



Club des conventionnés

Mardi 25 mars 2025 de 9h30 à 14h

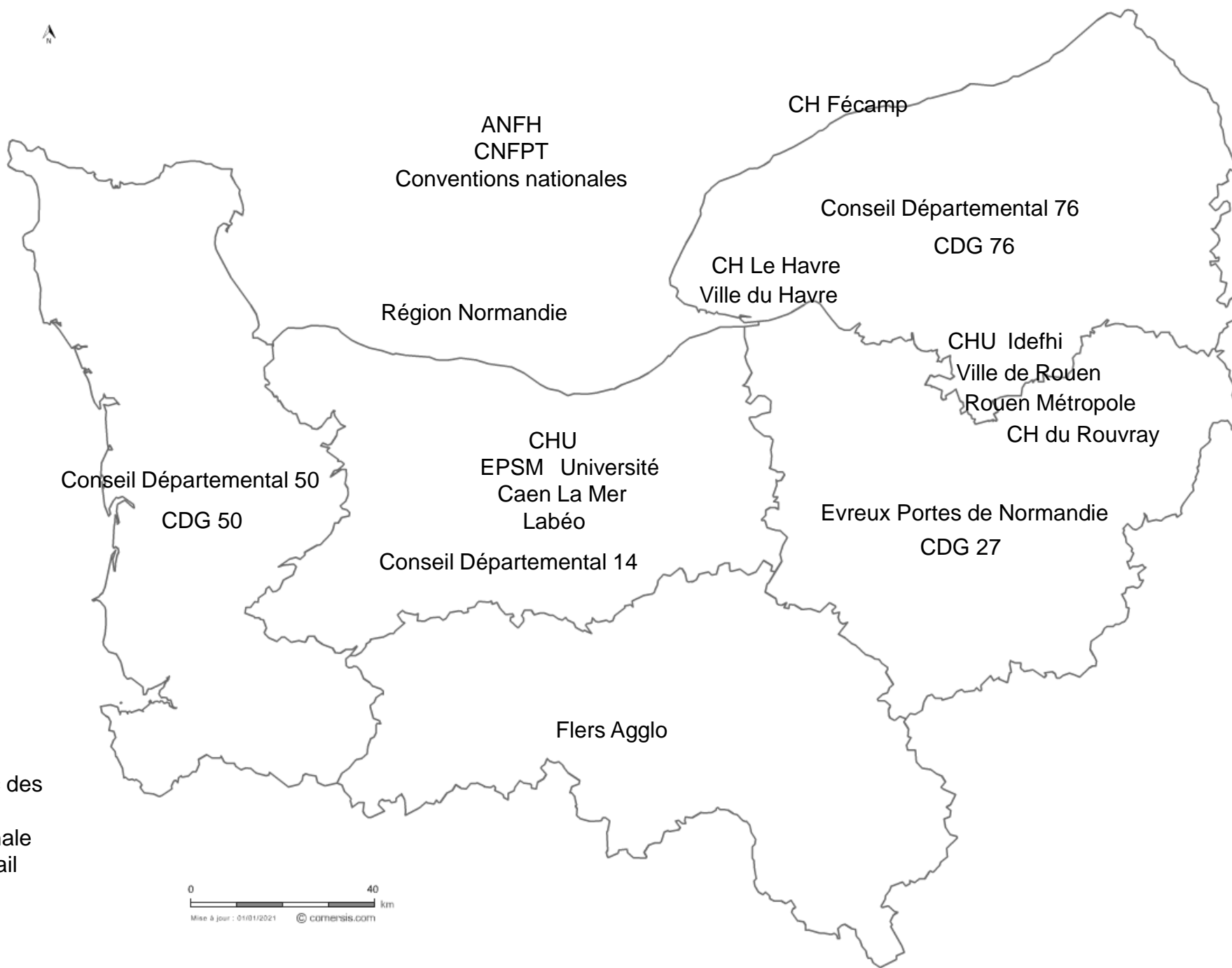
- 1) Tour de table
- 2) Actualités du FIPHFP
- 3) Présentation du plan d'actions maladies chronique et cancer de la ville de Rouen et Métropole
- 4) Présentation de différents supports de sensibilisation
- 5) Actualités régionales et nationales



Liste des employeurs conventionnés en Normandie



- 1) CHU Caen
- 2) EPSM Caen
- 3) CHU Rouen
- 4) Centre Hospitalier du Havre
- 5) IDEFHI
- 6) Centre Hospitalier de Fécamp
- 7) Conseil départemental du Calvados
- 8) Caen La Mer
- 9) Evreux Portes de Normandie
- 10) Conseil départemental de la Manche
- 11) Conseil départemental de Seine Maritime
- 12) Région Normandie
- 13) Ville du Havre
- 14) Ville de Rouen
- 15) Rouen métropole
- 16) GIP LABEO
- 17) Université Caen Normandie
- 18) Centre Hospitalier du Rouvray
- 19) Flers Agglo
- 20) CDG 50
- 21) CDG 27
- 22) CDG 76



13 conventions avec des ministères
1 convention nationale avec France Travail

0 40 km
Mise à jour : 01/01/2021 © comersis.com

1) Tour de table



Vos actions sur...

Le recrutement...

Le maintien dans l'emploi...

La sensibilisation...

La sous-traitance...

Le pilotage de votre politique handicap et emploi...

Les relations avec les partenaires (Appuis spécifiques, Cap emploi/France Travail, Emploi accompagné...)



Suivi des conventions (outil dématérialisé)

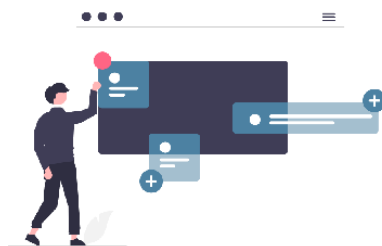


Guide d'utilisation - Service de conventionnement auprès du FIPHFP

29 mars 2023

Guide d'utilisation

Service de conventionnement auprès du FIPHFP



Outil de gestion

Date de dernière modification : 29 mars 2023



Page 1 sur 23





4 fiches

Service de conventionnement auprès du FIPHP Mes dépenses

Date de dernière modification : 29 mars 2023

Sommaire

I- Conditions d'accès à « Mes dépenses »	2
1. Onglet « Liste des dépenses »	3
4.1 Tableau de la liste des dépenses	4
4.2 Utilisation des filtres	5
4.3 Supprimer une dépense	6
4.4 Onglet « Gestion du budget »	7
5. Détail d'une dépense	8
5.2 Supprimer une dépense	9
5.3 Reprendre la saisie d'une dépense	11
6. Saisie d'une dépense	12
6.2. Étape 1 – Aides et bénéficiaires	13
▪ Période de la dépense	13
▪ Type d'aide	14
▪ Sélection de l'aide	15
▪ Sélection de l'axe	16
▪ Montant de la dépense	16
▪ Part Employeur	20
6.3. Étape 2 – Pièces justificatives	20
6.4. Étape 3 – Confirmation de la dépense	22
7. Annexes	24
7.2.1. Statuts des dépenses	24

Service de conventionnement auprès du FIPHP Dépôt du dossier de convention

Date de dernière modification : 29 mars 2023

Sommaire

I- Ouverture du service de saisie d'une convention	2
II- Processus de saisie du dossier de convention	3
A. Démarrer la complétion de son dossier de convention	3
B. Tableau de bord de la convention	4
C. Rubrique Employeur	5
a. Rubrique Objectifs d'évolution du taux d'emploi	5
b. Rubrique Objectifs de maintien en l'emploi	7
c. Rubrique Objectifs de recrutement	7
d. Rubrique Plan d'action financier employeur	7
D. Rubrique CDG	8
a. Rubrique Objectif d'insertion	8
b. Rubrique Objectif qualification des acteurs	8
c. Rubrique Plan d'action financier CDG	8
E. Autres rubriques	8
a. Rubrique Identification de l'employeur	8
b. Rubrique Calendrier de la convention	11
c. Rubrique Pièces jointes	11
d. Rubrique Références bancaires	11
e. Rubrique Synthèse	12
III- Validation du dossier de convention	14

Service de conventionnement auprès du FIPHP Coordonnées de la personne en charge du suivi de la convention

Date de dernière modification : 16 mars 2023

Sommaire

1. Condition d'accès à « Coordonnées de la personne en charge du suivi de la convention »	2
2. « Coordonnées de la personne en charge du suivi de la convention »	4
2.1. Modification des coordonnées de la personne chargée du suivi de la convention	4
2.2. Annulation des modifications	6
2.3. Validation des modifications	7

Service de conventionnement auprès du FIPHP Correction d'un dossier de convention, suite à une demande de corrections lors de l'instruction

Date de dernière modification : 29 mars 2023

Sommaire

1. Notification d'une demande de correction du dossier	2
2. Détail d'un dossier au statut : Demande de correction	3
3. Modification de son dossier de convention suite à une demande de correction	5
3.1. Corriger mon dossier	5
3.2. Valider mon dossier après correction	6

Webinaire



Replay du webinaire du 18 janvier 2023 à destination des employeurs publics sur la dématérialisation du suivi des conventions :

<https://www.youtube.com/watch?v=M2ROXXMgH0A>

Outil d'évaluation convention



► Constat 1

Votre structure a mis en œuvre une politique en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés depuis plusieurs années.

► Constat 2

Vous maîtrisez vos données quantitatives par rapport à l'obligation d'emploi.

► Constat 3

Vous initiez un programme structuré d'actions concrètes (recrutement, maintien dans l'emploi, sous-traitance, sensibilisation...)

► Constat 4

Vous assurez le suivi de cette politique.



Mais avez-vous des réponses à ces questions ?

- ▶ Quelle est le niveau de connaissance de ma politique handicap auprès des agents ?
 - ▶ Quelle est leur niveau d'adhésion à cette politique ?
 - ▶ Comment ont évolué les représentations face au handicap ?
 - ▶ Comment les agents handicapés perçoivent-ils cette politique ?



Exemples de questions...

1	Nom employeur a-t-il mis en œuvre une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> ne sait pas										
2	Sur une échelle de 1 à 10, situez votre connaissance de cette politique <table border="1"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td><td>8</td><td>9</td><td>10</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
3	Côtez-vous dans votre entourage professionnel proche une ou plusieurs personnes handicapées ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> ne sait pas										
4	Si oui, trouvez-vous que son insertion professionnelle est <input type="checkbox"/> Très satisfaisante <input type="checkbox"/> Satisfaisante <input type="checkbox"/> Normale <input type="checkbox"/> Mauvaise <input type="checkbox"/> Très mauvaise										
5	Connaissez-vous les coordonnées du référent handicap ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non										



6	Connaissez-vous les attributions et fonctions du référent handicap ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non
7	Trouvez-vous qu'une politique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées est légitime au nom employeur ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> ne sait pas
8	Au cours des deux dernières années, avez-vous participé à une action en faveur des personnes handicapées au nom employeur ? <input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non



9	<p>Au cours des deux dernières années, votre perception de l'emploi des personnes handicapées au sein nom employeur est-elle devenue</p> <ul style="list-style-type: none"><input type="checkbox"/> très négative<input type="checkbox"/> négative<input type="checkbox"/> sans changement<input type="checkbox"/> positive<input type="checkbox"/> très positive<input type="checkbox"/> ne sait pas
10	<p>Selon vous, quelles sont les actions à mettre en œuvre pour développer l'emploi des personnes handicapées au nom employeur ?</p> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/> <hr/>

2) Actualités FIPHFP Ambition 2030



Depuis 2007 :

FIPHFP Ambition 2030

1 843,43 M€ dont :

354,89 M€ pour les aides ponctuelles, les actions de formation et l'accessibilité

756,23 M€ dans le cadre des conventions employeurs

732,31 M€ pour les partenariats et Handi-Pactes

Taux d'emploi direct en 2024 = 5,93 %

FPE 4,86 %

FPH 5,90 %

FPT 7,24 %

Au plus près



- ▶ Le FIPHFP prévoit de renforcer son implantation au niveau territorial en renforçant le réseau des directrices et directeurs territoriaux handicap (DTH) pour accroître sa notoriété, mieux accompagner les employeurs publics et amplifier la mobilisation de l'offre du FIPHFP.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de travailler avec les autres acteurs qui les accompagnent en poursuivant la mise en œuvre de partenariats ambitieux avec l'Agefiph, les CDG, le CNFPT, la FHF, l'ANFH, la DGAFP, la DGCL et la DGOS.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de renforcer son appui aux établissements de formation, de continuer à soutenir le développement de l'apprentissage et d'améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers la Fonction publique via le partenariat avec France Travail et les Cap emploi, en s'inscrivant pleinement dans le nouveau Réseau pour l'emploi.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de continuer à s'engager à soutenir le déploiement du dispositif Emploi accompagné et de déployer des plateformes de prêt de matériel sur l'ensemble du territoire et pour tous les types de handicap.

Expertise & Innovation



- ▶ Le FIPHFP prévoit de renforcer son action dans le champ de la diffusion des bonnes pratiques et du développement de l'accessibilité numérique des applications utilisées par les agents publics.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de soutenir la mise en place d'actions de formation et de sensibilisation à destination des conseillers du réseau pour l'emploi, des référents handicap et des cadres actuels et futurs de la Fonction publique en intervenant auprès des écoles de formation des cadres des trois versants de la Fonction publique.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de développer le baromètre Emploi et Handicap pour les employeurs publics.
- ▶ Le FIPHFP doit se donner les moyens d'élargir son recours à la communauté scientifique dans toute sa diversité pour conduire des recherches qualitatives mais également quantitatives en complément de ses propres enquêtes et analyses.

Politiques publiques



- ▶ Le FIPHFP prévoit de contribuer activement aux politiques publiques destinées à améliorer la qualité des parcours professionnels des personnes en situation de handicap et la qualité de vie et des conditions de travail.
- ▶ Le FIPHFP prévoit d'amplifier son soutien aux travaux de recherche menés par les établissements d'enseignement supérieur et d'enrichir les travaux menés par le comité des usagers et le conseil scientifique.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de conduire des enquêtes auprès des employeurs publics et des personnes en situation de handicap et de réaliser des études quantitatives et qualitatives à partir des données présentes dans ses systèmes d'information.
- ▶ Le FIPHFP contribuera à faire en sorte que la question du handicap n'intervienne plus dans un « après » de l'emploi et du travail. Le FIPHFP doit contribuer à rendre le concept d'usure au travail obsolète.

Simplification



- ▶ Le FIPHFP prévoit de développer la dématérialisation de ses processus et de revisiter ses procédures de contrôle.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de mettre en œuvre un nouveau système d'information dans le champ des recettes.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de continuer à améliorer les dispositifs d'aides et de conventionnement dans un souci d'actualisation et de simplification.

Visibilité



- ▶ Le FIPHFP prévoit de revisiter sa politique et ses outils de communication afin d'être davantage présent et reconnu au sein de l'écosystème handicap mais également auprès d'autres acteurs aujourd'hui moins sensibilisés aux enjeux d'inclusion, en valorisant les innovations mises en oeuvre par les employeurs publics.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de mobiliser ses partenaires pour qu'ils deviennent de véritables ambassadeurs de son offre de service et de communiquer davantage au sein des écoles de formation des différents versants de la Fonction publique.
- ▶ Le FIPHFP prévoit de rétablir un accueil téléphonique répondant aux besoins de premier niveau et de renforcer la communication sur ses dispositifs d'intervention, tout en améliorant la qualité et les délais de traitement des réponses apportées aux employeurs publics.

Chiffres des 20 ans de la loi



Chiffres clés des 20 ans de la loi Handicap

Taux d'emploi dans la Fonction Publique d'Etat
4,86%

Taux d'emploi dans la Fonction Publique Hospitalière
5,90%

Taux d'emploi dans la Fonction Publique territoriale
7,24%

Taux d'emploi global
5,93%



Film 20 ans du FIPHFP



Film 20 ans du FIPHFP



Trophées Emploi public et handicap

- Recrutement/Apprentissage, insertion en milieu ordinaire et apprentissage
- Maintien dans l'emploi/Parcours professionnel, aménagement et reclassement
- Accessibilité
- Communication, sensibilisation et partenariat

Calendrier prévisionnel

Envoi des dossiers de candidature en mai 2025

Réponse avant le 24 décembre 2025

Jury 3^{ème} semaine de janvier

Remise des trophées le 27 janvier 2026



DOETH



Vous avez jusqu'au 30 avril prochain pour effectuer votre déclaration annuelle

Des nouveaux tutoriel DOETH

[DOETH](#)

Des webinaires pour vous accompagner dans la DOETH

[Webinaires DOETH](#)

Jeudi 27 mars à 14h30

Mardi 31 mars à 10h

3) Présentation du plan d'actions maladies chronique et cancer de la ville de Rouen et Métropole

« Mieux vivre la maladie du cancer, maladies invalidantes au travail » agents malades, aidants, proches aidants

Objectifs généraux :

1. Lever les tabous
2. Mettre l'humain en premier, intérêt aussi pour l'entreprise
3. Echanger, s'inspirer de ce qui se fait ailleurs, partage d'expériences dans le public, le privé

Principales réalisations sur la période

Prochaines actions

Délibérations :

- Adhésions My Cancer Network, Cancer at Work
- Signature chartes Inca, Cancer at Work
- Lettre d'intention de partenariat avec la Ligue contre le Cancer 76

• Gouvernance :

- Copil novembre 2024
- Cotech décembre 2024
- Copil mars 2025

• Méthodologie :

- Rencontres avec les partenaires institutionnels et associatifs
- Collaboration avec services en interne (communication, santé)
- Groupe de travail avec agents volontaires

Plan d'action d'accompagnement bienveillant et solidaire en faveur des personnels face aux Cancers et maladies invalidantes en milieu professionnel

Finalité 1 :










Développer un écosystème professionnel bienveillant et solidaire pour les agents

Finalité 2.

Partager des connaissances et collaboration sur les pratiques de travail bienveillantes

Finalité 3 :

Accompagner et soutenir les agents malades, les aidants et les collègues

Projets	Actualité	Etat d'avancement
Trame de plan d'action	Présentation en décembre au <u>cotech</u> , partenaires	
<u>Handipacte</u> et le contrat local de santé MRN axe 2 la prévention promotion de la santé	Cartographie et étude	
Création groupe de travail France urbaine commission RH et fonction publique	Groupe temporaire annoncé en commission de décembre	
Info DGS + 4000 habitants, intégration 2 villes dans la démarche E+GQ	Présentation en réunion de décembre et contacts villes en 02/25	
Outils, supports boite à outil	Réception de supports, ressources. Acculturation des agents prévu	
Délibérations structurantes de partenariats	Intentions et partenariat	
Conférence participative 4/02 avec des agents	Lancement sensibilisation au sujet et annonce moyens de plan d'action, avancement	
<u>Cotech</u> du 18/01	Calendrier ajusté, plateforme outil et budget cancer at work	
Baromètre agents avec cancer at <u>work</u>	24/02 - 14/03 : Diffusion du baromètre via communication interne 17/03 au 21/03 : Analyse des réponses avec Cancer at Work	
Plan action défini avec attentes agents et priorisation	A partir du 21/03/2025	



métropole
ROUEN NORMANDIE



Rouen



Rouen



Répondez au questionnaire
en flashant le QR code.

Les résultats seront analysés par l'association cancer@work qui proposera ensuite un plan d'actions personnalisé
Ville de Rouen/Métropole Rouen Normandie



Rouen

DESTINÉ AUX AGENTS MÉTROPOLE
EXPRIMEZ-VOUS

Maladies chroniques et travail
2 ACTIONS EN COURS



1

Jusqu'au 21 mars 2025

Baromètre
(questionnaire*)
Flashez le QR code



* Participation anonyme
Réponse possible sur version papier
disponible auprès de Lucyle CHATEL
(mail ou au 02 35 52 68 45).

A retourner complété par courrier
interne au service VATS (L. CHATEL)
au 108

New

2

24 mars 2025

Participation au groupe de travail**
" Echanges sur les attentes
du plan d'actions "



** Groupe de travail
Inscription auprès de
L. CHATEL
après accord de votre
encadrant.e

Lieu : Hôtel de ville de Rouen
De 14h à 15h



Rouen

JOURNÉE MONDIALE DE LUTTE
CONTRE LE CANCER



Sur inscription au 02 35 08 87 72
ou en flashant le QR code.

2 heures sont accordées sur le temps de travail sous réserve de l'accord de la hiérarchie et des nécessités de service.

4) Présentation de différents supports de sensibilisation

Handipoursuite



Handipoursuite



Activ Game



Activ Game



RQTH, le jeu



Activ box

activ box

SENSIBILISATION & HANDICAP



Activ box



Kit de com PFRH

4 LES MOYENS ET RESSOURCES MOBILISABLES

Des solutions et des appuis existent pour compenser les situations de handicap.

QU'EST-CE QUE LA COMPENSATION ?

En matière de handicap, compenser c'est agir pour favoriser l'autonomie des personnes handicapées. Le Fonds pour l'Insertion des Personnes en situation de Handicap dans la Fonction Publique (FIPHFP) finance une grande diversité de moyens de compensation :

- Des aides techniques : matériels adaptés au handicap, mobiliers, équipements (matériel braille, clavier spécial, appareil auditif, sécrétaires électriques...)
- Des aides humaines : auxiliaires de vie professionnelle, interprètes, tuteurat...
- Des solutions organisationnelles : télétravail, transport domicile travail...
- Des aides financières : financement de formations, études ergonomiques de poste...

En savoir plus : www.fiphfp.fr

La compensation de handicap s'inscrit dans une logique d'équité. Ce n'est jamais de favoritisme.

UN INTERLOCUTEUR PRIVILÉGIÉ À CONTACTER !

Le correspondant handicap connaît les aides techniques et financières, les experts, les prestations mobilisables. Il travaille en collaboration avec différents partenaires. Il peut être contacté pour :

- Échanger
- Analyser
- Rechercher et mettre en place des solutions de compensation du handicap.

CORRESPONDANT HANDICAP

Votre texte ici

 Pour plus d'information sur le handicap et les personnes ressources de votre région, rendez-vous sur : www.fiphfp.fr



Arrêt maladie, inaptitude, problème de santé :
Compenser, c'est bien penser

La loi du 11 février 2005 vise à faciliter l'insertion professionnelle, le maintien dans l'emploi et l'autonomie des personnes handicapées, dans un objectif de solidarité et de vivre ensemble. Cette politique ne peut réussir que si chaque personne y participe activement.

L'encadrement a un rôle essentiel vis-à-vis des équipes et des personnes en situation de handicap, de l'identification de situations problématiques à la mise en œuvre de solutions. L'engagement des cadres est l'une des clés de la réussite de notre action.

Vidéos

[Les bénéfices de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé \(RQTH\)](#)

[La RQTH, un atout pour vous](#)

[Le Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées dans la Fonction Publique \(FIPHFP\)](#)

[Managers, pourquoi s'intéresser aux problèmes de santé de votre équipe ?](#)

[4 vidéos de l'ANFH](#)

[Le rôle du référent handicap](#)

[Témoignage d'agent au SGCD du Calvados](#)

[Témoignage d'agent à la DDETS du Calvados](#)

[5 témoignages d'agents](#)

[Témoignage d'agent \(ministère de la justice\)](#)

[Humour, les équilibristes](#)

[Humour belge](#)

3 UN SOUCI DE SANTÉ : DES SOLUTIONS À VOTRE PORTÉE

Avec l'appui de ces professionnels des solutions adaptées pourront être mises en place, choisies parmi les nombreuses compensations possibles :

- **Aménagement matériel du poste** : matériels adaptés, accessibilité des locaux, aménagement d'un véhicule...
- **Aménagement organisationnel du poste** : temps partiel de droit, adaptation des horaires, organisation du transport...
- **Aides humaines** : auxiliaire de vie professionnelle, interprète...
- **Prise en charge de formations, bilans de compétences**

L'ensemble de ces aides est financé par l'employeur et le Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Plus d'informations sur : www.fiphfp.fr

Pour bénéficier de ces aides, il est préférable de faire une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) auprès de la Maison départementale des Personnes Handicapées (MDPH) de votre département de résidence.

Cette reconnaissance est attribuée à « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Source : Guide de l'insertion sociale et des familles - article L431-10

QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA RQTH ?

C'est une clé qui facilite la mobilisation des aides. Cette démarche vous appartient pour avoir toutes les cartes en main.



Pour plus d'information sur le handicap et les personnes ressources de votre région, rendez-vous sur :

www.fiphfp.fr



Votre logo ici



Dois-je en parler ? Vers qui me tourner ? À l'intérieur de ce dépliant vous trouverez des réponses et les interlocuteurs clés. Ils sauront vous orienter et pourront mettre en place des solutions adaptées. Aujourd'hui, notre structure s'engage dans ce sens en accompagnant les agents dans leur démarche afin de protéger leur santé et leur permettre de mieux vivre au travail.

Et si vous envisagez votre avenir professionnel sous un angle meilleur grâce à des dispositifs de compensation et de formation ?

Des solutions existent, pensez-y !

Ma santé, petit ou gros soucis ?
Je réagis !

3 ET SI TOUT LE MONDE SE SENTAIT CONCERNÉ ?



LE FIPHFP FINANCEMENT

LA PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP PARTAGE COMMUNICATION

L'EMPLOYEUR ACCOMPAGNEMENT ENGAGEMENT MOBILISATION DES MOYENS

LE COLLECTIF DE TRAVAIL (collègues et supérieurs hiérarchiques) ESPRIT D'ÉQUIPE COHESION COMMUNICATION

VOS INTERLOCUTEURS

Votre texte ici

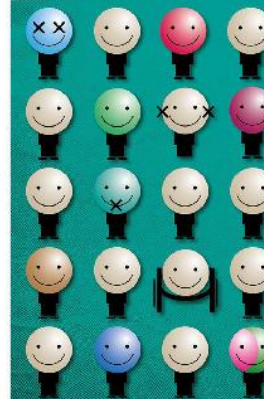


Pour plus d'information sur le handicap et les personnes ressources de votre région, rendez-vous sur :

www.fiphfp.fr



Votre logo ici



Aujourd'hui, 80 % des handicaps surviennent au cours de la vie du fait du vieillissement, d'accidents ou de maladies.

Chacun est donc concerné.

Face à ce constat, nous faisons le choix de la solidarité et de l'inclusion. Un handicap compensé est bénéfique à la fois à la personne concernée et au collectif. C'est pourquoi notre établissement souhaite sensibiliser l'ensemble des agents à la compensation du handicap.

Handicap,
tous concernés



Handisport



SENSIBILISATIONS AU HANDICAP
DONNEZ VIE À VOS ENGAGEMENTS



Parrainage d'un demandeur
d'emploi BOE sur une période de
6 mois

Duo Coac'H



Zoom flash RQTH



La reconnaissance de la qualité
de travailleur handicapé...

5) Actualités régionales et nationales

Le FIPHFP en Auvergne Rhône Alpes vient de concevoir un kit pour accompagner les employeurs publics dans le lancement d'une commission de mobilité inter-fonctions publiques (CMIFP).

Kit de mise en place

- 1^{ère} étape** : constituer le réseau des membres potentiels, présenter le projet et les convier à une réunion de lancement
- 2^{ème} étape** : organiser une réunion de lancement avec les structures volontaires
- 3^{ème} étape** : se concerter sur les outils nécessaires, les créer et les valider
- 4^{ème} étape** : faire connaître la commission aux agents et aux acteurs ressources
- 5^{ème} étape** : organiser les réunions de suivi et présenter les situations des agents volontaires
- 6^{ème} étape** : dresser un bilan annuel



**Présentation PowerPoint, flyers, affiches, courriers-types...
16 outils en libre accès**



Bilan des 20 ans de la loi Handicap



[Bilan loi handicap](#)

- ▶ L'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap a fait l'objet de nombreuses réformes depuis 2005.
- ▶ La loi a renforcé l'obligation d'emploi de 6 % pour les entreprises de plus de 20 salariés, favorisant ainsi l'embauche de travailleurs en situation de handicap.
- ▶ Création du FIPHFP et des MDPH.

Comité Interministériel du Handicap du 6 mars 2025



CIH 6 mars 2025

► Expérimentation sur FranceTravail.fr pour permettre aux employeurs engagés sur l'emploi des personnes en situation de handicap d'identifier plus facilement les candidats concernés.

► Permettre à plus de personnes de bénéficier de l'emploi accompagné : simplification et optimisation du dispositif sous l'égide de l'État dans le cadre d'un comité de pilotage national associant l'Agefiph, le Fiphfp, France Travail, Cheops, l'UNML et le CFEA, accompagné d'un transfert de sa gestion financière à France Travail en poursuivant la montée en charge du dispositif.

► Mise en œuvre de la réforme issue de la loi pour le plein emploi pour déterminer avec chaque personne en situation de handicap l'environnement de travail le plus adapté tout en respectant son projet professionnel (ESAT, entreprise adaptée, emploi accompagné ou emploi en milieu ordinaire). A compter du 1^{er} janvier 2027, les MDPH ne pourront plus orienter directement en ESAT sans proposition préalable de France Travail/Cap Emploi, enrichie par des mises en situation professionnelle.



Programmation Handi Pacte Normandie



- ▶ 2 clubs des conventionnés à Rouen le 25 mars et à Caen le 1^{er} avril en présentiel (matinée)
- ▶ Les Teams Handicap (webinaire) le 30 janvier (11h-12h)
- ▶ L'écosystème Handicap et Emploi pour les nouveaux référents (webinaire) le 25 février (10h-12h)
- ▶ Les Appuis Spécifiques (webinaire) le 20 mars (10h30-12h)
- ▶ Le conseil médical (webinaire) le 24 avril (10h30-12h)
- ▶ Atelier Handi'form 1 à Caen (présentiel) le 29 avril (journée)
- ▶ Le recrutement d'apprentis BOE (webinaire) le 12 juin (10h30-12h)
- ▶ La préparation de la SEEPH (webinaire) en octobre
- ▶ Atelier Handi'form 2 à Rouen (présentiel) en octobre
- ▶ Le 9/10 du FIPHFP (webinaire) en novembre
- ▶ Retours d'expériences sur la PPR (webinaire) en décembre
- ▶ 8 Zoom partenaires : tout au long de l'année (CDG, SGCD, MDPH...)
- ▶ Un catalogue des acteurs en avril
- ▶ 4 newsletters régionales : février, mai, septembre et décembre
- ▶ Des webinaires nationaux du FIPHFP (le catalogue des aides, la DOETH, le reclassement...) tout au long de l'année

JEUDI 24 Avril 2025
 De 9H à 12H30
 à La Halle des Expositions d'Evreux
 26 Av. du Maréchal Foch

Forum
Départemental
L'EURE DE L'HAN~PLOI
Compétences et Handicap

Recrutement
 Rencontre employeurs

Sur inscription auprès de
 votre conseiller référent

CAP EMPLOI 27
 Handicap, recrutement & maintien
 Contact@capemploi27.com

Scan me

**FORUM EMPLOI
 SANTÉ MENTALE**
 Accès et maintien en **EMPLOI**

21.11.2025
 8H-17H30
L'ATRIUM

VERSIO

RECRUTER, SOUTENIR, PRÉVENIR...

