

# CATALOGUE DES ACTEURS

## LOCAUX



Antilles-Guyane

Décembre 2024





# Introduction

Ce catalogue recense les ressources locales en matière de handicap susceptibles d'être mobilisées par un employeur public dans la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de maintien de travailleurs handicapés.

Il est structuré suivant 6 thèmes :

- Reconnaissance
- Conseil et accompagnement stratégique
- Recrutement
- Maintien dans l'emploi
- Formation
- Expertise complémentaire

Plusieurs intervenants ou dispositifs peuvent être rattachés à plusieurs thèmes différents, ce catalogue n'a donc pas d'ordre de parcours. Vous pouvez accéder à chaque fiche par son lien dans la [table des entrées](#).

Chaque partie décrit les intervenants et les dispositifs propres à chaque problématique et donne accès à leurs coordonnées de contact ainsi qu'à des ressources complémentaires sous forme de documents à télécharger ou par renvoi vers d'autres sites internet.

Il n'a pas été possible de rassembler ici l'intégralité des professionnels en mesure d'intervenir sur le champ du handicap. Si vous ne trouvez pas dans ce catalogue la réponse à vos besoins, n'hésitez pas à contacter la coordination du Handi-Pacte.



# Table des entrées

## Reconnaissance

- [Rôle des acteurs](#)
- [La Maison Départementale des Personnes Handicapées \(MDPH\)](#)

## Maintien dans l'emploi

- [Rôle des acteurs](#)
- [Le Service de médecine préventive](#)
- [La médecine agréée](#)
- [Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale \(CDG\)](#)
- [La plateforme de prêt de matériel](#)
- [Cap Emploi](#)
- [Les Établissements et Services de Pré-Orientation \(ESPO\) et de Réadaptation Professionnelle \(ESRP\)](#)
- [L'étude ergonomique](#)
- [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [Les outils du Centre National de la Fonction Publique Territoriale \(CNFPT\)](#)
- [Le Dispositif Emploi Accompagné \(DEA\)](#)
- [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)
- [La Maison Départementale des Personnes Handicapées \(MDPH\)](#)

## Conseil et accompagnement stratégique

- [Rôle des acteurs](#)
- [Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique \(FIPHFP\)](#)
- [La Directrice Territoriale Handicap \(DTH\) du FIPHFP](#)
- [La Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DEETS\)](#)
- [La Plate-Forme Régionale d'appui à la gestion des Ressources Humaines \(PFRH\)](#)

## Formation

- [Rôle des acteurs](#)
- [Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale \(CNFPT\)](#)
- [L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier \(ANFH\)](#)
- [Les Établissements et Services de Pré-Orientation \(ESPO\) et de Réadaptation Professionnelle \(ESRP\)](#)
- [Les Centres de Formation des Apprentis \(CFA\)](#)
- [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)
- [La Ressources Handicap Formation](#)
- [L'étude ergonomique](#)

## Recrutement

- [Rôle des acteurs](#)
- [Le Lieu Unique d'Accompagnement \(LUA\)](#)
- [Cap Emploi](#)
- [Les Missions Locales \(MILQ\)](#)
- [Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale \(CDG\)](#)
- [L'APEC](#)
- [Les Entreprises Adaptées \(EA\) et les Établissement et Services d'Aide par le Travail \(ÉSAT\)](#)
- [L'étude ergonomique](#)
- [La plateforme de prêt de matériel](#)
- [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)

## Expertises complémentaires

- [Rôle des acteurs](#)
- [L'étude ergonomique](#)
- [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [Cap Emploi](#)
- [La Ressources Handicap Formation](#)
- [Le Dispositif Emploi Accompagné \(DEA\)](#)
- [La plateforme de prêt de matériel](#)



# Reconnaissance : rôle des acteurs

Lorsque l'état de santé d'une personne impacte ses possibilités de participation à la vie en société, elle va pouvoir faire reconnaître administrativement sa situation. Cette reconnaissance lui permettra de bénéficier de « mesures appropriées » au vu de « ses besoins dans une situation concrète » quels que soient les domaines visés par la loi :

- L'accès à l'emploi.
- L'accès au logement.
- L'accès aux biens et services.
- L'Éducation et la formation.

## Les reconnaissances délivrées par la Maison Départementale des Personnes Handicapées MDPH

- Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé, RQTH.
- La Carte Mobilité Inclusion portant la mention « invalidité ».
- L'Allocation aux Adultes Handicapés, AAH.

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi :

- Étend les droits liés à la RQTH à toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre (cf. liste3).
- Permet aux jeunes âgés de 15 à 20 ans, qui ont soit l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), la prestation de compensation (PCH) ou un projet personnalisé de scolarisation (PPS) valides, d'avoir une équivalence de la RQTH dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le secteur privé et dans le secteur public.

➤ [La Maison Départementale des Personnes Handicapées \(MDPH\)](#)

## Les reconnaissances délivrées par la Sécurité Sociale

- La pension d'invalidité (réduction d'au moins 2/3 de la capacité de travail).
- La rente d'accident du travail ou de maladie professionnelle (incapacité permanente partielle au moins égale à 10 %).

### Spécificités fonction publique - Dispositions statutaires

- Aux bénéficiaires des articles L-241-2 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre : les titulaires d'une pension militaire d'invalidité ; aux victimes civiles de guerre ; aux sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident ou atteints d'une maladie contractée en service ; aux victimes d'un acte de terrorisme ; aux personnes qui ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie en service ou à l'occasion du service ; aux personnes qui, exposant leur vie, à titre habituel ou non, ont contribué à une mission d'assistance à personne en danger et ont subi une atteinte à leur intégrité physique ou ont contracté ou ont vu s'aggraver une maladie lors de cette mission.
- Agents bénéficiant d'une Allocation Temporaire d'Invalidité.
- Agents ayant changé de poste à la suite d'une inaptitude à la fonction (avis d'inaptitude du médecin du travail (FPE- FPH), du service de médecine professionnelle et de prévention (FPT) ou du conseil médical ET note de service, décision de l'autorité compétente ou attestation affectant l'agent à ses nouvelles fonctions du fait de son inaptitude à sa fonction).
- Agents reclassés statutairement (avis du conseil médical et document prononçant le détachement ou le reclassement).
- Agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement (convention de PPR).



# Conseil et accompagnement stratégique : rôle des acteurs

Les politiques publiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ont été impulsées par la loi du 11 février 2005 qui pose les grands principes de la politique du handicap et qui conjugue :

- Une stratégie d'accessibilité aux dispositifs de droit commun, en matière de scolarisation, d'emploi, de santé, de cadre de vie et d'activités de la vie sociale ;
- Et une stratégie de compensation pour réduire et surmonter les incapacités fonctionnelles des personnes elles-mêmes.

La politique du handicap est définie par le Comité Interministériel du Handicap (CIH), présidé par le Premier ministre et composé de la quasi-totalité des ministres du gouvernement.

Les acteurs institutionnels sont chargés de décliner les politiques publiques dans les territoires en s'assurant d'inclure le volet handicap dans l'ensemble des projets. Pour être au plus près des besoins des employeurs et des partenaires, plusieurs acteurs proposent une offre de conseil et d'accompagnement pour les employeurs publics et les partenaires. Celle-ci peut concerner la mise en œuvre d'une action, d'un plan d'actions, voire d'une politique d'emploi des personnes handicapées.

- [Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique \(FIPHFP\)](#)
- [La Directrice Territoriale au Handicap \(DTH\) du FIPHFP](#)
- [La Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DEETS\)](#)
- [La Plate-Forme Régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines dans la fonction publique d'État \(PFRH\)](#)



# Recrutement : rôle des acteurs

Afin de réussir ses recrutements, l'employeur public peut bénéficier de l'appui de services en mesure de relayer ses besoins et/ou de lui présenter des candidats.

Ces services sont :

**Le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA) :** offre de services France travail et Cap Emploi à destination de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap et des employeurs

➤ [Le Lieu Unique d'Accompagnement \(LUA\)](#)

**Les missions locales :** accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans afin de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale.

➤ [Les Missions locales](#)

**L'APEC :** accompagnement des cadres dans les étapes de leur carrière professionnelle.

➤ [L'APEC](#)

**Les Centres de Gestion de la fonction publique territoriale :** accompagnement des collectivités affiliées dans l'ensemble du processus de recrutement : développement de l'apprentissage, aide à la gestion administrative liée à l'intégration de l'agent.

➤ [Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale \(CDG\)](#)

**Les EA et ÉSAT :** proposent aux employeurs des activités de services ou la mise à disposition de travailleurs en situation de handicap.

➤ [Les Entreprises Adaptées \(EA\) et les Établissement et Services d'Aide par le Travail \(ÉSAT\)](#)

Pour réussir l'intégration de personnes handicapées, certains appuis spécifiques complémentaires peuvent lui être proposés par ces services :

**Pour l'aménagement de Poste :**

➤ [Cap Emploi](#)

➤ [L'étude ergonomique](#)

➤ [La plateforme de prêt de matériel](#)

**Pour l'adaptation en formation :**

➤ [La Ressources Handicap Formation](#)

**Pour l'appui à l'intégration d'une personne en situation de handicap**

➤ [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)

Handicap **visuel**, handicap **auditif**, handicap **psychique**, handicap **moteur/ maladie chronique invalidante** et **troubles du neurodéveloppement** (troubles cognitifs, Troubles du spectre autistiques, handicap mentale et de l'épilepsie)

**Pour l'appui à l'intégration d'une personne présentant des troubles psychiques, cognitifs ou une déficience intellectuelle :**

➤ [Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes handicapées \(aides du FIPHFP pour les agents reconnus ou non bénéficiaires de l'obligation d'emploi\)](#)



# Maintien dans l'emploi : rôle des acteurs

Le maintien dans l'emploi fait intervenir divers acteurs, du diagnostic de santé à l'accompagnement de l'agent en passant par l'appui aux recherches de solutions, pour réussir le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap, l'employeur peut compter sur un panel varié d'aides et de mesures spécifiques :

## Pour le diagnostic de la situation

- [Le Service de médecine préventive](#)
- [La médecine agréée](#)
- [Le Centre de Gestion de la fonction publique territoriale \(CDG\)](#)

## Pour identifier les besoins

- [Cap Emploi](#)
- [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [L'étude ergonomique](#)

## Pour mettre en œuvre les solutions adaptées

### Orientation et formation professionnelle

- [CNFPT \(bilan de compétence et orientation et évolution professionnelle\)](#)
- [ANFH \(bilan de compétences, CEP, construire son projet d'évolution professionnelle\)](#)

### Accompagnement

- [Le Dispositif Emploi Accompagné \(DEA\)](#)

Le dispositif d'accompagnement pour les personnes présentant un trouble psychique, intellectuel ou cognitif (aides du FIPHFP)

### Aides financières

- [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)
- [Prestation de Compensation du Handicap \(PCH\) de la MDPH](#)



# Formation : rôle des acteurs

Pour les employeurs comme pour le public en situation de handicap, le FIPHFP dispose d'un panel d'aides permettant notamment de :

- Former et informer
- Financer des aides techniques et humaines dans le cadre d'une formation
- Faciliter l'accueil d'élèves et d'étudiants handicapés
- Développer l'utilisation du contrat d'apprentissage
- Former et informer les personnels susceptibles d'être en relation avec des travailleurs handicapés

➤ [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)

## Les organismes intervenants dans le champ de la formation

➤ [Pour la fonction publique territoriale : le CNFPT](#)

➤ [Pour la fonction publique hospitalière : l'ANFH](#)

Pour la fonction publique d'État : l'école nationale et les instituts régionaux d'administration

Pour tous : la Fagerh, les Centres de Formation d'Apprentis

Enfin certains acteurs peuvent être mobilisés, soit à l'attention de l'entourage professionnel ou de l'agent concerné afin de lui permettre de conforter ou d'acquérir des compétences lui permettant de sécuriser le parcours de formation :

➤ [La Ressource Handicap Formation \(RHF\) : Accompagne les organismes de formation à l'accessibilité universelle et à l'appui des situations individuelles complexes](#)

➤ [Les Appuis Spécifiques \(AS\) : expert spécifique du handicap](#)



# Expertises complémentaires : rôle des acteurs

Des ressources spécialisées sur des champs spécifiques du handicap, peuvent également être mobilisés tout au long du processus d'intégration ou de maintien dans l'emploi d'un agent en situation de handicap.

## **L'orientation professionnelle :**

- [Établissements et Services de Pré-Orientation \(ESPO\)](#)

## **La formation :**

- [Établissement et Services de Réadaptation Professionnelle \(ESPR\)](#)
- [Ressources Handicap Formation \(RHF\)](#)

## **L'accompagnement :**

- [Dispositif Emploi Accompagné](#)

## **Les aménagements de poste :**

- [Aides techniques et humaines du FIPHFP](#)

## **L'appui au diagnostic de la situation :**

- [Cap Emploi](#)
- [Étude ergonomique](#)
- [Appuis Spécifiques \(AS\)](#)



# La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)

## Rôle

Un lieu unique destiné à faciliter les démarches des personnes handicapées. Elle offre un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées dans leur département.

## Missions

### Information et accompagnement

La MDPH accueille, informe, accompagne et conseille les personnes handicapées et leur famille sur les droits et aides mobilisables. Elle a également un rôle de sensibilisation de tous les citoyens aux handicaps.

### Évaluation des besoins et élaboration d'un plan de compensation

L'équipe pluridisciplinaire est chargée d'évaluer les situations des personnes, d'identifier leurs besoins en fonction du projet de vie exprimé et d'élaborer les réponses pouvant être apportées à ces besoins en fonction du projet de vie et de la réglementation en vigueur. Cette évaluation permet de réaliser des préconisations. Ces propositions sont regroupées dans le plan personnalisé de compensation (PPC) ou dans le projet personnalisé de scolarisation (PPS).

### Attribution des différents droits et prestations.

La Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend des décisions relatives à :

- L'orientation et les mesures propres à assurer l'insertion scolaire ou professionnelle et sociale ;
- La désignation des établissements ou services correspondant aux besoins (rééducation, éducation, reclassement...)
- L'Allocation d'Éducation de l'Enfant Handicapé (AEEH) et son complément
- L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- Le complément de ressources
- La Prestation de Compensation du Handicap (PCH)
- La RQTH
- La carte mobilité inclusion (CMI)
- L'affiliation gratuite de l'aidant familial à l'assurance vieillesse.

## Contacts

Annuaire en ligne des MDPH : <https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>

### MDPH Guadeloupe

✉ [contact@mdph-971.fr](mailto:contact@mdph-971.fr)  <http://www.mdph-971.fr/>

### MDPH Martinique

✉ [contact@mdph972.fr](mailto:contact@mdph972.fr)  <http://mdph972.fr/>

### MDPH Guyane

✉ [mdph-guyane@mdph973.fr](mailto:mdph-guyane@mdph973.fr)  <https://www.ctguyane.fr/la-mdph/>

### Un interlocuteur privilégié, le Référent Insertion Professionnel (RIP) :

- Participe à l'organisation et la coordination des travaux de l'équipe pluridisciplinaire
- Fait le lien entre l'équipe pluridisciplinaire et les acteurs du service public de l'emploi
- Coordonne les actions d'accompagnement social ou médico-social
- Contribue à l'information des personnes handicapées et fait valoir leurs besoins pour améliorer leur insertion professionnelle

En Guadeloupe : **Naïma GOMBAULD** ✉ [naima.gombauld@mdph-971.fr](mailto:naima.gombauld@mdph-971.fr)

En Guyane : **Marie-Laure HANNIBAL** ✉ [marie-laure.hannibal@mdph973.fr](mailto:marie-laure.hannibal@mdph973.fr)



# Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

## Rôle

Créé par la loi n°2005-102 du 11 février 2005, Le FIPHFP est un acteur essentiel de la politique handicap dans la fonction publique.

Le FIPHFP mobilise ses financements pour accompagner les personnes en situation de handicap vers l'emploi public ou de les aider à conserver une activité professionnelle en compensant leur handicap.

## Missions

- Collecte de la contribution des établissements assujettis à l'obligation d'emploi n'ayant pas atteint les 6 %, et recueil des données de la déclaration annuelle
- Finance des aides individuelles matérielles, techniques, humaines ou encore de la formation, via le catalogue des aides
- Finance des dispositifs comme le Cap Emploi, les prestations d'Appuis Spécifiques ..., via le Conventionnement avec l'Agefiph
- Accompagne les employeurs publics dans le développement de politiques en faveur des agents en situation de handicap afin d'atteindre le taux d'emploi de 6% (conventionnement pluriannuel)

## Contacts



[www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

➤ [La Directrice Territoriale au Handicap \(DTH\) du FIPHFP en Antilles-Guyane](#)

# La Directrice Territoriale au Handicap (DTH) du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Interlocutrice privilégiée des employeurs publics en Région. Elle travaille pour la Caisse des Dépôts, gestionnaire du FIPHFP, au sein de la direction régionale. Il va à la rencontre des employeurs publics et des partenaires pour promouvoir le FIPHFP et son action :

- Accompagne la réflexion stratégique des employeurs publics (diagnostic, besoins, objectifs, moyens...)
- Conseille pour la mise en œuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures.
- Met en relation les acteurs qui agissent localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Centres de gestion...)



## Contact

**Mme Nadine MONTBRUN**

**Directrice Territoriale au Handicap Guadeloupe – Martinique – Guyane**

✉ [nadine.montbrun@caissedesdepots.fr](mailto:nadine.montbrun@caissedesdepots.fr)

Caisse des Dépôts  
Direction Régionale Antilles-Guyane  
Fort de France

*« En proximité à vos côtés, mon engagement est de vous accompagner afin de renforcer votre connaissance de nos différentes modalités d'interventions : aides du FIPHFP, accès facilité aux informations sur la thématique du handicap. Pour cela, la coordination que nous initions aux Antilles-Guyane avec Handi-Pacte vous permet un accès facilité aux sujets d'actualité sur le handicap, outils d'animation spécifiques qui contribueront à faciliter l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Être à votre écoute reste ma priorité. La réussite d'une politique handicap inclusive prend sa source au cœur même de la différence. »*

Nadine Montbrun



# La Direction de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DEETS)

## Rôle

Interlocuteur économique et social privilégié des entreprises, salariés, demandeurs d'emploi, partenaires sociaux et territoriaux, acteurs de l'insertion et des consommateurs. En rassemblant les compétences de l'État dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle, elle vise des synergies nouvelles au service des plus fragiles, de l'hébergement d'urgence jusqu'à l'emploi.

## Missions spécifiques en lien avec le handicap

Les DEETS sont structurées autour de pôles correspondant à leurs trois grands champs d'intervention :

### Pôle politique du travail – Pôle T

Assurer le respect au droit du travail, promouvoir la qualité de l'emploi et améliorer les conditions de travail, appuyer le dialogue social.

Les inspecteurs du travail et les Médecins Inspecteurs Régionaux du Travail (MIRT) dépendent de ce pôle.

### Pôle concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie- Pôle C

Pilotage et animation, Concurrence (pratiques anticoncurrentielles), Concurrence (pratiques commerciales restrictives), Expertises spécialisées (Brigade interrégionale d'enquêtes vins, Fruits et légumes et autres expertises), Métrologie légale.

### Pôle économie, emploi, compétences et solidarités- Pôle EECS

Contribuer au développement et à la sauvegarde des entreprises, développer les compétences et accompagner les mutations économiques. Protéger contre l'exclusion, développer l'égalité des chances et l'accès à l'emploi. Piloter formation et la certification dans le domaine des professions sociales et paramédicales, suivre l'offre de formation et s'assurer de la bonne utilisation des fonds de formation mettre en œuvre des programmes FSE.

### Cellule régionale interministérielle d'accompagnement vers l'apprentissage en Martinique et en Guadeloupe

- Assure un suivi de l'accompagnement par les CFA des jeunes en recherche d'un contrat d'apprentissage
- Propose un accompagnement aux postulants à la recherche d'un contrat d'apprentissage ou d'une place en CFA

## Contacts

### DEETS de la Guadeloupe

---

Inspectrice du travail chargée de la politique d'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap

**Gaëlle LACOMA** ✉ [gaelle.lacoma@deets.gouv.fr](mailto:gaelle.lacoma@deets.gouv.fr) 📞 05 90 80 50 37

Cellule régionale interministérielle d'accompagnement vers l'apprentissage ✉ [971.apprentissage@deets.gouv.fr](mailto:971.apprentissage@deets.gouv.fr)

### DEETS de la Martinique

---

Responsable des politiques d'accès et maintien des personnes en situation de handicap et demandeurs d'emploi

**Isabelle PARVENU** ✉ [isabelle.paul-parvenu@deets.gouv.fr](mailto:isabelle.paul-parvenu@deets.gouv.fr)

Cellule régionale interministérielle d'accompagnement vers l'apprentissage ✉ [deets-972.apprentissage@deets.gouv.fr](mailto:deets-972.apprentissage@deets.gouv.fr)

### DEETS de la Guyane

---

Responsable Pôle 3 E : **Gwenaël GUILLERM** ✉ [gwenael.quillerm@guyane.pref.gouv.fr](mailto:gwenael.quillerm@guyane.pref.gouv.fr)



# La Plate-forme Régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH)

## Rôle

Chargée de la coordination des actions RH et de formation interministérielle en Guadeloupe, Martinique et Guyane, elle développe la GPEEC interministérielle et appuie les services pour l'amélioration des conditions de travail, de leur organisation et de leur environnement. Elle anime l'action sociale interministérielle.

C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs de la fonction publique d'État en région (directions régionales et départementales, rectorats, établissements publics...)

## Missions spécifiques en lien avec le handicap

La PFRH intègre dans ses missions générales les questions relevant de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle s'implique dans :

### Appui ressources humaines

Thématiques de mobilité inter-Fonction publique, action sociale et environnement professionnel, et de formation professionnelle

### Développement apprentissage

Mission de coordination dans le développement de l'apprentissage



[Place de l'apprentissage et des stages](#)

### Formation interministérielle

Gestion d'un outil d'information et de gestion de l'offre de formation interministérielle.

SAFIRE

## Contacts

Directrice : **Tiphaine LECLERE** ✉ [tiphaine.leclere@martinique.gouv.fr](mailto:tiphaine.leclere@martinique.gouv.fr)

Adjointe à la directrice : **Maud MARCHAL** ✉ [maud.marchal@martinique.pref.gouv.fr](mailto:maud.marchal@martinique.pref.gouv.fr)

Assistante de la plateforme : **Marie-Noelle NOGLOTTE** ✉ [marie-noelle.noglotte@martinique.gouv.fr](mailto:marie-noelle.noglotte@martinique.gouv.fr)

Conseillère mobilité carrière et formation : **Béatrice PETRICIEN** ✉ [beatrice.petricien@martinique.pref.gouv.fr](mailto:beatrice.petricien@martinique.pref.gouv.fr)

Conseiller mobilité carrière et formation : **Stéphane FILATRIAU** ✉ [stephane.filatriau@quadeloupe.pref.gouv.fr](mailto:stephane.filatriau@quadeloupe.pref.gouv.fr)

Conseillère mobilité carrière et formation : **Cécile FONTANA** ✉ [cecile.fontana@quyane.pref.gouv.fr](mailto:cecile.fontana@quyane.pref.gouv.fr)





# Le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA)



PÔLE EMPLOI ET CAP EMPLOI  
PRÉSENTENT

Le lieu  
UNIQUE  
d'accompagnement



## Rôle

France Travail et Cap Emploi travaillent ensemble à l'amélioration et à la simplification des services à destination des employeurs pour le recrutement de personnes en situation de handicap. L'agence France Travail devient le Lieu Unique d'Accompagnement, le LUA

## Missions

### Pour les employeurs

- Informe sur l'emploi et le handicap : la réglementation, la législation, l'offre de service pour vous aider à recruter, les aides financières et les mesures pour l'emploi.
- Accompagne le recrutement : analyse de poste, appui à la rédaction de l'offre, recherche et présentation de candidats, mise en œuvre du/des services adaptés en fonction des besoins et du potentiel du candidat.
- Conseils et services liés à la compensation du handicap (adaptation de poste et intégration) : analyse de la situation de travail, diagnostic et préconisations sur adaptations et aménagements, accompagnement à l'intégrations, sensibilisation du collectif, suivi dans l'emploi.
- Facilite l'accès aux aides de droit commun et spécifiques de l'Agefiph et du FIPHFP

### Pour les demandeurs d'emploi en situation de handicap

- Un seul lieu d'accueil : l'agence France Travail devient le LUA
- Un accompagnement par un conseiller référent : coordonne l'ensemble des expertises afin de simplifier les démarches de retour à l'emploi
- Une expertise des deux réseaux, des psychologues du travail, des conseillers gestion des droits, sur l'ensemble des sujets liés au retour à l'emploi :
  - Accompagnement dans la recherche d'emploi ;
  - Mobilisation des aides ;
  - Élaboration de projets de formation ;
  - Adaptation au poste de travail, compensation du handicap.

## Contacts

### Pour contacter France Travail

 <https://www.francetravail.fr/annuaire/votre-agence-francetravail.html>

Site internet pour les employeurs publics : <https://www.francetravail.fr/employeur/vos-declarations-et-cotisations/vous-etes-un-employeur-public.html>

Téléphone Employeurs : 39 95

Téléphone Candidats : 39 49

## Annuaire des LUA et des CAP Emploi

### Guadeloupe

Baie Mahault, Basse Terre, Capesterre Belle eau, Grand Bourg, Le Gosier, Les Abymes, Morne à l'Eau, Petit Bourg, Pointe à Pitre, Port Louis, Saint François, Saint Martin, Sainte Rose

 <https://www.cheops-quadeloupe.com/nos-cap-emploi/>

**CAP EMPLOI Guadeloupe**

 [info@capemploi971.com](mailto:info@capemploi971.com)

 0590 32 57 98

## Martinique

---

Fort de France, La trinité, Le François, Le lamentin, Le Marin, Rivière Salée, Schoelcher, Saint Pierre, Sainte Marie

 <https://www.cheops-martinique.com/nos-cap-emploi/>

**Cap Emploi Martinique (Association URASS)**  [informations@capemploi972.com](mailto:informations@capemploi972.com)

Référente Employeurs Publics : **Adeline FELICITET**  [a.felicite@capemploi972.com](mailto:a.felicite@capemploi972.com)  05 96 50 43 01

## Guyane

---

Cayenne, Kourou, Maripasoula, Matoury, Saint Georges, Saint Laurent du Maroni

### Cap Emploi 973

Responsable : **Kéïla LAUTRIC DURAND**  [responsable.capemploi973@apajhguyane.org](mailto:responsable.capemploi973@apajhguyane.org)  0594250131

Coordinatrice et référente pour les employeurs publics : **Vanina CIPPE**  [vanina.cippe@capemploi973.org](mailto:vanina.cippe@capemploi973.org)



# Le Centre De Gestion de la fonction publique territoriale (CDG)

## Rôle

Les CDG sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux. Ils participent à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents sont obligatoirement affiliées, les autres peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

## Missions

- Organisation des concours et examens professionnels
- Informer, sensibiliser, conseiller et accompagner les collectivités et accroître l'insertion professionnelle des personnes handicapées/Publicité et créations et vacances d'emplois
- Optimiser l'accès à l'emploi et à la formation professionnelle pour développer la qualification et l'employabilité des agents
- Fonctionnement des instances consultatives et secrétariat des instances médicales
- Assistance juridique statutaire
- Prise en charge des fonctionnaires privés d'emplois : accompagnement personnalisé pour l'élaboration d'un projet professionnel
- Mise à disposition des collectivités d'une équipe pluridisciplinaire (ergonome, médecins de prévention, conseillers en prévention, gestionnaire de carrière, référent déontologue...)

## Contacts



[Annuaire des Centres de Gestion de la Fonction publique territoriale](#)

### Centre de Gestion de la Guadeloupe

---



[info@cdg-guadeloupe.fr](mailto:info@cdg-guadeloupe.fr)



0590 99 45 00



<https://www.cdg971.com/>

### Centre de Gestion de la Martinique

---



[info@cdg-martinique.fr](mailto:info@cdg-martinique.fr)



05 96 70 08 86



<https://www.cdg-martinique.fr>

Référente handicap : **Karine RICHARDSON**



[krichardson@cdg-martinique.fr](mailto:krichardson@cdg-martinique.fr) – [handicap@cdg-martinique.fr](mailto:handicap@cdg-martinique.fr)

### Centre de Gestion de la Guyane

---



05 94 29 00 91



<https://www.cdg-guyane.fr/>



## Rôle

Les Cap emploi sont reconnus comme des missions de service d'intérêt économique général (SIEG), en conséquence, ils interviennent dans le cadre :

- De l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi
- Des parcours professionnels des personnes handicapées dont l'état de santé ou le handicap constitue le frein principal, par l'accompagnement des transitions qui s'opèrent tout au long de la vie professionnelle, qu'elles soient choisies ou subies (conseil en évolution professionnelle et maintien dans l'emploi)

L'objectif est de sécuriser les parcours professionnels afin de faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## Missions

### Accompagnement vers l'emploi

- Informer, conseiller, accompagner et suivre les personnes handicapées et les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Proposer un accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de vers l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel.

### Accompagnement dans l'emploi

Informier, conseiller, accompagner les salariés/agents handicapés, les employeurs et les travailleurs indépendants :

- En vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap
- Dans un projet d'évolution professionnelle choisie construit par et avec le travailleur handicapé (pour les agents publics qui souhaite s'orienter dans le secteur privé ou en l'absence de CEP)
- Dans un projet de transition professionnelle subie interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

## Annuaire des Cap Emploi

CHEOPS, Conseil Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, regroupe les associations gestionnaires Cap Emploi. Il a pour mission de :

- Participer à la définition et mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- Représenter l'ensemble des associations gestionnaire des Cap emploi
- Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines

### Délégués régionaux Cheops

#### Guadeloupe

**Marie CUSTOS** ✉ [m.custos@capemploi971.com](mailto:m.custos@capemploi971.com)

#### Martinique

**Jean-Claude AZUR** ✉ [jc.azur@capemploi972.com](mailto:jc.azur@capemploi972.com)

### Contacteur Cap Emploi

 [Annuaire des Cap Emploi](#)

#### Guadeloupe

Baie Mahault, Basse Terre, Capesterre Belle eau, Grand Bourg, Le Gosier, Les Abymes, Morne à l'Eau, Petit Bourg, Pointe à Pitre, Port Louis, Saint François, Saint Martin, Sainte Rose

 <https://www.cheops-guadeloupe.com/nos-cap-emploi/>

**CAP EMPLOI Guadeloupe**

 [info@capemploi971.com](mailto:info@capemploi971.com)

 0590 32 57 98

### Martinique

---

Fort de France, La trinité, Le François, Le lamentin, Le Marin, Rivière Salée, Schoelcher, Saint Pierre, Sainte Marie

 <https://www.cheops-martinique.com/nos-cap-emploi/>

**Cap Emploi Martinique (Association URASS)**  [informations@capemploi972.com](mailto:informations@capemploi972.com)

Référente Employeurs Publics : **Adeline FELICITET**  [a.felicite@capemploi972.com](mailto:a.felicite@capemploi972.com)  05 96 50 43 01

### Guyane

---

Cayenne, Kourou, Maripasoula, Matoury, Saint Georges, Saint Laurent du Maroni

#### Cap Emploi 973

Responsable : **Kéïla LAUTRIC DURAND**  [responsable.capemploi973@apajhguyane.org](mailto:responsable.capemploi973@apajhguyane.org)  0594250131

Coordinatrice et référente pour les employeurs publics : **Vanina CIPPE**  [vanina.cippe@capemploi973.org](mailto:vanina.cippe@capemploi973.org)



# Les Missions Locales (MILO)

## Rôle

Les missions locales exercent une mission de service public de proximité avec un objectif essentiel : permettre à tous les jeunes de 16 à 25 ans de surmonter les difficultés qui font obstacle à leur insertion professionnelle et sociale. Elles organisent leur action pour offrir à chaque jeune un appui personnalisé sur le champ de l'emploi, de la formation, du logement et de la santé, la mobilité.

## Missions

### Pour les jeunes de 16 à 25 ans

- Accompagner les jeunes en élaborant avec chacun un parcours personnalisé vers l'emploi. Le conseiller aide le jeune à s'orienter et examine avec lui les moyens à mobiliser pour lever les freins à l'emploi.
- Mobiliser l'offre d'insertion disponible sur un territoire avec les partenaires locaux.
- Soutenir les jeunes dans leur recherche d'emploi ainsi que dans leurs démarches d'orientation professionnelle, d'accès à la formation, à la santé, au logement, aux droits, à la citoyenneté et à la mobilité.
- Préparer les jeunes candidats à une offre d'emploi, aide au maintien dans l'emploi (soutien matériel, médiation jeune-employeur) et accompagnement post emploi.

### Pour les employeurs

- Aider au recrutement : analyse des besoins de l'entreprise, la proposition de candidats et la construction d'une réponse individualisée (type de contrat, aides mobilisables, formation...).
- Accompagner dans l'emploi : suivi du jeune dans la phase d'intégration sur son poste de travail, bilans réguliers dans l'entreprise, médiation si nécessaire.
- Valoriser les entreprises locales grâce à l'information des jeunes et des professionnels sur le secteur et les métiers exercés (visites, stages découverte des métiers, etc.) et la communication des bonnes pratiques de recrutement sur le territoire.

## Contacts

### Association régionale Antilles-Guyane

---



[Route de Petit Acajou, 97139 LES ABYMES](#)



[presidencearmlantillesguyane@gmail.com](mailto:presidencearmlantillesguyane@gmail.com)



0696 837 444

### Guadeloupe

---

Des points d'accueil dans 27 communes de la Guadeloupe dont : Les Abymes, Saint-Louis, Capesterre-de-Marie-Galante, Sainte-Anne, Le Gosier, Saint-François, Nord Grand Terre et Nord Basse terre, Grand Sud Caraïbes



<https://www.mission-jeune.fr/annuaire/agence/mission-locale-guadeloupe>



Numéro unique : 0590 82 00 11

### Martinique

---

#### Mission locale Centre Martinique – MILCEM



<https://milcem.com>



Numéro de téléphone unique : 0596 75 20 00

Direction générale, Le Lamentin  [dq@milcem.com](mailto:dq@milcem.com)

Antenne de Fort-de-France  [fortdefrance@milcem.com](mailto:fortdefrance@milcem.com)

Sites de Fort de France Savane et Châteauboeuf  [equipeqj@milcem.com](mailto:equipeqj@milcem.com)

Antenne du Lamentin  [lamentin@milcem.com](mailto:lamentin@milcem.com)

Antenne de Saint-Joseph  [saintjoseph@milcem.com](mailto:saintjoseph@milcem.com)

Antenne de Schoelcher  [schoelcher@milcem.com](mailto:schoelcher@milcem.com)

### **Mission Locale Nord Martinique**

 [Rue du Théâtre, 97250 Saint-Pierre 97250](#)  0596 65 47 20

 <https://www.mission-jeune.fr/annuaire/agence/mission-locale-du-nord-caraibe>

### **Mission Locale de l'espace Sud Martinique - Milsud**

12 lieux d'accueil répartis sur les 11 communes du territoire sud de la Martinique : Anses d'Arlet, Diamant, Ducos, François, Marin, Rivière-Pilote, Rivière-Salée, Saint-Esprit, Sainte-Anne, Sainte-Luce, Trois-Îlets, Vauclin

 [siège@milsud.fr](mailto:siège@milsud.fr)  0596 38 27 80

 <https://www.milsud.fr>

## **Guyane**

---

### **Missions Locales Centre Est Savanes Guyane**

Au nombre de 6 : mission locale de Cayenne, Mission Locale de Rémire, Mission locale de Matoury, Mission locale de Macouria, Mission locale de Kourou, Mission locale de St-Georges

 [contact.mlrg@gmail.com](mailto:contact.mlrg@gmail.com)  05 94 31 92 94

 <https://missionlocaleguyane.fr/>



# L'Association pour l'Emploi des Cadres (APEC)

## Rôle

L'Apec joue un rôle essentiel sur le marché des compétences cadres. Le conseil d'administration fixe les orientations politiques nécessaires au fonctionnement de l'Apec. Il est composé à parité de représentants des entreprises : MEDEF, CPME, U2P et des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé : CFDT Cadres, CFE-CGC, FO-Cadres, CFTC cadres, UGICT-CGT.

## Missions

### Accompagner l'évolution professionnelle des cadres et jeunes diplômés

Sécuriser durablement les parcours à toutes les étapes de leur vie professionnelle, par une démarche de services personnalisée et proportionnée à leurs besoins et à leurs facteurs de risques sur le marché de l'emploi.

### Aider à la réussite des recrutements cadres

Accompagnement des employeurs, en particulier TPE-PME, en apportant outils et méthodes adaptés.

Diffusion d'offres d'emploi et de profils de candidats, en favorisant les rapprochements avec de potentielles candidatures aux profils diversifiés.

### Éclairer, y compris de manière prospective

Connaissance fine et prospective du marché de l'emploi cadre en leur apportant des clés de compréhension du marché et des mutations du travail, issues de données, études et analyses nationales et territoriales, comme des retours d'expérience du terrain.

## Contacts en région



<http://www.apec.fr/>

Pour prendre RDV : <https://www.apec.fr/tous-nos-services/rencontrer-nous.html?idCentre=102013#/rendez-vous>

### Guadeloupe

---



25 Boulevard Daniel Marsin, Parc d'activité La Providence DOTHEMARE, 97139 LES ABYMES



0 809 361 212

### Martinique

---



12 rue des Arts et Métiers, Centre d'affaires Bebooster, Immeuble Equinoxes, 97200 FORT DE FRANCE



0 809 361 212

### Guyane

---



4 Rue de l'Astrolabe, Bâtiment Horizon, 97354 RÉMIRE-MONTJOLY



0 809 361 212





# L'étude ergonomique

## Rôle

L'Étude ergonomique est mobilisable dans le cadre du recrutement, du maintien dans l'emploi ou de l'évolution professionnelle et de la formation pour les alternants. Elle est mobilisée en complémentarité des dispositifs existants (offre de services des services de santé, CAP emploi...) dans des situations complexes pour lesquelles les modalités de compensation du handicap doivent-être définies.

### Comment identifier la complexité de la situation ?

- Indicateurs liés à la situation de handicap au travail : nature du handicap, nombre et nature des restrictions, évolution prévisible de la situation, existence de troubles associés, nombre de poste occupé, répétitivité de la tâche, variation...
- Indicateurs liés à la recherche de solutions : taille et organisation de l'employeur, ressources existantes, secteur d'activité, dépendance organisationnelle, dimension collective et environnement de travail, vétusté du matériel

## Public ciblé

Le Bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOETH) doit-être en risque d'inaptitude à son poste et/ou présentant des restrictions d'aptitudes importantes constatées par le médecin de santé au travail. Au bénéfice des :

- Employeurs publics éligibles aux aides du FIPHFP
- Employeurs du secteur privé éligibles aux aides de l'Agefiph et les entreprises sous accord agréé ayant atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6 %
- Travailleurs indépendants, artisans, exploitants agricoles, chefs d'entreprises non-salariés, ou créateur d'entreprise

## Contenus et modalités de la prestation

### Contenus

- **Approche globale** : prise en compte des caractéristiques de l'employeur et des capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques du bénéficiaire
- **Éclairer sur les mesures de compensations** : nature des difficultés, définition des modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables pour permettre une meilleure adéquation entre la personne et l'environnement de travail
- **Identifier ce qui relève de la compensation du handicap**
- **Établir des solutions concrètes réalistes et chiffrées en matière d'aménagement/adaptation de la situation de travail** (aménagement raisonnables)

### Mobilisation (dans l'attente d'une digitalisation au cours de l'année 2025)

Prescription via un formulaire à réaliser par :

- France Travail, Cap emploi, mission locale,
- CARSAT, MSA
- Service de Prévention et de Santé au travail, service de santé au travail
- Centre de Gestion ayant conventionné avec le FIPHFP,
- Employeur public ayant conventionné avec le FIPHFP,
- Employeur privé signataire d'une convention de service avec l'Agefiph
- Directeur Territorial au Handicap FIPHFP si l'employeur est public
- Délégation Régionale Agefiph

Le prescripteur doit compléter le **Formulaire de prescription Relatif à un service « Étude ergonomique »** (cf document en annexe). Le prescripteur crypte le formulaire (via 7zip) avant transmission par mail au prestataire (le code de décryptage est transmis par un autre biais (téléphone, autre adresse mail...)).

**Tutoriel pour compresser/décompresser un fichier 7zip** : <https://www.youtube.com/watch?v=56-kNB-pcC4>

## Financement

Le dispositif est financé directement par l'AGEFIPH et le FIPHFP, le bénéficiaire et l'employeur n'ont aucun coût à leur charge.

### Contact Agefiph

Référent Régional

**Jocelyne MELLLOT-ZOBEL**

✉ [j-zobel@agefiph.asso.fr](mailto:j-zobel@agefiph.asso.fr)

📞 05 96 71 24 99

### Contact FIPHFP

Directrice Territoriale au Handicap

**Nadine MONTBRUN**

✉ [nadine.montbrun@caissedesdepots.fr](mailto:nadine.montbrun@caissedesdepots.fr)

📞 06 30 70 64 33

## Prestataires Étude Ergonomique

### Guadeloupe

---

#### INDIGO ERGONOMIE

**Sandra SABLON** ✉ [sandra.sablon@indigo-ergonomie.com](mailto:sandra.sablon@indigo-ergonomie.com)

📞 0590 95 56 19 ou 0690 76 68 83

**Sophie SAGNE** ✉ [sophie.sagne@indigo-ergonomie.com](mailto:sophie.sagne@indigo-ergonomie.com)

### Martinique

---

#### ACTITUDES

✉ [npa@actitudes.fr](mailto:npa@actitudes.fr)

**Nordine-Philippe ABDESSEMED** ✉ [philippe.abdessemed@actitudes.fr](mailto:philippe.abdessemed@actitudes.fr) 📞 0696 72 72 37

### Guyane

---

#### CECIAA

✉ [ergonomes@ceciaa.com](mailto:ergonomes@ceciaa.com) 📞 01 43 62 14 68

**Ulrich Rato** ✉ [ulrich.rato@ceciaa.com](mailto:ulrich.rato@ceciaa.com)

**Virginie PILLAULT** ✉ [virginie.pillault@ceciaa.com](mailto:virginie.pillault@ceciaa.com)



# La plateforme de prêt de matériel

## Rôle

Le dispositif de prêts de matériels en compensation des handicaps moteur répond à l'ambition de créer des plateformes matérielles communes afin de mutualiser les réponses aux « besoins » dans les situations d'apprentissage et d'emploi.

## Public éligible

Les salariés ou agents publics reconnus en situation de handicap et qui bénéficie d'une préconisation médicale afin d'aménager son poste de travail.

## Missions

### Préconisation de matériel de compensation

Identifier les aides techniques adaptées au vu des préconisations réalisées par l'ergonome ou le médecin du travail/de prévention

### Réalisation d'essais et de prêt de matériels

Mesurer l'adéquation du besoin et du moyen et de déterminer les caractéristiques adaptées à la personne.

### Mise à disposition du matériel

Permettre à la personne de tester les aides techniques et mesurer l'opportunité de l'acquisition du matériel spécifique (convention d'un à deux mois)

## Modalités de mobilisation

- Les référents de parcours
- Les employeurs
- Les organismes de formation et les CFA
- Les personnes en situation de handicap

## Financement

Co-financement État, AGEFIPH/FIPHFP

## Contacts

### Guadeloupe

---

#### APF Pôle Guadeloupe

**Nelson RENAUD**, ergothérapeute  [nelson.renaud@apf.asso.fr](mailto:nelson.renaud@apf.asso.fr)  0590 95 67 09

### Martinique

---

#### EPATECH

**Mme MAURICRACE**  [epatech@gihpathama.com](mailto:epatech@gihpathama.com)  0696 72 72 37

### Guyane

---

#### APAJH

**Barbara NERE**, référente handicap  07 55 60 94 67  
**Marion MERAT**, ergothérapeute  [ergotherapeute.cdr@apajhguyane.org](mailto:ergotherapeute.cdr@apajhguyane.org)  05 94 253 274



# Les Appuis Spécifiques (AS)

Handicap Auditif (HA) – Handicap Moteur / Maladies Chroniques Invalidantes (HMo / MCI) – Handicap Visuel (HV) – Handicap Psychique (HP) – Troubles du Neuro-développement (TND).

## Rôle

Les appuis spécifiques sont mobilisables par les prescripteurs-référents de parcours afin de bénéficier d'un éclairage expert et ponctuel soit sur les capacités, le potentiel et les restrictions liées aux conséquences du handicap d'une personne. Les principales finalités en emploi :

- Identifier des solutions de compensation adaptées et appuyer leur mise en œuvre si nécessaire.
- **Faire monter en compétence l'employeur et les autres parties prenantes** en charge de l'accompagnement de la personne bénéficiaire en **leur permettant de mieux appréhender sa situation globale** à travers les répercussions de son handicap.
- **Sensibiliser le collectif de travail** aux conséquences du handicap de la personne et aux compensations proposées.
- Apporter un éclairage sur **l'adéquation entre les capacités de la personne bénéficiaire et les gestes ou tâches professionnelles attendues sur un métier précis**

## Public ciblé

Au bénéfice des employeurs publics dans le cadre du recrutement et/ou du maintien dans l'emploi, pour :

Les agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (salariés, demandeurs d'emploi, travailleurs indépendants, alternants, stagiaires de la formation professionnelle, agents de la fonction publique)

Les agents ou en voie de le devenir, ou encore prêts à engager une démarche dans ce sens

## Missions

### Le service Info SAS

Service optionnel, réservé aux prescripteurs exclusivement (employeurs privés et publics inclus), dont le rôle est :

- **De délivrer un 1<sup>er</sup> niveau d'information** sur les appuis spécifiques, quel que soit la typologie de handicap.
- **D'aider** le prescripteur **à vérifier le bien-fondé** d'un appui spécifique par rapport à la situation de la personne handicapée qu'il accompagne
- **D'appuyer** le prescripteur en cas de multi-handicap pour définir le handicap prégnant et l'orienter vers le bon prestataire.
- **De réorienter** vers un autre dispositif selon la problématique exposée si le Service Appuis Spécifiques n'est pas le dispositif le plus adapté.

Après sollicitation via l'adresse mail, il y a une prise de contact avec le prescripteur après sa demande (dans les 4 jours) et propose un rendez-vous en distanciel dans les 7 jours.

### Module 1 « Analyse de la situation »

**Apporter un premier éclairage global** sur les conséquences du handicap et ses répercussions afin de permettre au prescripteur et à la personne bénéficiaire de prendre en compte ces éléments dans la construction du parcours professionnel / du projet professionnel.

### Module 2 « Analyse des capacités »

Apporter rapidement un éclairage sur **l'adéquation entre les capacités** de la personne bénéficiaire **et les gestes ou tâches professionnelles attendues** sur un métier précis, ou une même catégorie de métiers. **Il n'appartient pas au prestataire de se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude.**

### Module 3 « Évaluation approfondie avec préconisations »

- **Apporter une expertise approfondie** sur les conséquences du handicap dans un contexte situationnel d'emploi ou de formation
- **Identifier les solutions de compensation** à mettre en œuvre.

## Module 4 « conseil et appui à la mise en œuvre »

**Apporter**, en complément de l'action du prescripteur, **un appui** à la mise en œuvre des solutions de compensation préalablement identifiées

## Module 5 « Suivi de préconisations » dès lors qu'il y a eu une intervention Module 3 ou/et 4

- **S'assurer que les solutions** de compensations préconisées **ont été mises en œuvre** et qu'elles sont toujours **opérationnelles**, en réalisant un relevé de situation avec le prescripteur, la personne et son employeur
- **Identifier d'éventuels besoins non couverts** nécessitant une intervention complémentaire.

## Modalités de mobilisation spécifiques

Exclusivement mobilisables par la plateforme digitale de l'AGEFIPH

Les prescripteurs n'ont **plus à choisir le type de module, ils vont devoir exprimer un besoin.**

1. Qualification du besoin et des interrogations sur la situation déterminée par le prescripteur sur la plateforme Digit'Hall : <https://aides-financieres.agefiph.fr/professionnels/s/login/>
2. Prise de contact par le prestataire :
  - a. Vérification de la **conformité et de l'éligibilité** de la demande
  - b. Identification et choix du moduleLe délai maximum est de 7 jours calendaire à compter de la réception de la demande.
3. Validation par le prescripteur sur la plateforme Digit'Hall pour démarrage de la prestation

### Les prescripteurs

- **CAP emploi (tous employeurs publics conventionnés ou non)**
- France Travail, missions locales
- **Les employeurs privés**
- **Les employeurs publics et les CDG ayant conventionné avec le FIPHFP**

Sous validation de la délégation régionale de l'Agefiph

- Le dispositif Emploi Accompagné ;
- Le dispositif Comète France.

## Coût/financement

Les AS n'ont pas de coût pour l'employeur : le dispositif est financé pour la fonction publique par le FIPHFP dans le cadre de sa convention avec l'AGEFIPH.

### Contact AGEFIPH

Référent Régional

**Henri VILLERONCE**

✉ [h-villeronce@agefiph.asso.fr](mailto:h-villeronce@agefiph.asso.fr)

📞 06 96 37 47 40

### Contact FIPHFP

Directrice Territoriale au Handicap

**Nadine MONTBRUN**

✉ [nadine.montbrun@caissedesdepots.fr](mailto:nadine.montbrun@caissedesdepots.fr)

📞 06 30 70 64 33

## Contacts infos SAS

**AMEIS** ✉ [infosas.antilles-guyane@agefiph.asso.fr](mailto:infosas.antilles-guyane@agefiph.asso.fr)

## Tutoriels Appuis Spécifiques

🌐 <https://appui.pro.agefiph.fr/learn>



[Revenir à la table des entrées](#)





# Le dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de Handicap du FIPHFP

Pour des agents présentant des troubles psychiques, cognitifs ou mentaux.

## Rôle

Cette aide du FIPHFP vise à accompagner les agents confrontés à des problèmes de santé (cognitif, psychique ou intellectuel) dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale. Les aides proposées doivent permettre de proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi.

## Public

Ces aides sont mobilisables sur simple prescription du médecin du travail sans qu'il soit nécessaire de produire un avis d'aptitude faisant mention de restriction.

## Le dispositif

Cette aide vise à proposer aux agents un accompagnement pluridisciplinaire et multimodal afin de favoriser le maintien dans l'emploi. Il s'agit d'une offre différente du dispositif d'emploi accompagné (DEAc). Selon le besoin, un ou plusieurs des dispositifs suivants peuvent être mobilisés.

### 1/ Évaluation des capacités professionnelles

L'évaluation doit permettre d'identifier les limites de l'agent liées à ses problématiques de santé et de valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser dans le cadre de l'emploi. Mobilisable dès lors qu'il est nécessaire d'obtenir des précisions relatives aux conséquences de l'état de santé sur les capacités professionnelles.

Les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne comptent tenu de la nature de son handicap dans la limite d'un plafond annuel de 10 000 €.

### 2/ Soutien médico-psychologique

Le soutien peut être assuré par un médecin traitant, un psychologue ou au sein d'un service extérieur. Les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur dans la limite d'un plafond annuel de 3 000 € et de 4 séances par mois.

### 3/ Accompagnement sur le lieu de travail

L'accompagnement est personnalisé à la demande avec une intensité variable selon les besoins de l'agent concerné. Il permet également d'accompagner l'entourage professionnel afin de sécuriser dans l'emploi le bénéficiaire.

Les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et d'un plafond de 25 heures par semaine.

Ces dispositifs peuvent-être confiés par exemple à un acteur spécialisé ou un établissement et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle.

**Pour aller plus loin, voir le catalogue des interventions du FIPHFP**



<https://www.fiphfp.fr/employeurs/nos-aides-financieres/catalogue-des-interventions>





# La médecine agréée

## Rôle

La médecine du « statut » ou médecine statutaire est assurée par des médecins agréés désignés par l'administration. Ils sont nommés pour 3 ans par le préfet, sur proposition du directeur général de l'Agence Régionale de Santé, après avis du Conseil départemental de l'ordre des médecins et du ou des syndicats départementaux des médecins.

## Missions

Sollicités à différents moments du parcours de l'agent, elle intervient

- À l'entrée dans la fonction publique  
Le médecin généraliste agréé, après examen médical vérifie l'aptitude physique et mentale particulières exigées pour l'exercice de certaines fonctions en raison des risques spécifiques que ces fonctions comportent pour les agents ou pour les tiers.
- En cours de carrière  
Les médecins généralistes et spécialistes agréés sont sollicités pour des expertises ou sont réunis au sein des conseils médicaux (Comité médical/Commission de réforme). Il est attendu d'un médecin agréé sollicité pour un examen médical de rédiger un rapport médical sous pli confidentiel, accompagné de conclusions administratives à caractère consultatif, qui aideront l'employeur à prendre une décision.

Pour schématiser, on peut distinguer 3 thématiques d'examens :

- Les examens pour maladies non imputables (CMO, CLM, CLD) ;
- Les examens pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- Les examens pour mise en retraite pour invalidité.

L'objectif est d'obtenir un avis sur l'aptitude/ l'inaptitude à l'exercice des fonctions, l'attribution ou la prolongation des congés pour raisons de santé, la mise en disponibilité d'office, la retraite pour invalidité.

### Les honoraires d'expertise

Les honoraires des examens réalisés dans le cadre du contrôle médical des fonctionnaires sont détaillés dans l'Arrêté du 3 juillet 2007 fixant la rémunération des médecins agréés, généralistes et spécialistes visés par le décret n° 86-442 du 14 mars 1986.



[Fiche mémo Le Conseil médical dans la fonction publique](#)

## Où trouver un médecin généraliste ou spécialiste agréé ?

La réglementation impose un examen médical effectué par un médecin agréé pour :

- Les candidats à la Fonction publique lorsque l'exercice de certaines fonctions exige des conditions de santé particulières en raison des risques particuliers que comportent ces fonctions. Les conditions de santé particulières sont fixées par un arrêté (sapeurs-pompiers professionnels, surveillant pénitentiaire...)
- Les candidats aux écoles, instituts formant du personnel médical et paramédical (prix de la consultation selon convention de la Sécurité sociale)
- Les fonctionnaires lors de leur congé de maladie, de longue maladie, de longue durée ou de réintégration après de tels congés (prix de la consultation hors convention de la Sécurité sociale)

Pour ces examens, les médecins sont tenus de se récuser lorsqu'il s'agit de leurs patients.

### Annuaire des médecins agréés

**En Guadeloupe** : <https://www.quadeloupe.ars.sante.fr/medecins-agrees-10>

**En Martinique** : <https://www.martinique.ars.sante.fr/medecins-agrees-en-martinique>

**En Guyane** : <https://www.guyane.ars.sante.fr/liste-des-medecins-agrees>



# Le service de médecine préventive

## Rôle et missions

Les missions des services de médecine préventive sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers. Il a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment veillant à l'hygiène et à la sécurité des conditions de travail. Il conduit les actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel.

## Surveillance médicale

Le service de médecine préventive effectue la surveillance médicale des agents par le biais de la visite médicale et/ou au vue des résultats d'examens complémentaires prescrits par le médecin de prévention/du travail.

## Collabore avec la médecine statutaire

Le médecin de prévention/du travail est informé :

- Des congés pour raisons de santé, des accidents de service et des maladies professionnelles
- De la tenue des conseils médicaux et de la possibilité de présenter des observations écrites et/ou d'y assister

Il remet un rapport écrit en cas AS/MP, de congé attribué d'office.

Il collabore avec le médecin de la CPAM pour les fonctionnaires de moins de 28 heures et les non titulaires (CDD, CDI) ainsi que pour les apprentis et les intérimaires.

## Action sur le milieu de travail

Le service conseille l'employeur public, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail
- L'hygiène générale des locaux
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- L'hygiène dans les restaurants administratifs
- L'information sanitaire



# Les Établissements et Services de Pré-Orientation (ESPO) et de Réadaptation Professionnelle (ESRP)

## Rôle

Les ESRP/ESPO (anciennement CRP), accueillent des personnes reconnues travailleur handicapé afin de les aider dans leur reconversion professionnelle ou la préparation d'un projet d'insertion. La FAGERH (Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour handicapés) fédère et coordonne les actions des établissements ayant pour objet l'adaptation et l'intégration des personnes handicapées.

## Public ciblé

Les travailleurs en situation de handicap orientés par les MDPH ou, pour certaines prestations, en risque d'inaptitude.

## Missions

### Formations de pré-orientation

**Centre de Pré-Orientation** (sur orientation de la MDPH), d'une durée de 8 à 12 semaines à raison de 35 heures/semaine, permet d'élaborer un nouveau projet professionnel.

- Découverte / diagnostic (bilan médical, psychosocial, professionnel, savoirs de base)
- Formulation des pistes professionnelles
- Confirmation du projet avec immersion en milieu professionnel
- Élaboration et validation du plan d'actions

### Formations préparatoires projets

**Action de formation préparatoire** (sur orientation de la MDPH) : constitue une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socioprofessionnelle et une formation qualifiante ou une recherche directe d'emploi. Mise en place, lorsque la personne a besoin d'une redynamisation avec une actualisation des connaissances.

### Formations qualifiantes

Plus de 200 formations qualifiantes dans un environnement médico-social adapté. Du niveau BEP/CAP au niveau bac+2 dans 14 secteurs d'activité : informatique et télécommunications, services administratifs et commerciaux, professions de la santé et du médico-social, transport logistique, services aux personnes et aux collectivités, arts graphiques, mécanique, industrie, horticultures et paysage, électronique et automatismes, bâtiment, travaux publics, hôtellerie-restauration...

## Modalités de mobilisation spécifiques

Sur orientation de la MDPH

## Coût/financement

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés en arrêt de travail du secteur privé (Avis favorable du médecin conseil), le coût de la formation, de même que les frais de séjour du stagiaire sont pris en charge par l'assurance maladie et le conseil régional. **Pour les agents publics**, prendre contact avec l'ESRP/ESPO

## Coordonnées ESPO – Préorientation

### Guadeloupe

#### EMERGENCE

 <http://www.esrp-emergence.com>  [contact@esrp-emergence.com](mailto:contact@esrp-emergence.com)

Responsable Département Pré-Orientation, Conseillère en Insertion Professionnelle

**Aurélié WILLOCK**  [a.willock@crp-emergence.com](mailto:a.willock@crp-emergence.com)  0590.38.83.83 ou 0590.38.32.24

## UEROS APAJH

 Boulevard de Destrellan, Impasse Tertulien Cury,, 97122 Baie-Mahault  05 90 32 56 10

## Martinique

---

### UEROS-CPO-CRP « MADININA »

 10 Lotissement Old Nick Bardinnet Dillon, 97200 Fort de France  05 96 59 14 15

 <http://www.aarpha.org>

## Guyane

---

### Plateforme d'accompagnement Guyanaise : Orientation, formation et Inclusion professionnelle

 23 rue François Arago, 97300 Cayenne  0594 379 669

## Coordonnées ESRP – formations qualifiantes

### Guadeloupe

---

#### EMERGENCE

 <http://www.esrp-emergence.com>  [contact@esrp-emergence.com](mailto:contact@esrp-emergence.com)

Responsable pédagogique : **Helene PAPALIA**  [h.papalia@crp-emergence.com](mailto:h.papalia@crp-emergence.com)  05 90 38 83 82

## Rechercher une formation sur le site de la FAGERH

 <https://www.fagerh.fr/formations-qualifiantes>



# Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

## Rôle

Le CNFPT est un établissement public paritaire déconcentré dont les missions de formation et d'emploi concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leur mission de service public. Sa mission principale est de construire et délivrer les formations obligatoires à l'ensemble des agents territoriaux, de toutes catégories, A, B et C, tout au long de leur vie professionnelle : les formations d'intégration, les formations de professionnalisation, les formations réglementées, adaptées aux exigences et contraintes de certains métiers. Il a 4 missions principales : la formation professionnelle des agents, l'observation et l'organisation des concours des cadres d'emplois A+ et l'apprentissage.

## Outils

Le CNFPT est l'acteur principal de la formation professionnelle des agents des collectivités territoriales. Il définit l'orientation générale des formations ainsi que leurs programmes. Il a la possibilité de mettre en place des formations « intra » qui s'inscrivent dans le plan de formation de la collectivité.

Le CNFPT a la charge de l'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois dits A+ : administrateurs, ingénieurs en chef, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques.

Le CNFPT a pour objectif d'être un centre d'étude et d'observation de la vie publique locale, engagé dans la prospective.

### Deux outils y contribuent :

- L'Observatoire de l'emploi, des métiers et des compétences territoriales
- Un répertoire incluant une analyse dynamique de l'ensemble des métiers territoriaux relevant des collectivités.

L'apprentissage constitue un axe fort de la politique d'insertion sociale et professionnelle des jeunes. Le CNFPT accompagne désormais les collectivités en prenant en charge une partie du financement de la formation dans le secteur public local.

Dans l'offre de formation du CNFPT, il existe des modules de formation visant l'accompagnement aux transitions professionnelles. Atelier de construction de son projet d'évolution professionnelle / atelier de reconversion et de changement professionnelle.

## Coût/financement

La prise en charge financière implique la conclusion d'une convention tripartite entre l'agent, la collectivité et le prestataire

## Contacts

### CNFPTdélégation de Guadeloupe

---

 17 avenue Paul LACAVE, 97108 Basse Terre  0590 99 07 70 (standard)

Directrice de la délégation : **Cécile BICAÏS**  [cecile.bicais@cnfpt.fr](mailto:cecile.bicais@cnfpt.fr)

Conseillère en Formation : **Vanessa BAPTISTIDE**  [vanessa.baptistide@cnfpt.fr](mailto:vanessa.baptistide@cnfpt.fr)

Pour plus d'informations :  <https://www.cnfpt.fr/se-former/suivre-formation/venir-formation/delegation-quadeloupe/quadeloupe>

### CNFPT délégation de Martinique

---

 Maison des Collectivités, ZAC de l'Etang Z'abricot, Fort-de-France

Directrice de la délégation : **Arlette PUJAR**  [Arlette.PUJAR@cnfpt.fr](mailto:Arlette.PUJAR@cnfpt.fr)

Directeur Adjoint chargé des Formations : **Émile BAYBAUD**  [emile.baybaud@cnfpt.fr](mailto:emile.baybaud@cnfpt.fr)  0596 700441

Conseillère formation, référent territoire : **Véronique FELIOT**  [veronique.feliot@cnfpt.fr](mailto:veronique.feliot@cnfpt.fr)  0596 707993

## CNFPT délégation de Guyane

---

 26, rue François Arago, Cayenne  05 94 29 68 00

 <http://www.cnfpt.fr> Wiki : [www.wikiterritorial.cnfpt.fr](http://www.wikiterritorial.cnfpt.fr)

Directrice de la délégation : **Aurore FRANCIUS SMITH**  [Aurore.FRANCIUSSMITH@cnfpt.fr](mailto:Aurore.FRANCIUSSMITH@cnfpt.fr)

Conseillère formation : **Monia PAIN**  [monia.pain@cnfpt.fr](mailto:monia.pain@cnfpt.fr)  05 94 29 67 98

## Coordonnateur régional Apprentissage Antilles-Guyane (Guadeloupe, Martinique, Guyane)

---

**Jules OTTO**  [jules.otto@cnfpt.fr](mailto:jules.otto@cnfpt.fr)  05 9099 07 74 ou 06 90 31 32 56



# Le Dispositif Emploi Accompagné (DEA)

## Rôle

C'est un dispositif d'accompagnement des personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi. Inspiré de la méthode « job-coaching », son objectif est d'apporter un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins, mobilisable à tout moment du parcours. Il s'agit ainsi d'assurer l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi.

## Public éligible

- Travailleurs en situation de handicap de plus de 16 ans
- Bénéficiaire d'un RQTH
- Accueillis en ESAT
- En emploi : salariés ou agents en poste qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur emploi.

## Missions

Le référent Emploi Accompagné propose :

- Un accompagnement durable vers l'emploi (durée indéterminée)
- Un accompagnement personnalisé à la demande avec une intensité variable selon les besoins
- La possibilité de s'appuyer sur des spécialistes face notamment à certains handicaps pas toujours faciles à appréhender pour l'employeur
- Un appui à l'intention de l'employeur public ou privé et du collectif de travail
- Une double expertise : professionnelle mais aussi médico-psycho-sociale/ vie personnelle

L'accompagnement permet de sécuriser la personne, l'employeur grâce à l'intervention du job coach quelque soit le moment du parcours de la personne concernée (insertion professionnelle, formation et emploi).

## Modalités de mobilisation

Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complément de l'offre existante de services, aides et prestations d'accompagnement proposées notamment par les structures relevant du service public de l'emploi. Sa mobilisation peut se réaliser tout au long du parcours professionnel par la personne en situation de handicap (sur notification de la MDPH) et, lorsque celui-ci occupe un emploi, par l'employeur.

## Financement

Par l'ARS, l'AGEFIPH et le FIPHFP, les prestataires ayant été retenus à la suite d'un appel à candidature

## Contacts

### Guadeloupe

---

#### ALEFPA - Pointe-Noire

Coordinatrice du dispositif

#### Carole TAILLANDIER

✉ [ctaillandier@alefpa.fr](mailto:ctaillandier@alefpa.fr)

☎ 06 90 93 05 43 ou 05 90 98 95 96

### Martinique

---

#### AARPHA – Fort de France

✉ [deac972.aarpha@orange.fr](mailto:deac972.aarpha@orange.fr)

☎ 05 96 61 07 74

Coordinatrice du dispositif

#### Guimette BOULINVAL

✉ [guimette.boulinval@orange.fr](mailto:guimette.boulinval@orange.fr)

### Guyane

---

Information non communiquée  
(12/2024)





# Les Aides du FIPHFP

Le FIPHFP finance au cas par cas des aides techniques et humaines qui permettent aux employeurs publics de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## AIDES POSSIBLES

### Aides organisationnelles

- Aide aux déplacements
- Aide au parcours dans l'emploi
- Communication, information et sensibilisation
- Diagnostic et mise en accessibilité numériques

### Aides techniques

- Étude de poste
- Aide à l'adaptation du poste
- Prothèses auditives
- Fauteuil roulant
- Orthèses et autres prothèses externes

### Formation

- Indemnités d'apprentissage ou de stage
- Bilan de compétence et bilan professionnel
- Formation destinée à compenser le handicap
- Formation dans le cadre de l'apprentissage
- Formation dans le cadre de la PPR
- Formation dans le cadre d'un reclassement/ changement d'affectation pour inaptitude
- Formation reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive
- Frais et surcoûts liés aux actions de formation
- Formation des acteurs internes

### Aides humaines

- Interprète en langue des signes, Codeur, transcripteur
- Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
- Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- Accompagnement socio-pédagogique
- Tutorat
- Dispositif d'accompagnement pour l'emploi (accompagnement sur le lieu de travail – Soutien médico-psychologique)



[Le catalogue des interventions du FIPHFP](#)



[Accéder aux services en ligne](#)



# L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH)

## Rôle

Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de la fonction publique hospitalière, l'ANFH est agréée par le ministère de la santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement de la formation professionnelle des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics hospitaliers.

Elle propose à ses adhérents un ensemble de services pour accompagner la gestion de la formation, des compétences et des métiers.

## Missions

### Collecte et gestion des fonds

L'ANFH collecte les 5 fonds (Plan de formation, Fonds de mutualisation pour le financement des études promotionnelles, formation travailleurs ESAT, DPC médical et Congé de formation professionnelle – BC – VAE) destinés à la Formation professionnelle tout au long de la vie (FPTLV).

### Informe et conseils

Informe et conseille les adhérents et leurs agents, et met en place des dispositifs d'accompagnement des établissements (processus de gestion des compétences, plan de formation...)

### Développe de la formation

En organisant des actions de formation nationales et régionales, en proposant aux services de formation des outils méthodologiques dans le domaine de l'ingénierie pédagogique et de la gestion de la formation.

### Outils les services RH

Un centre de ressources et d'information de référence. Elle met à disposition :

- Une plateforme d'achat de formation
- Un logiciel Gesform et Gesplan permettant de gérer le processus de formation professionnelle
- Une cartographie des métiers permettant la mise en œuvre d'une GPMC
- Centrale d'achat de prestations de formation
- Contribue au développement de l'apprentissage
- **L'ANFH apporte aux établissements :**
- Un appui financier, et prioritairement une prise en charge plafonnée des coûts pédagogiques.
- Un guide méthodologique, visant à outiller les établissements dans le processus de recrutement et d'intégration de l'apprenti.
- Le soutien au développement des compétences des maîtres d'apprentissage.

## Contacts

### ANFH Guadeloupe

---

Chargée de formation en Dispositifs Individuels

**Jannie RAUX** ✉ [guadeloupe@anf.fr](mailto:guadeloupe@anf.fr) 📞 01 44 75 10 23 *(Uniquement le lundi de 14 h à 17 h)*

Personne à contacter pour tous renseignements sur les dossiers CFP accordés : suivi du dossier, attestations de présence, règlements

Conseiller en gestion de fonds : **Jérôme Boussard** ✉ [j.boussard@anf.fr](mailto:j.boussard@anf.fr) 📞 03 22 71 31 32

Personne à contacter pour tous renseignements sur les dossiers FMEP accordés (suivi du dossier, attestations de présence, règlements)

Conseillère en gestion de fonds : **Sabine CARON** ✉ [s.caron@anf.fr](mailto:s.caron@anf.fr) 📞 03 22 71 55 63

## ANFH Martinique

---

 Immeuble Jamesby, Zone De Manhity, 97232 Le Lamentin  [martinique@anf.fr](mailto:martinique@anf.fr)  05 96 42 10 60  
Délégué régional : **Laurent VOLCKMANN**  [l.volckmann@anf.fr](mailto:l.volckmann@anf.fr)  0596 42 57 41  
Conseillère en dispositifs individuels : **Ghislaine DUMANOIR**  [g.dumanoir@anf.fr](mailto:g.dumanoir@anf.fr)  0596 42 57 42

## ANFH Guyane

---

 Résidence Man'cia, 1897 Route De Montjoly, 97354 Remire Montjoly  [guyane@anf.fr](mailto:guyane@anf.fr)  05 94 29 30 31  
Déléguée Régionale : **Mylène MONTGENIE CAMPBELL**  
Conseillère en gestion de fonds : **Aïsha RAVIN**  
Conseiller en gestion de fonds : **Howard STEWENSON**



# Les Centres de Formation par l'Apprentissage (CFA)

## Rôle

Les CFA sont des établissements dans lesquels sont délivrés des cours théoriques et des pratiques professionnelles dans des secteurs d'activités très diversifiés et sur des niveaux allant du CAP aux diplômes de l'enseignement supérieur (BTS, DUT, licence, MASTER) ainsi que des titres professionnels.

Sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap, c'est un véritable outil de reconversion professionnelle pour les adultes souhaitant bénéficier d'un dispositif de formation en alternance. L'apprentissage est donc une voie d'accès à l'emploi qualitative, avec à la fois une formation diplômante et une expérience professionnelle conséquente.

## La formation et la convention de formation

Le contrat d'apprentissage est accessible dès l'âge de seize ans (sauf dérogation) et sans limite d'âge maximal pour les personnes qui bénéficient de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou, pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2024, d'un autre titre ouvrant des droits attachés à la RQTH.

La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi :

- Étend les droits liés à la RQTH à toutes les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOE), à l'exception des ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre (cf. liste3) ;
- Permet aux jeunes âgés de 15 à 20 ans, qui ont soit l'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AAEH), la prestation de compensation (PCH) ou un projet personnalisé de scolarisation (PPS) valides, d'avoir une équivalence de la RQTH dans le cadre d'un contrat d'apprentissage dans le secteur privé et dans le secteur public

Le CFA doit établir une convention de formation avec l'apprenti et l'employeur et doit tenir compte des besoins particuliers des apprentis concernés. Cette évaluation des besoins de compensation est coordonnée par le référent handicap du CFA en concertation avec l'ensemble des acteurs (référent de parcours, apprentis, référent handicap de l'employeur...). Le CFA sera ainsi en mesure de proposer les aménagements nécessaires à la sécurisation du parcours qui est individualisé et formalisé dans la convention (durée, planning, adaptations et aménagements pédagogiques...)

## Financement

- Pour la fonction publique territoriale : co-financement par le CNFPT du coût de formation et des surcoûts liés à la compensation du handicap
- Pour la fonction publique hospitalière : co-financement du coût de formation par l'ANFH
- Pour tous les employeurs publics : co-financement possible via les aides du FIPHFP :
  - **Indemnité d'apprentissage** en cas de recrutement d'une personne handicapée avec une prise en charge par le FIPHFP du coût salarial chargé de l'apprenti à hauteur de 80 %,
  - Aide financière destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) **des frais d'accompagnement des personnes en situation de handicap** pour la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement et de soutien aux apprentissages par l'alternance,
  - **Aides financières à l'adaptation technique matériels et humaines** nécessaires au bon déroulement de la formation
  - **Prime d'insertion** si l'employeur conclut avec l'apprenti un CDI à l'issue de sa période d'apprentissage.

Pour en savoir plus : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/apprentissage-handicap>

## Contacts

### Vous recherchez un CFA

Site du Carif Oref :  <https://www.intercariforef.org/formations/recherche-formations.html>

### Vous recherchez une formation

#### Catalogue des formations en alternance

 <https://www.lapprenti.com/html/regions/region.asp?rq=16>

## Annuaire des formations de l'enseignement supérieur

**En Guadeloupe :**  <https://www.letudiant.fr/etudes/annuaire-enseignement-superieur/formation/departement-guadeloupe.html>

**En Martinique :**  <https://www.letudiant.fr/etudes/annuaire-enseignement-superieur/formation/departement-martinique.html>

**En Guyane :**  <https://www.letudiant.fr/etudes/annuaire-enseignement-superieur/formation/departement-guyane.html>

## Rechercher une formation en Martinique

 <https://www.seformeremartinique.mq/>

## Catalogues des formations 2024-2025 en Guyane

 [https://guyane-formation.formanoo.org/storage/files/catalogue\\_formation\\_guyane.pdf](https://guyane-formation.formanoo.org/storage/files/catalogue_formation_guyane.pdf)



# La Ressource Handicap Formation (RHF)

## Rôle

La ressource handicap formation coordonne la mise en place de solutions afin de sécuriser l'entrée et le suivi des formations en prenant en compte les besoins de compensation.

## Public éligible

- Les organismes de formation professionnelle (continue ou en alternance) souhaitant développer leur capacité à accueillir des personnes en situation de handicap et/ou ayant un besoin d'un appui à la recherche de solutions d'aménagement pour une situation individuelle.
- Les demandeurs d'emploi, salariés ou alternants, relevant de l'offre d'intervention de l'Agefiph, porteur d'un projet de formation validé.

## Missions

### Service d'appui aux situations individuelles

- Appui pour étudier les aménagements raisonnables
- Permettre à un apprenant de bénéficier des conditions adaptées
- Aider les prescripteurs de formation à anticiper les besoins de compensation en amont de l'entrée en formation

### Appui-conseil accessibilité des OF-CFA

- Information et des conseils sur les obligations légales en matière d'accessibilité
- Appui à la définition d'une politique d'accueil d'apprenant en situation de handicap

➤ [Page d'accueil | Plateforme numérique de la Ressource Handicap Formation](#)

### Professionnalisation des acteurs

Service en ligne de l'appui à la professionnalisation de l'Agefiph et ses partenaires <https://appuiipro.agefiph.fr/learn/signin>

## Modalités de mobilisation

- Les référents de parcours.
- Les organismes de formation et les CFA
- Les personnes en situation de handicap

**Pré-requis :** Le projet de formation doit-être validé par le conseiller à l'emploi et recueillir l'accord de la personne et son adhésion à la démarche

## Financement

La ressource handicap formation est financé par l'AGEFIPH

## Contacts

### Ressources Handicap Formation Guadeloupe

---

**Gwaldys FELER** ✉ [rhf971@serac-asso.com](mailto:rhf971@serac-asso.com) 📞 06 90 65 05 15

### Ressources Handicap Formation Martinique

---

✉ [rhfmartinique@agefma.fr](mailto:rhfmartinique@agefma.fr)

**Véronique ADONAI** 📞 06 96 05 84 08

**Marie-Alice KICHENIN** 📞 06 96 08 68 63

### Ressources Handicap Formation Guyane

---



LV Consultants, 4160route de Montabo, 97300 Cayenne

**Aurélien CHARTON** ✉ [rhf-cayenne@lvconsultants.fr](mailto:rhf-cayenne@lvconsultants.fr) ou [rhf-kourou@lvconsultants.fr](mailto:rhf-kourou@lvconsultants.fr) ou [rhf-slm@lvconsultants.fr](mailto:rhf-slm@lvconsultants.fr)

[Revenir à la table des entrées](#) ↩



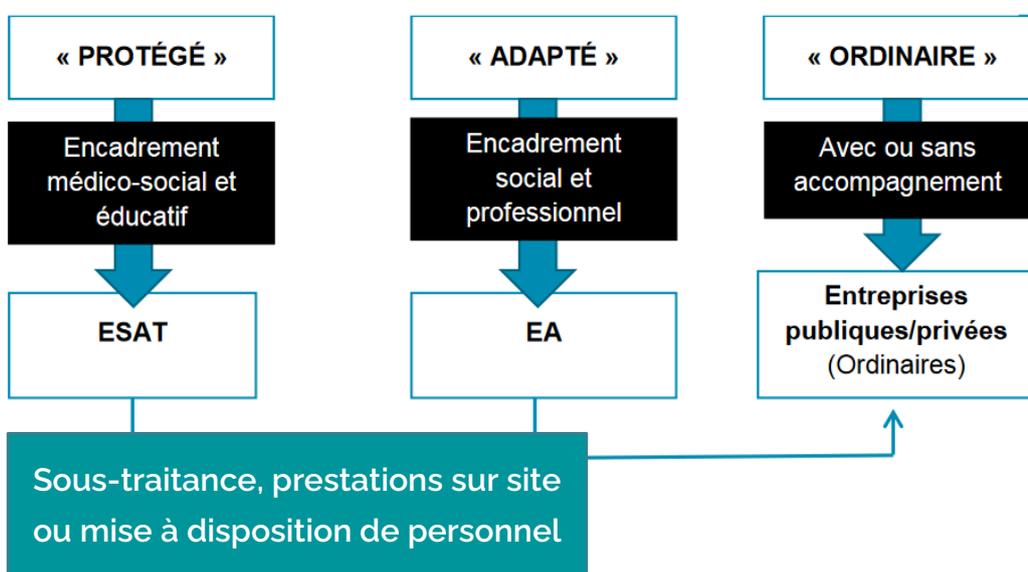
# Le partenariat avec les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ÉSAT)

## Rôle et public

Établissements et services d'aide par le travail (ESAT) : structure médico-sociale qui accueille des personnes dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée.

Entreprises adaptées (EA) : entreprise du milieu ordinaire qui emploie au moins 80 % de salariés en situation de handicap dans ses effectifs. L'EA propose au travailleur handicapé un accompagnement pour favoriser la réalisation d'un projet professionnel et des activités de service ou de sous-traitance.

## Modalités d'action



## Principaux domaines d'activités

- Bureautique et informatique
- Productions agroalimentaires
- Espaces verts
- Restauration et hôtellerie
- Prestations industrielles
- Gestion de l'environnement
- Industries graphiques
- Prestations de services
- Logistique et conditionnement
- Événementiel, culture et loisirs
- Artisanat

## Financement

Une collaboration avec un ESAT/EA permet à l'employeur de diminuer sa contribution financière FIPHFP/AGEFIPH.

## Coordonnées

Annuaire national des entreprises adaptées

 [www.unea.fr/annuaire-des-entreprises-adaptees](http://www.unea.fr/annuaire-des-entreprises-adaptees)

Chargée de mission Île-de-France, Centre-Val de Loire et Outre-mer

Christel MARIVIN  [cmarivin@unea.fr](mailto:cmarivin@unea.fr)

## Plateforme d'achats responsables et inclusifs

Retrouvez toutes les structures d'insertion et du handicap.

- Rechercher un prestataire : par secteur d'activité, par lieu d'intervention, par type de structure (Entreprise Adaptée, Entreprise adaptées de travail temporaire, établissement et service d'aide par le travail économique), par type de prestation
- Publier un besoin d'achat



<https://lemarche.inclusion.beta.gouv.fr/>

## Annuaire national des ÉSAT et EA sur le site du réseau Gésat

Recherche avancée par sélection de critère n'est accessible qu'après inscription mais il existe un niveau d'inscription baptisé "freemium" donnant accès au module de recherche à titre gratuit.)



<https://www.hosmoz.fr/Annuaire/>