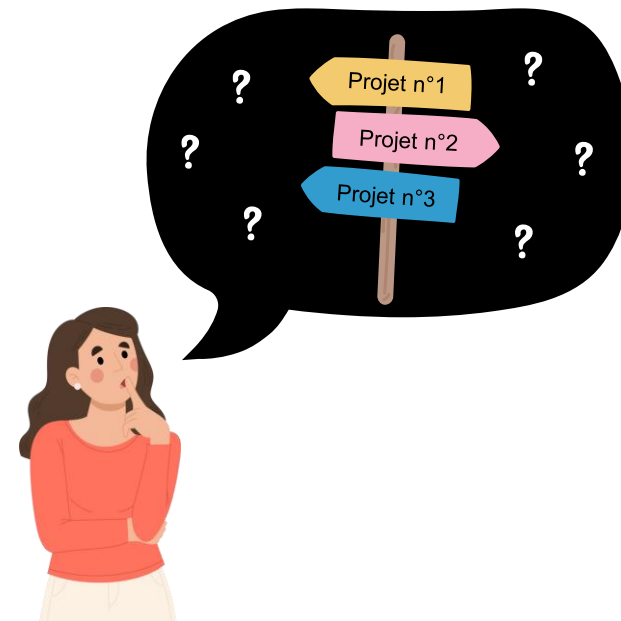
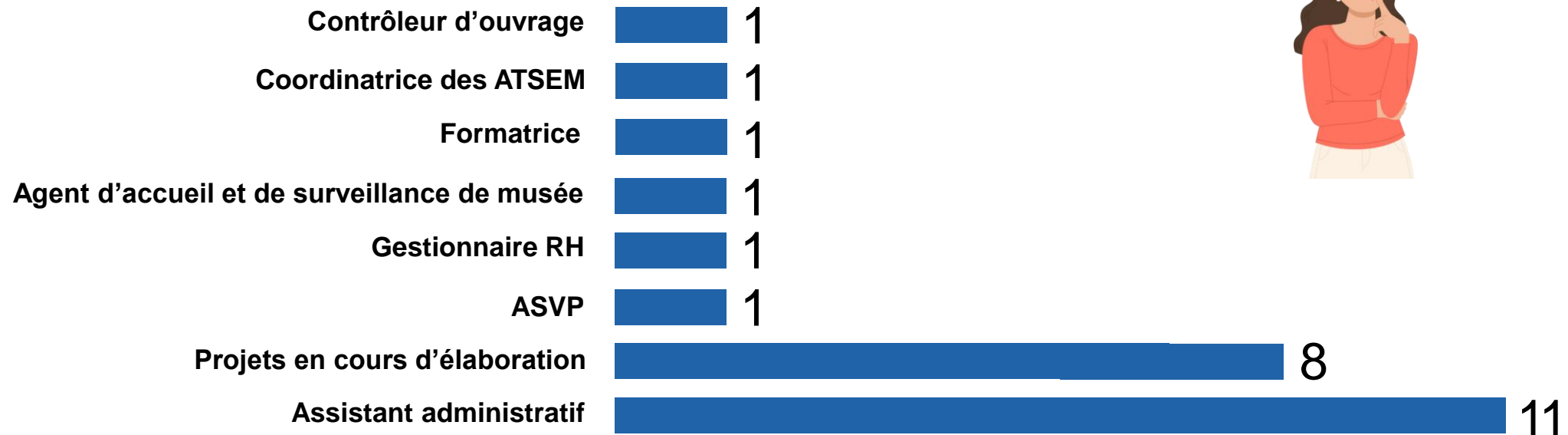
# LE PROFIL DES AGENTS EN PPR :



Les métiers exercés avant la PPR :



# LES PROJETS PPR DES AGENTS DU 54



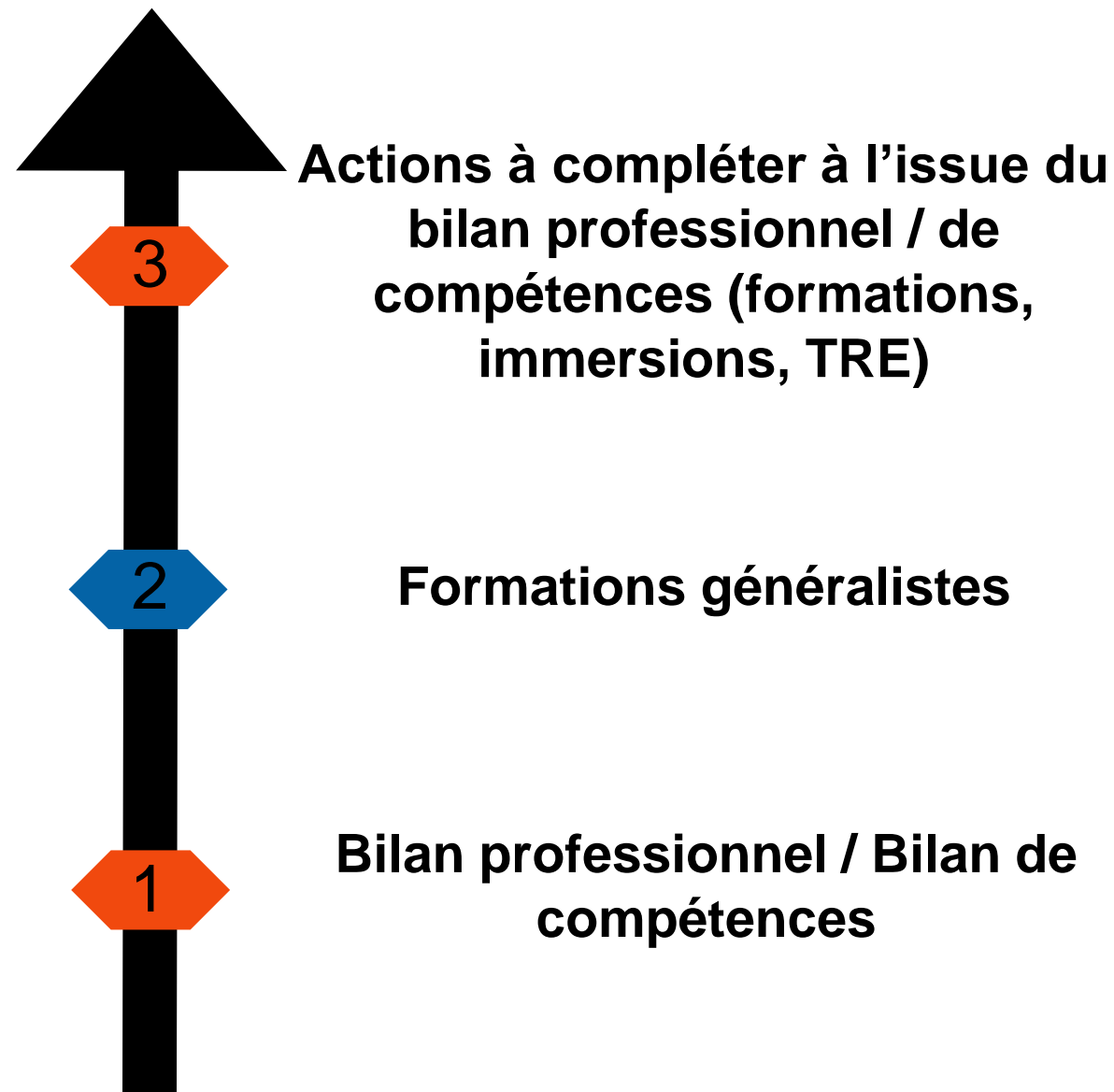
## LES PARCOURS PPR

- ➔ **La nécessité de travailler le projet professionnel**
  - ➔ Bilans professionnels
  - ➔ Bilans de compétences
  - ➔ Bilans des capacités restantes - IRR
  - ➔ Ateliers de reconversion - CNFPT
  - ➔ Parcours Inclu'Pro
- ➔ **Une majorité d'orientation vers des postes administratifs**
- ➔ **L'intérêt des périodes d'observation et d'immersion**



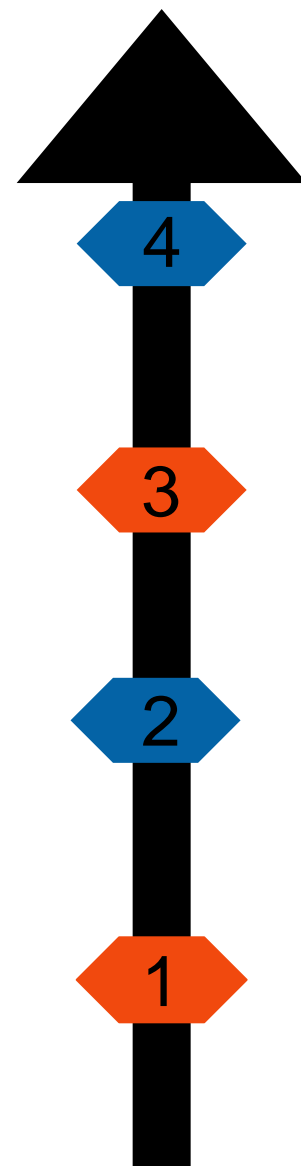
## EXEMPLES DE PARCOURS

# SANS PROJET PROFESSIONNEL



## EXEMPLES DE PARCOURS

# AVEC PROJET PROFESSIONNEL



- 4 Initiation bureautique, RAN  
expression écrite
- 3 Titre professionnel d'Employé  
Administratif et d'Accueil
- 2 Immersions sur des postes d'assistant  
administratif et d'accueil
- 1 Accompagnement Techniques de  
Recherches d'Emploi (TRE)

# LA GPEEC AU TRAVERS DES PARCOURS PROFESSIONNELS

**Identifier les métiers à forte usure**

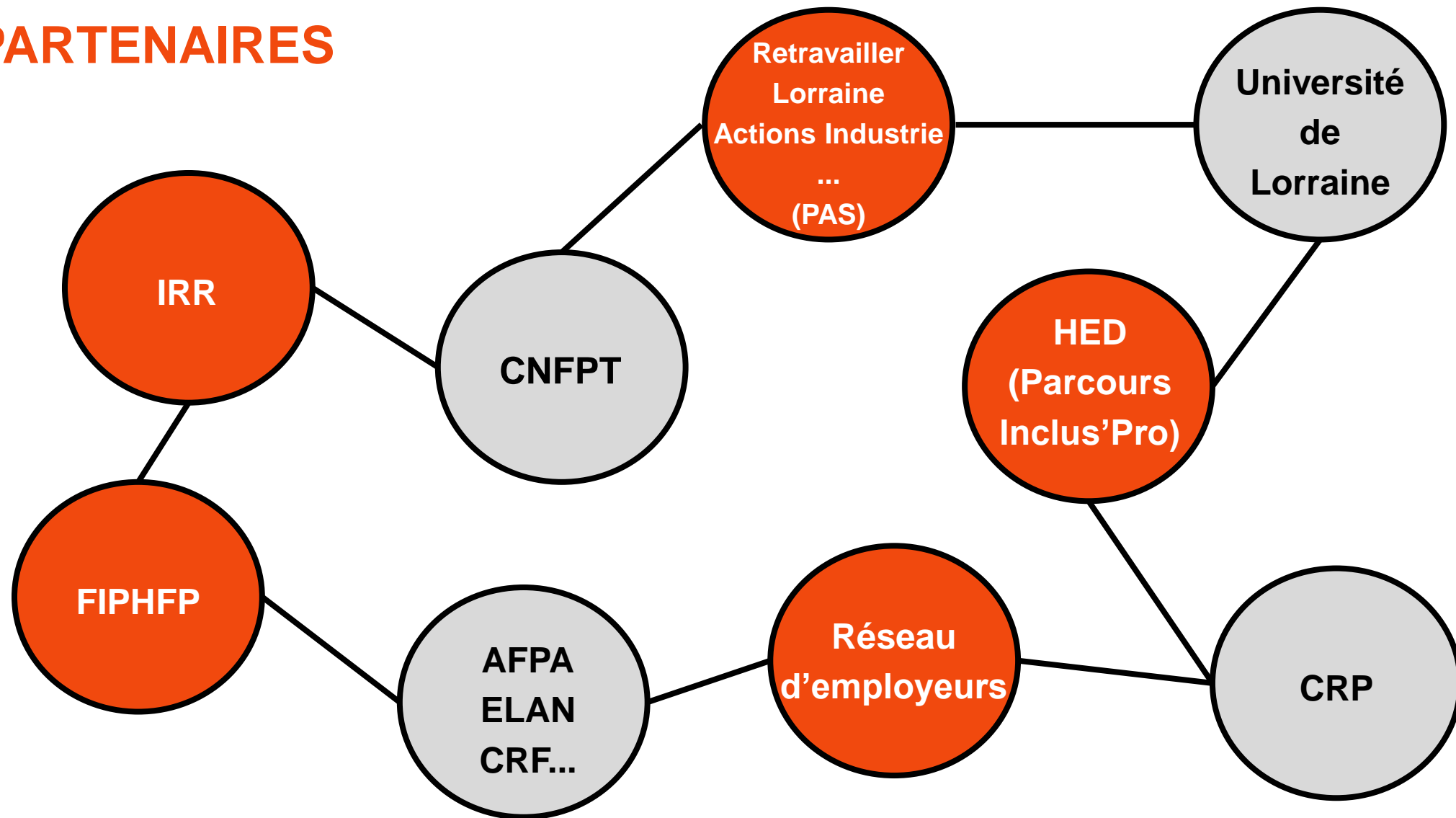
**Faire du recrutement le 1er acte de GPEEC**

**Définir un plan d'actions avec l'agent dans les deux ans du recrutement : formations, stages d'immersion...**

**Favoriser les mobilités externes/internes**

*Outil Aires  
de Mobilité*

# LES PARTENAIRES





## LE FINANCEMENT :

1

**Le traitement, les frais pédagogiques et les frais annexes sont à la charge de la collectivité d'origine**



2

**Les aides allouées par le FIPHFP :  
Jusqu'à 10 000 €/an pour la prise en charge des frais  
pédagogiques**





**Merci pour  
votre attention !**

# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**



## Temps d'échange

---



**Christine Dominici**

Responsable du service Emploi territorial /  
Mission Accompagnement FMPE

**CDG de la Haute-Garonne**

**Christophe Roque**

**Comité Régional Handisport Occitanie**



INCLUSION DANS L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

# LE PROJET FondationS UN PARTENARIAT INNOVANT !

## Réunion Nationale des CDG et du FIPHFP

17 décembre 2024

- **Christine DOMINICI:** Responsable du service Emploi du CDG31
- **Christophe Roque :** Coordinateur du Comité Régional Handisport Occitanie





- **LES FONDEMENTS DU PROJET ET SON CONTEXTE**
- **LE PARTENARIAT CDG 31 AVEC LES COMITES  
HANDISPORT OCCITANIE ET HAUTE-GARONNE**
- **LES ACTIONS MENEES EN 2024**





- **1 %** de la population de métropole est concernée par des **déficiences motrices dues à un accident de la circulation**, soit près de **600 000 personnes**. Viennent ensuite les accidents domestiques (0,7 %, soit un peu plus de 400 000 personnes), et les accidents du sport ou de loisirs (327 700 personnes).
- **3 200 personnes** handicapées graves par an le sont du fait d'un **accident de la circulation**. Les résultats globaux montrent que 73% des personnes handicapées graves après un accident de la route sont des hommes, dont **plus du tiers âgé de 15 à 24 ans**.
- **L'autisme** a été reconnu comme un handicap en 1996. Il touche environ **700 000 personnes** en France, dont 100 000 ont moins de vingt ans.

# Contexte : la perspective d'un grand évènement Sportif en 2024!



A l'occasion des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024, le CDG 31 souhaite concourir au développement d'une **construction positive des dispositifs d'apprentissage**.

Pour ce faire, le CDG 31 entend faire connaître et communiquer, **auprès d'un public cible et des associations sportives, les valeurs portées par la Fonction Publique Territoriale et les métiers permettant la construction de parcours professionnels**.





## Fondation'S



Pour ce faire, le CDG 31 entend développer une démarche intitulée « **Fondation'S** » qui :

- ❖ **Structure un discours positif** de l'apprentissage comme chemin « insoupçonné » de résilience ;
- ❖ **Accompagne des personnes en situation de handicap victimes d'accidents sportifs ou d'accidents de circulation et des jeunes atteints de troubles du « spectre » de l'autisme dans l'élaboration d'un projet professionnel** au sein de la Fonction Publique Territoriale et qui inclut une période d'apprentissage ;
- ❖ **Réalise un référentiel des softs skills qui déconstruit l'évaluation négative** des capacités des jeunes en situation de handicap en se fixant, au contraire, sur leurs potentiels.
- ❖ **Institue un réseau des employeurs publics** qui permet de valoriser les accompagnements réalisés.

# un nouveau Partenariat avec les Instances d'HANDISPORT



**6 décembre 2023 : Signature d'une convention de partenariat avec les instances régionale et départementale d'Handisport.**



## Trois axes de travail :

- **Contribuer à l'attractivité de l'emploi public territorial** en Haute Garonne, auprès des adhérents des associations de le Handisport en s'appuyant sur nos réseaux respectifs
- **Accompagner la découverte des métiers** de la FPT et la **création de parcours professionnel** pour les adhérents aux associations sportives de l'Handisport
- **Contribuer au développement du « travailler ensemble »** en mobilisant des compétences transversales auprès des employeurs publics territoriaux de la Haute Garonne

# Un plan d'Actions



- ✓ **S'informer mutuellement sur nos évènements et contribuer à la promotion de l'inclusion dans l'emploi des BOETH.**
- ✓ **Organiser des temps d'information auprès des publics Handisport**
- ✓ **Organiser des Speed dating sportifs dans tout le département avec mis à disposition de nos moyens respectifs.**
- ✓ **Accompagner les publics dans la concrétisation de leur projet professionnel y compris par l'intégration dans des parcours de formation**
- ✓ **Sensibiliser positivement les employeurs et organiser des speed dating sportifs.**
- ✓ **Mettre en visibilité nos actions sur les RS**

# 2024 : lancement des 1ère actions !



**Conférence régionale pour l'emploi territorial de CDG d'Occitanie  
21 mars 2024 à l'Institut Mines –Télécom d'Albi**



**THÉMATIQUE : L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE  
TERRITORIALE, NOS SOLUTIONS POUR AUJOURD'HUI ET  
DEMAIN !**



✓ **Participation du Comité Régionale Handisport Occitanie**

# 2024 : lancement des 1ères actions



**Salon Handisport en Fêtes** , place du Capitole à Toulouse, les 27 et 28 septembre 2024 :

- Célébrer les retours de nos para-athlètes au palmarès exceptionnel lors Jeux Paralympiques.
- Allez vers le grand public pour faire découvrir des sports connus et plus spécifiques du Handisport
- rendre visible la performance, l'engagement, les résultats
- Ouvrir le champ des possibles et des opportunités professionnelles



## Les actions menées :

- ✓ **18 septembre 2024 : Un Webinaire** dédié au adhérents handisport  
Découvrir les métiers et les opportunités d'emploi dans la FPT.
- ✓ **26 septembre 2024 : 1<sup>er</sup> Job dating sportif**  
Stand du CDG 31
- ✓ **Une interview radio** sur la chaine YouTube « Et si on parlait de sport »

# 2024 : lancement des 1ère actions !



**Salon du Recrutement, Salle Horizon à Muret le 3 octobre 2024**

- L'un des importants salons pour l'emploi dans la Haute-Garonne.
- Plus de 150 stands et 1200 visiteurs.



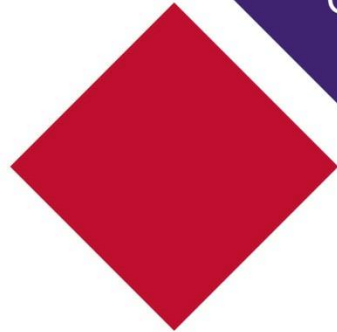
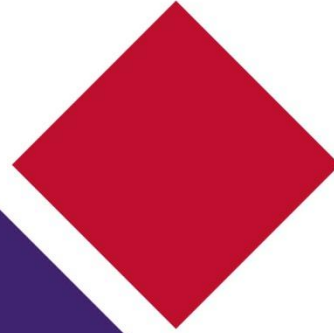
✓ **Un stand du CDG 31 plus de 90 visiteurs**

✓ **Une Conférence sur « l'emploi et le Handicap dans la FPT »**

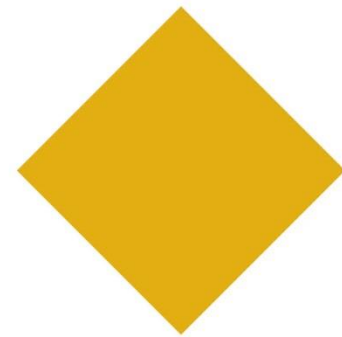
- Présentation du partenariat CDG 31/ Handisport, **M. Serge Robert, Secrétaire Général Handisport Occitanie et Laurent DJEZZAR DGS du CDG 31**
- Intervention de **Mme Christelle MATHEU, Conseillère déléguée ALSH, parentalité, handicap, insertion, CA Muretain Agglo**
- Présentation du parcours sportif et professionnel d'une athlète paralympique qui vit et s'entraîne à Muret, **Briana VIDE, 4<sup>ème</sup> aux jeux paralympiques de Paris 2024, en Escrime Fauteuil**
- **Une animation sur les métiers, les opportunités d'emploi dans la FPT**

✓ **Des ateliers de Basket Fauteuil animés par le Toulouse Iron Club, tout au long de l'après-midi**





LE CDG31  
CONSEIL ET EXPERTISE



# Temps d'échange

---



**Des questions ?**

**Des remarques ?**







**Conclusion**



# Evaluation

---

[https://forms.gle/  
NvqktA1EK GKu  
y7Kx8](https://forms.gle/NvqktA1EK GKu y7Kx8)



## Conclusion

---



**Merci pour votre **attention** !**