



Classe virtuelle **Handi-Pacte Bretagne**

**« (Re)découvrir les rôles et missions du
correspondant handicap »**

Jeudi 9 septembre

9h-12h



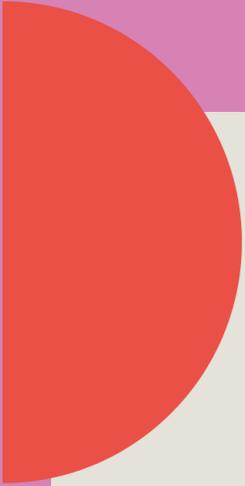
Bienveillance

Ouverture

Respect



Jeu de la caméra caché



Au programme

1. La notion de handicap
2. Les différentes missions du correspondant handicap

A la rencontre du réseau

10 min



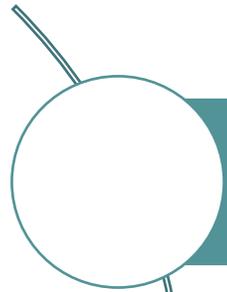
En groupe de 3 ou 4,
trouvez entre vous un
point commun et une
attente partagée

La notion de handicap

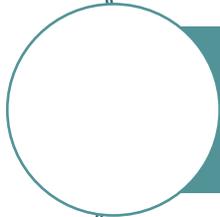


**Contexte
législatif et
réglementaire**

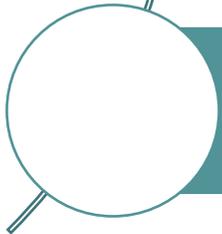
Selon vous, qui est le plus en situation de handicap ?



Un homme de 51 ans / 1m70 / 130 kg



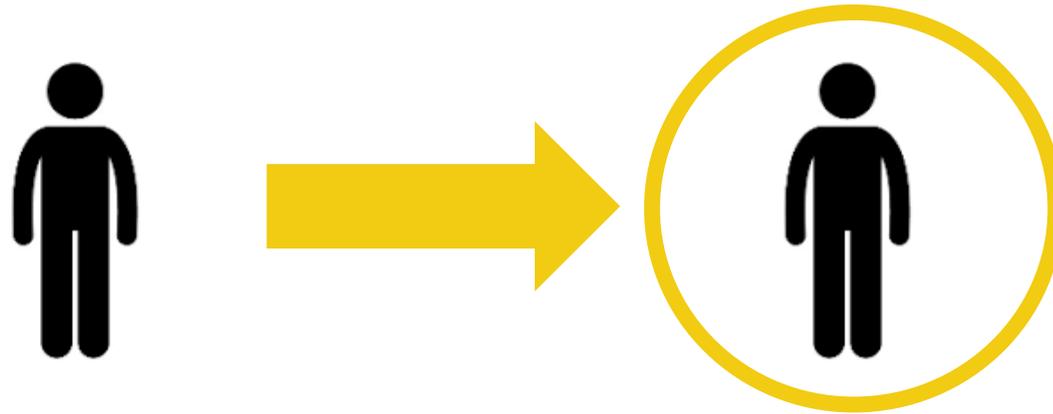
Une femme de 35 ans enceinte de 8 mois



Un homme de 40 ans aveugle

Loi n°2005-102 du 11 février 2005

Prise de conscience de la notion
d'environnement



PERSONNE HANDICAPÉE

PERSONNE EN SITUATION
DE HANDICAP (PSH)

Handicap : de quoi parle t'on ?



Voir [le film](#)

La compensation : un droit !



La compensation : un droit !



Egalité



Equité



Inclusion

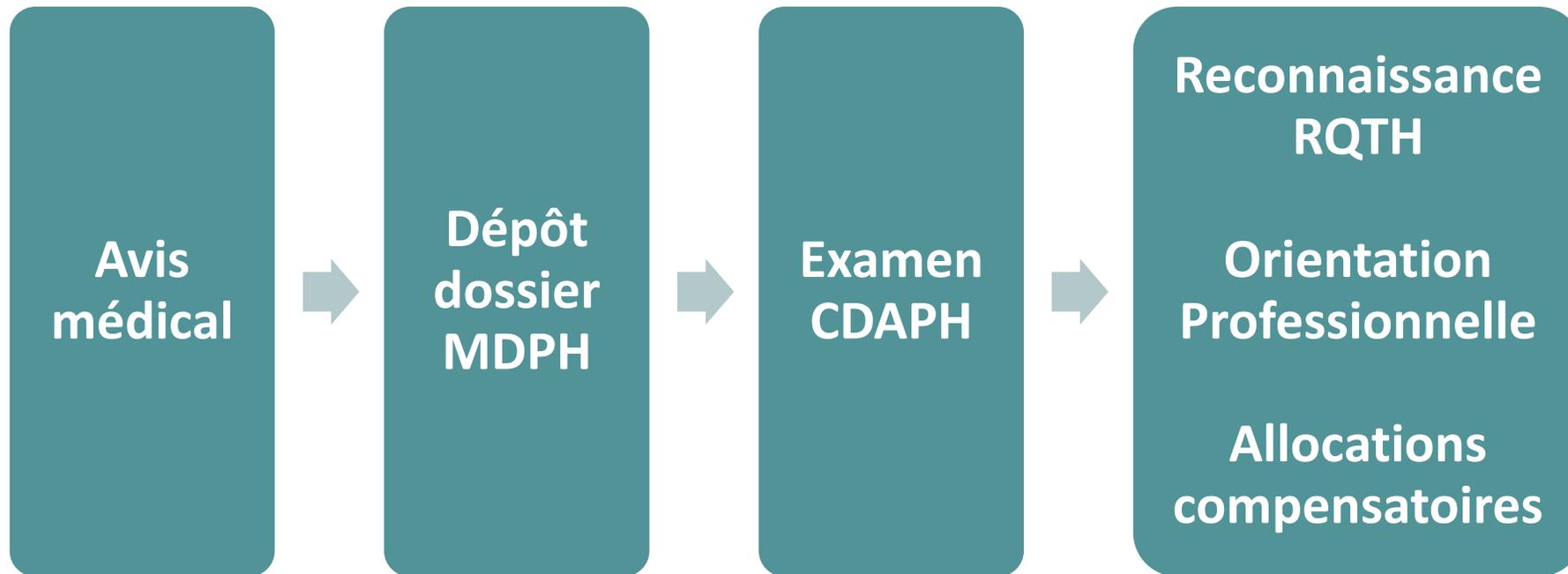
La RQTH

Parlez-vous de la RTQH aux personnes que vous accompagnez ?

Si oui, comment ?

Quelles sont vos bonnes pratiques ?

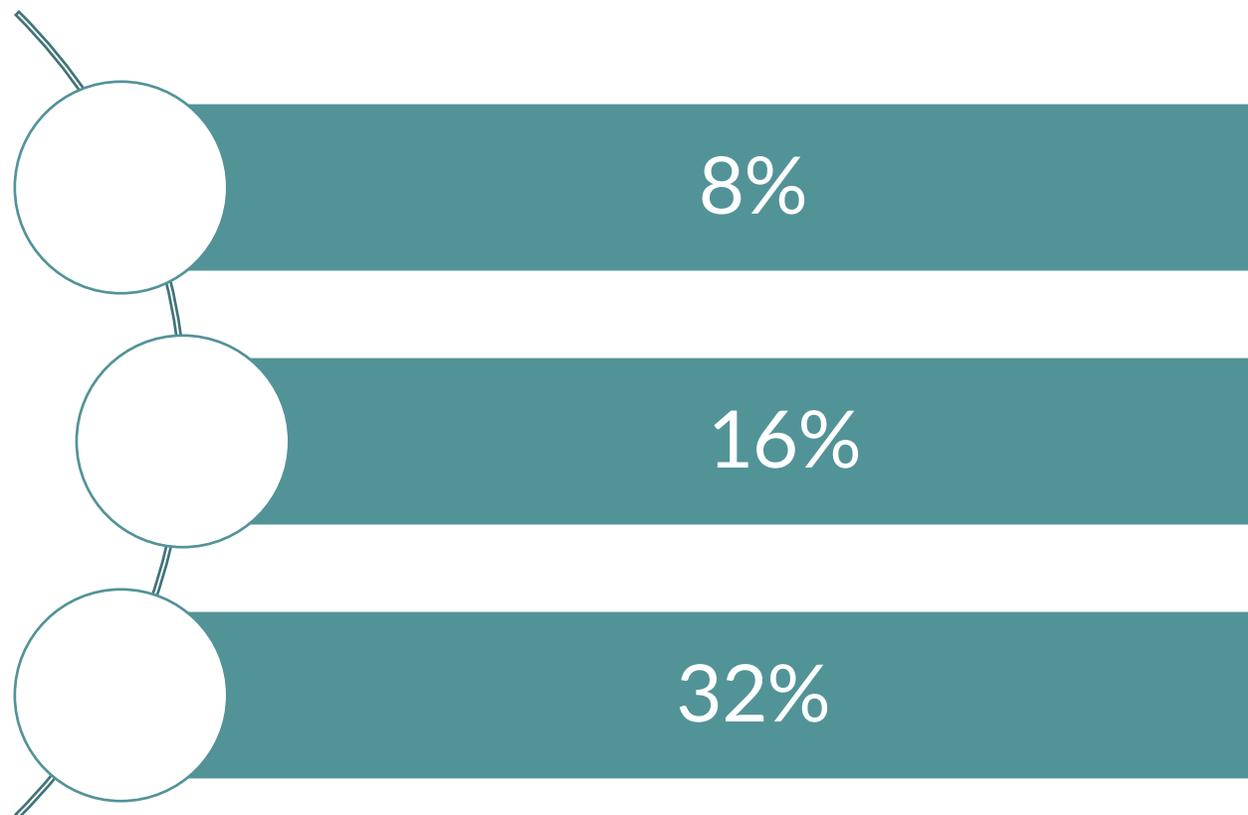
La RQTH



MDPH : Maison Départementale des personnes handicapées

CDAPH : Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées

Quel est, selon vous, le taux de chômage des personnes en situation de handicap ?



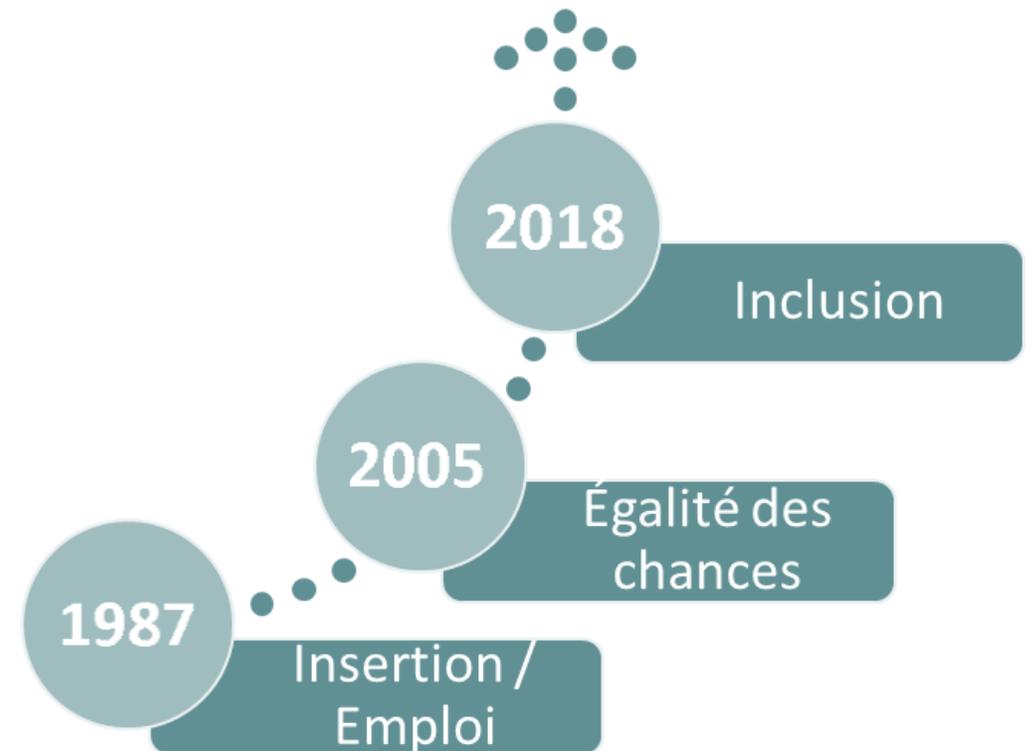
L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Pour les employeurs > 20 salariés ou agents

Obligation d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de son effectif

Sinon, l'employeur verse une contribution à l'Agefiph (secteur privé) ou au FIPHFP (public).

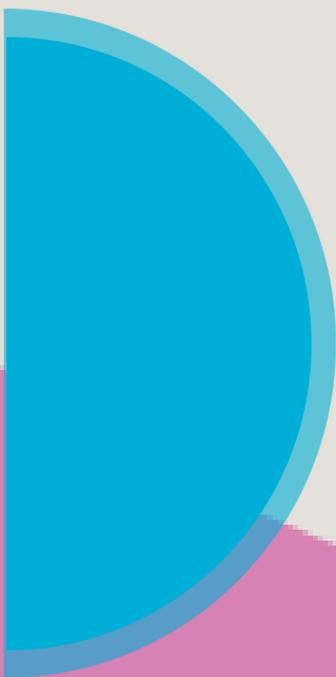
Source : [Legifrance](#), article L.5212-2



FIPHFP

Présentation de l'offre de services





Pause / Salle café

Le slogan du correspondant handicap

10 min



A l'occasion du sommet mondial du handicap, le FIPHFP a décidé de lancer une grande campagne de communication pour valoriser le rôle du correspondant handicap.

Le FIPHFP vous missionne pour trouver le meilleur slogan qui sera affiché dans tous les halls de gare de France !

Co-construction du référentiel métier

	Recrutement	Intégration	Sensibilisation	Maintien dans l'emploi	Administratif	Participation à la politique handicap
Activités phares	<ul style="list-style-type: none">••••					
Bonnes pratiques / Actions innovantes	<ul style="list-style-type: none">••••					

1

En groupe de 3 à 4 pendant 10 minutes :

Déterminez les activités phares d'une catégorie (une catégorie par groupe)

2

En groupe de 3 à 4, par session de 5 minutes :

Enrichissez la rubrique suivante avec des bonnes pratiques et/ou actions innovantes en lien avec les activités préalablement déterminées (jusqu'à avoir complété chaque catégorie)



Recrutement

Activités phares

- Associer le correspondant handicap au recrutement
- Former/sensibiliser les RH qui participent aux procédures de recrutement
- Former/sensibiliser les membres du jury (éviter les maladresses sur les questions posées par exemple)
- Réfléchir à une fiche de poste type qui mette en évidence la possibilité de recrutement de PSH (attention à la notion de discrimination, même positive)
- Communiquer sur les réseaux/sites pour indiquer toutes les possibilités d'aménagements, etc... pour faciliter le recrutement des PSH + attirer les candidats
- Se rapprocher des écoles, universités et organismes de formation pour montrer les possibilités en matière d'accueil de PSH
- Faire appel à des organismes spécialisés pour le recrutement (ex : CAP emploi)

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Réaliser un questionnaire de satisfaction post-recrutement pour éviter les discriminations
- Proposer des ateliers de sensibilisation des jurys en présentiel ou distanciel sur le recrutement non discriminant
- Réaliser une visite du site pour identifier les difficultés possibles et l'accompagnement nécessaire
- Mettre à disposition les contacts du contact correspondant handicap dans les invitations d'entretien pour anticiper les besoins d'aménagement de l'entretien
- Proposer un parrainage, tutorat



Intégration

Activités phares

- Intégrer le nouvel arrivant dans son tableau de suivi des BOE
- Si il y a un besoin d'aménagement, solliciter l'appui d'intervenants internes (AS, psychologue, ergonome, médecin de prévention...) et externes (Cap Emploi, PAS, ...)
- Sensibiliser les équipes de travail avec l'accord de l'intéressé

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Proposer un entretien d'accueil individualisé pour se présenter à l'agent en sa qualité de correspondant handicap (et rappeler son rôle)
- Faire une visite des locaux de travail / vérifier les bonnes conditions d'accueil
- Collaborer avec le service RH pour avoir systématiquement l'information d'une RQTH
- Développement et mise en place de guides
- Réaliser un entretien / Bilan avec le nouvel arrivant à 6 mois / 1 an...
- Réaliser une visite du site pour identifier les difficultés possibles et l'accompagnement nécessaire : si recrutement spécifique BOE > le faire dès l'entretien de recrutement



Sensibilisation

Activités phares

- Diffuser de l'information, mailing, courrier avec bulletin de salaire, intranet
- Utiliser des campagnes d'affichage
- Se déplacer sur l'ensemble des sites, permanence et journée d'info
- Développer le DuoDay au sein de l'établissement
- Former/Sensibiliser les équipes

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Avoir un temps de parole lors des événements de l'établissement (ex : journée des nouveaux arrivants)
- intervention en réunion d'équipes, de pôles, de comité de direction
- Publication de témoignages
- Utiliser des goodies, en objet "publicitaires" en plus d'actions de communication
- Escape game sur le handicap
- Organisation d'ateliers, mise en situation



Maintien dans l'emploi

Activités phares

- Réaliser des commissions ou des cellules de veille avec rh-SST-AS-RH
- Réaliser des entretiens avec l'agent en situation de handicap (et apporter un appui dans l'acceptation du handicap)
- Accompagner les aménagements et compensations (en appui des intervenants spécialisés, internes ou externes)
- Accompagner l'agent dans son projet professionnel
- Entretenir des liens avec le médecin de prévention, l'AS, ...
- Accompagner le reclassement professionnel

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Accompagner l'agent à son retour de congé de longue maladie
- Se constituer un réseau de personnes ressources à contacter
- formation en binôme avec assistante sociale du personnel
- Donner accès à l'information (par internet ou autre) pour les agents
- Mettre en place de la médiation, de la pair-aidance, du tutorat



Administratif

Activités phares

- Accompagner les demandes de RQTH et leur suivi
- Instruction des dossiers FIPHFP + suivi des justificatifs (factures, déclarations...)
- Elaborer des indicateurs et assurer leur suivi
- Accompagner les décisions administratives : comité médical, changement d'affectation, courrier service santé au travail
- Procéder à la DOETH
- Rédaction de rapports et transmission aux autres services
- Centraliser les candidatures de TH

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- Tenir à jour un fichier de recensement/alertes sur les personnels avec RQTH
- Communiquer lors des CT les informations/indicateurs du RSU (ex Bilan social)
- Communiquer en interne les indicateurs en matière de handicap afin de sensibiliser, informer les agents



Participation à la politique handicap

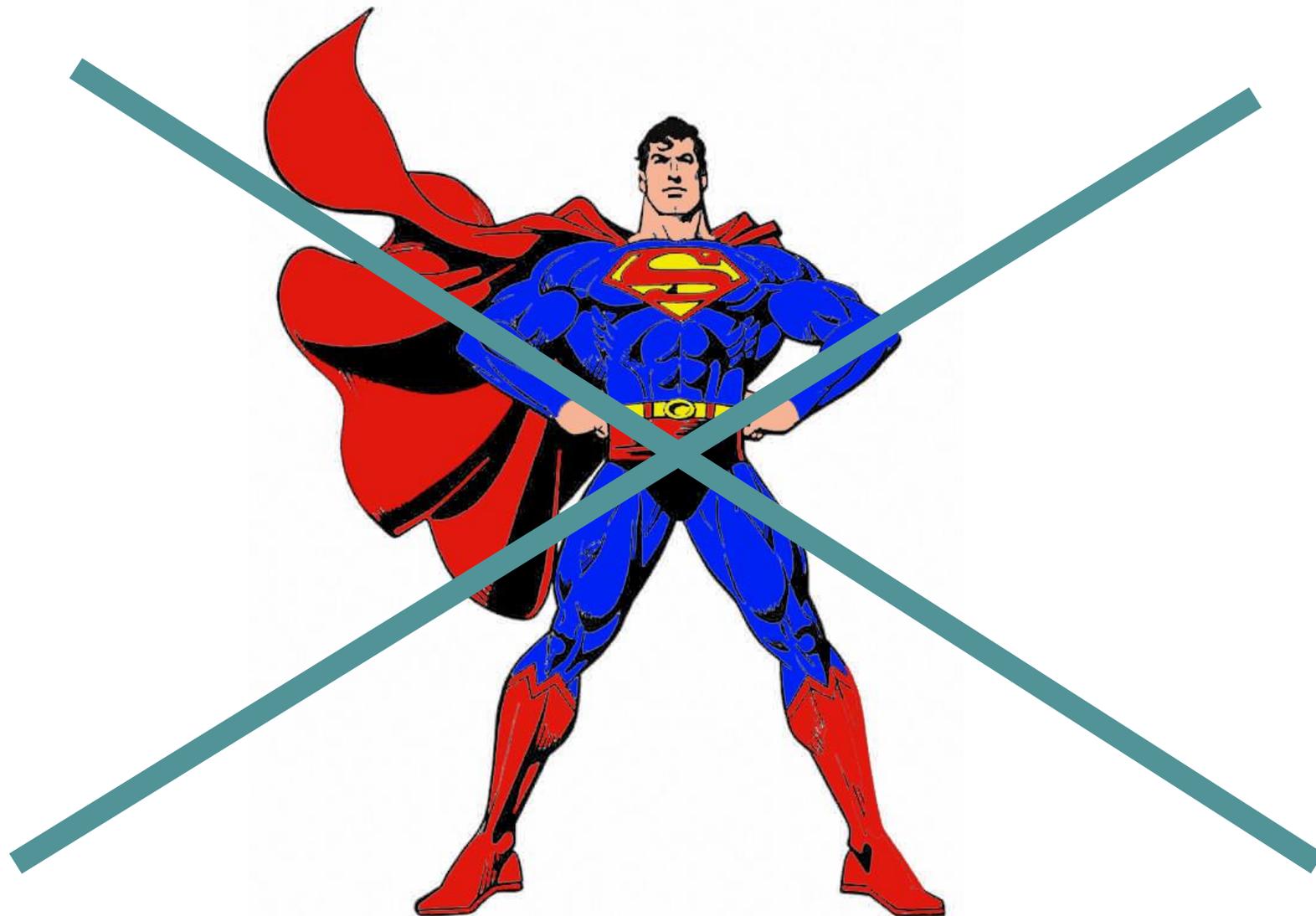
Activités phares

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

Bonnes pratiques / Actions innovantes

- S'enrichir à travers le réseau Handi-Pacte
- Articulation avec un diagnostic globale concernant l'organisation du travail (état des lieux en terme de détection, prévention, prise de conscience de l'ensemble des acteurs concerné)
- Promouvoir le handicap auprès des décideurs à l'occasion d'évènements nationaux (SEEPH, Semaine de la QVT, journée internationale du handicap, ...)

Ce que n'est pas un correspondant handicap





1

≡ MENU



LA BOÎTE À OUTILS DU

CORRESPONDANT HANDICAP

2

3

4

5

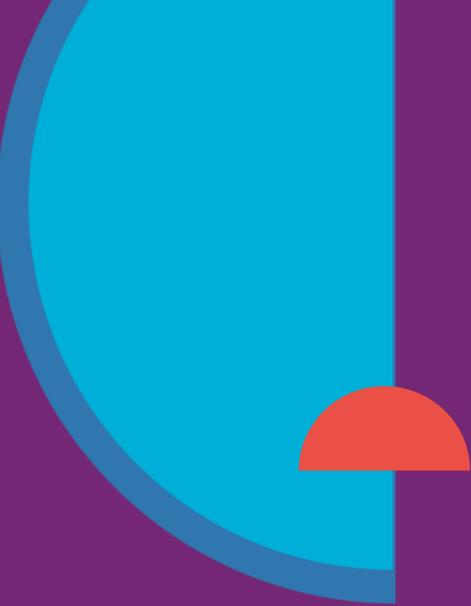
6

SUIVANT >





**Avec quoi
repartez-vous ?**



Merci !

Prochaine rencontre

Echange de pratiques

Explorer l'écosystème du handicap

Vendredi 17 septembre de 13h30 à 14h15

[S'inscrire](#)

