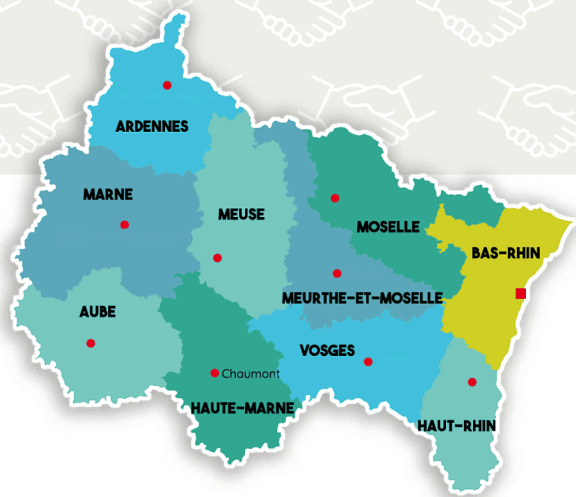


CATALOGUE DES ACTEURS

LOCAUX



Grand Est

Décembre 2025





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 \(MDPH\)](#)

Conseil et accompagnement stratégique

- [Rôle des acteurs](#)
- [Le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique \(FIPHFP\)](#)
- [Le Directeur Territorial au Handicap \(DTH\) du FIPHFP](#)
- [La Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DREETS\)](#)
- [La Plate-Forme Régionale d'appui à la gestion des Ressources Humaines \(PFRH\)](#)
- [Le Référent Handicap Mutualisé \(RHM\) FIPHFP-FHF Grand Est](#)

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 \(PPMat\)](#)
- [Cap Emploi](#)
- [Le Centre de Réadaptation de Mulhouse \(CRM\)](#)
- [Comète France](#)
- [Les Établissements et Services de Pré-Orientation \(ESPO\) et de Réadaptation Professionnelle \(ESRP\)](#)
- [L'étude ergonomique](#)
- [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale \(CNFPT\)](#)
- [L'EPNAK](#)
- [L'IRR](#)
- [LADAPT](#)
- [L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier \(ANFH\)](#)
- [Le Dispositif Emploi Accompagné \(DEA\)](#)
- [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)
- [La Maison Départementale des Personnes Handicapées \(MDPH\)](#)

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 instituts régionaux d'administration \(IRA\)](#)
- [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](#)
- [Le dispositif Alternance Handicap](#)
- [La plateforme de prêt de matériel \(PPMat\)](#)

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 \(PPMat\)](#)
- [Les aides techniques et humaines du FIPHFP](#)

Expertises complémentaires

- [Rôle des acteurs](#)
- [L'étude ergonomique](#)
- [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [La plateforme de prêt de matériel \(PPMat\)](#)
- [Cap Emploi](#)
- [La Ressources Handicap Formation](#)
- [Le dispositif Alternance Handicap](#)
- [Le Dispositif Emploi Accompagné \(DEA\)](#)
- [L'EPNAK](#)
- [Le Centre de Réadaptation de Mulhouse \(CRM\)](#)
- [LADAPT](#)
- [L'IRR](#)
- [Les services de pathologies professionnelles](#)



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 impulsé 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 \(FIPHFP\)](#)
- [Le Directeur Territorial au Handicap \(DTH\) du FIPHFP](#)
- [La Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités \(DREETS\)](#)
- [La Plate-Forme Régionale d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines dans la fonction publique d'État \(PFRH\)](#)
- [Le Référent Handicap Mutualisé \(RHM\) FIPHFP- FHF Grand Est](#)



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 \(PPMat\)](#)

➤ [Les aides techniques du FIPHFP](#)

Pour l'adaptation en formation :

➤ [La Ressources Handicap Formation](#)

➤ [Le dispositif Alternance Handicap](#)

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

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 \(CDG\)](#)
- [Le Centre de Réadaptation de Mulhouse \(CRM\)](#)
- [LADAPT](#)
- [L'EPNAK](#)
- [L'IRR](#)

Pour identifier les besoins

- [Cap Emploi](#)
- [Les Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [L'étude ergonomique](#)
- [La plateforme de prêt de matériel \(PPMat\)](#)
- [Le Centre de Réadaptation de Mulhouse \(CRM\)](#)
- [LADAPT](#)
- [L'EPNAK](#)

Pour se former et se réorienter

- [CNFPT \(bilan de compétence et orientation et évolution professionnelle\)](#)
- [ANFH \(bilan de compétences, CEP, Construire son projet d'évolution professionnelle et dispositif RECOPRO\)](#)
- [Le Centre de Réadaptation de Mulhouse \(CRM\)](#)
- [LADAPT](#)
- [L'EPNAK](#)

Pour mettre en œuvre les solutions adaptées

Mise en œuvre des solutions de compensations techniques et matérielles

- [La plateforme de prêt de matériel \(PPMat\)](#)

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 : les Centres de Formation d'Apprentis](#)

➤ [Pour les travailleurs handicapés, sur orientation de la MDPH : la Fagerh](#)

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](#)

➤ [Le dispositif Alternance Handicap](#)

➤ [L'étude ergonomique](#)

➤ [Les Appui Spécifiques \(AS\) : experts spécifiques 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 \(ESPO\)](#)
- [Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale \(CNFPT\)](#)
- [L'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier \(ANFH\)](#)

La formation :

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

L'accompagnement :

- [Dispositif Emploi Accompagné](#)

L'appui au diagnostic de la situation :

- [Cap Emploi](#)
- [Étude ergonomique](#)
- [Appuis Spécifiques \(AS\)](#)
- [Le Centre de Réadaptation de Mulhouse \(CRM\)](#)
- [LADAPT](#)
- [L'IRR](#)
- [Les services de pathologies professionnelles](#)

Les aménagements de poste :

- [La plateforme de prêt de matériel \(PPMat\)](#)
- [Aides techniques et humaines du FIPHFP](#)



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>

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

MDPH 08 : **Pascal SUQUET** ✉ pascal.suquet@mdph08.fr

MDPH 10 : **Céline COLSON** ✉ celine.colson@aubere.fr

MDPH 51 : **Chantal LEGOUIX** ✉ legouix@mdph51.fr

MDPH 52 : **Nathalie SIMON** ✉ nathalie.simon@haute-marne.fr

MDPH 54 : ✉ mdphaccueil@mdph.departement54.fr

MDPH 55 : **Sophie DEL NEGRO** ✉ s.delnegro@mdph55.fr

MDPH 57 : **RIP** ✉ mdph@moselle.fr

MDPH 67 : ✉ accueil67.mdp@alsace.eu

MDPH 68 : ✉ accueil68.mdp@alsace.eu

MDPH 88 : **Sandrine CUNY** ✉ scuny@vosges.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

➤ [Le Directeur Territorial au Handicap \(DTH\) du FIPHFP en Grand Est](#)

Le Directeur Territorial au Handicap (DTH) du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Interlocuteur privilégié des employeurs publics en Région. Il 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

M. Philippe CRENNER

Directeur Territorial au Handicap Grand Est

✉ philippe.crenner@caissedesdepots.fr

Établissement Public Caisse des Dépôts et Consignations
14 boulevard de Dresde
67080 Strasbourg Cedex

« Je vous accompagne, employeurs publics du Grand Est, dans la mise en œuvre de votre politique handicap au profit des agents en difficulté à leur poste de travail mais aussi dans l'insertion de nouvelles forces vives porteuses d'un handicap. Je mesure votre engagement toujours croissant, partenaires du FIPHFP, et votre implication permanente lorsqu'il s'agit de l'inclusion de personnes en situation de fragilité. C'est notre effort de chaque instant qui porte ses fruits : je salue votre engagement et vous remercie de suivre sans relâche ce chemin inclusif pour qu'il devienne un puissant moteur de vie. »

Philippe Crenner



La Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS)

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 :

- Au niveau régional, dans les Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités DREETS
- Au niveau départemental, dans les Directions Départementales de l'Emploi du Travail et des Solidarités (et de la protection des populations) DDETS(PP)

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Les DREETS 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.

Contacts

 <https://grand-est.dreets.gouv.fr/Presentation-de-la-DREETS-du-Grand-Est>

Direction : **Angélique ALBERTI**, directrice  dreets-ge.direction@dreets.gouv.fr  03 88 75 86 86

Pôle T : **Caroline DECLEIR**, responsable par intérim  dreets-ge.polet@dreets.gouv.fr  03 88 75 86 15

Pôle C : **Philippe GRANDJEAN**, responsable  dreets-ge.polec@dreets.gouv.fr  03 88 14 32 08

Pôle SCE : **Laurent LEVENT**, responsable et **Véronique FAGES**, adjointe, responsable du service solidarités

 dreets-ge.pole3e@dreets.gouv.fr  03 69 20 99 24





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

Direction : **Audeline BONNET-LAIFA** ✉ audeline.bonnet-laifa@grand-est.gouv.fr

Conseillère Action Sociale et Environnement Professionnel : **Aurélie KIMMEL** 📞 03 88 76 79 01



Le Référent Handicap Mutualisé (RHM) FIPHFP-FHF Grand Est

Rôle

Une ressource en région pour les établissements adhérents à la Fédération Hospitalière Française. Il a pour rôle d'accompagner les établissements sanitaires et médico-sociaux à mettre en œuvre une logique inclusive engageant des actions concrètes pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situations de handicap.

Missions

Conseils stratégiques

- Accompagne la réflexion stratégique des employeurs publics dans l'élaboration d'une politique handicap;
- Conseille sur la mise en œuvre des programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures

Appui au traitement des situations individuelles

- Analyse et accompagnement des situations complexes
- Accompagnement dans la réalisation d'études ergonomiques
- Évaluation des capacités professionnelles dans le cadre du handicap psychique ou physique

Sensibilisation et formation

- Actions d'informations/sensibilisation collectives sur la DOETH, la mobilisation des aides du FIPHFP
- Actions de formation à destination du personnel encadrant des services

Contacts

Gestionnaire administratif du projet RHM et coordinatrice du projet conventionnement FIPHFP

Alexandra FERREIRA ✉ rhm@fhfgrandest.org 📱 03 29 37 83 76

Écoute et orientation des agents sur les démarches à accomplir pour bénéficier des prestations et actions les mieux adaptées à leur situation et dans les meilleures conditions avec un suivi, si nécessaire.

Ergonome

Patricia VIGNERON ✉ rhm@fhfgrandest.org 📱 03 29 81 88 65

Conseil en espace de travail, ergonomie au poste de travail... Formatrice en ergomotricité spécifique Handicap.

Psychologue

Mathieu REMY ✉ rhm@fhfgrandest.org 📱 Tél. 03 29 37 84 81

Accompagnement et soutien individuel des agents en difficulté professionnelle et/ou personnelle. Aide à l'adaptation du poste de travail en relation avec tous les partenaires du CH concerné.



Le Lieu Unique d'Accompagnement (LUA)



POLE EMPLOI ET CAP EMPLOI
PRESENTENT

Le lieu
UNIQUE
d'accompagnement



CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

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

Ardennes

Cap Emploi 08 – FEIPH

Direction : **Isabelle RAMBOURG**  03 24 59 05 25

Aube

Cap Emploi 10 - OHÉ PROMÉTHÉE AUBE

Direction : **Orlane FALLET**  contact@promethee10.com  03 25 49 27 17

Marne

Cap Emploi 51 - OHÉ PROMÉTHÉE MARNE

Direction : **Cédric CORSIN** ✉ contact@capemploi51.com 📱 03 26 77 17 67

Haute-Marne

Cap Emploi 52 - AHMSITHE

Direction : **Jean-Marie THIRION** ✉ accueil.chaumont@capemploi52.com 📱 03 25 02 29 10

Meurthe et Moselle

Cap Emploi 54 – HANDI 54

Responsable maintien et recrutement : **Corinne DUBOIS**

Pour les demandes concernant le recrutement : ✉ capemploi54@capemploi54.fr 📱 03 83 98 19 40

Pour les demandes concernant le recrutement : ✉ polemaintien@capemploi54.fr 📱 03 83 98 63 75

Meuse

Cap Emploi 55 - AMIPH

Direction : **Vincent BERTRAND** ✉ contact-barleeduc@capemploi55.com 📱 03 29 76 18 79

Moselle

Cap Emploi 57 – PYRAMIDE EST

Direction : **Alexandra HEVIN** ✉ secretariat@capemploi57.fr 📱 03 87 75 93 73

Bas-Rhin et Haut-Rhin

Cap Emploi 68-67 - ACTION ET COMPÉTENCE

Direction : **Agnès GERBER-HAUPERT** ✉ info@capemploi68-67.com 📱 03 89 41 88 12

Vosges

Cap Emploi 88 - AVSEA

Direction : **Romain BOUVIER** ✉ capemploi@capemploi88.com 📱 03 29 31 86 13



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 des Ardennes



1 Boulevard Louis Aragon, 08000 CHARLEVILLE-MÉZIÈRES

Référent handicap  handicap.sst@cdg08.fr

Centre de Gestion de l'Aube



2 rond-point Winston Churchill, 10300 SAINTE-SAVINE

Référent handicap **Jessica MARTIN**  jessica.martin@cdg10.fr

Centre de Gestion de la Marne



11 rue Carnot, BP 105, 51000 CHÂLONS EN CHAMPAGNE

Référent handicap **Camille DEMARET**  referent.handicap@cdg51.fr

Centre de Gestion de la Haute-Marne



9 rue de la Maladière, BP 159, 52005 CHAUMONT CEDEX

Référent handicap  cdg52@cdg52.fr

Centre de Gestion de la Meurthe et Moselle



2 Allée Peletier Doisy, BP 340, 54602 VILLERS LES NANCY

Référent handicap **Caroline TACHÉ-TILLENON**  ctachetillenon@cdg54.fr

Centre de Gestion de la Meuse

📍 92 rue des Capucins, CS 90054, 55202 COMMERCY CEDEX
Référént handicap **Paméla CIOLLI** ✉ medecine@cdg55.fr

Centre de Gestion de la Moselle

📍 16 rue de l'Hôtel de Ville, BP 50229, 57952 MONTIGNY LES METZ CEDEX
Référént handicap **Claudia LIGNON** ✉ handicap@cdg57.fr

Centre de Gestion du Bas-Rhin

📍 12 Avenue Robert Schuman, BP 51024, 67381 LINGOLSHEIM CEDEX
Référént handicap **Florence FLORENTIN** ✉ mission.handicap@cdg67.fr

Centre de Gestion du Haut-Rhin

📍 22 rue Wilson, 68027 COLMAR CEDEX
Mission ergonomie-handicap **Élise REBOURG** ✉ e.rebourg@cdg68.fr

Centre de Gestion des Vosges

📍 1 chemin de l'Orée du Bois, 88390 UXEGNEY
Référént handicap **Erwan HÉAS** ✉ eheas@cdg88.fr
Référént handicap **Rémi MOREL** ✉ rmorel@cdg88.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

Informé, 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 Bourgogne-Franche-Comté, Conseil Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, regroupe associations gestionnaires Cap emploi organisés sur 8 départements. 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

Déléguée régionale Cheops

Cécile CAMUS ✉ ccamut@cheops-grandest.com

Contacteur Cap Emploi

🌐 [Annuaire des Cap Emploi](#) ✉ contact@cheops-grandest.com

Ardennes

Cap Emploi 08 – FEIPH

Direction : Isabelle RAMBOURG 📞 03 24 59 05 25

Aube

Cap Emploi 10 - OHÉ PROMÉTHÉE AUBE

Direction : Orlane FALLET ✉ contact@promethee10.com 📞 03 25 49 27 17

Marne

Cap Emploi 51 - OHÉ PROMÉTHÉE MARNE

Direction : **Cédric CORSIN** ✉ contact@capemploi51.com 📱 03 26 77 17 67

Haute-Marne

Cap Emploi 52 - AHMSITHE

Direction : **Jean-Marie THIRION** ✉ accueil.chaumont@capemploi52.com 📱 03 25 02 29 10

Meurthe et Moselle

Cap Emploi 54 – HANDI 54

Responsable maintien et recrutement : **Corinne DUBOIS**

Pour les demandes concernant le recrutement : ✉ capemploi54@capemploi54.fr 📱 03 83 98 19 40

Pour les demandes concernant le recrutement : ✉ polemaintien@capemploi54.fr 📱 03 83 98 63 75

Meuse

Cap Emploi 55 - AMIPH

Direction : **Vincent BERTRAND** ✉ contact-barleeduc@capemploi55.com 📱 03 29 76 18 79

Moselle

Cap Emploi 57 – PYRAMIDE EST

Direction : **Alexandra HEVIN** ✉ secretariat@capemploi57.fr 📱 03 87 75 93 73

Bas-Rhin et Haut-Rhin

Cap Emploi 68-67 - ACTION ET COMPÉTENCE

Direction : **Agnès GERBER-HAUPERT** ✉ info@capemploi68-67.com 📱 03 89 41 88 12

Vosges

Cap Emploi 88 - AVSEA

Direction : **Romain BOUVIER** ✉ capemploi@capemploi88.com 📱 03 29 31 86 13

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

L'Association Régionale des Missions Locales Grand Est (ARML Grand Est), a vu le jour en 2017 et réunit les 43 missions locales. Elle a pour mission de :

- Représenter les missions locales auprès de la DREETS, le conseil régional, et les autres services de l'État
- Participer à l'élaboration et au suivi des programmes d'animation
- Développer et actualiser les compétences des salariés des missions locales
- Capitaliser et valoriser les actions des missions locales
- Développer les relations avec les entreprises locales

Direction : **Véronique GENET** ✉ contact@armlgrandest.fr

Chargée de projet santé et handicap : **Laure KLEIN** ✉ lklein@armlgrandest.fr 📞 06 08 17 93 30

🌐 [Annuaire des missions locales de Grand Est](#)

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>


 Candidats 0 809 361 212

 Employeurs 0 809 361 414

Reims

 Buropole Bâtiment A, 14 rue Edouard Mignot, 51100 Reims


Nancy

 Immeuble D1 - ZAC Grand Cœur, 32 boulevard Joffre, 54000 Nancy

Metz

 8 rue Lafayette, 57000 Metz

Strasbourg

 Immeuble L'Avancée, 48 rue du Faubourg de Saverne (accès cour intérieure côté Blvd Wilson, 67000 Strasbourg)

Mulhouse

 34 avenue du Général Leclerc (1^{er} étage), 68100 Mulhouse



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

Chargée d'études et développement

Isabelle PERARD

✉ i-perard@agefiph.asso.fr

Contact FIPHFP

Directeur Territorial au Handicap

Philippe CRENNER

✉ Philippe.crenner@caissedesdepots.fr

Prestataires Étude Ergonomique

Alsace et Champagne-Ardenne

APCACHÉE Santé et performance au travail

Cyril AUBERT ✉ cyril.aubert@apcahee.com 📱 06 74 88 15 80

Sophie SAGNE ✉ sophie.sagne@indigo-ergonomie.com

Lorraine

Cabinet JLO Conseil

Jean-Baptiste DEQUEVAUVILLER ✉ jb.dequevauviller@groupe-jlo.com 📱 06 99 41 30 78



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^{er} 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, les 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

Chargé d'études Appuis Spécifiques Handicap moteur, auditif, visuel, psychique et TND

Louis-Adrien GRAS

✉ l-gras@agefiph.asso.fr

Contact FIPHFP

Directeur Territorial au Handicap

Philippe CRENNER

✉ Philippe.crenner@caissedesdepots.fr

Contacts infos SAS en Grand Est

Actions et Compétences ✉ infosas.grand-est@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>



Le dispositif Alternance Handicap

Rôle

Pour permettre à une personne en situation de handicap qui a un projet de formation via l'alternance de bénéficier d'un accompagnement à chacune des étapes de son projet pour lever les freins au handicap

Public

Ce dispositif peut être mobilisé pour des personnes handicapées qui ont un projet de formation via l'alternance. Ces personnes doivent être bénéficiaires de l'obligation d'emploi (cf. article L5212-13 du Code du travail), ou en cours de l'être ou prêtes à engager une démarche en ce sens.

Contenu

Diagnostic des besoins

- Évaluer la cohérence du projet de formation en alternance de la personne au regard de ses potentialités, de ses capacités d'apprentissage et de son état de santé
- Identifier le niveau de maîtrise des prérequis au regard de la formation et des métiers cibles.

Préparation à l'accès au parcours de formation

- Définir les étapes qui doivent permettre de préparer au mieux l'entrée en contrat en alternance en favorisant l'acquisition des prérequis nécessaires : lecture, écriture, savoir être en entreprise, etc.
- Possibilité de réaliser des mises en situation professionnelle en entreprise ou des immersions en centre de formation.

Appui à la recherche du contrat d'alternance

- Aider la personne dans sa recherche de contrat en alternance : envoi ciblé de CV et lettre de motivation, accompagnement lors des entretiens d'embauche.
- Sensibiliser les employeurs : information sur les contraintes liées au handicap et présentation des outils de compensation existants.
- Faire le lien avec le centre de formation (mise en place des mesures de compensations).

Mobilisation

Sur prescription d'un des acteurs suivants :

- Le réseau emploi : Cap Emploi /France travail/Missions Locales
- Les Organismes de Formations (OF) et les Centres de Formation des Apprentis (CFA)
- Les structures d'enseignement spécialisé et les ESAT sous réserve d'un projet en milieu ordinaire de travail
- La personne sous réserve d'un projet professionnel validé par un professionnel de l'accompagnement de parcours.

Contacts

AGEFIPH : **Benjamin Laloum** ✉ b-laloum@agefiph.asso.fr

Ardennes

Association LADAPT

✉ alternance-handicap.08@ladapt.net 📞 03 26 86 46 55

Aube

Association OHE PROMÉTHÉE AUBE

✉ alternance-handicap.10@promethee10.com 📞 06 87 90 76 43

Marne

Association LADAPT

✉ alternance-handicap.51@ladapt.net 📞 03 26 86 46 55

Haute-Marne

Association AHMSITHE

✉ alternance-handicap.52@ahmsithe.fr 📱 03 25 02 29 10

Meurthe et Moselle

Association APC

✉ alternance-handicap.54@apc-nancy.com 📱 06 13 43 41 46

Meuse

Association AMIPH

✉ alternance-handicap.55@amiph.com 📱 03 29 76 70 23

Moselle

Association PYRAMIDE EST

✉ alternance-handicap.57@pyramide-est.fr 📱 03 87 75 93 72

Bas-Rhin et Haut-Rhin

Association ADAPEI

✉ alternance-handicap.6768@adapeipapillonsblancs.alsace 📱 03 88 77 54 57

Vosges

Association AVSEA

✉ alternance.handicap.88@avsea88.com 📱 06 38 79 68 53



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 Grand Est



<https://www.grand-est.ars.sante.fr/index.php/annuaire-des-professionnels-et-etablissements>



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



Comète France

Rôle

L'association Comète France œuvre pour le maintien d'une dynamique d'insertion sociale et professionnelle. Grâce aux compétences pluridisciplinaires de cette unité (médecin de médecine physique et de réadaptation, ergonome, ergothérapeute, psychologue du travail, assistant de service social...) et à l'expertise méthodologique développée, les patients sont pleinement acteurs de la mise en œuvre de solutions réalistes et personnalisées. Ces unités évaluent et accompagnent les patients lors de la phase de soins afin de favoriser leur retour à l'emploi ou d'engager une dynamique d'insertion professionnelle, par la mise en place d'un projet professionnel pouvant se concrétiser rapidement après sortie d'hospitalisation.

Public ciblé

Patients hospitalisés au moment de la prise en charge (hospitalisation complète ou partielle) en situation de handicap ou ayant un problème de santé dont les conséquences au regard de l'emploi constituent un frein à la reprise.

Accompagnement

Accueil et évaluation

Identification des patients dont la dimension professionnelle doit être intégrée précocement dans le parcours de soin. Sur accord de la personne, une 1^{re} évaluation de la situation médicale, fonctionnelle, économique, scolaire et professionnelle est réalisée.

Élaboration du projet

En lien avec les acteurs internes et les partenaires externes, l'équipe et le patient balayent le champ des possibles afin d'identifier des solutions adaptées.

Mise en œuvre

Une fois le plan d'actions élaboré et validé, celui-ci est mis en œuvre pour finaliser l'accès/le maintien dans l'emploi, la reprise d'études ou l'entrée en formation.

Insertion et suivi

Cette notion recouvre trois réalités : le maintien dans l'emploi, l'entrée en formation ou la reprise d'études, le suivi du patient passé le dispositif, pendant une durée de deux ans après sa réinsertion

Modalités de mobilisation spécifiques

Les médecins des établissements adhérents, en accord avec le patient, orientent sur l'accompagnement dans l'insertion sociale et professionnelle.

Coût/financement

Le financement de cet accompagnement est pris en charge par l'Assurance maladie, l'Agefiph et le FIPHFP.

Coordonnées

Annuaire des établissements disposant d'une unité Comète



<https://www.cometefrance.com/etablissement>

Nancy - IRR Louis Pierquin



75 boulevard lobau, 54042 NANCY



accueil-nancy.irr@ugecam.assurance-maladie.fr





03 83 52 97 00






<https://www.groupe-ugecam.fr/centre-louis-pierquin>

Strasbourg - IUR Clémenceau

 45 Boulevard Clemenceau, 67082 STRASBOURG
 hu2r@ugecam.assurance-maladie.fr  03 88 21 15 15
 <https://www.groupe-ugecam.fr/hu2r-site-de-strasbourg>

Mulhouse Sud Alsace – GHR

 20 avenue du Dr René Laennec, 68070 MULHOUSE
 03 89 64 64 64
 <https://www.qhrmsa.fr/accueil-3.html>

Mulhouse - CRM

 57 Rue Albert Camus, 68093 MULHOUSE
 info@arfp.asso.fr  03 89 32 46 46
 <https://www.crm68.fr/>



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

Établissement de réadaptation Alpha - Plappeville

Responsable ingénierie et développement

Abdel MILIANI ✉ amiliani@alphaplappeville.org

☎ 03 87 31 80 70

🌐 <https://www.alphaplappeville.org>

Centre de réadaptation professionnelle Jean Moulin (EPNAK) - Metz

✉ contact@crp-metz.epnak.org 📞 03 87 31 20 35

🌐 <https://formation.epnak.org/metz/>

Préorientation mobile (PAMOFIP) Marne et Meuse

Marne (Châlons-en-Champagne, Vitry-le-François) et Meuse (Verdun, Bar-le-Duc)

Cheffe de service pôle Orientation

Noémie DODELLER ✉ noemie.dodeller@epnak.org 📞 07 63 78 42 74

Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM)

Préorientation 67 : **Sylvie HILD** ✉ shild@arfp.asso.fr 📞 03 89 32 46 46

Préorientation 68 : **Belmira GOMES** ✉ bgomes@arfp.asso.fr

🌐 <https://www.crm68.fr/>

Coordonnées ESRP – formations qualifiantes

Établissement de réadaptation Alpha - Plappeville

Responsable ingénierie et développement

Abdel MILIANI ✉ amiliani@alphaplappeville.org 📞 03 87 31 80 70

🌐 <https://www.fagerh.fr/centres-formations-et-prestations-accompagnement/esrspo-alpha-plappeville>

Centre de réadaptation professionnelle Jean Moulin (EPNAK) - Metz

✉ contact@crp-metz.epnak.org 📞 03 87 31 20 35

🌐 <https://www.fagerh.fr/centres-formations-et-prestations-accompagnement/epnak-metz-pamofip-moselle>

Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM)

Assistante de direction Orientation et Formation Professionnelle

Sandrine BEHRA ✉ ofp@arfp.asso.fr 📞 03 89 32 46 46

🌐 <https://www.fagerh.fr/centres-formations-et-prestations-accompagnement/centre-de-readaptation-de-mulhouse-crm>

LADAPT Aube – Troyes

Christelle CASTALDI ✉ castaldi.christelle@ladapt.net

Laurence BRAUD ✉ braud.laurence@ladapt.net

🌐 <https://www.fagerh.fr/centres-formations-et-prestations-accompagnement/ladapt-aube>

Rechercher une formation sur le site de la FAGERH

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



Les outils du Centre de Réadaptation de Mulhouse (CRM) : offre de service aux employeurs

Rôle

Le CRM est un établissement de rééducation, de soins et de formation professionnelle qui accueille des personnes en situation de handicap et qui a développé à leur intention des outils dédiés au maintien dans l'emploi ou à la reconversion professionnelle.

Public ciblé

Toute personne porteuse d'une problématique de santé (avec ou sans RQTH, en emploi ou en arrêt maladie).

Outils



[L'offre de service aux entreprises du CRM](#)

Outils de diagnostic

Évaluation des capacités fonctionnelles

Permet d'évaluer les capacités fonctionnelles (dextérité, posture, port de charges...), les restrictions et les capacités d'auto-adaptation, et d'élaborer des pistes d'adaptations et d'aménagements. Durée 3 à 12 h selon les situations.

Évaluation neuropsychologique

Évaluation des capacités professionnelles de la personne en cas de handicap psychique, mental ou cognitif (capacités d'apprentissage, de concentration, de raisonnement, compétences comportementales). Durée 5 à 6 h selon les situations.

Bilan de conduite

Ce bilan (appelé Modulo-Test) permet de mesurer les différentes capacités cognitives et comportementales nécessaires à la pratique de la conduite automobile dans le cadre professionnel. Durée 3 h.

Diagnostic personnalisé santé emploi

Le diagnostic personnalisé permet d'objectiver la situation d'un agent concerné par une problématique de santé dans son parcours professionnel et d'établir un état des lieux des capacités restantes et des possibilités de reclassement (complète le bilan de compétence classique). Il passe par un regard pluridisciplinaire (ergothérapeute, neuropsychologue, médecin, psychologue) et des mises en situations en conditions réelles de travail. Durée 20 à 25 h selon les situations.

Outils de l'orientation professionnelle

Bilan de compétences

Il permet à l'agent de faire un point sur son parcours professionnel, d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations. D'une durée de 24 heures (réparties sur 12 semaines), dans le cadre d'un accompagnement individualisé, ce bilan permet de définir et valider un projet professionnel pérenne tenant compte de la situation de santé et des restrictions liées aux activités professionnelles. Accueil possible à Mulhouse, Colmar, Strasbourg et départements limitrophes. Coût 2 880 € net.

Bilan de reconversion professionnelle

Réalisé à l'initiative de l'employeur avec l'accord de l'agent. D'une durée de 20 à 30 heures (à raison d'un RDV hebdomadaire selon planning établi en concertation avec la personne), ce bilan permet de mieux comprendre la situation de santé, d'analyser les contraintes à la situation de santé au travail et de favoriser la poursuite du parcours professionnel dans ou hors de son établissement. Réalisable chez l'employeur avec des RDV à Mulhouse. Coût 120 € net/heure.

Financement

Pour les outils de diagnostic : financement employeurs avec prise en charge possible (FIPHFP, OETH...). Pour les outils de l'orientation professionnelle : éligible au CPF (uniquement pour le bilan de compétences), co-financement employeurs avec prise en charge possible (FIPHFP, OETH...)

Contacts

Sylvain QUINIOU

✉ squiniou@arfp.asso.fr

Myriam GUIDONI

✉ mguidoni@arfp.asso.fr

[Revenir à la table des entrées](#)





Les outils de LADAPT : offre de service aux employeurs

Rôle

LADAPT est un établissement médico-social de formation professionnelle qui accueille des personnes en situation de handicap. LADAPT mobilise ses ressources pluridisciplinaires pour favoriser le développement des personnes et leur maintien dans l'emploi.

Public ciblé

Toute personne porteuse d'une problématique de santé (avec ou sans RQTH, en emploi ou en arrêt maladie).

Outils

Outils de diagnostic

- Évaluation neuropsychologique
- Bilan ergothérapique
- Bilan des capacités.

Outils de l'orientation professionnelle

- Bilan de reconversion professionnelle
- Plateforme d'écoute et d'orientation.

Modalités d'accompagnement

- Accompagnement intensif et individualisé dans l'emploi :
 - Aide à la définition des conditions favorables à l'accès et au maintien dans l'emploi
 - Aide à la prise de poste et sécurisation du parcours professionnel de la personne en facilitant l'adaptation ou l'aménagement de l'environnement de travail.
- Évaluation des besoins de la personne, du collectif de travail et de l'employeur.
- Entretien/Test/Mise en situation de la personne dans un environnement de travail.
- Analyse du contexte professionnel.
- Identification des moyens de compensation pour développer l'autonomie.
- Conseils personnalisés et accompagnement psychologique

Contacts

Marne et Ardennes

Nathalie HUBERT ✉ hubert.nathalie@ladapt.net 📱 06 46 90 29 76 0326864655

Aube

Aurore CRETE ✉ crete.aurore@ladapt.net 📱 06 74 88 05 43



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 tout au long de leur vie professionnelle. 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. Il a la charge de l'organisation des concours et examens professionnels des cadres d'emplois dits A+. 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 et un répertoire incluant une analyse dynamique de l'ensemble des métiers territoriaux relevant des collectivités.

Les interventions

Apprentissage

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

Orientation

Itinéraire 2 : Construction de son projet de transition professionnelle, reconversion, reclassement

Pour les agents en situation d'usure professionnelle et/ou de mobilité contrainte. Les objectifs sont d'accompagner le changement et de les amener à construire un nouveau projet de réorientation professionnelle dans un contexte d'usure professionnelle, de pénibilité, de reclassement pour raison de santé, pour raison organisationnelle et transformation territoriale :

- Appréhender le changement pour investir un nouveau projet
- Développer sa culture territoriale pour consolider son projet de mobilité
- Utiliser les techniques de recherche d'emploi

Bilan de compétence

Pour les agents titulaires et non titulaires occupant un emploi permanent. Il permet aux agents d'analyser leurs compétences, aptitudes et motivations en vue de définir un projet professionnel, et le cas échéant, un projet de formation. Réalisé en 24 heures réparties sur une période de 2 à 3 mois, il est réalisé par un organisme agréé. Il comprend les phases suivantes :

- Phase préliminaire qui confirme l'engagement et définit les besoins.
- Phase d'investigation qui analyse les motivations, les intérêts, identifie les compétences, les aptitudes et les possibilités d'évolution.
- Phase de conclusion qui récapitule le projet et définit les étapes de sa mise en œuvre

Coût/financement

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

Contacts

CNFPT délégation de Grand Est



6 quai Andreu de Bilistein, BP 90371, 54007 NANCY CEDEX



03 83 18 46 00 (standard)

Directeur de la délégation : **Bertrand ACHARD**

Référents handicap :

Stéphanie DURAND



Stephanie.DURAND@cnfpt.fr

et **Florence COQUET**



Florence.COQUET@cnfpt.fr

Pour plus d'informations :



<https://www.cnfpt.fr/se-former/suivre-formation/venir-formation/national>

Coordonnateur régional Apprentissage

Céline MIGUET



celine.miquet@cnfpt.fr



03 80 74 77 14 ou 06 72 28 08 66

[Revenir à la table des entrées](#)





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 quel que 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

Aube

LADAPT (tous publics, focus troubles psychiques, cognitifs et TSA)

Aurore CRETE ✉ crete.aurore@ladapt.net 📞 06 74 88 05 43

Marne

Les Papillons blancs en Champagne (tous publics, focus troubles psychiques, cognitifs et TSA)

Cécile BOURSIER ✉ c.boursier@pbchampagne.org 📞 06 16 25 68 36

Haute-Marne

ADASMS (tous publics, focus troubles psychiques, cognitifs et TSA)

Christelle FAILLAT ✉ cfaillat@adasms.fr 📞 03 25 04 21 45

Meurthe et Moselle

AEIM 54 (jeunes, sorties ÉSAT, toutes déficiences)

Jeanne-Marie MOISSON ✉ jmmoisson@aeim54.fr

UGECAM Nord Est (jeunes, public actif, troubles cognitifs, cérébrolésés, TSA)

Hélène COLLE ✉ emploi-accompagne.54@ugecam.assurance-maladie.fr 📱 03 83 52 99 80

Pyramide Est (tous publics, focus déficience intellectuelle, TSA, troubles cognitifs et psychiques)

Julie LE BÉGUEC ✉ jlebequec@pyramide-est.fr 📱 06 08 28 46 95

Moselle

Pyramide Est (tous publics, focus déficience intellectuelle, TSA, troubles cognitifs et psychiques)

Julie LE BÉGUEC ✉ jlebequec@pyramide-est.fr 📱 06 08 28 46 95

Bas-Rhin

Action et Compétence (tous publics, focus TSA)

Agnès GERBER-HAUPERT ✉ agerber@actionetcompetence-alsace.com 📱 03 83 52 99 80

SIMOT – Route Nouvelle Alsace (focus jeunes avec troubles psychiques)

Chantal ANCEL ✉ c.ancel@rna-asso.fr

ADAPEI Papillons blancs (tous publics)

Audrey FIEL ✉ afiel@adapeipapillonsblancs.alsace 📱 03 88 77 54 57

Haut-Rhin

SAVS Sinclair (tous publics, focus TSA)

Stéphane DANVIN ✉ s.danvin@sinclair.asso.fr 📱 06 79 76 25 58

Centre de Réadaptation de Mulhouse (tous publics)

Yassine HAIDA ✉ yhaida@arfp.asso.fr 📱 03 89 32 46 05

Vosges

AVSEA Épinal (tous publics)

Claire Lise FOND ✉ clairelise.fond@avsea88.com 📱 06 47 69 85 93



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.

Outille les services RH

L'ANFH 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.

Dispositif territorial RECOPRO

Le dispositif RECOPRO permet d'accompagner des agents des établissements de la fonction publique hospitalière rencontrant des difficultés de santé, en situation de handicap ou en situation d'inaptitude totale ou partielle afin de leur permettre de s'engager dans une démarche de reconversion, mettant en perspective un nouvel avenir professionnel par le biais d'un accompagnement collectif associé à des temps de suivi individuel. Il prend en compte les compétences, les aptitudes physiques et psychologiques ainsi que la situation médicale susceptibles d'avoir des incidences sur le projet à venir.

Contacts

ANFH Champagne-Ardenne



20 rue Simon, 51723 Reims CEDEX



champagneardenne@anf.fr



03 26 87 78 20

Délégué régional : **Jean GOURNAY**

Conseillère en dispositifs individuels : **Laurie GUERINI**



lguerini@anf.fr






03 26 87 78 23




<https://www.anf.fr/champagne-ardenne/presentation>

ANFH Lorraine



 7 rue Albert-Einstein, 54320 MAXÉVILLE  lorraine@anfh.fr  03 83 15 17 34

Délégué territorial : **Charles ROESCH**

Conseillère en dispositifs individuels : **Hélène FAURE**  h.faure@anfh.fr  03 83 15 17 31

 <https://www.anfh.fr/lorraine/services-aux-etablissements/presentation-de-l-equipe-de-la-delegation-anfh-lorraine>

ANFH Alsace

 "Le Sébastopol", 5^e étage, 3 quai Kléber, 67000 STRASBOURG  03 88 21 47 00

Déléguée territoriale : **Anne SIGRIST** a.sigrist@anfh.fr 03 88 21 47 01

Conseillère en dispositifs individuels : **Aurélie GONZALEZ**  a.gonzalez@anfh.fr  03 88 21 47 05

 <https://www.anfh.fr/alsace/presentation>

Dispositif RECOPRO – Epnak de Metz

 contact@crp-metz.epnak.org  03 87 31 20 35

 <https://formation.epnak.org/metz>



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?rg=4>

Annuaire des formations de l'enseignement supérieur

 [Dans les Ardennes](#)

 [Dans l'Aube](#)

 [Dans la Marne](#)

 [En Haute-Marne](#)

 [En Meurthe et Moselle](#)

[Dans la Meuse](#)

[En Moselle](#)

[Dans le Bas-Rhin](#)

[Dans le Haut-Rhin](#)

[Dans les Vosges](#)

Cartographies des formations en Grand Est

 [Site internet de l'OREF Grand Est](#)



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



13 Rue Saint-Thiébaud, 54000 NANCY



rhf-grand-est@agefiph.asso.fr



06 76 57 21 68 ou 07 85 22 70 99





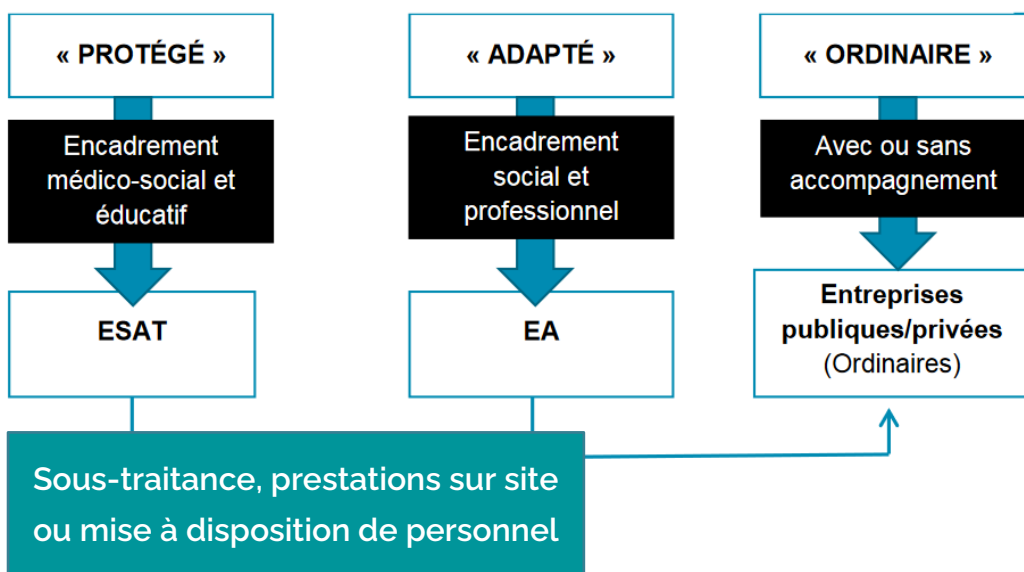
Le partenariat avec les Entreprises Adaptées (EA) et les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ÉSAT)

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

Chargée de mission Grand Est

Maitena FREICHE

 mfreiche@unea.fr

 07 57 77 18 63

Déléguée régionale Alsace Entreprise Adaptée

Tania MEYER ✉ tania.meyer@alsace-ea.com 📞 07 57 77 18 63

Délégué régional Lorraine Entreprise Adaptée

Marc MONSINJON ✉ marc.monsinjon@apeivo.fr 📞 06 47 97 73 71

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/>



Les outils de l'EPNAK : offre de service aux employeurs

Rôle

L'EPNAK est un établissement public gérant des établissements, services et dispositifs et des plateformes médico-sociales accompagnant des personnes en situation de handicap dans leur parcours d'inclusion sociale et professionnelle.

Public ciblé

Toute personne porteuse d'une problématique de santé (avec ou sans RQTH, en emploi ou en arrêt maladie).

Outils

Outils de diagnostic

Évaluation des capacités fonctionnelles

Permet d'évaluer les capacités fonctionnelles (dextérité, posture, port de charges...) : évaluation des restrictions et des capacités d'auto-adaptation, élaboration de pistes d'adaptations et d'aménagements.

Étude de poste de travail

Action en milieu de travail menée par un professionnel habilité (ergonome, psychologue du travail/médecin du travail), dans le cadre de l'évaluation de l'état de santé d'un agent/salarié. Elle consiste à analyser l'ensemble des tâches, des conditions et relations de travail.

Accompagnement à la santé & prendre soin de soi

Accompagnement global avec une approche à 360° des problématiques qu'une personne peut rencontrer qui sont des freins à l'insertion et/ou au maintien dans l'emploi. La personne est accompagnée dans son parcours. Plusieurs champs sont investigués afin de permettre à la personne de favoriser son accès à l'emploi : accès à la santé (addictions, troubles alimentaires...), accès au logement, la mobilité, le niveau scolaire, situation financière, accès aux droits, garde d'enfants...

Outils de l'orientation professionnelle

Bilan de compétences

Ce bilan permet à l'agent de faire un point sur son parcours professionnel, d'analyser ses compétences, aptitudes et motivations. Cette action permet de définir et valider un projet professionnel pérenne tenant compte de la situation de santé et des restrictions liées aux activités professionnelles.

Bilan de reconversion professionnelle

Ce bilan est réalisé à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié/de l'agent. Il permet de mieux comprendre la situation de santé, d'analyser les contraintes à la situation de santé au travail et de favoriser la poursuite du parcours professionnel dans ou hors de son établissement.

Coûts et financement

Éligible au CPF, co-financement employeur avec prise en charge possible (FIPHFP, OETH...)

Contact

Référente entreprise **Olivia KAAS**

✉ olivia.kaas@epnak.org

📞 06 67 26 82 00





Les instituts régionaux d'administration (IRA)

Rôle

Il existe cinq instituts régionaux d'administration : Bastia, Lille, Lyon, Metz et Nantes. Ils forment les attachés d'administration de l'État, le corps d'encadrement qui constitue la colonne vertébrale de l'administration.

Les concours d'accès aux IRA : concours externe (ouvert à bac + 3), d'un concours interne et d'un 3ème concours et présentent des profils diversifiés.

Le parcours de formation : 12 mois rémunérés, comprenant une période de 6 mois d'enseignement en institut et une période de 6 mois en service. La formation a pour objectif d'accompagner les nouveaux attachés d'administration de l'État dans l'acquisition et le développement d'un socle commun de connaissances et de compétences, dans la perspective de construire un parcours professionnel dynamique et diversifié, ouvert aux différents environnements.

Missions

Assurer la formation initiale des fonctionnaires de catégorie a

Dispense une formation professionnelle, post-universitaire et interministérielle aux futurs cadres de l'État afin qu'ils soient en mesure d'exercer différents métiers quelle que soit leur administration d'affectation : administration centrale des ministères, services déconcentrés de l'État et services administratifs de l'éducation nationale.

Répondre aux besoins de la formation professionnelle continue

L'IRA de Metz accueille des fonctionnaires déjà en poste, pour des formations à la demande ou sur catalogue leur permettant ainsi de se perfectionner à tout moment de leur carrière.

Développer les coopérations transfrontalières et internationales

Situé au carrefour des trois frontières, allemande, luxembourgeoise et belge, l'IRA de Metz développe des partenariats privilégiés avec les écoles de service public des pays voisins. Dans le même esprit, l'Institut a noué des liens suivis avec d'autres pays européens.

Les IRA préparent les futurs cadres de l'État à assumer leurs fonctions de conception, de gestion et d'encadrement dans l'administration centrale et les services déconcentrés de l'État, mais surtout leur transmettre une valeur essentielle : le sens du service public.

Contact

IRA de Metz



15 Avenue de Lyon, CS 85822, 57078 METZ Cedex 03



ira@ira-metz.gouv.fr



03 87 75 44 11





L'outil de Diagnostic de l'Institut Régional de médecine physique et de Réadaptation (IRR)

Rôle

L'Institut Régional de médecine physique et de Réadaptation de Nancy accueille des patients adultes présentant des déficiences consécutives à des traumatismes, des pathologies rhumatismales, des artériopathies des membres inférieurs ou des désadaptations par suite d'affections chroniques.

Outil

Bilan des capacités physiques et professionnelles

Il évalue les capacités physiques globales de l'agent dans l'optique d'un retour à une activité professionnelle :

- Évaluation de la tolérance aux exigences rencontrées au travail telles que les manutentions, les capacités gestuelles, les différentes positions, la tolérance à l'environnement et à l'effort, etc.
- Prise de conscience de ses propres capacités et limitations d'activités.
- Définition des perspectives professionnelles en adéquation avec les aptitudes démontrées.

La durée du bilan est d'une semaine sauf pour certaines pathologies (de type neurologique) ou elle peut se dérouler sur deux semaines selon l'appréciation du médecin de rééducation.

Public ciblé

Les bénéficiaires s'inscrivent dans la continuité d'une prise en charge médicale, durant ou à la suite d'un arrêt maladie, ou d'un accompagnement lié à une modification de l'état de santé (ou de l'environnement de travail) ou d'une pathologie chronique/évolutive. L'adéquation du profil du bénéficiaire et du cadre de prise en charge est à l'appréciation du pôle d'admission.


Prescripteurs

Tout professionnel de santé ou lié à l'accompagnement des personnes en situation de handicap au travail peut être à l'origine de la demande. Si la demande n'est pas effectuée par un médecin, elle devra s'accompagner d'un courrier du médecin traitant ou du médecin du travail.

Coût et financement

Le bénéficiaire étant hospitalisé (hospitalisation complète ou de jour), la prise en charge est donc à caractère sanitaire en SSR. Le bilan est mobilisable durant l'arrêt maladie, si la situation le nécessite, un arrêt de travail pourra être prescrit au bénéficiaire pour la durée du bilan sous le couvert d'un arrêt maladie.

Contacts

 03 83 52 98 37

Cheffe de service **Dominique COLAS**  dominique.lagruel@ugecam.assurance-maladie.fr

Cheffe de service **Julie DASSULE**  julie.dassule@ugecam.assurance-maladie.fr



Les services de pathologies professionnelles

Rôle

Les services de pathologies professionnelles aident au diagnostic médical et au traitement des maladies secondaires dues aux expositions professionnelles des patients adressés par les médecins généralistes et spécialistes dont les médecins du travail/de prévention. Ils peuvent apporter un avis quant à l'aptitude ou l'inaptitude et accompagner les patients lors des consultations « souffrance au travail ».

Public ciblé

- Agents rencontrant des problématiques de santé en lien avec des AT/MP
- Agents pour lesquels se pose la question de l'aptitude ou de l'inaptitude
- Agents en situation de souffrance au travail.

Modalités de mobilisation spécifiques

La mobilisation du service se fait par le médecin traitant et le médecin de prévention/du travail, mais elle est également possible par l'employeur pour des expertises médicales (tous types de pathologies).

Coût et financement

Les coûts (honoraires et déplacements) sont pris en charge par l'institut de médecine du travail si l'orientation est réalisée par un médecin du travail ou de prévention.

Si c'est l'employeur public qui souhaite mobiliser une expertise, cela reste à sa charge (coût réglementé d'une expertise 172 € en 2023).

Contacts

CHU de Reims - Centre de consultation de pathologies professionnelles



48 rue de Sébastopol, 51092 REIMS CEDEX



03 26 78 89 33

CHU de Nancy - Centre de consultation de pathologies professionnelles



Rue du Morvan, 54511 VANDOEUVRE LÈS NANCY CEDEX



03 83 15 71 69

CHU de Strasbourg - Service de pathologie professionnelle et de médecine du travail



1 place de l'Hôpital, 67091 STRASBOURG CEDEX



03 88 11 64 66



La plateforme de prêt de matériel (PPMat)

Rôle

La plateforme de prêt de matériel - PPMat vise à faciliter et à sécuriser l'accès à l'emploi court ou à la formation par la mise à disposition sous forme de prêt transitoire, rapide de moyens techniques de compensation installés au poste de travail ou de formation. Ce dispositif, gratuit pour les bénéficiaires et les structures, inclut :

- Un diagnostic fonctionnel court réalisé par un ergonome.
- La mise à disposition du matériel et de son réglage.
- Une phase d'essais.
- L'évaluation et l'adéquation du matériel en cours de prêt.
- Le conseil au bénéficiaire et au prescripteur.
- La livraison, l'installation et l'aide à la prise en main du matériel.
- Le suivi et la récupération du matériel à la fin du contrat.

Public ciblé

Les bénéficiaires doivent justifier d'un titre de reconnaissance de leur handicap en cours de validité, de renouvellement ou en cours de première demande.

- Demandeur d'emploi accédant à un emploi court ou temporaire chez un employeur privé ou public : CDD (maximum 6 mois) ; Contrat en intérim (maximum 6 mois) ; Contrat en alternance.
- Demandeur d'emploi entrant en formation.
- Demandeur d'emploi accédant à un stage en entreprise privée ou employeur public.
- Salarié ou agent de la fonction publique ou travailleur indépendant entrant en formation professionnelle.

Quel délai ?

- À compter de la date de réception de la prescription validée : prise en charge et réponse sous 48 h, diagnostic sous 7 jours, mise en place du matériel sous 13 jours.
- Prêt du matériel jusqu'à 3 mois, renouvelable une fois, soit 6 mois maximum pour l'emploi.

→ Dans le cadre de la formation, une solution sera mise en place pour toute la durée de la formation.

Modalités de mobilisation spécifiques


La PPMat est mobilisable par :

- Le Réseau Pour l'Emploi : conseillers France Travail, Cap Emploi, Missions Locales
- Les référents handicap d'employeurs privés
- Les référents handicap d'organisme de formation
- Les employeurs publics sous convention avec le FIPHFP
- Les centres de gestion de la fonction publique sous convention avec le FIPHFP
- Les référents handicap des agences d'emploi
- Les agences d'emploi d'insertion
- Les conseillers de parcours Ressource Handicap Formation (RHF)
- Les conseillers du Dispositif Alternance Handicap (DAH)
- Les référents de parcours de l'Emploi Accompagné

POUR PRESCRIRE

Les prescripteurs doivent créer leur compte sur <https://ppmat-ge.fr/> afin de pouvoir accéder au formulaire en ligne.

Pour contacter la Plateforme de Prêt de Matériel

 03 83 49 53 38

 ppmat@voustoujours.fr

