



Fiche n°3

Les acteurs / personnes ressources internes et externes

Pour mener à bien une politique handicap, il est important de comprendre les rôles des différents acteurs. Que ce soit en interne ou en externe, ils sont nombreux à pouvoir intervenir lors de la mise en place et le déploiement de cette politique. Rappelons qu'une **approche pluridisciplinaire** permet de s'appuyer sur des **regards experts**, de **limiter la dimension subjective dans les prises de décisions** et d'**enrichir la réflexion** sur les types de solutions de compensation envisageables.

Nous allons ici nous centrer sur les principaux en vous proposant des sources d'informations, à la fin de la fiche, pour aller plus loin.

1

Le référent handicap



Chez l'employeur, l'acteur central de la thématique est le référent handicap. D'ailleurs, depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les entreprises et employeurs publics comptant au moins 250 salariés /agents, doivent désormais désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Véritable **chef d'orchestre**, il devra adapter ses rôles et missions au contexte et aux besoins locaux notamment en fonction des autres acteurs du projet.

Principales missions du référent handicap :

- **Piloter, coordonner et suivre** le projet de manière opérationnelle ;
- **Animer la dynamique pluridisciplinaire interne et externe** : mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes (Cap Emploi, PAS...) et travailler en réseau ;
- **Assurer le lien avec les autres acteurs ressources** (direction, comité de pilotage, commission pluridisciplinaire d'évaluation de la compensation, instances représentatives du personnel...) ;
- **Suivre administrativement les BOE**, le cas échéant réaliser la déclaration annuelle, être l'interlocuteur du FIPHFP, constituer des dossiers de financement... ;
- **Assurer ou aider à la mise en place d'actions** de formation, de communication et de sensibilisation auprès des personnels (SEEPH, brochures, événements...) ;
- **Informé sur les aides du FIPHFP** pour qu'elles soient plus connues et mieux utilisées ;
- **Assurer l'accompagnement personnalisé et le suivi individuel** d'agents reconnus travailleurs handicapés ou en restriction d'aptitude à la demande de l'établissement. Rechercher, avec les personnes ressources et l'agent, des solutions de compensation adaptées et raisonnables et s'assurer de leur bonne mise en œuvre ;
- **Apporter une expertise interne** sur la thématique de l'emploi des personnes handicapées ;
- **Assurer la cohérence** du projet global.

2

Les acteurs institutionnels



Le FIPHFP

Sa mission : impulser une dynamique et inciter les employeurs publics à agir en facilitant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

Le FIPHFP collecte les contributions financières versées par les employeurs des trois fonctions publiques soumis à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Ces contributions permettent de mettre en œuvre une **politique incitative** (aides, conventions, partenariats...) dans le domaine de l'emploi (recrutement, maintien dans l'emploi, formation...) des travailleurs handicapés.

Pour en savoir plus, [rendez-vous sur le site du FIPHFP](#).

Un **catalogue des aides** est disponible et propose des dispositifs et aides pour compenser une situation de handicap et rétablir le principe d'équité. [À découvrir ici](#)



DTH / Handi-Pacte

En région, il est possible de s'appuyer sur les DTH (Délégué Territorial Handicap). Ce sont les contacts privilégiés des employeurs publics dans les territoires. Ils travaillent pour la Caisse des Dépôts, gestionnaire du FIPHFP, au sein des directions régionales. Ils sont les représentants du FIPHFP dans les différentes instances partenariales, départementales et régionales qui traitent de la thématique du handicap, aux côtés des représentants de l'État.

Le comité national du FIPHFP a en outre décidé d'installer dans chaque Région, sous la forme d'un Handi-Pacte territorial, un **outil de collecte et d'échange de pratiques** entre les trois fonctions publiques.

Objectif : Dispositif triennal déployé le FIPHFP, les Handi-Pacte ont pour mission d'**animer le réseau des responsables RH et référents handicap des employeurs publics en région et de les outiller** pour leur permettre d'avancer dans la mise en œuvre de leur politique handicap.

[Pour en savoir plus, cliquez ici.](#)



Défenseur des droits
REPUBLIQUE FRANÇAISE

Le Défenseur des Droits (DDD)

Le Défenseur des droits est une **institution publique indépendante** du gouvernement, créée en 2011 et inscrite dans la constitution. Il a pour mission de **défendre et promouvoir les droits et libertés** de toute personne, adulte comme enfant.

De par la loi, le Défenseur des droits exerce cette mission dans **5 domaines de compétence** :

- La défense des droits des usagers des services publics ;
- La défense et la promotion des droits de l'enfant ;
- La lutte contre les discriminations et la promotion de l'égalité ;
- Le respect de la déontologie par les professionnels de la sécurité (police, gendarmerie, services privés de sécurité, etc.) ;
- L'orientation et la protection des lanceurs d'alerte.

Il agit de **deux manières** :

- En défendant les personnes dont les droits ne sont pas respectés ;
- En assurant la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits. Dans ce cadre, il conduit des actions d'accompagnement, de sensibilisation et de formation auprès des professionnels pour améliorer leurs pratiques au quotidien.

[Pour en savoir plus, pour saisir le DDD ou poser des questions, cliquez ici.](#)



Médecine de prévention / du travail

Les services de santé au travail ont pour mission essentielle d'**éviter toute altération de la santé des salariés/agents du fait de leur travail**. Les missions des services de santé au travail sont assurées par une équipe pluridisciplinaire comprenant notamment des médecins du travail, des intervenants en prévention des risques professionnels et des infirmiers/infirmières.

Le rôle du médecin du travail est essentiellement préventif. Il doit :

- **Conduire les actions de santé au travail**, afin de préserver la santé des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- **Surveiller l'état de santé des travailleurs** en fonction de leur âge, des risques concernant leur sécurité, leur santé et la pénibilité au travail.

Il doit également conseiller l'employeur, les salariés ou agents et les représentants du personnel sur les mesures nécessaires afin notamment de :

- Éviter ou diminuer les risques professionnels ;
- Améliorer les conditions de travail ;
- Prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail ;
- Prévenir le harcèlement moral ou sexuel ;
- Prévenir ou réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle ;
- Contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs.

Ainsi, le médecin du travail ou de prévention :

- **Conseille** la structure, les travailleurs et leurs représentants sur l'**adaptation des conditions de travail** ;
- **Analyse les postes de travail** (exigences physiques et psychologiques) et les rythmes de travail ;
- **Identifie les conséquences du handicap** des agents concernés et **participe, dans une approche pluridisciplinaire, à la définition des mesures de compensation du handicap** ;
- **Effectue des visites** sur les lieux de travail et détecte les situations problématiques ;
- **Contribue à la définition et à la mise en œuvre de la politique de prévention de la structure**. Il participe aux comités d'hygiène et de sécurité ;
- **Organise et assure le suivi médical** des travailleurs, procède à l'examen médical en vue d'évaluer l'aptitude au poste de travail et détecte d'éventuelles altérations de santé ;
- **Travaille également en partenariat avec des professionnels de santé**. Il élabore les rapports pour la commission de réforme et peut participer aux séances du comité médical.

Au sein des services de santé au travail, d'autres acteurs peuvent être en appui et sollicités : infirmier/infirmière du travail, assistant /assistante social, psychologue du travail.

Les Organismes de placements spécialisés (OPS) regroupant les Cap Emploi et anciennement les Sameth offrent aux travailleurs handicapés et aux employeurs - entreprises privées et organismes publics - **un guichet unique pour accéder aux services d'aide à l'embauche et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées.**

Les missions sont :

- D'aider à la **définition d'un projet** de recrutement et à sa réalisation ;
- De **rechercher et présenter des candidatures** ciblées ;
- De **soutenir les employeurs** dans la mise en œuvre des aides et adaptations au poste ;
- De **trouver des solutions** sur-mesure de maintien chez l'employeur ;
- De **faciliter l'accueil** de la personne handicapée et sa prise de fonction au sein de l'établissement.



Prestation d'Appui Spécifique (PAS)

Les PAS (Prestation d'Appui Spécifique) anciennement PPS (Prestations Ponctuelles Spécifiques), sont financées par l'Agefiph et le FIPHFP et **permettent aux employeurs de disposer de l'expertise de spécialistes** afin d'identifier les incidences du handicap d'une personne dans son contexte professionnel et les actions à mettre en œuvre pour les compenser.

Il existe **6 grands types de PAS** par famille de handicap : visuel, auditif, moteur, mental, psychique et cognitif. Elles peuvent être mobilisées au moment de la construction du projet professionnel de la personne, de son intégration en emploi ou en formation, mais également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.

La prestation est mobilisée exclusivement sur prescription du conseiller à l'emploi de Cap Emploi, Pôle emploi ou Mission Locale.

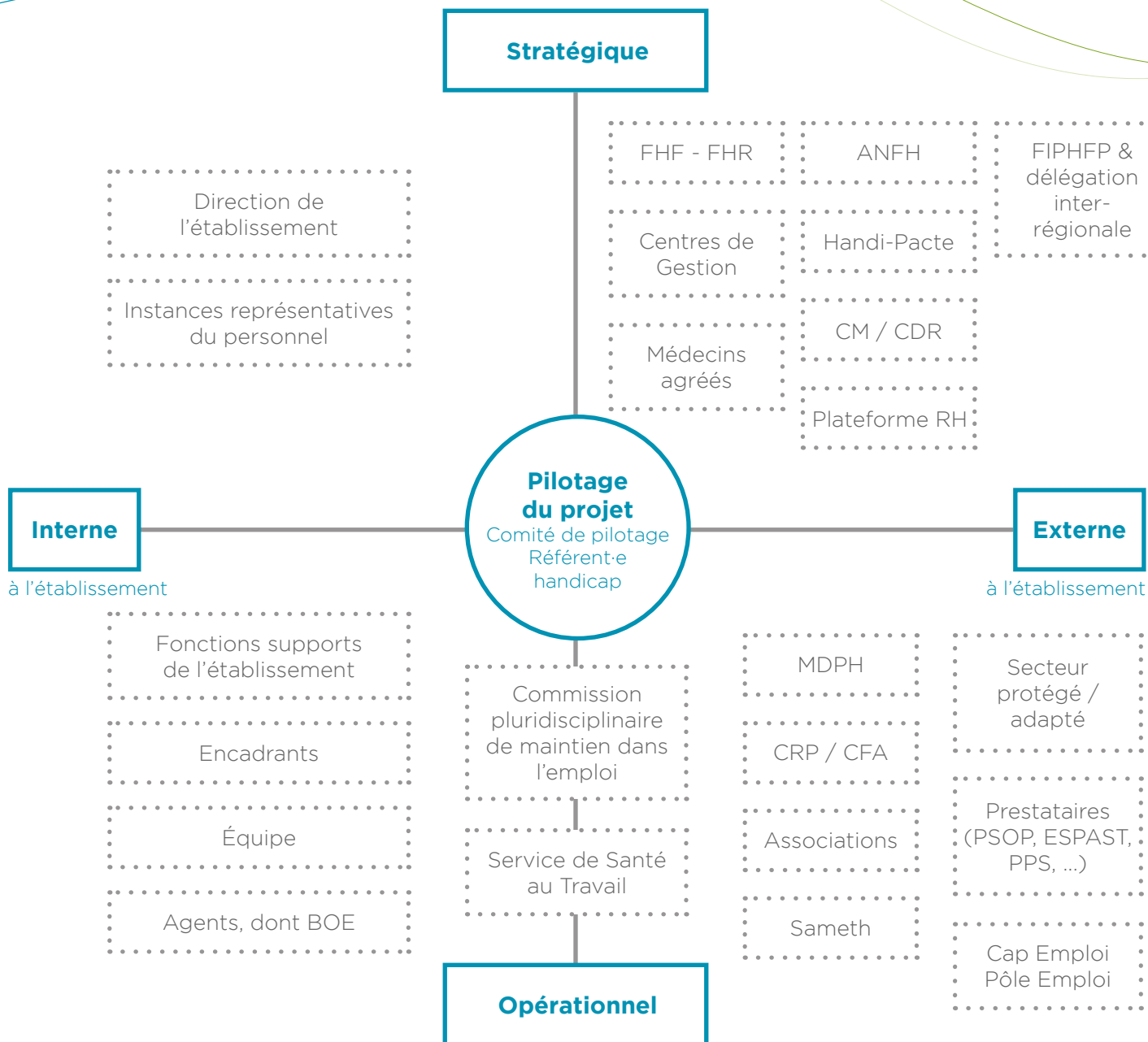
4

Sans oublier...

À noter que pour avancer sur cette thématique et s'inscrire dans une logique de non-discrimination, il est nécessaire de **mobiliser les différents services RH** (carrière, formation, paie...) **ainsi que les managers**. Même s'ils ne sont pas spécialistes du handicap, ils interviennent tout au long du parcours des agents et donc des agents handicapés.

Rappelons également que les acteurs de la fonction publique peuvent être en appui sur cette thématique : CDG, ANFH, CNFPT...

Enfin, pour le recrutement de personnes handicapées, l'objectif est d'**identifier les acteurs** avec lesquels il est pertinent de collaborer sur du long terme et qui peuvent répondre à vos besoins et vos métiers : CFA, Université, Centre de reconversion professionnelle...



[Source en cliquant ici](#)

Pour aller plus loin :

- **Site ANFH :** <https://handicap.anfh.fr/guide-des-acteurs>
- **Guide du maintien dans l'emploi du Handi-Pacte :** <https://handipacte-mde.fr/#section5>
- **Site FIPHFP :** www.fiphfp.fr
- **Site DDD :** <https://www.defenseurdesdroits.fr/>
- **Site Handi-Pacte :** <https://handipactes-paca-corse.org/catalogue-des-acteurs-locaux/>
- **Site Service public :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>