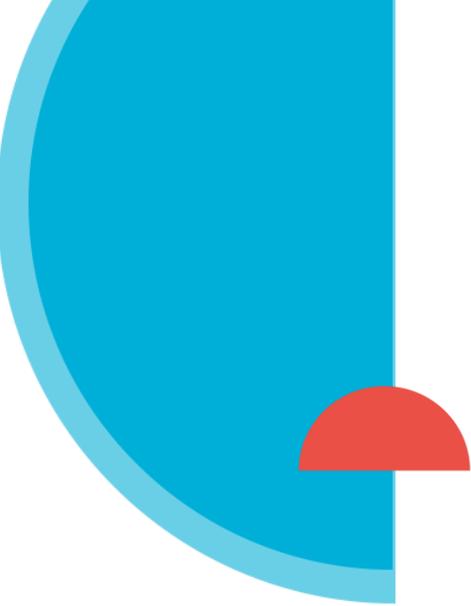
A decorative graphic on the left side of the slide consists of a large blue semi-circle at the bottom, a smaller teal semi-circle above it, and a teal semi-circle to the right of the blue one.

Formation correspondants handicap

30 novembre 2023 (après-midi)

Handi Pacte Normandie



Sommaire

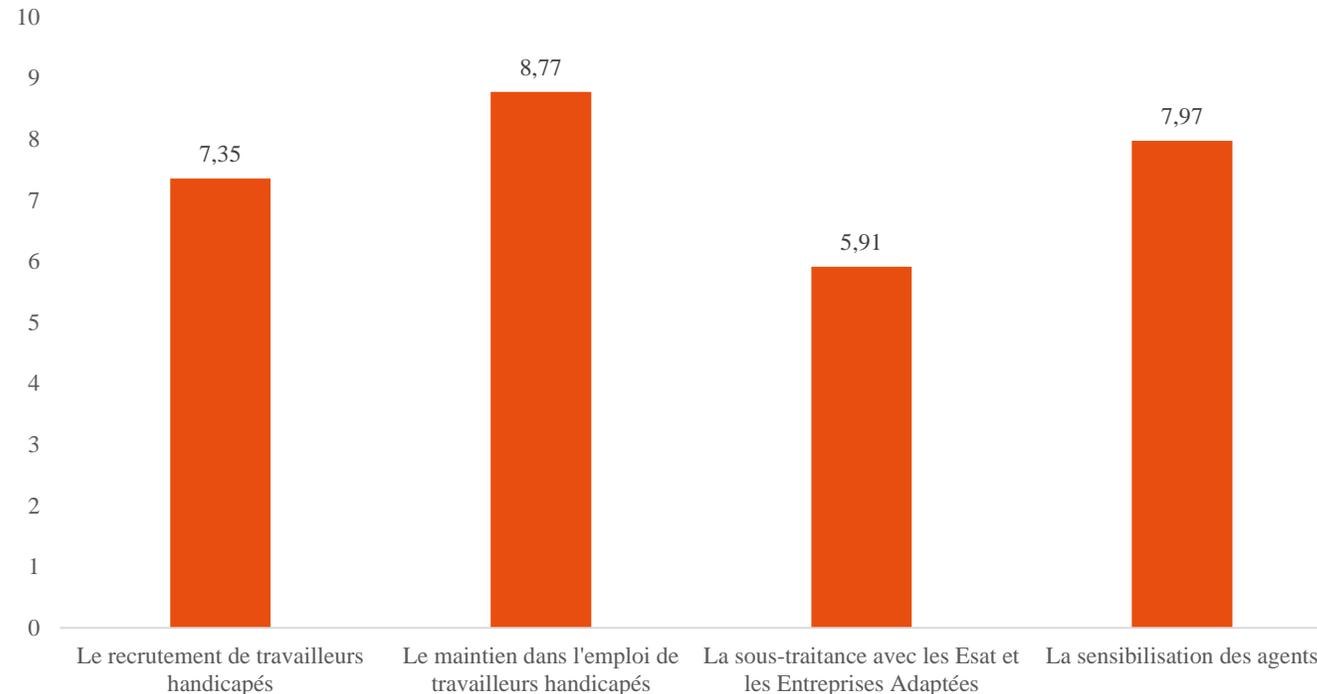
- 1) Le rôle et les missions de référent/correspondant handicap et emploi
- 2) La construction d'une politique handicap et emploi

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

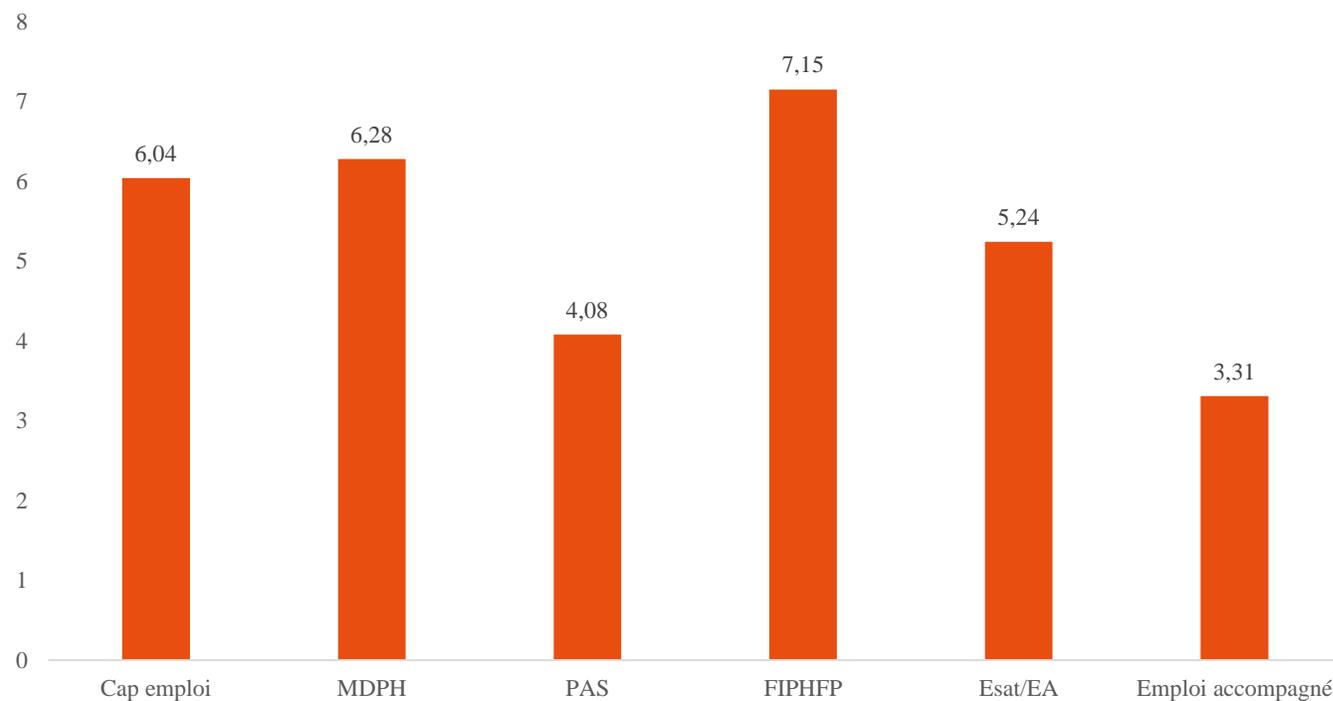


Résultats enquête flash (juin 2021)

- ▶ 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 :

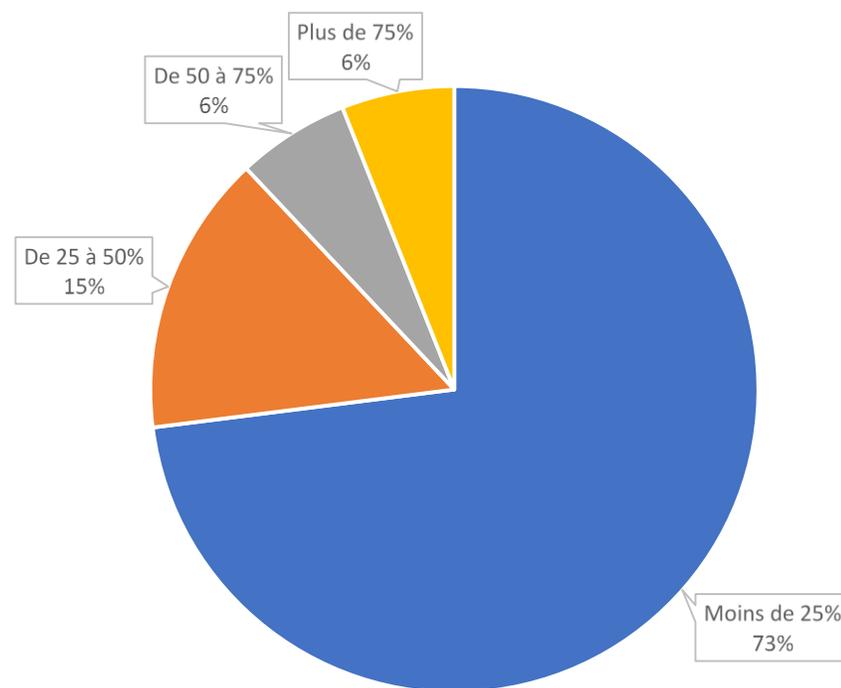
- 28 FPE = 44%
- 22 FPH = 53%
- 30 FPT = 43%

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



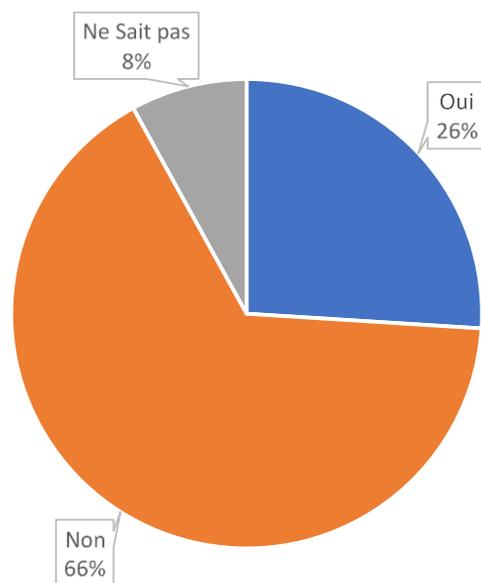


1) Combien de temps passez-vous sur la fonction de référent handicap ?



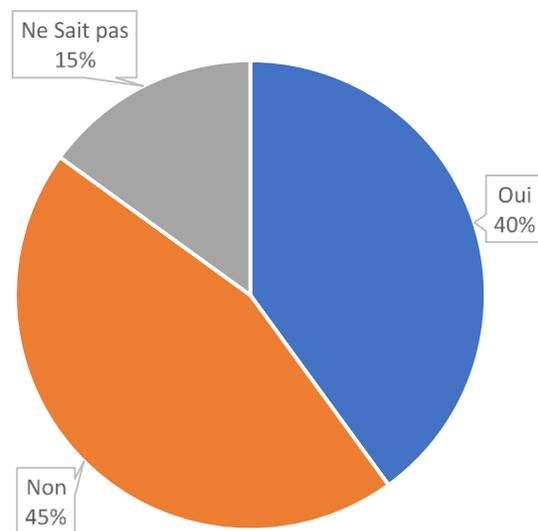


2) Existe-t-il une fiche de poste du référent handicap dans votre structure ?



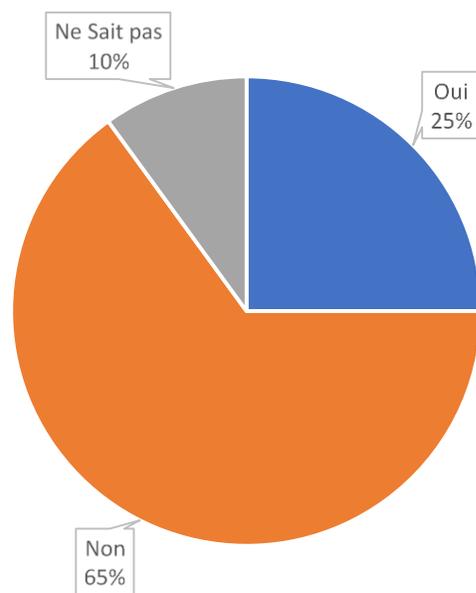


3) Existe-t-il un plan d'action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés dans votre structure ?

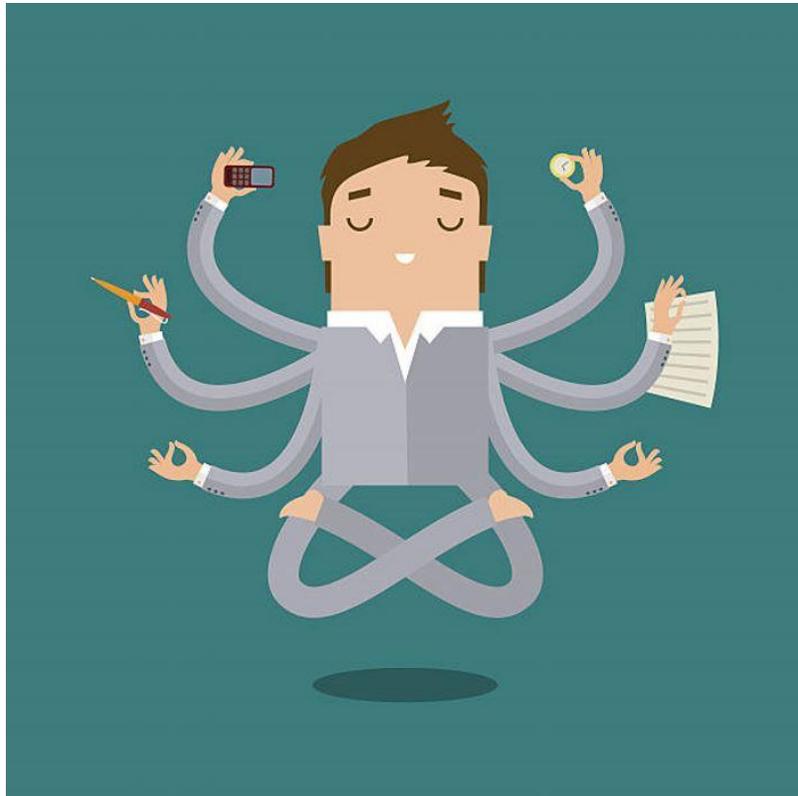




4) Un comité de pilotage est-il mis en place pour suivre cette politique handicap/emploi ?

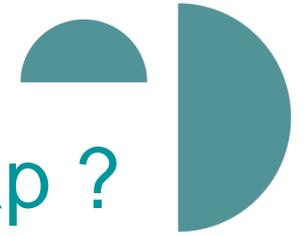


Le rôle du référent/correspondant handicap



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.



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 :

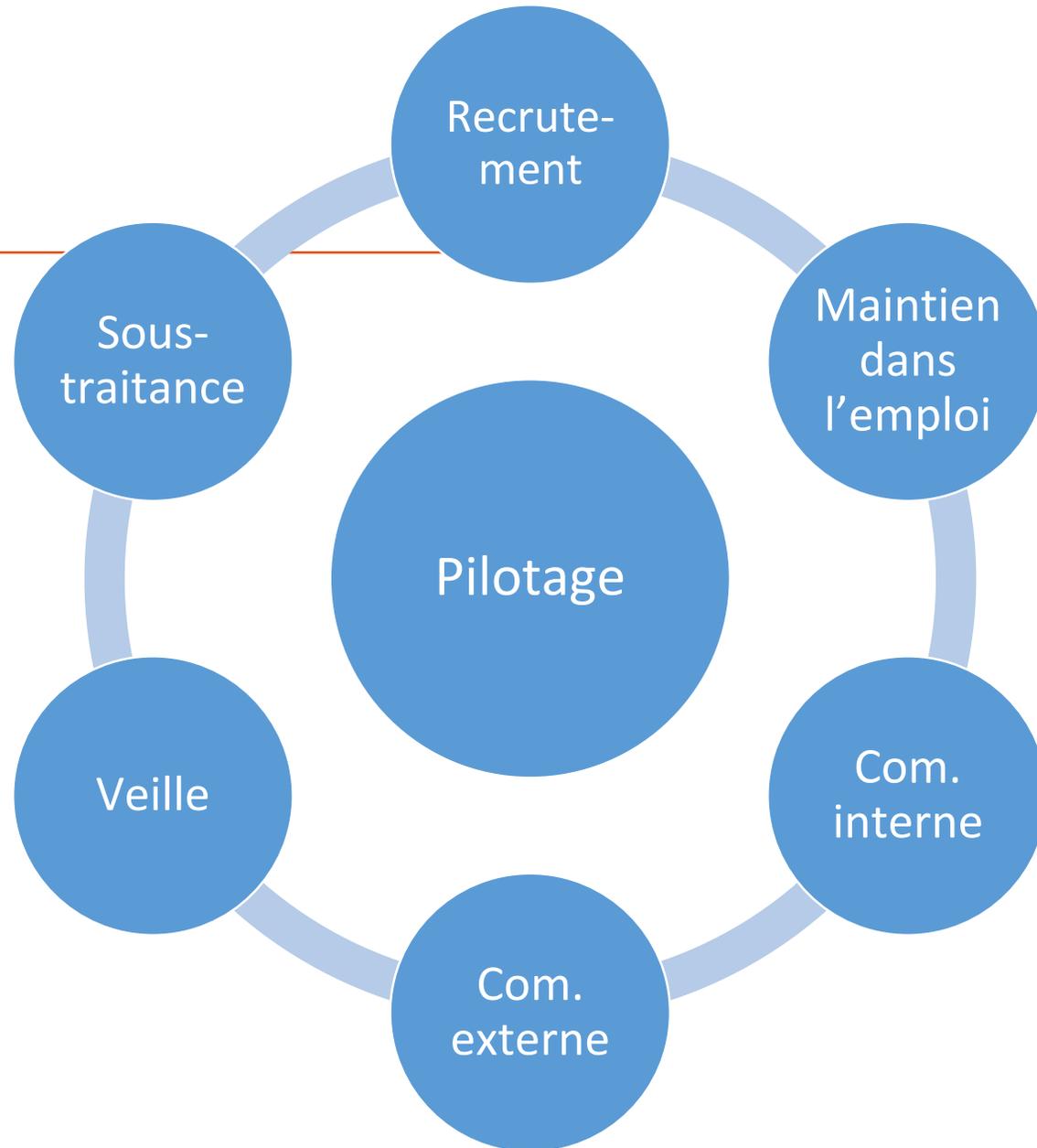
- Assurer la relation avec les partenaires institutionnels (FIPHFP, MDPH, Cap emploi, Handi Pacte...).
- Participer aux salons ou événements en lien avec le handicap et assurer la promotion de la démarche et de l'employeur vis-à-vis des partenaires et des participants.

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 ?

Quels sont les indicateurs d'une politique Handicap et Emploi réussie ?

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)

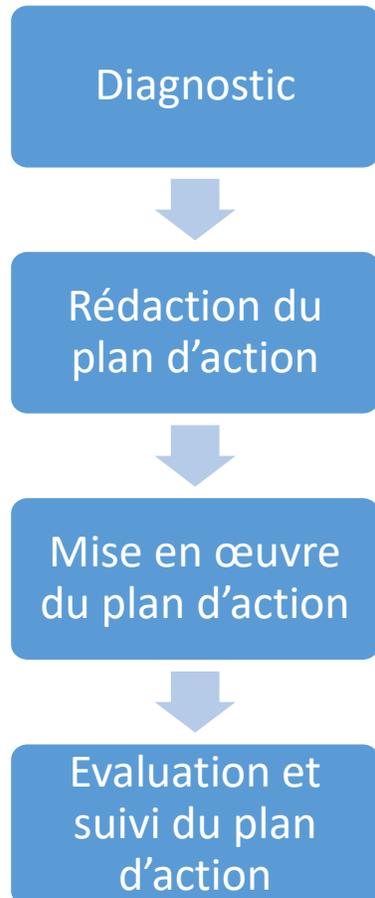
L'optimisation de la contribution financière au bénéfice des travailleurs handicapés

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

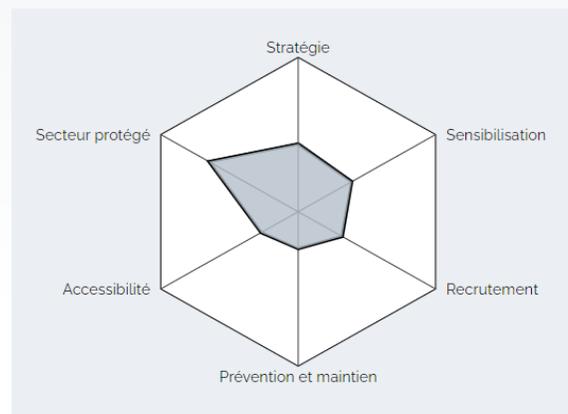
- ▶ Etat des lieux quantitatif : situation de l'employeur par rapport à l'obligation d'emploi et de cerner le profil des agents handicapés (pyramide des âges, les types de postes occupés, l'ancienneté etc...).
- ▶ Etat des lieux qualitatif : questionnaires et entretiens avec les différentes directions 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



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 communication

- Pourquoi communiquer sur le handicap au travail :
 - Pour informer les agents de la politique de l'employeur public et de l'engagement de la direction
 - Pour mieux connaître les différentes formes de handicap
 - Pour mieux appréhender la RQTH
 - Pour actualiser régulièrement les connaissances des agents notamment sous les aspects juridiques et statutaires (PPR, formation pendant l'arrêt, loi transformation de la fonction publique...)
 - Pour évaluer l'engagement des agents
 - Pour mobiliser l'ensemble des acteurs en interne (direction, syndicats, médecins du travail, préventeurs, assistants sociaux, services RH, achats...)
 - Pour mieux connaître les structures spécialisées
 - Pour faire connaître le référent handicap
 - Pour suivre l'évolution de la politique handicap de l'employeur

Plan de communication en 5 questions



Quelles cibles ?

Quels messages ?

Quels outils ?

Quelle durée ?

Quel budget ?



Rappel des financements du FIPHFP

J. Les aides pour sensibiliser, former et communiquer sur le handicap (page 132 du catalogue)

Aide 27. Communication, information et sensibilisation des collaborateurs

Le FIPHFP finance les dépenses de communication, d'information et de sensibilisation collectives des collaborateurs en lien avec des actions favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Employeur non conventionné

Effectif inférieur à 350 : plafond annuel 2 000 €

Effectif compris entre 350 et 9 999 : plafond annuel 10 000 €

Effectif compris entre 10 000 et 49 999 : plafond annuel 15 000 €

Effectif supérieur à 49 999 : 20 000 €

Employeur conventionné

Primo convention : 5 % du montant de la convention

Renouvellement convention : 2 % du montant de la convention





Aide 28. Formation des acteurs internes de la politique handicap

Le FIPHFP prend en charge la formation individuelle spécifique au handicap, qu'elle soit diplômante, qualifiante ou continue, des acteurs internes en relation avec des agents en situation de handicap.

Le montant maximum est de 10 000 euros par année de formation pour une durée maximale de 3 ans.

Exemple d'un plan de communication Handicap et Emploi



Dates	Actions
Décembre	Définition et validation du plan de communication annuel (groupe de travail associant la DG, la DRH, la Dir Com, le correspondant handicap...)
Janvier	Réalisation d'une plaquette de présentation de la politique handicap de l'employeur public et diffusion en interne
Février	Réalisation d'une plaquette de présentation de la RQTH et diffusion en interne
Mars	Un module de sensibilisation d'une demi-journée pour le service RH
Avril	2 webinaires Handicap et Emploi à destination de l'encadrement (1h30)
Mai	Réalisation d'une plaquette de présentation des différents handicaps
Juin	Expo photo
Septembre	1 webinaire Handicap et Emploi à destination des partenaires sociaux (1h30)
Octobre	1 webinaire sur un handicap spécifique à destination de tous les agents (handicap psychique, visuel, auditif...)
Novembre	Participation à la SEEPH : 1 action par jour en partenariat avec des associations spécialisées et duoday le 18 novembre
Décembre	Diffusion du documentaire « We are people »

Exemples...



Plan Handicap et Inclusion 2022-2024



Mission handicap Le handicap à Pôle emploi

La politique d'intégration des personnes handicapées au sein de Pôle emploi est un engagement majeur.

Au-delà d'une attente de norme quantitative sur le nombre de personnes handicapées, il s'agit pour Pôle emploi de s'inscrire dans une dynamique citoyenne, de politique d'égalité des chances assumée, de partage des différences.

Quelle est la politique handicap de Pôle emploi ?
Quels sont les acteurs en région ?
De quels aménagements puis-je bénéficier ? Suivez le guide.



Invitation

Christophe BOUILLON
Maire

Martine CATTEAU
Adjointe au Maire en charge du logement et du handicap

ont le plaisir de vous convier
à la signature de la charte Ville Handicap

Mardi 20 septembre 2022 à 11h

Salle des mariages
(Hôtel de Ville - Place de la Libération)

www.ville-barentin.fr



NOM : Prénom :

assistera n'assistera pas
à la signature de la charte Ville Handicap le mardi 20 septembre

Réponse souhaitée avant le 6 septembre 2022
par courrier ou par mail : d.lienafa@ville-barentin.fr

Quels sont les grands types de handicap ?



Handicap moteur : lésion de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes...).



Handicap suite à une maladie invalidante : diabète, sida, cancer, hyperthyroïdie, mucoviscidose...
Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, génétiques peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.



Handicap visuel : amblyopie, cécité, altération des couleurs ou du champ visuel...
Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.



Handicap auditif : surdité légère ou profonde.
La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.



Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à parler.

Handicap psychique : dépression chronique, troubles obsessionnels compulsifs, phobies, troubles addictifs...
Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres.

Néanmoins on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites courantes et habituelles.



Handicap intellectuel :
C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.

Divers... D'autres situations peuvent faire l'objet d'une reconnaissance de handicap : brûlures faciales, personne de petite taille, allergies...

Contacts

Standard Cherbourg
02 33 20 70 00

Standard Valognes
02 33 95 70 00

Service de Santé
au Travail :

Secrétariat
secretariat.santetravail@ch-cotentin.fr

Médecin du Travail
Mme le Dr BLANC

Infirmières
Mme BELLIN
Mme LÉNÉSLEY
Mme LÉFORESTIER

Psychologue
Mme MALARDE

Assistante
sociale du
personnel
Mme LÉFORESTIER

Directeur Ressources
Humaines
M. CORGET

Coordinatrice
Handicap
Mme DUPONT

Référente
Handicap
Mme CARREGALO

Secrétariat
DRH
secretariat.drh@ch-cotentin.fr

Psychologue
Mme MALARDE

Assistante
sociale du
personnel
Mme LÉFORESTIER

Directeur Ressources
Humaines
M. CORGET

Correspondante
Direction des Soins
Mme LEPARQUOIS

Correspondant
Direction Logistique
M. FESSENMEYER

Correspondantes
Directions
Administratives
Mme MAZE
Mme LECOEUR

Directeur Ressources
Humaines
M. CORGET

GLOSSAIRE

FIPHFP : Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

AGERPH : Association de Gestion du Fonds pour l'insertion Professionnelle des personnes handicapées (secteur privé)

MDA : Maison Départementale de l'Autonomie
Tél : 02 33 77 72 80

CDAPH : Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

BOE : Bénéficiaire de l'obligation d'Emploi

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

ESAT : Etablissement et Services d'Aide par le Travail (ex-CAT)

EA : Entreprise Adaptée (ex-Atelier Protégé)

CAP EMPLOI : service public de l'emploi des travailleurs handicapés (pour les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés)

SAMETH : Service d'Appui ou Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (pour les agents retraités)

SIADV : Service Inter-régional d'Aide aux déficients visuels

Centre Hospitalier Public du Cotentin

Document imprimé par l'Entreprise Adaptée ACTP

Logo FIPHFP

Logo Centre Hospitalier Public du Cotentin

Logo SAMETH

Logo SIADV

Logo EA

Logo BOE

Logo RQTH

Logo MDA

Centre Hospitalier Public du Cotentin

Parce que le handicap est multiple...

HANDICAP & EMPLOI

le CHPC s'engage !

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Article 2 de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

... chaque situation est unique //



Les différents handicaps

Quels sont les grands types de handicap ?



Handicap moteur arthrose, lombalgie, hernie discale, amputation...

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes...).



Handicap suite à une maladie invalidante diabète, sida, cancer, hyperthyroïdie, mucoviscidose...

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, génétiques peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes.

Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.



Handicap auditif surdité légère ou profonde.

La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification.

Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser.



Handicap visuel amblyopie, cécité, altération des couleurs ou du champ visuel...

Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la majorité des cas, les personnes malvoyantes.



Handicap psychique dépression chronique, troubles obsessionnels compulsifs, phobies, troubles addictifs...

Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres.

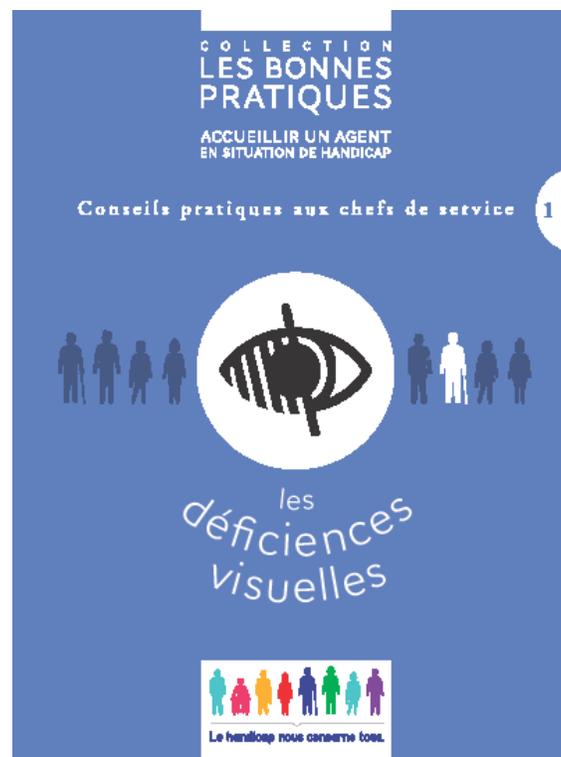
Néanmoins on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.



Handicap intellectuel

C'est une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition.

Divers... D'autres situations peuvent être faire l'objet d'une reconnaissance de handicap : brûlures faciales, personne de petite taille, allergies...





VOUS ÊTES DANS L'UNE DE CES SITUATIONS? DÉCLAREZ-LE AU VERSO DE CE FORMULAIRE

- Ancien militaire titulaire d'une pension d'invalidité
- Agent reconnu travailleur handicapé par la COTOREP ou la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la MDPH
- Victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité au moins égale à 10 %
- Sapeur-pompier volontaire titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- Titulaire d'une carte d'invalidité
- Agent ayant fait l'objet d'une procédure administrative de reclassement
- Titulaire d'une pension d'invalidité avec une capacité de travail réduite des 2/3
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)

VOUS ÊTES ATTEINT D'UN HANDICAP QUE VOUS N'AVEZ JAMAIS FAIT CONNAÎTRE À L'ADMINISTRATION

Vous êtes agent du ministère de l'Intérieur. Vous êtes entré dans l'administration avec un handicap reconnu par la COTOREP ou par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH), ou bien votre handicap est intervenu en cours de carrière. Vous pouvez le déclarer à votre administration et bénéficier des droits ouverts aux agents en situation de handicap.

À QUI PEUT-ON SIGNALER SON HANDICAP ?

- 1 Au médecin de prévention de la direction dans laquelle vous êtes affecté
- 2 À votre supérieur hiérarchique
- 3 Au correspondant handicap de votre service
- 4 Au responsable des ressources humaines de votre service

Il est dans l'intérêt de l'agent de signaler son handicap à l'administration, afin que celle-ci puisse le prendre en compte, et mettre à la disposition de l'agent des moyens spécifiques destinés à le compenser.

OÙ SE RENSEIGNER ?

Site Intranet
<http://actionsociale.mil>

SG/DRH/SDASAP
Bureau des politiques sociales et du handicap
Correspondante handicap nationale
Courriel : handicap@interieur.gouv.fr

DOCUMENT ÉDITÉ PAR

La sous-direction de l'action sociale et de l'accompagnement du personnel (SDASAP)
Bureau des politiques sociales et du handicap
Secrétaire général du ministère de l'Intérieur
Direction des ressources humaines
Immeuble Lumière-Place Beauvau
75800 Paris cedex 08
www.interieur.gouv.fr
Dépliant imprimé à 1000 exemplaires

Design : L'ARTISANAL • Novembre 2015

Ministère de l'Intérieur

Travail et handicap Cap sur les compétences

RECRUTEMENT, INSERTION PROFESSIONNELLE, ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP

LE MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR



Contacts

Cellule handicap et maintien dans l'emploi pour vous accompagner et vous conseiller

Linda FOURNERIE, référente sociale et handicap du personnel
Tél. : 02 31 57 10 90

Quentin MANCEL, ergonome
Tél. : 02 31 57 11 81

Thomas NUGUES, référent mobilité
Tél. : 02 31 57 12 75

Julie SABLEAUX, cheffe du service Santé et Vie au Travail
Tél. : 02 31 57 10 77

Maison départementale des personnes handicapées
du Calvados (MDPH)
17, rue du 11 Novembre, 14000 Caen
Tél. : 02 31 78 91 75

Cellule handicap et maintien dans l'emploi
23-25 Bd Bertrand
Tél. : 02 31 57 10 90



Document communiqué dans le cadre de la loi sur l'accès à l'information publique. Dernière mise à jour : 02/03/2020

BON À SAVOIR

LE HANDICAP NOUS CONCERNE TOUS

«Chaque situation est unique, faisons évoluer notre regard.»



Reconnaissance du handicap

Menez votre carrière dans les meilleures conditions





La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) pour une sécurisation du parcours professionnel



Déficience auditive, maladies chroniques, TMS, polyarthrite, asthme, sclérose en plaque, problèmes de dos, déficience visuelle, diabète, troubles DYS, allergies, fibromalgie, cancer, déficience intellectuelle, déficience motrice, dépression, maladies cardiovasculaires...

COMMENT SOLLICITER LA RQTH ?

Remplir le document de demande unique
avec l'aide de l'un des interlocuteurs cités ci-dessous.

Le déposer à la Maison départementale
des personnes handicapées (MDPH).

La demande de RQTH
est une démarche volontaire et personnelle.

Vous êtes le destinataire de la décision de la CDAPH.
Cette décision administrative ne comporte aucun élément médical,
elle vous est attribuée temporairement ou définitivement.
Il vous appartient d'en demander le renouvellement 6 mois avant
l'échéance et de remettre la décision à votre employeur.



QUI PEUT VOUS AIDER ?

Si vous avez besoin d'aide pour demander ou faire renouveler votre RQTH,
vous pouvez vous adresser :

- à votre médecin traitant
- à votre référent handicap : Marylène Le Boucher - 02 33 05 96 29
marylene.le.boucher@manche.fr
- à votre assistante sociale du personnel : Lydie Roudaut - 02 33 05 97 60
lydie.roudaut@manche.fr
- au médecin du travail - 02 33 77 89 00, pour vous aider à compléter
le formulaire lorsqu'un besoin RQTH est repéré.

Conception et programmation : C2SD - Janvier 2019 [www.manche.fr](#)

ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL

AGENT EN SITUATION DE HANDICAP : ON VOUS ACCOMPAGNE



www.mano.fr



Et si vous déclariez votre handicap ?

Facilitez l'aménagement
de vos conditions de travail.
handicap.agriculture.gouv.fr



**Situation de handicap
Fiez-vous aux compétences !**



**— MON HANDICAP, J'EN AI PARLÉ
ET J'AI BIEN FAIT.**

Marie-Claire assure le secrétariat d'un proviseur de lycée. Elle est malentendante. Grâce à la prise en charge de son appareil auditif par le ministère, cette ancienne directrice d'un centre de formation travaille quotidiennement avec plus de 150 professeurs et de nombreux élèves qui comptent sur elle et son enthousiasme au quotidien.

**LE HANDICAP
TOUS CONCERNÉS**

Postuler au sein du ministère de l'éducation nationale ou déclarer son handicap **en toute confidentialité** sont des démarches simples pour bénéficier de conditions de travail adaptées.
Plus d'informations sur : www.education.gouv.fr/handicap-tous-concernes



Avez-vous déjà essayé de manger de la soupe avec une fourchette ?



Situation de handicap Fiez-vous aux compétences !



GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité



Lucas P.
Responsable de restauration
[Se connecter](#)

LE BON PROFIL, C'EST D'ABORD LA COMPÉTENCE

Ce qui compte avant tout, c'est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non. S'ouvrir à tous les profils, c'est se donner l'opportunité de rencontrer de nouveaux talents.

Retrouvez toutes les informations sur [Handicap.gouv.fr](#)

#LesCompétencesDAbord

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité



Cassandre R.
Assistante de direction
[Se connecter](#)

LE BON PROFIL, C'EST D'ABORD LA COMPÉTENCE

Ce qui compte avant tout, c'est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non. S'ouvrir à tous les profils, c'est se donner l'opportunité de rencontrer de nouveaux talents.

Retrouvez toutes les informations sur [Handicap.gouv.fr](#)

#LesCompétencesDAbord

GOVERNEMENT
Liberté
Égalité
Fraternité



Samia K.
Responsable clientèle
[Se connecter](#)

LE BON PROFIL, C'EST D'ABORD LA COMPÉTENCE

Ce qui compte avant tout, c'est de recruter une personne compétente, investie et déterminée, en situation de handicap ou non. S'ouvrir à tous les profils, c'est se donner l'opportunité de rencontrer de nouveaux talents.

Retrouvez toutes les informations sur [Handicap.gouv.fr](#)

#LesCompétencesDAbord





Pôle emploi Normandie 2021

Jeudi 24 janvier 2019



Exemples...

- Evreux Portes de Normandie : demi-journée pour le service RH
- Centre Hospitalier du Havre : une journée pour les cadres de sante
- Conseil départemental du Calvados : une demi-journée avec du théâtre forum
- CHU de CAEN : 2 heures pour le CHSCT
- DRAC de Normandie : théâtre forum



organisée par la Direction des Ressources Humaines (DRH)
CHUCaen à destination
 du personnel du CHU



Jeudi 8 décembre
 De 11h30 à 14h30 au Self Côte de Nacre

« Pourquoi déclarer sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de son établissement ? »

■ Stands d'information ■ Conseils

avec le service de santé au travail et pathologie professionnelle,
 M. Bardou, coordinateur régional HANDIPACT
 et Mme Furon, consultante en maintien dans l'emploi SAMETH

rejoignez-nous à la sortie du self
 1 quiz complété = 1 cookie + 1 café offert !!!!



réalisation : serv. comm. CHU de Caen - Impression : reprographie - 11/2016



CHUCaen
Quiz

rejoignez-nous à la sortie du self
 1 quiz complété = 1 cookie + 1 café offert !!!!



1. Que signifie FIPHFP ?

- Fond pour l'intégration des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
- Fond d'insertion des Personnes Handicapées de la Fonction Publique
- Fondation des Intérêts pour les Personnes Handicapées de la Fonction Publique

2. Quelle est la proportion de travailleurs handicapés ayant besoin d'aménagement de postes (temps de travail, accessibilité) ?

- 10%
- 20%
- 40%

3. Quel président des Etats-Unis était paralysé des membres inférieurs ?

- Thomas JEFFERSON
- Abraham LINCOLN
- Dwight EISENHOWER
- Franklin Delano ROOSEVELT

4. Quelles sont les natures de déficiences les plus fréquentes ?

- Déficiences sensorielles
- Déficiences motrices
- Déficiences intellectuelles ou psychiques

5. Parmi les fonctions suivantes, lesquelles peuvent bénéficier de la reconnaissance travailleur handicapé ?

- Un infirmier(ière) souffrant de diabète
- Un agent d'accueil ayant un problème de motricité
- Un brancardier présentant des problèmes de vision

6. Vers quel interlocuteur au sein de l'établissement un agent ayant besoin de demander une reconnaissance travailleur handicapé doit-il se diriger ?

- Le cadre du service
- Le service de santé au travail et pathologie professionnelle
- La cellule de reclassement et d'adaptation des postes de travail

réalisation : serv. comm. CHU de Caen - Impression : reprographie - 11/2016





La Commune d'Agneaux,
dans le cadre des événements « Agneaux vers les Jeux »,
aura l'honneur de recevoir,

le JEUDI 13 AVRIL
MARIE-AMÉLIE LE FUR

Athlète paralympique,
Médaille paralympique,
Présidente du comité paralympique et sportif français.



À PARTIR DE 20H30
Salle des fêtes d'Agneaux
Entrée **LIBRE** et **GRATUITE**

CHANGEONS NOTRE REGARD SUR LE HANDICAP...

MARDI 19 SEPTEMBRE

Atelier de sensibilisation au handicap ouvert à tous, agents et élus,
proposé par Martine Catteau, adjointe au maire en charge du logement et du handicap
et Dominik Liénafa, responsable handicap et accessibilité

LES GROS FILMS
AVEC LA PARTICIPATION DE CANAL+
PRÉSENTENT

**WE
ARE
PEOPLE**

UN FILM DE PHILIPPE FONTANA
RACONTÉ PAR MICHAËL JÉRÉMIAZ

PROJECTION DU FILM

**THÉÂTRE
MONDORY 9H**

Durée : 2h (film et débat)



en présence de
Philippe Fontana,
réalisateur
et Michel Pons, Coordinateur
Handicap Normandie

Sur inscription : d.lienafa@ville-barentin.fr

www.ville-barentin.fr
Barentin Cité des Arts



Tout est possible

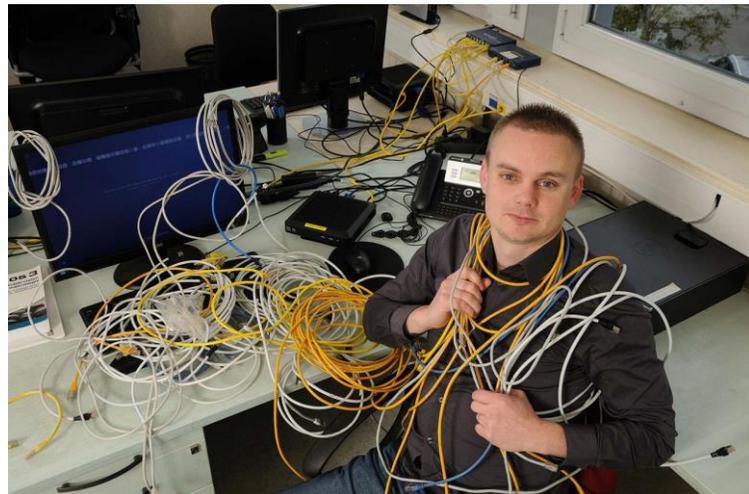


Cap Emploi 61 et le SAMETH 61, en partenariat avec l'AGEFIPH, le FIPHFP et le Conseil départemental de l'Orne ont le plaisir de vous présenter 16 photographies de personnes handicapées en situation de travail, dans l'Orne, prises par David COMMENCHAL.

La loi du 11 Février 2005 pour « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », réaffirme le droit des personnes en situation de handicap à accéder à l'emploi sans discrimination.

Cette exposition photographique nommée « **Tout est possible** » s'inscrit dans cet objectif, et démontre qu'aujourd'hui l'accès et le maintien dans l'emploi sont possibles pour tous. Le handicap ne doit ainsi plus être pensé en termes d'incapacités, mais en termes de **compétences**.





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

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

15 Bd Bertrand- 14053 CAEN cedex 4



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>

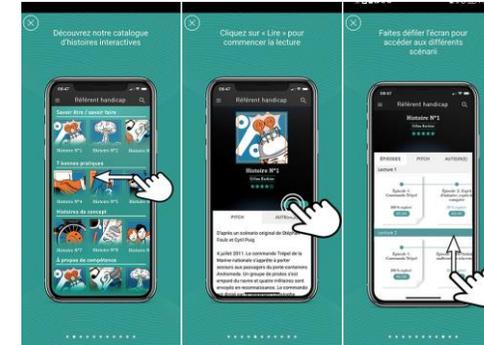
- Chargé.e de projets Handicap, Travail et Inclusion

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

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/barometre-handicap>



Baromètre Emploi et Handicap



 **GOVERNEMENT**
Mission
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

