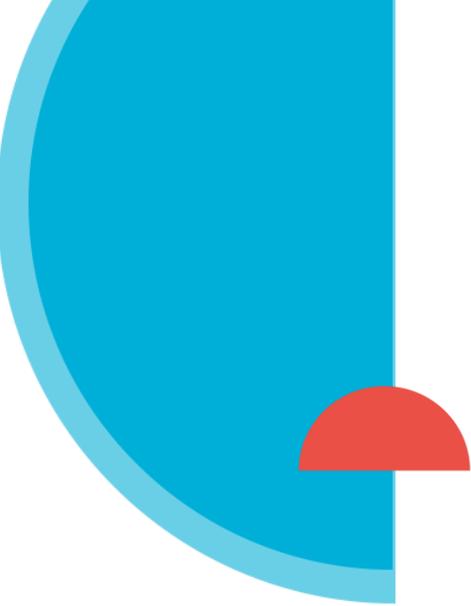


# Formation correspondants handicap

23 mai 2023 (après-midi)

Handi Pacte Normandie



# Sommaire

- 1) Le rôle et les missions de référent/correspondant handicap et emploi
- 2) La construction d'une politique handicap et emploi

# Présentation du Diplôme Universitaire Référent Handicap UPEC

---

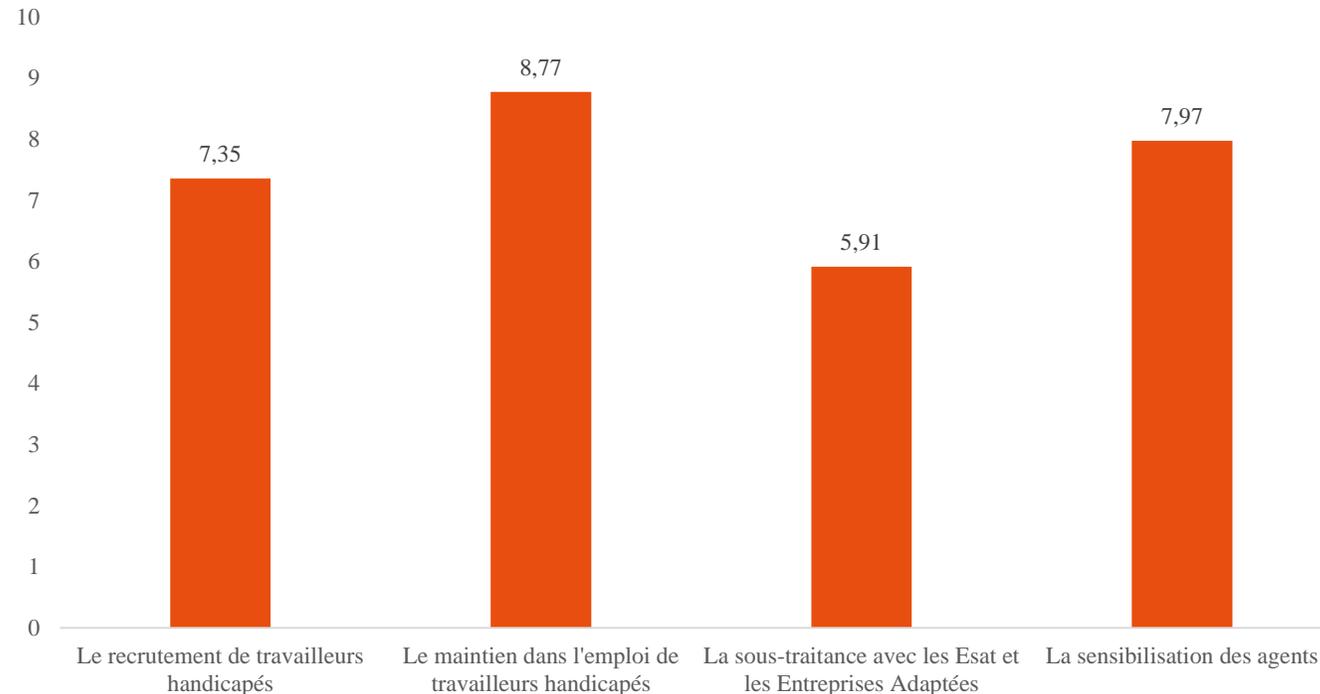


# 1) Le rôle et les missions de référent/correspondant handicap et emploi

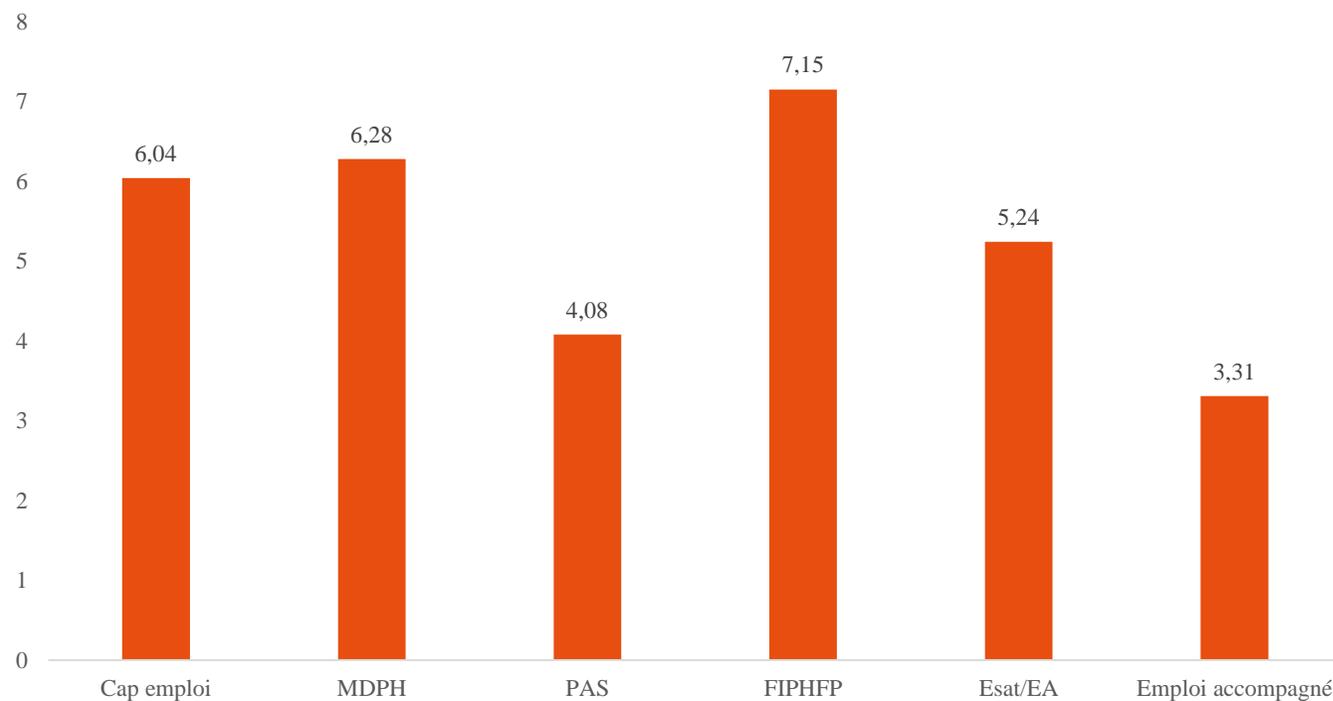


## Résultats enquête flash (juin 2021)

- ▶ Envoi d'une enquête flash le 10 mai à 153 correspondants handicap de Normandie.
- ▶ Taux de réponse = 30 % soit 46 réponses.



Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau d'intérêt pour les thèmes suivants (10 : très intéressé)



Sur une échelle de 1 à 10 précisez votre niveau de connaissance de l'offre de service des structures suivantes  
(10 : très bon niveau de connaissance)



# Résultats enquête flash (mai 2020)

---

► Envoi d'une enquête flash le 15 avril à 175 correspondants handicap de Normandie (réponse pour le 8 mai) :

- 64 FPE

- 41 FPH

- 70 FPT

► Taux de réponse = 46 % soit 81 réponses :

- 28 FPE = 44%

- 22 FPH = 53%

- 30 FPT = 43%

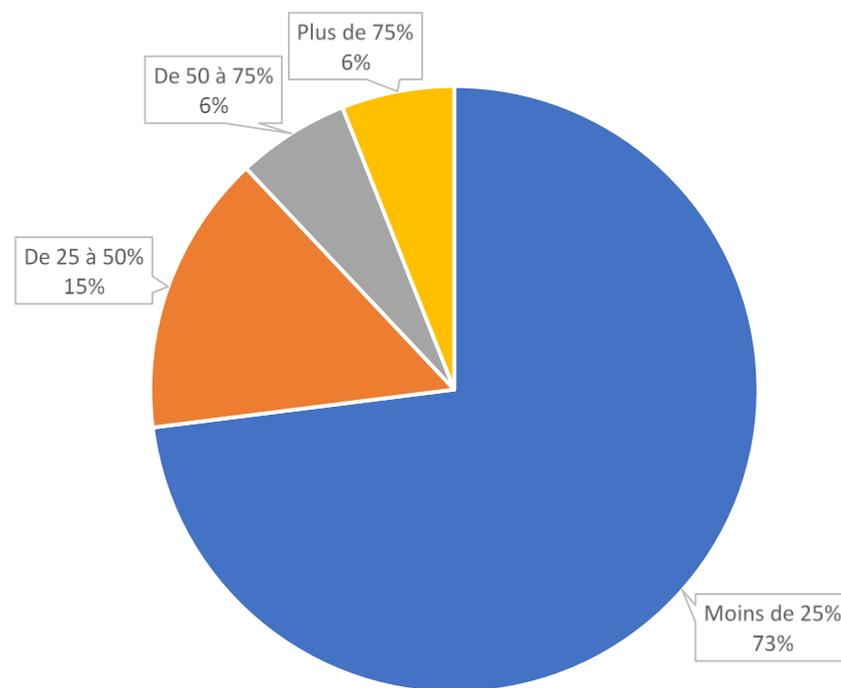
► Couverture = 157 708 agents soit 58% de l'ensemble des effectifs de la région Normandie.



---

### 1) Combien de temps passez-vous sur la fonction de référent handicap ?

---

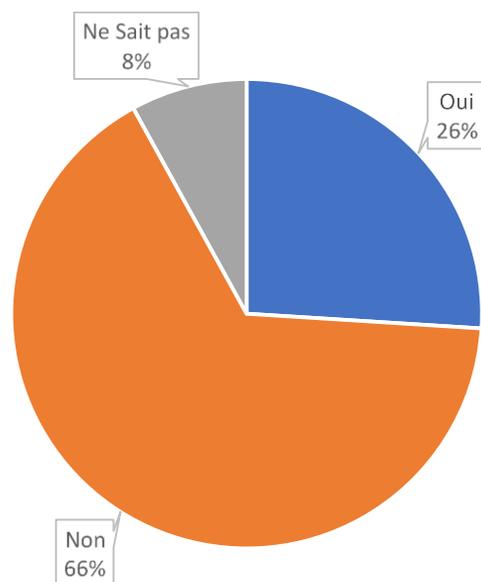




---

## 2) Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans votre structure ?

---

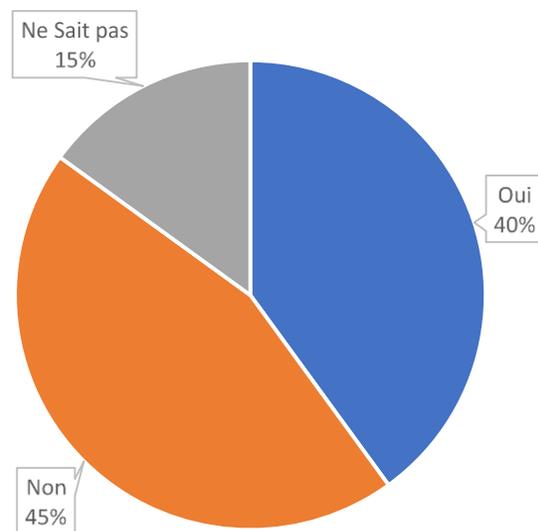




---

### 3) Existe-t-il un plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans votre structure ?

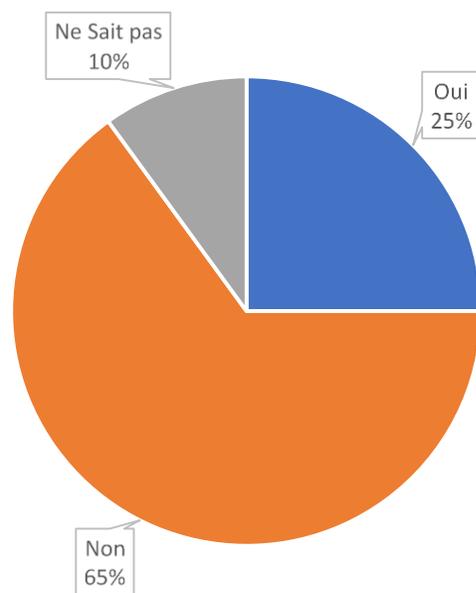
---





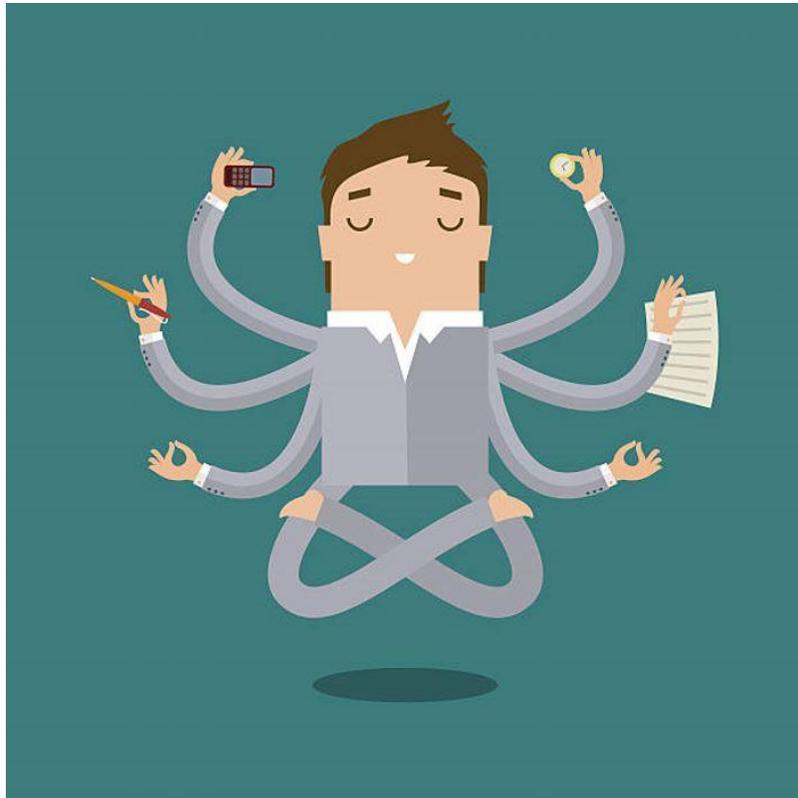
---

**4) Un comité de pilotage est-il mis en place pour suivre cette politique handicap/emploi ?**



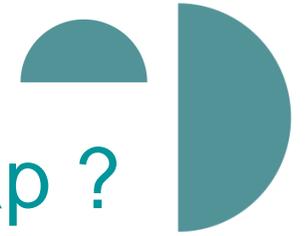
# Le rôle du référent/correspondant handicap

---



Super héros ou chef d'orchestre ?

# Quelles sont les missions du correspondant handicap ?



1 volontaire...





# Les missions d'un correspondant handicap

---

## 1) Appuyer la mise en place d'un pilotage du dossier « handicap et emploi »

- Animation d'un réseau d'acteurs internes via un COPIL (RH, achats, communication, prévention des risques, médecine du travail...).
- Conception et animation d'outils de gestion (prévisionnel DOETH, référentiels emplois et conditions d'aptitudes, outils de reporting...).
- Définition de processus / procédures (recrutement, achats/ appels d'offre, traitement des inaptitudes / incapacités, maintien dans l'emploi...).
- Réalisation d'actions de benchmarking auprès d'employeurs extérieurs.





---

## 2) Favoriser le recrutement de profils travailleurs handicapés :

- Définir les profils et conditions d'aptitudes à l'exercice du poste avec l'encadrement dès l'identification d'un besoin de recrutement (tout type de contrat confondu).
- Favoriser le lien / partenariat entre le service recrutement et les partenaires externes (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Ecoles, centres de formation...) depuis la transmission de l'offre jusqu'aux retours suite aux entretiens.
- Accompagner, si nécessaire, l'intégration des travailleurs handicapés dans leur prise de fonction.



---

### **3) Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :**

- Apporter un rôle de conseil et de suivi vis-à-vis des personnels en difficultés dans leur poste de travail (orientation vers des acteurs spécialisés ou des procédures administratives RQTH, recherche de solution...).
- Apporter un rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement qui aurait des personnes en difficultés dans l'équipe.
- Rechercher des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec le poste de travail (modification d'organisation, de poste de travail, dispositif spécifique...).
- Assurer la relation avec les partenaires externes du maintien dans l'emploi (Cap emploi...).
- Se positionner en tant qu'avis consultatif dans le traitement des inaptitudes et incapacités.



---

#### **4) Favoriser le recours à la sous traitance du milieu protégé (EA/ESAT) :**

- Participer à l'identification des prestations / marchés qui pourraient être confiées aux EA/ESAT.
- Favoriser le lien entre les prestataires EA/ESAT et le service achat.
- Sensibiliser et conseiller les services commanditaires à l'offre du milieu protégé.
- Intégrer les Schémas de Promotion des Achats publics Socialement et Ecologiquement Responsables (SPASER) : ce schéma est obligatoire pour certains acheteurs dont les collectivités territoriales et certains établissements publics nationaux dont le statut est fixé par la loi, lorsque le montant total annuel des dépenses achats est supérieur à 50 millions d'euros HT.



---

## **5) Communiquer sur le handicap auprès des acteurs internes de l'entreprise :**

- Appuyer la mise en œuvre d'actions de communication portant sur le handicap.
- Sensibiliser / former les agents et l'encadrement à la question du handicap.
- Se positionner comme l'interlocuteur référent pour toute question relative au handicap.
- Participer à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, au duoday, à Handicity...





---

## **6) Communiquer et représenter l'employeur vis-à-vis des acteurs externes qui oeuvrent sur le thème du handicap :**

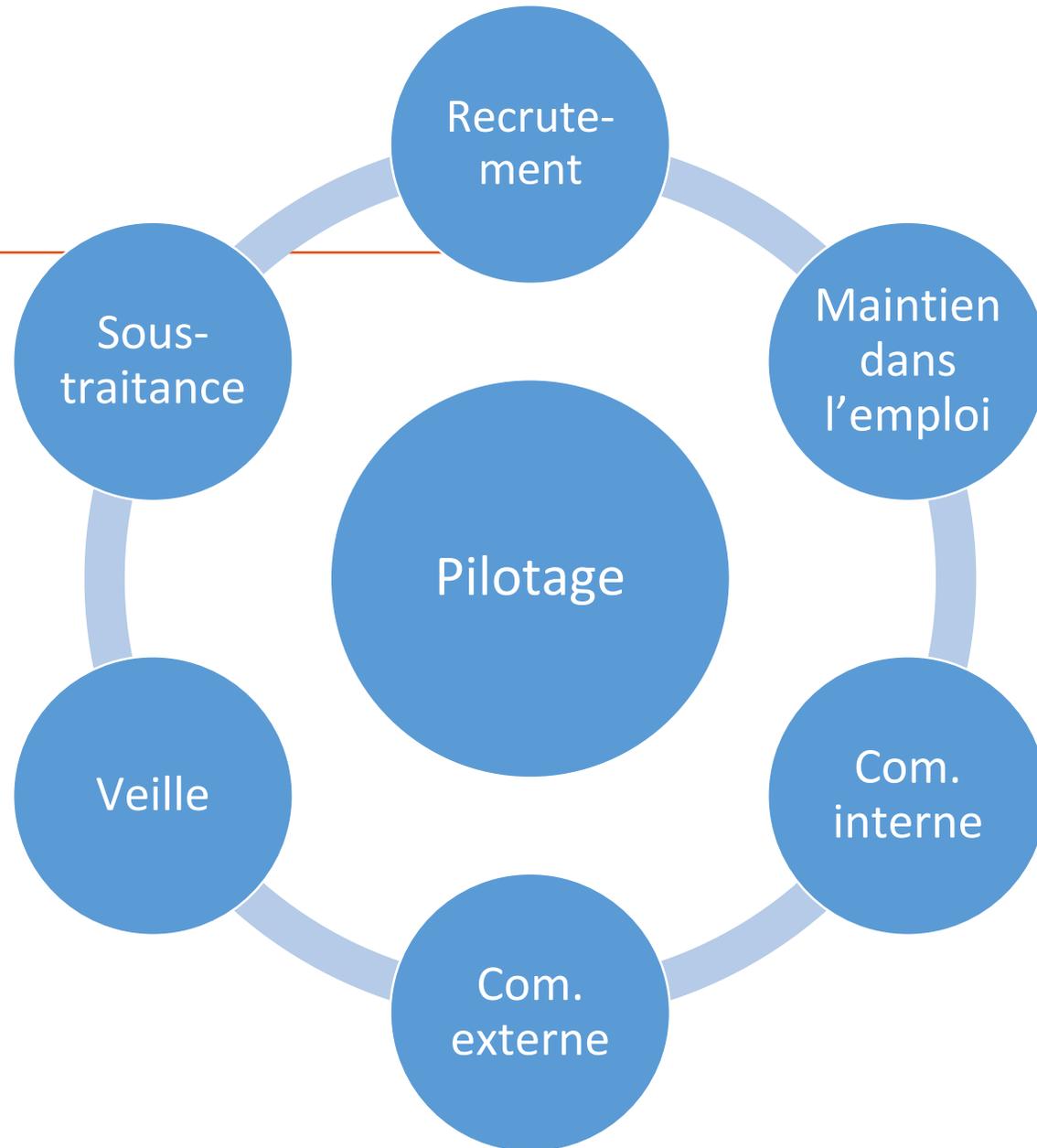
- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Cap emploi, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

## **7) Assurer une veille documentaire et juridique**

- Consultation régulière des sites références (FIPHFP, Handi Pacte, Secrétariat d'Etat).
- Abonnement newsletters.



# En résumé...



# Les questions à se poser...

---



- Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans ma structure ?
- Combien de temps passé sur cette fonction ?
- Y-a-t-il eu un diagnostic/état des lieux de réalisé ?
- Existe-t-il une politique handicap écrite, structurée, financée ?
- Un pilotage est-il assuré pour cette politique handicap ?
- Quel service porte la politique handicap ?
- Autres interrogations ???

## 2) La construction d'une politique handicap et emploi

---



Pourquoi mettre en œuvre une politique Handicap et Emploi ?

1 volontaire...





# Une politique handicap et emploi pour...

---

L'intégration et l'apport positif de la diversité

La dimension citoyenne de l'employeur public (politique RSE)

La résolution de problématiques émergentes (maintien dans l'emploi et reclassement professionnel)

L'optimisation de la contribution financière au bénéfice des travailleurs handicapés

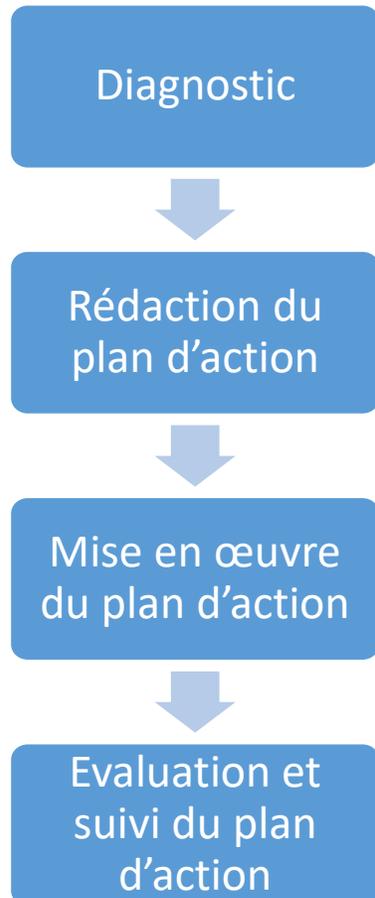
L'apport de structures spécialisées (Cap Emploi, Esat, Entreprises Adaptées, Agefiph, FIPHFP...)

**Insertion  
professionnelle**  
**Accompagnement**  
**Maintien dans l'emploi**  
**Handicap**  
**Fonction publique**



# Les étapes clés

---



## Zoom diagnostic

- ▶ Etat des lieux quantitatif : situation de l'employeur par rapport à l'obligation d'emploi et de cerner le profil des agents handicapés (pyramide des âges, les types de postes occupés, l'ancienneté etc...).
- ▶ Etat des lieux qualitatif : questionnaires et entretiens avec les différentes directions de l'employeur (historique de l'employeur par rapport à la prise en compte du handicap).
- ▶ Préconisation d'un programme d'actions fixant des objectifs, des moyens et des échéances.



# Outil d'auto diagnostic n°1

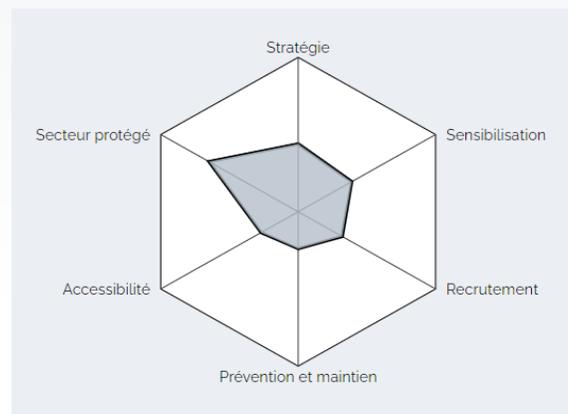
<p><b>GUIDE D'UTILISATION</b></p>	<p>Comment utiliser cet outil ? Cet outil compte différentes parties :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Un <b>guide et sommaire explicatif et interactif</b> permettant de se rendre directement aux onglets voulus</li> <li>- Les <b>questions</b> liées à l'auto-diagnostic réparties par axe, dans 7 onglets différents (de 1 à 7) - 52 indicateurs en tout</li> <li>- L'analyse des <b>résultats</b></li> <li>- Les <b>pistes d'action</b> pour progresser</li> </ul> <p>Nous vous invitons à consulter et <b>répondre, de la façon la plus honnête possible, aux questions formulées par axe</b> dans les onglets de couleurs. N'hésitez pas à <b>travailler en collaboration et d'échanger avec les différents services RH</b> et à cibler le ou les axes qui vous intéressent en fonction du temps que vous avez.</p> <p>Pour chaque question, <b>4 réponses vous sont proposées (dans les cases grises à remplir)</b>, dans une logique de graduation, afin de vous permettre de vous positionner selon les actions menées au sein de votre structure. Les réponses de niveau 1 correspondent au plus bas niveau (action non réalisée ou de manière très aléatoire) et les réponses de niveau 4 correspondent au niveau le plus avancé (action formalisée, tracée, améliorée). Chaque question s'est vu attribuée un <b>coefficient d'importance</b> afin de pouvoir identifier plus facilement les axes de travail prioritaires et les actions majeures à mettre en place.</p> <p>Nous rappelons qu'il s'agit d'un <b>outil d'aide et de sensibilisation</b>, via une démarche d'auto-diagnostic, qui vise à vous permettre <b>d'identifier vos axes de progression</b>. Les réponses sont fondées sur du <b>déclaratif</b>. Cet outil de travail et de réflexion vous permettra d'avancer sur le sujet de la non-discrimination et sur la mise en place d'une politique handicap. Il ne s'agit pas d'une certification.</p> <p>Vous pourrez ensuite <b>consulter directement les résultats</b> dans l'onglet "8 - Analyse des résultats". Enfin, des fiches vous proposent des réflexions et des informations pouvant servir de base à la construction de votre propre plan d'actions.</p>		
<p><b>SOMMAIRE</b></p>	<p><a href="#">Sensibilisation - engagement</a></p>	<p>Onglet 1</p>	<p>10 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Recrutement</a></p>	<p>Onglet 2</p>	<p>7 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Titularisation - Intégration</a></p>	<p>Onglet 3</p>	<p>6 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Evaluation - Rémunération</a></p>	<p>Onglet 4</p>	<p>7 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Evolution professionnelle</a></p>	<p>Onglet 5</p>	<p>9 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Formation</a></p>	<p>Onglet 6</p>	<p>7 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Maintien dans l'emploi</a></p>	<p>Onglet 7</p>	<p>6 indicateurs</p>
	<p><a href="#">Analyse des Résultats</a></p>	<p>Onglet 8</p>	<p>Total = 52 indicateurs</p>

# Outil d'auto diagnostic n°2



MON PARCOURS  
HANDICAP  
.gouv.fr

## Bilan de votre autodiagnostic



### Vos points forts

Secteur protégé et entreprises adaptées

Stratégie

Sensibilisation

### Vos points d'amélioration

Prévention et maintien

Accessibilité

Recrutement

6 axes et 26 questions

<https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/services/autodiag/#/home>



# Zoom sur le plan de com.

---



Créer un groupe de travail associant différentes composantes de l'employeur pour...

1. Analyser la situation actuelle sur la communication concernant le handicap (quelles sont les actions de communication réalisées au cours des 3 dernières années sur le handicap ?).
2. Définir les buts et objectifs de communication (quel sont les messages que l'on souhaite faire passer ? : meilleure connaissance des handicaps, les aides du FIPHFP, la démarche de RQTH, les outils du maintien dans l'emploi, la convention de l'employeur...).
3. Identifiez votre audience et segmentez-la en conséquence (quels sont les cibles de ma communication ? : l'encadrement, tous les agents, le comité de direction, les IRP...).
4. Précisez votre stratégie et canaux de communication (quels sont les outils ? : flyer, journal interne, vidéo, information collective, duoday...).
5. Créer un calendrier de communication interne.
6. Déterminer les principaux indicateurs de performance pour suivre les résultats.

# Quelques exemples

---

- ▶ Plaquette de présentation de la politique handicap (convention FIPHFP)
- ▶ Flyer sur la RQTH
- ▶ Logo spécifique Handicap et Emploi
- ▶ Diffusion de la capsule RQTH de l'ANFH
- ▶ Participation Duo Day / Duo Coac'H
- ▶ Rédaction d'articles intranet
- ▶ Expo Photo
- ▶ Info collective
- ▶ Participation à la SEEPH
- ▶ Visite d'Esat
- ▶ Stand restaurant administratif
- ▶ Journal Handicap et Emploi
- ▶ Hackathon handicap
- ▶ Espace game
- ▶ Réalité virtuelle...



# Rappel démarche de conventionnement avec le FIPHFP



**Jacques de PESQUIDOUX**

Directeur Territorial Handicap

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique



Direction Régionale Normandie

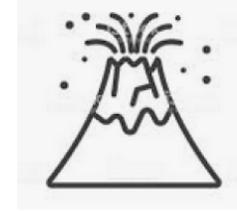
[jacques.depesquidoux@caissedesdepots.fr](mailto:jacques.depesquidoux@caissedesdepots.fr)

Tél. : 02 31 39 43 11 - Portable : 06 86 40 86 86

15 Bd Bertrand- 14053 CAEN cedex 4



# Chronique



## Chronique d'une réussite...

## ou d'un désastre annoncé

Les **directions** sont correctement associées et **impliquées** : une volonté politique enclenchée.

La commande publique et la communication bloquent.

Des acteurs clefs formés sur le sujet du handicap au travail et sur le principe de compensation : DRH, Chargé-e de recrutement, Responsable formation, prévention.

Seul le référent handicap a été formé.

Les **subventions** versées par le FIPHFP sont bien mis à la disposition de la politique handicap.

Les subventions versées ne sont pas restituées par les finances.

Présence d'un **médecin de prévention/du travail** impliqué

Pas de médecin de prévention/ du travail

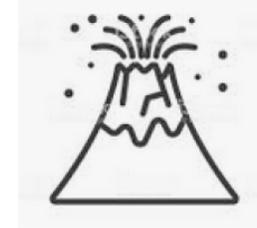
Une politique handicap qui repose sur ses « deux jambes » : **recrutement et maintien dans l'emploi**

Un déséquilibre fort entre les deux axes de la politique handicap...

Le **recrutement** de personnes en situation de handicap est basée sur les **besoins de l'employeur et les compétences des TH.**

Le recrutement est lié aux relations entre l'employeur et le TH ou sa famille

# Chronique



## Chronique d'une réussite...

Le **temps** que consacre l'employeur à la convention est bien calibré par rapport au nombre d'agents.

Le **référént handicap est formé** sur le handicap au travail et la méthode **projet**.

Le **référént handicap** est directement rattaché au DRH (DGA ressources).

Des **procédures claires, écrites et une comitologie** sont mises en place en matière de recrutement et maintien dans l'emploi.

La **culture handicap se diffuse** dans l'ensemble de la structure.

## ou d'un désastre annoncé.

Le référént handicap est en même temps chargé de l'action sociale, des élections professionnelles, de la prévention incendie et de la qualité.

Le référént handicap est n-4 par rapport au DRH et le voit entre deux portes une fois par an... voire il n'y en a pas.

La convention permet simplement de mobiliser plus facilement et en plus grande quantité les aides du FIPHFP.

Elle ne concerne que le référént handicap et le DRH

# Chronique



## En cas de réussite

Les bénéfices de la convention sont **réels et observables** (rapport temps passé/subvention mobilisée).

Les agents en situation de handicap ont une **perception améliorée de leur employeur**.

**La convention est renouvelée, la politique handicap s'ancre dans les mentalités.**

## L'entre deux...

Démarrage prometteur et un coup d'arrêt suite au départ du référent handicap / DRH / changement politique

## En cas de désastre...

**En cas de désastre**, les montants mobilisés sont faibles, des acomptes versés doivent le cas échéant être remboursés, la complexité de la politique handicap et des procédures du FIPHFP sont dénoncées → la convention n'est pas renouvelée → retour à l'état antérieur de la convention → risque sur l'image de l'employeur.



## 2 livres

---



### Professionaliser le référent handicap

Connaissances, compétences,  
savoir-être et savoir-faire

Karine GROS

EL EDITIONS  
LEGISLATIVES

esf  
EDUCATION  
SUPERIEURE  
FRANCE



### 100 questions-réponses pour l'emploi des personnes handicapées

Karine GROS

EL EDITIONS  
LEGISLATIVES

esf  
EDUCATION  
SUPERIEURE  
FRANCE



# Une application, deux formations et un baromètre

- Le référent handicap

<https://lereferenthandicap.fr/>

- Diplôme universitaire référent(e) handicap secteur privé, fonctions publiques, secteur associatif

Université Paris Est Créteil

<https://www.u-pec.fr/fr/formation/formation-continue-et-vae/du-referent-e-handicap-secteur-prive-fonctions-publiques-secteur-associatif>

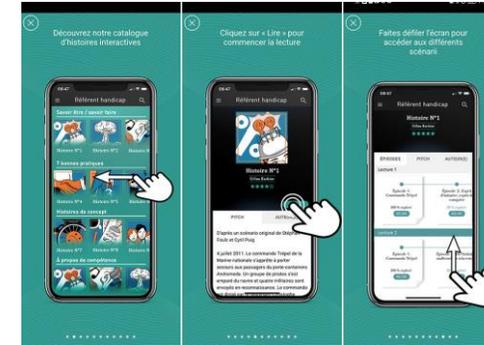
- Chargé.e de projets Handicap, Travail et Inclusion

Le Collège Coopératif en Bretagne (CCB)

<https://www.ccb-formation.fr/formation/certification-professionnelle-de-charge-e-de-projets-handicap-travail-et-inclusion/>

- Lancement officiel du Baromètre nationale Emploi & Handicap

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Lancement-officiel-du-Barometre-nationale-Emploi-Handicap>



# Baromètre Emploi et Handicap

---



  
**GOUVERNEMENT**  
*Justice  
Égalité  
Territoires*



## **BAROMÈTRE EMPLOI & HANDICAP**



**S'ENGAGER, LE FAIRE SAVOIR ET LIBÉRER LA PAROLE  
SUR LE HANDICAP AU TRAVAIL**

10 mars 2022



# Quelques outils



Quelles sont les missions d'un CH (Correspondant Handicap) dans la Fonction Publique ?

Les attributions d'un correspondant handicap au sein de la Fonction Publique sont diverses et variées, vous trouverez, ci-après, une liste non exhaustive des différentes missions.

Le Correspondant Handicap garantit la mise en œuvre de la politique de l'employeur en faveur des travailleurs handicapés tant vis-à-vis des acteurs externes que vis-à-vis des collaborateurs de l'employeur.

## 1) Appuyer la mise en place d'un pilote du dossier « handicap et emploi » :

- Animation d'un réseau d'acteurs internes via un COPIL (RH, achats, prévention des risques, médecine du travail...).
- Conception et animation d'outils de gestion (prévisionnel DOETH, référentiels emplois et conditions d'aptitudes, outils de reporting...).
- Définition de processus / procédures (recrutement, achats/ appels d'offre, traitement des inaptitudes / incapacités, maintien dans l'emploi...).
- Réalisation d'actions de benchmarking auprès d'employeurs extérieurs.

## 2) Favoriser le recrutement de profils travailleurs handicapés :

- Définir les profils et conditions d'aptitudes à l'exercice du poste avec l'encadrement dès l'identification d'un besoin de recrutement (tout type de contrat confondu).
- Favoriser le lien / partenariat entre le service recrutement et les partenaires externes (Cap Emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, Ecoles, centres de formation...) depuis la transmission de l'offre jusqu'aux retours suite aux entretiens.
- Accompagner l'intégration des travailleurs handicapés dans leur prise de fonction.

## 3) Favoriser le suivi et le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap :

- Apporter un rôle de conseil et de suivi vis-à-vis des personnels en difficultés dans leur poste de travail (orientation vers des acteurs spécialisés ou des procédures administratives RQTH, recherche de solution...).
- Apporter un rôle de conseil vis-à-vis de l'encadrement qui aurait des personnes en difficultés dans l'équipe.
- Rechercher des solutions opérationnelles pour traiter des difficultés en lien avec le poste de travail (modification d'organisation, de poste de travail, dispositif spécifique...).
- Assurer la relation avec les partenaires externes du maintien dans l'emploi (Cap emploi...).
- Se positionner en tant qu'avis consultatif dans le traitement des inaptitudes et incapacités.



Cette liste recense des sites web concernant l'emploi des travailleurs handicapés

## Généralistes et institutionnels

- <http://www.fiphfp.fr/>
- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/>
- <https://handicap.gouv.fr/>
- <https://www.cnsa.fr/>
- <https://www.agefiph.fr/>
- <https://www.activateurdeprogres.fr/>
- <http://www.capemploi.net/accueil/>
- <https://www.prith-normandie.fr/>
- <https://www.handipole.org/>
- <http://www.handiplace.org/>
- <https://www.ladapt.net/>
- <http://guideneret.com/>
- <http://officiel-handicap.fr/>
- <https://www.cheops-ops.org/>
- <https://andi.beta.gouv.fr/>



Bardou Daniel | Coordinateur Handi Pacta Normandie  
06 09 43 29 80 - daniel.bardou@wanadoo.fr

