Fiche Référent Handicap

Cartographie des acteurs

Ci-dessous le catalogue des acteurs locaux AURA MAJ en décembre 2025 :
https://www.fiphfp.fr/nos-regions/auvergne-rhone-alpes (Pdf Annuaire Région)

Champs sportifs

- Ligue AuRa Handisport :
https://www.handisport-aura.org/page/les-comites-et-les-clubs-2.html

- Ligua AuRA Sport Adapté :
https://sportadapte-aura.fr/formations-sport-adapte/
https://sportadapte-aura.fr/les-comites-departementaux/#

- Comité Paralympique et Sportif Français :
https://france-paralympique.fr/

SPORT PROPULSE FORMATION
Maison Régionale des Sports
68 avenue Tony Garnier - 69 007 - LYON
Contact : formation.aura@franceolympique.com | 04 74 19 16 21

Siret 43874001100046 / **NDA** 82 38 03 80 1 38

CATALOGUE

DES ACTEURS LOCAUX

emploi fiphfp handicap

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉAMBULE

Objet du document

Le catalogue des acteurs locaux permet aux employeurs publics d'identifier les acteurs pertinents de leur territoire concernant le handicap et le maintien dans l'emploi dans la Fonction publique.

L'objectif est de recenser l'ensemble des acteurs liés à l'emploi des personnes en situation de handicap dans la Fonction publique permettant d'approfondir vos connaissances et de créer et développer des partenariats.

Lecture du catalogue

Le catalogue des acteurs locaux se veut pragmatique. Les fiches sont classées par thématique (acteurs institutionnels, recrutement, maintien dans l'emploi...) puis par ordre alphabétique.

Au vu de leur champ d'intervention, certains acteurs apparaissent dans plusieurs thématiques.

Mode d'emploi des fiches acteurs

Chaque fiche décrit un acteur en précisant ses caractéristiques, ses missions générales et ses missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi.

Certaines fiches renvoient à des liens hypertextes vers des sites internet ressources. Vous trouverez également tous les contacts directs pour chaque territoire vous permettant de développer des partenariats.

Evolution du catalogue

Ce catalogue est amené à évoluer :

- Les fiches seront actualisées autant que de besoin
- De nouvelles fiches seront agrégées à l'occasion de l'identification de nouveaux acteurs pertinents

Catalogue actualisé le 03/12/2025

SOMMAIRE

Institutions ..... page 4

Agence Régionale de Santé ..... page 5
Centre de Gestion ..... page 7
Conseil Départemental ..... page 9
Conseil Régional ..... page 11
Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique ..... page 13
Maison Départementale des Personnes Handicapées ..... page 15
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ..... page 17
Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes ..... page 19

Recrutement et insertion ..... page 21

Appuis spécifiques ..... page 22
Association Handi-Sup ..... page 25
Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier ..... page 26
Cap emploi ..... page 28
Centre de Gestion ..... page 31
Centre National de la Fonction Publique Territoriale ..... page 33
Dispositif d'Emploi Accompagné ..... page 35
Entreprise adaptée ..... page 37
Etablissement et Service d'Aide par le Travail ..... page 39
Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle ..... page 41
Etude ergonomique ..... page 43
France Travail ..... page 45
Institut Médico-Educatif ..... page 46
Médecine Agréée et Instances médicales ..... page 47
Médecine de prévention ..... page 49
Mission Locale ..... page 51
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ..... page 53
Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes ..... page 55
Réseau GESAT ..... page 57
Union Nationale des Entreprises Adaptées ..... page 58
Universités : bureau d'accueil handicap et bureau d'aide à l'insertion ..... page 59

Maintien dans l'emploi ..... page 61

Appuis spécifiques ..... page 62
Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier ..... page 65
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie ..... page 67
Cap emploi ..... page 69
Centre de Gestion ..... page 72
Centre National de la Fonction Publique Territoriale ..... page 74
Comète France ..... page 76
Dispositif d'Emploi Accompagné ..... page 78
Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle ..... page 80
Etude ergonomique ..... page 82
Inclu'Pro ..... page 84
Maison Départementale des Personnes Handicapées ..... page 86
Médecine Agréée et Instances Médicales ..... page 88
Médecine de Prévention ..... page 90
Mission Locale ..... page 92
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines ..... page 94
Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes ..... page 96

Apprentissage ..... page 98

Cap emploi ..... page 99
Centre de Formation des Apprentis ..... page 102
Centre de Formation des Apprentis Spécialisé ..... page 104
Centre de Gestion ..... page 106
Conseil Régional ..... page 108
France Travail ..... page 110
Mission locale ..... page 111
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ..... page 113
Rectorat ..... page 115

Formation professionnelle ..... page 116

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier ..... page 117
Cap emploi ..... page 119
Centre National de la Fonction Publique Territoriale ..... page 122
Conseil Régional ..... page 124
Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle ..... page 126
France Travail ..... page 128
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ..... page 129
Rectorat ..... page 131

Handicap psychique ..... page 132

Appuis spécifiques ..... page 133
Centre référent de Réhabilitation Psycho-Sociale ..... page 136
Coordination 69 ..... page 138
Entreprise adaptée ..... page 139
Etablissement et Service d'Aide par le Travail ..... page 141
Groupe d'Entraide Mutuelle ..... page 143
Maison Départementale des Personnes Handicapées ..... page 144
Ohé Psylone ..... page 146
RéPsy ..... page 147
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale ..... page 149
Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés ..... page 151
Structures d'écoute et de soutien ..... page 153
Structures de réflexion et de concertation ..... page 154

INSTITUTIONS

Agence Régionale de Santé page 5

Centre de Gestion page 7

Conseil Départemental page 9

Conseil Régional page 11

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique page 13

Maison Départementale des Personnes Handicapées page 15

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines page 17

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes page 19

Agence Régionale de Santé

Caractéristiques

Une Agence Régionale de Santé (ARS) est un établissement public administratif de l'État français chargé de la mise en oeuvre de la politique de santé dans sa région. Créées le 1er avril 2010, les agences régionales de santé sont régies par le titre III du livre IV de la première partie du code de la santé publique.

Ces établissements, créés en vertu de la loi n° 2009-879 du 21 juillet 2009 dite "Hôpital, patients, santé et territoire" (HPST), ont pour but "d'assurer un pilotage unifié de la santé en région, de mieux répondre aux besoins de la population et d'accroître l'efficacité du système".

Concrètement, un des rôles des ARS est de moderniser et rationaliser l'offre de soins et de veiller à la bonne gestion des dépenses hospitalières et médicales.

Plus largement, les agences sont chargées au-delà des aspects régaliens (tutelle financière, droit des autorisations) de transformer le système de santé en développant la coopération, la transversalité et les parcours de santé.

Les agences agissent dans le cadre d'un Projet régional de santé (PRS) qui peut "faire l'objet de contrats locaux de santé" conclus par l'agence, notamment avec les collectivités territoriales et leurs groupements, portant sur la promotion de la santé, la prévention, les politiques de soins et l'accompagnement médico-social.

Missions générales

Pour (tenter de) rationaliser l'offre de soins, autrement dit les dépenses hospitalières et médicales, la réforme HPST (en droit) et les ARS (dans les faits) ont largement retiré aux médecins, notamment aux chefs de service, leur pouvoir sur l'hôpital et ses services de soins, confiant ce pouvoir d'abord au directeur de l'hôpital, et privilégiant une approche gestionnaire (par contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens), voire administrative, et financière plutôt qu'une approche purement médicale.

Dans chaque région, l'ARS met en œuvre la politique de santé publique en liaison avec les services chargés de la santé au travail, de la santé scolaire et universitaire et de la protection maternelle et infantile. Elle suit l'état sanitaire de la région, contrôle le respect des règles d'hygiène et participe à la prévention et à l'éducation des patients. Elle exerce, pour le compte de l'État, des missions d'inspection sanitaire et peut intervenir en cas d'urgence sanitaire. Elle évalue les formations des professionnels de santé et aide ces derniers au moment de leur installation. Elle participe au contrôle des actes médicaux et de la dispensation des produits de santé. Elle mène les programmes régionaux de l'assurance maladie, notamment en matière de gestion du risque.

Elle autorise la création et l'activité des établissements de santé et des services de santé. Elle autorise également la création de certaines catégories d'établissements et services sociaux et médico-sociaux. Elle participe aussi au contrôle de ces établissements, notamment pour vérifier le respect des droits des usagers. Elle encourage la mise en œuvre d'un volet culturel dans ces établissements.

Dans le secteur santé-environnement, sa compétence comprend :

- eaux & aliments : qualité de l'eau d'alimentation humaine, qualité des eaux de baignade, des piscines et des sites de pêche à pied de loisirs, protection de la ressource hydrique ;
- environnement intérieur : dans l'habitat ; qualité de l'air intérieur, lutte contre l'habitat indigne ;
- environnement extérieur : nuisances sonores, qualité de l'air extérieur, déchets d'activités de soins, impact sur la santé des activités humaines.

L'agence régionale de santé placée au chef-lieu de la zone de défense et de sécurité porte le nom d'agence régionale de zone. Elle est chargée d'assister le préfet de zone dans la mise en œuvre des missions de sécurité nationale.

Agence Régionale de Santé

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

La loi "Hôpital, patients, santé et territoire" (HPST) du 21 juillet 2009 confère aux Agences régionales de santé l'élaboration d'un schéma régional d'organisation médico-sociale. (SROMS). Le but de ce document est de "répondre aux besoins de prise en charge et d'accompagnements médico-sociaux de la personne handicapée ou en perte d'autonomie". Il doit veiller à l'articulation au niveau régional de l'offre sanitaire et médico-sociale relevant de la compétence de l'ARS.

La liste des médecins agréés est arrêtée pour trois ans par le Préfet du département, sur proposition du Directeur général de l'Agence régionale de santé et après avis du Conseil départemental de l'Ordre des Médecins/des syndicats départementaux des médecins.

Liste Médecins Agréés

Les Agences régionales de Santé pilotent le Dispositif d'Emploi Accompagné. Elles choisissent les gestionnaires de ce dispositif sur leur territoire de compétence dans le cadre d'un appel à candidature, suit et évalue leur activité et leur performance dans le cadre de
Les Agences régionales de Santé pilotent le Dispositif d'Emploi Accompagné. Elles choisissent les gestionnaires de ce dispositif sur leur territoire de compétence dans le cadre d'un appel à candidature, suit et évalue leur activité et leur performance dans le cadre de
conventions de financement qui rappellent que le financement du dispositif est constitué d'une part d'un soutien de l'agence régionale de santé, dont le montant est stipulé, et d'un soutien financier de l'Agefiph et du FIPHFP.

en savoir + sur le Dispositif d'Emploi Accompagné

Contact des ARS en région

www.auvergne-rhone-alpes.ars.sante.fr

Centre de Gestion

Caractéristiques

Les Centres de Gestion (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

Missions générales

Leurs fonctions sont assez nombreuses. Certaines sont obligatoires et d'autres sont facultatives selon les besoins des collectivités.

- L'entrée dans la Fonction Publique Territoriale : Les CDG doivent apporter de l'information sur l'emploi public territorial (gestion de la Bourse de l'emploi) et les souhaits d'évolution professionnelle (mobilité, concours, contractuels). Afin de répondre aux besoins en personnel des collectivités, les CDG ont un rôle dans l'accès à l'emploi et la promotion de la FPT en organisant l'ensemble des concours et examens professionnels (sauf catégorie A+).
- La gestion des Ressources Humaines : Les CDG proposent un appui technique, ouvert aux collectivités non affiliées, dans plusieurs domaines (Commission de Réforme, Comité médical, recours administratif, assistance juridique statutaire, assistance recrutement, accompagnement individuel de la mobilité, assistance retraite). Pour les collectivités, ils assurent la constitution du dossier individuel de chaque fonctionnaire ainsi que le fonctionnement des organismes paritaires. Les CDG facilitent l'exercice du droit syndical et participent ainsi au dialogue social.
- Le développement des collectivités : En fonction des besoins des collectivités, les CDG peuvent fournir des prestations complémentaires en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques. Ils s'impliquent dans la santé et sécurité au travail, ils peuvent mutualiser des prestations (action sociale, assurance statutaire, protection sociale complémentaire). Ils offrent également des services de remplacement et toutes tâches en matière de retraite et d'invalidité, d'édition de la paie, d'aide à la rédaction d'actes administratifs et à l'archivage.

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

Convention avec le FIPHFP

Chaque CDG de la région a signé une convention triennale avec le FIPHFP en vue d'accompagner les employeurs territoriaux dans leur gestion des ressources humaines Handicap et Maintien dans l'emploi.

I. Former les acteurs : il s'agit des agents susceptibles d'être en relation avec un travailleur handicapé, des "gestionnaires" du handicap, des élus et des responsables RH.

II. Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : cela consiste à accompagner le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés mais aussi permettre le développement et la qualification de ces personnes. Un financement est accordé lors de l'intégration de personnes en situation de handicap en emploi durable (contrat de plus de 6mois) si l'agent est au préalable passé par une formation dispensée ou à l'initiative du CDG ou si le recrutement intervient après une mission temporaire du CDG.

III. Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : cela concerne les études de poste et les aménagements qui en découlent en lien avec le médecin de prévention.

IV. Développer l'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales et assurer l'accompagnement de l'apprenti après son contrat en vue de son intégration durable en emploi.

V. Un 5e axe est ajouté à la convention permettant à chaque CDG de proposer des actions innovantes, qui seront préalablement à leur mise en œuvre, validées par le comité local du FIPHFP.

Gestion des inaptitudes

La plupart des CDG de la région ont mis en place des commissions/cellules de maintien dans l'emploi. L'objectif est d'assurer un suivi des situations d'agents dont les problèmes de santé ont des répercussions sur la vie au travail ou sur le maintien au poste de travail.

Leurs rôles consistent à étudier les possibilités de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel des agents concernés.

L'action des commissions/cellules de maintien dans l'emploi s'inscrit dans une démarche pluridisciplinaire. Les commissions /cellules peuvent mobiliser les compétences d'un médecin de prévention, d'un juriste spécialisé en protection sociale, d'un conseiller en organisation, d'un consultant en prévention et conditions de travail, d'un psychologue du travail...

Développement de l'apprentissage

Les CDG de la région possèdent des services "Apprentissage". Certains ont internalisé ce service, d'autres ont développé des partenariats avec des prestataires externes pour développer cette offre de service. Ce service vise à apporter :

- une aide en matière de recrutement d'apprenti(e) en lien direct avec les services de France Travail, Cap Emploi et les Missions Locales.

Centre de Gestion

(Identification du besoin, recherche de la formation adéquate, aide à la rédaction de l'avis de recrutement, contacts avec les CFA, sélection des candidats...,)

- une aide en matière de gestion administrative des contrats d'apprentissage. (aide aux formalités administratives, accompagnement de l'employeur, formation du maître d'apprentissage, suivi des contrats d'apprentissage...)
- un accompagnement pour les demandes d'aides au FIPHFP dans le cas d'un contrat d'apprentissage aménagé.
- La mise à disposition d'outils pratiques. (Guide des employeurs territoriaux, des fiches pratiques, des documents-type...)

Partenariat avec les établissements publics de l'enseignement supérieur

Plusieurs Centres de Gestion développent des partenariats avec les universités de leur territoire en vue de qualifier les étudiants sur des métiers relevant de la fonction publique territoriale tels que dans le cadre de Licences professionnelles ou Masters dans le domaine du management des collectivités locales. Sur le volet du handicap, ces partenariats peuvent permettre aux employeurs territoriaux de faire concilier leurs besoins en recrutement sur des niveaux supérieurs au BAC et l'intégration de nouveaux profils d'étudiants en situation de handicap, qui s'inscrivent dans un parcours de formation qualifiante, souvent conjuguée avec de l'alternance au sein des collectivités.

en savoir +

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Liste des CDG en région

Interlocuteur Handicap CDG01
Anne TANKERE
Tél. 04 74 32 13 88
emploi@cdg01.fr

Interlocuteur Handicap CDG03
Sandrine MOREROD
Tél. 04 70 48 21 00
s.morerod@cdg03.fr

Interlocuteur Handicap CDG07
Agnès LOPEZ-RAMIREZ
Tél. 04 75 35 68 10
referent-handicap@cdg07.com

Interlocuteur handicap CDG15
Béatrice VIGNERESSE
Tél. 04 71 63 87 68
prevention@cdg15.fr

Interlocuteur Handicap CDG26
Bénédicte BATELELIER
benedicte.batelier@cdg26.fr
referent.fiph@cdg26.fr
Tél. 04 75 83 27 35

Interlocuteur Handicap CDG38
Christine TEYSSIER
Tél. 04 56 38 87 09
cteyssier@cdg38.fr

Interlocuteur Handicap CDG42
Anaïs BERNARD
Tél. 04 77 42 96 86
handicap@cdg42.org

Interlocuteur Handicap CDG43
William GERPHAGNON
Tél. 04 71 05 37 20
william.gerphagnon@cdg43.fr

Interlocuteur handicap CDG63
Syndie CHABANNES
Tél. 04 73 28 52 13
syndie.chabannes@cdg63.fr

Interlocuteur Handicap CDG69
Anne Laure DUBUY
Tél. 04 72 38 30 79
anne-laure.dubuy@cdg69.fr

Interlocuteur Handicap CDG73
Céline PARIS
Tél. 04 79 96 65 62
handicap@cdg73.fr

Interlocuteur Handicap CDG74
Anne FAUCONNET
Tél. 04 50 09 53 70
anne.fauconnet@cdg74.fr

Conseil départemental

Caractéristiques

En France, le Conseil départemental est l'assemblée délibérante d'un département élue au suffrage universel dans le cadre des cantons. Avant le renouvellement des assemblées départementales de mars 2015, cette instance portait le nom de Conseil général.

En 2021, il y a 96 départements métropolitains et 5 DOM, soit un total de 101 départements. On recense 95 conseils départementaux et 4 108 conseillers départementaux élus pour 6 ans.

Missions générales

Les principales compétences du conseil départemental depuis la loi Notre sont :

- l'aide sociale (forme légale d'assistance) :
  - La protection de l'enfance : dont la protection maternelle et infantile, l'aide sociale à l'enfance et la prévention spécialisée
  - L'insertion des personnes en difficulté, RSA
  - L'aide aux personnes handicapées et âgées
  - La prévention sanitaire
- la voirie : gestion des routes départementales et routes nationales d'intérêt local, des transports et des transports scolaires par autocar
- l'éducation : gestion matérielle des collèges
- la culture : archives départementales, bibliothèque départementale de prêt, patrimoine architectural et muséal
- le développement local : aides aux associations, aux communes
- le tourisme
- le SDIS

Conseil départemental

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

Dans le champ de la politique handicap, le Département est chargé :

- de la gestion de la Prestation de compensation du handicap (PCH), accordée par la Commission des droits et de d'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- de la tutelle administrative et financière du groupement d'intérêt public (MDPH) qu'il constitue avec l'Etat, les organismes locaux d'Assurance maladie et d'Allocations familiales du régime général de sécurité sociale et, le cas échéant, d'autres personnes morales,
- de l'attribution de l'aide sociale départementale, (les aides à domicile, aide à la prise en charge des frais d'hébergement en établissement spécialisé ou en famille d'accueil et financement de la PCH,
- de l'autorisation, la tarification, le contrôle et le suivi d'une partie des établissements et services sociaux et médico-sociaux (compétence partagée avec l'Agence Régionale de Santé),
- de l'agrément, la formation et le suivi des accueillants familiaux personnes âgées-personnes handicapées,
- des frais de transport individuel des élèves et des étudiants handicapés vers les établissements scolaires et universitaires (si cette compétence n'est pas transférée à un groupement de communes).

Liste des Conseils départementaux en région

Conseil départemental Rhône
29-31, cours de la Liberté
69483 Lyon cedex 03

Tél. 08 00 86 98 69
www.rhone.fr

Conseil départemental Loire
2 et 3, rue Charles de Gaulle
42022 Saint-Etienne cedex 01

Tél. 04 77 48 42 42
www.loire.fr

Conseil départemental Allier
1 Avenue Victor Hugo
03016 Moulins cedex

Tél. 04 70 34 40 03
www.allier.fr

Conseil départemental Puy de Dôme
24 Rue Saint-Esprit
63033 Clermont-Ferrand cedex 1

Tél. 04 73 42 20 20
www.puy-de-dome.fr

Conseil départemental Cantal
28, avenue Gambetta
15015 Aurillac cedex

Tél. 04 71 46 20 20
www.cantal.fr

Conseil départemental Haute Loire
1 Place Mgr de Galard
43009 Le Puy-en-Velay cedex

Tél. 04 71 07 43 43
www.hauteloire.fr

Conseil départemental Ain
45, avenue Alsace-Lorraine
BP 114
01003 Bourg en Bresse cedex

Tél. 04 74 32 32 32
www.ain.fr

Conseil départemental Haute-Savoie
1 rue du 30è Régiment d'Infanterie
CS 32 444
74041 ANNECY cédex

Tél. 04 50 33 50 00
www.hautesavoie.fr

Conseil départemental Savoie
Château des Ducs de Savoie
CS 31802
73018 Chambéry cedex

Tél. 04 79 96 73 73
www.savoie.fr

Conseil départemental Isère
7, rue Fantin-Latour
CS 41096
38022 Grenoble cedex 01

Tél. 04 76 00 38 38
www.isere.fr

Conseil départemental Drôme
26, avenue du Président Herriot
26026 Valence cedex 09

Tél. 04 75 79 26 26
www.ladrome.fr

Conseil départemental Ardèche
Quartier la Chaumette
BP 737
07007 Privas cedex

Tél. 04 75 66 77 07
www.ardeche.fr

Conseil régional

Caractéristiques

En France, le Conseil régional est l'assemblée délibérante des régions. Il gère les affaires de la région. Il exerce des compétences notamment dans le domaine de l'action économique.

Depuis 1986, ses membres sont élus au suffrage universel direct pour six ans. Son président exerce les fonctions exécutives.

Missions générales

La loi NOTRe du 7 août 2015 indique que : "Le conseil régional a compétence pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région, le soutien à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat, le soutien à la politique de la ville et à la rénovation urbaine et le soutien aux politiques d'éducation et l'aménagement et l'égalité de ses territoires, ainsi que pour assurer la préservation de son identité et la promotion des langues régionales, dans le respect de l'intégrité, de l'autonomie et des attributions des départements et des communes".

La région définit un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) dans lequel sont précisées les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation, d'aides à l'investissement immobilier, d'aides à l'innovation et les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Le conseil régional est seul compétent pour définir les régimes d'aides et pour décider de l'octroi des aides aux entreprises de la région. La région anime les pôles de compétitivité.

La région participe à la coordination des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire. Le président du conseil régional et le préfet élaborent, ensemble, une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formations professionnelles.

La région établit un plan régional de prévention et de gestion des déchets comprenant des objectifs en matière de prévention, de recyclage et de valorisation des déchets.

Concernant la gestion de l'eau et la protection de la ressource, le conseil régional peut se voir attribuer tout ou partie des missions d'animation et de concertation lorsque l'état des eaux présente des enjeux sanitaires et environnementaux justifiant une gestion coordonnée des différents sous-bassins hydrographiques de la région.

En matière de transports, la région devient l'autorité organisatrice de l'intégralité de la mobilité interurbaine. La région organise les services non urbains, réguliers ou à la demande, à l'exclusion des services de transport spécial des élèves handicapés vers les établissements scolaires. La région organise aussi les transports maritimes réguliers publics de personnes et de biens pour la desserte des îles françaises (sauf pour les îles qui appartiennent au territoire d'une commune continentale).

La région élabore également un schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (Sraddet)

La Loi choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a transféré la gestion de l'apprentissage aux fédérations professionnelles, la région a donc perdu cette compétence. Toutefois les régions restent-des acteurs incontournables en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

En Auvergne-Rhône-Alpes, son action sur l'apprentissage reste encore très importante

Conseil régional

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

En Auvergne-Rhône-Alpes, le conseil régional a souhaité inclure la question du handicap dans l'ensemble de ses compétences notamment par la désignation d'une Conseillère spéciale en charge du handicap :

sandrine.chaix@ auvergnerhonealpes.fr

Concernant les compétences emploi et formation la Région Auvergne-Rhône-Alpes met en place la charte H+, une démarche qualitative d'accueil et d'accompagnement en formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du Plan Régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides.

A travers ce plan régional, la Région agit pour améliorer l'accompagnement des parcours des personnes handicapées, favoriser leur accès à la formation et donc à l'emploi.

La démarche H+

Contact

Région Auvergne-Rhône-Alpes
1 esplanade François Mitterrand
CS 20033
69269 Lyon cedex 02
Tél. 04 26 73 40 00
www.auvergnerhonealpes.fr

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

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

Caractéristiques

Créé par la loi du 11 Février 2005, le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) est un établissement public national placé sous la tutelle de plusieurs Ministères. Sa gestion administrative est assurée par la Caisse des Dépôts.

Ce Fonds a pour objectif de promouvoir l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans la fonction publique. Catalyseur de l'action publique, il impulse une dynamique et incite les employeurs publics à agir en favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi au sein des trois fonctions publiques.

Missions générales

- Favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : le FIPHFP aide l'employeur en amont du recrutement et une fois la personne en poste en finançant son accueil, l'aménagement de son poste de travail et les formations complémentaires éventuelles.
- Intervenir dans le processus de maintien dans l'emploi : l'accompagnement du FIPHFP peut prendre la forme de versements d'aides financières, de mise à disposition de compétences d'organismes partenaires et/ou de diffusion d'informations.
- Favoriser l'insertion et le parcours professionnel par la formation : il s'agit de mettre en place des parcours de formation spécifiques, d'adapter la formation au handicap ou encore de développer la formation professionnelle.
- Aménager les postes de travail : l'intervention du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi et d'aménagement de poste concerne les actions suivantes : études et bilans de compétences, formation, aménagements et adaptation du poste de travail, aides aux trajets (professionnels ou domicile/travail), changement éventuel de poste.
- Informer, sensibiliser et former à l'emploi de personnes handicapées : A travers cet axe, le FIPHFP a pour ambition de faire évoluer les représentations sur le handicap via des actions d'information, de formation et de sensibilisation.

Les Comités locaux déclinent, dans les régions de France, les décisions politiques prises par le comité national du FIPHFP. Ce maillon est essentiel pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap sur l'ensemble du territoire.

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

Directeur Territorial Handicap du FIPHFP

Le Directeur Territorial Handicap - FIPHFP est l'interlocuteur des employeurs publics dans chaque territoire. Il travaille pour la Caisse des Dépôts, gestionnaire du FIPHFP, au sein des directions régionales. Il est le représentant du FIPHFP dans les différentes instances partenariales, départementales et régionales qui traitent de la problématique du handicap, aux côtés des représentants de l'Etat. Il va à la rencontre des employeurs publics pour promouvoir le FIPHFP et son action :

- Il explique le fonctionnement du Fonds et les moyens d'actions mis à la disposition des employeurs
- Il met en relation les acteurs qui agissent localement pour l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Centres de gestion...)
- Il accompagne la réflexion stratégique des employeurs publics (diagnostic, besoins, objectifs, moyens...)
- Il les conseille pour la mise en oeuvre de programmes et d'actions d'insertion et de maintien dans l'emploi adaptés à leurs effectifs et leurs structures

Contact

Guillaume BONNEVILLE
Directeur Territorial Handicap - FIPHFP
pour la Région Auvergne Rhône-Alpes
Tél. 04 72 11 49 21 / 06 81 63 74 63
Guillaume.bonneville@caissedesdepots.fr

Catalogue des interventions du FIPHFP *(V2022-02)*

www.fiphfp.fr/catalogue des interventions

Le site du FIPHFP

www.fiphfp.fr

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Caractéristiques

Créée par la loi du 11 février 2005, la MDPH est le guichet unique d'accès aux droits et aux prestations mobilisables par les personnes en situation de handicap.

Présente dans chaque département, elle travaille en partenariat avec le Conseil Départemental, les représentants des organismes d'assurance maladie et d'allocation familiale ainsi que des représentants de personnes handicapées.

Missions générales

Information et accompagnement dans les démarches

La MDPH assure l'information des personnes handicapées sur leurs droits et les aides mobilisables. Elle centralise les demandes de droits et de prestations relevant de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle traite les demandes déposées et organise son équipe pluridisciplinaire autour du projet de vie de la personne en proposant un plan personnalisé de compensation du handicap.

Gestion de la CDAPH et de ses décisions :

La MDPH assure l'organisation de la CDAPH. La CDAPH étudie les demandes et décide de l'ouverture des droits et des orientations. Elle est représentative de la diversité des acteurs du handicap et en particulier des usagers, avec un tiers de ses membres issus des associations des personnes handicapées et de leurs familles, dont des personnes handicapées elles-mêmes.

Les membres de la CDAPH sont issus de :

- Conseil Départemental (Conseillers départementaux, services administratifs)
- Etat (Education Nationale, DREETS, DDCS) et ARS
- Organismes d'assurance maladie et de prestations familiales
- Organisations syndicales de salariés, d'employeurs
- Associations de parents d'élèves
- Association de personnes handicapées et de leurs familles
- CDCPH (Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées)
- Organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées (avec voix consultative)

En parallèle de la CDAPH, elle gère aussi le fonds départemental de compensation du handicap. La MDPH est chargée de mettre en place un suivi des décisions et de leurs mises en œuvre. Pour cela, elle peut mobiliser des dispositifs médico-sociaux et nommer un référent pour l'insertion professionnelle.

Facilitation de l'accès et du maintien dans l'emploi ordinaire ou adapté

- L'Equipe pluridisciplinaire (EP) de la MDPH associe des compétences médicales, sociales et administratives pour accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion, en lien étroit avec les partenaires de l'emploi. Elle réalise un projet personnalisé d'orientation professionnelle, de reclassement ou de formation. C'est sur la base de ce diagnostic que la CDAPH se prononcera sur les mesures à mettre en place. Les acteurs du Service Public de L'Emploi Départemental et les partenaires associés assureront ensuite l'accompagnement et la mise en œuvre du parcours d'insertion professionnelle.
- La politique d'emploi des travailleurs handicapés est pilotée par l'Etat à partir d'un réseau de partenaires avec lesquels la MDPH a signé des conventions destinées à faciliter les échanges d'informations et à favoriser la mise en œuvre des orientations sur le terrain. La mise en réseau s'appuie sur un personnel de la MDPH ayant des fonctions spécifiques : le Référent Insertion Professionnelle. Chargé d'activer les outils d'accès à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, il travaille en étroite collaboration avec :
  - Les SPED, Service Public de L'Emploi Départemental (France Travail, Cap emploi, Missions Locales du département) pour les dossiers d'orientation en milieu ordinaire et de maintien dans l'emploi
  - Le FIPHFP et l'Agefiph, pour des aides à l'apprentissage, à la mobilité, à la professionnalisation, à la création d'activité, au tutorat, à la formation professionnelle, au bilan de compétence, ou des aides individuelles techniques et humaines (aménagement du lieu et du poste de travail)...

Prestation de Compensation du Handicap

Elle est attribuée sur la base du projet de vie exprimé par la personne et concerne toute personne, enfant ou adulte, vivant à domicile ou en établissement, qui ne peut faire seul un acte essentiel de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se déplacer ...) ou très difficilement au moins deux actes essentiels.

Sont pris en charge tout ou partie des charges occasionnées par le surcoût lié au handicap dans les domaines suivants :

- les aides humaines
- Les aides techniques
- L'aménagement du logement, du véhicule et surcoûts de transport
- Les charges spécifiques ou exceptionnelles
- Les aides animalières

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Liste des MDPH en région

MDMPH69
Pour les communes de la Métropole de Lyon
handicap@grandlyon.com

MDA03
Tél. 04 70 34 15 70
contact.mdph03@allier.fr

MDPH07
Tél. 08 00 07 07 00
mdph@ardeche.fr
www.ardeche.fr

MDPH15
Tél. 04 71 43 88 88
accueilmda@cantal.fr
www.cantal.fr

MDPH42
www.mdphloire.fr

MDPH43
Tél. 04 71 07 21 80
accueil@mdph43.fr
www.hauteloire.fr

MDPH63
Tél. 04 73 74 51 20
mdph@mdph63.fr
www.mdph.puy-de-dome.fr

MDPH01
Tél. 30 01 (numéro gratuit)
mdph@ain.fr
www.ain.fr

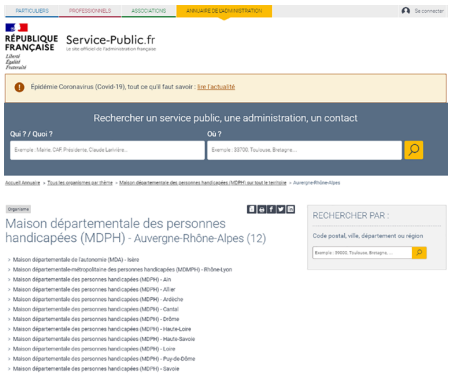
MDPH73
Tél.04 79 75 39 60
mdph73@mdph73.fr
www.mdph73.fr

MDPH74
Tél. 04 50 33 22 50
mdph@mdph74.fr
www.mdph74.fr

MDA38
Tél. 04 38 12 48 48
mda38@isere.fr
www.isere.fr

MDPH26
dromesolidarites@ladrome.fr
www.ladrome.fr

en savoir +



Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Caractéristiques

La PFRH est placée au sein du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR), sous l'autorité du Préfet de Région.

Ses agents sont gérés par les services du Premier Ministre et son pilotage "métier" est assuré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Missions générales

Mobilité et emploi

- Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé
- Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité-carrière (CMC)

Appui à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail

- Appui aux services dans leurs projets stratégiques
- Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail
- Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

Formation interministérielle

- Elaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences
- Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

- Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation
- Elaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

Action sociale et environnement professionnel

- Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Périmètre d'action

- A titre principal, le périmètre d'action de la PFRH s'étend à tous les services de l'État en région Auvergne-Rhône-Alpes (préfectures, directions régionales et départementales, rectorats, établissements publics..) mais aussi à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière
- Les écoles de service public, les centres ministériels régionaux ou départementaux de formation ou de gestion

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

La PFRH intègre dans ses missions générales les questions relevant de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs de la Fonction publique d'Etat. Notamment, elle s'implique dans les thématiques de mobilité inter-Fonction publique, d'apprentissage et de formation professionnelle.

De manière opérationnelle, la PFRH s'appuie sur les outils développés et mis en ligne par le ministère de la transformation et de la fonction publique sur le portail de la fonction publique :
> ww.fonction-publique.gouv.fr

Ce portail permet notamment de mettre en lisibilité :

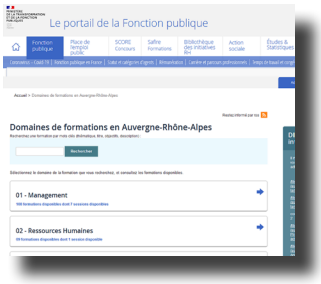
- toutes les offres d'emploi dans la fonction publique par le biais d'une bourse de l'emploi qui peut être alimentée par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

#choisir le service public.gouv.fr

- toutes les offres de recrutement en apprentissage et d'accueil de stagiaires par le biais d'un site dédié aux offres d'apprentissage et de stages qui peut également être alimenté par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

PASS – Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique

- toute l'offre de formation en interministériel, en Auvergne-Rhône-Alpes, par le biais d'une plateforme internet :



Contact

Secrétariat
04 72 61 62 72
plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Formation
plate-forme-rh-formation@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Mobilité
cellule-emploi@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Allocation diversté
allocation-diversite@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

La Plate-Forme des Ressources Humaines (PFRH)

www.prefectures-regions.gouv.fr

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes

Caractéristiques

Le Référent Handicap Mutualisé est une personne ressource sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes qui se tient à la disposition des établissements adhérents à la Fédération Hospitalière Française.

Son rôle est d'accompagner les employeurs de la Fonction publique hospitalière qui, dans une logique inclusive, engagent des actions concrètes et pertinentes pour :

- recruter des personnes reconnues "travailleurs handicapés"
- maintenir dans l'emploi des agents ayant des restrictions d'aptitude à leur poste de travail ou inaptes à leur fonction

Missions générales

- Informer les établissements sur les interventions du FIPHFP pour qu'elles soient mieux connues et plus utilisées
- Assister les établissements lors de la déclaration des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ou lors des opérations de contrôle de ces déclarations annuelles
- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation et/ou de communication en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Apporter un appui aux établissements dans la mise en œuvre de leur politique handicap
- Assurer l'accompagnement et/ou structurer les parcours des agents en situation de handicap ou en situation de restriction d'aptitudes (à la demande des établissements et dans une certaine limite)
- Assurer l'opérationnalité du nouveau dispositif (convention FIPHFP-FHF) au niveau de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Pour quelles raisons mobiliser le Référent Handicap Mutualisé ?

Les établissements adhérents à la FHF peuvent solliciter le RHM pour tout ce qui a trait à l'emploi des personnes en situations de handicap dans les établissements sanitaires et médicaux-sociaux de son territoire.

A titre d'exemple, le RHM peut apporter :

- Une aide ou des conseils pour un aménagement de poste de travail
- Un appui pour un recensement exhaustif des agents comptabilisés comme BOE
- De l'information/formation sur le recrutement de travailleurs handicapés par la voie de l'apprentissage
- Des outils pour sensibiliser les équipes à la question du handicap
- Etc.

Par son intermédiaire et par sa collaboration étroite avec le Handi-Pacte, il est aussi possible d'intégrer des groupes de travail sur des thématiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi.

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes

Pourquoi une convention entre la FHF et le FIPHFP ?

"Pour que la Fonction Publique Hospitalière soit le reflet de la société et qu'elle permette à tous les talents de s'exprimer !"

La convention, signée en novembre 2014, a pour objet de réaffirmer l'engagement respectif des deux parties dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements publics adhérents à la FHF. Ce partenariat est complémentaire au dispositif ANFH-FIPHFP initié depuis 2010.

Contact

Cécile HEUSSE
Centre Hospitalier Le Vinatier
95 boulevard Pinel
69678 BRON Cedex
Tél. 04 81 92 58 95 / 06 69 29 18 51

Referenthandicap.FIPHFP-FHFRA@ch-le-vinatier.fr

FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

RECRUTEMENT ET INSERTION

Appuis spécifiques	page 22
Association Handi-Sup	page 25
Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier	page 26
Cap emploi	page 28
Centre de gestion	page 31
Centre National de la Fonction Publique Territoriale	page 33
Dispositif d'Emploi Accompagné	page 35
Entreprise adaptée	page 37
Etablissement et Service d'Aide par le Travail	page 39
Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle	page 41
Etude ergonomique	page 43
France Travail	page 45
Institut Médico-Educatif	page 46
Médecine Agréée et Instances médicales	page 47
Médecine de prévention	page 49
Mission Locale	page 51
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines	page 53
Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes	page 55
Réseau GESAT	page 57
Union Nartionale des Entreprises Adaptée	page 58
Universités : bureau d'accueil handicap et bureau d'aide à l'insertion	page 59

Appuis spécifiques

Descriptif général

Les prestations d'appuis spécifiques (PAS) mettent en oeuvre des expertises, des conseils ou des techniques/modes de compensation, pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs/ référents de parcours.

Il s'agit d'apporter des éléments d'expertise sur la dimension du handicap afin d'éclairer le prescripteur/référent de parcours, en charge de l'accompagnement des personnes.

Contenu

Pour l'ensemble des PAS, il existe 5 types de prestations :

- **Bilan complémentaire sur la situation de la personne**
- **Pré-diagnostic**
- **Appui sur le projet professionnel décliné en 3 modules distincts :**
  - diagnostic approfondi
  - identification et développement des modes de compensation
  - appui à l'élaboration/validation du projet professionnel
- **Appui à la réalisation du projet professionnel décliné en 3 modules distincts :**
  - appui à l'accompagnement vers l'emploi/formation
  - appui à l'intégration dans l'emploi/formation
  - veille
- **Appui pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture décliné en 3 modules distincts :**
  - appui à l'employeur et/ou organisme de formation
  - accompagnement de la personne
  - veille

Bénéficiaires

- Les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou en voie de l'être, ou s'engageant dans cette démarche
- Les demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non salariés, agents de la fonction publique, stagiaires de la formation professionnelle
- Orientés par la CDAPH vers le marché du travail

Les prescripteurs

- Les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- Les autres employeurs publics doivent passer par les prescripteurs habilités : Cap emploi, France Travail, Missions Locales
- Le directeur territorial au handicap du FIPHFP en opportunité et en urgence

Appuis spécifiques

Handicap auditif en région

Ain - Ardèche - Drôme - Isère - Rhône - Savoie - Haute-Savoie
Elioz
infosas.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Handicap visuel en région

FIDEV
5 place des Frères Voisin
69008 Lyon

Tél. 04 72 73 22 10
fidev@fidev.asso.fr

Handicap moteur et maladies chroniques invalidantes en région

Allier, Cantal, Loire, Haute Loire, Puy de Dôme

GEPH FRANCE

geph-france.org

Tél : 05 56 12 17 95

Rhone, isère, Ardèche, Drôme

FIDEV
5 place des Frères Voisin
69008 Lyon

Tél. 04 72 73 22 10
fidev@fidev.asso.fr

Ain, Haute-Savoie, Savoie

LADAPT Savoie Haute-Savoie
20 avenue Anna de Noailles
74500 Evian-les-Bains

Tél : 04 50 83 19 00
evian@ladapt.net

Appuis spécifiques

Handicap psychique en région

Allier, Cantal Puy de Dôme

INFA
Tél : 09 70 19 24 10
infa-formation.com

Rhône

LADAPT Rhône
7 Rue de Gerland
69007 Lyon

Tél : 04 72 71 59 60
information69@ladapt.net

Haute-Savoie et Savoie

LADAPT Haute-Savoie et Savoie
20 avenue Anna de Noailles
74500 Evian-les-Bains

Tel : 04 50 83 19 00
evian@ladapt.net

Loire, Haute-Loire

LIFT
Tél : 04 77 47 02 02
lift@wanadoo.fr

Recherches et Formations
LIFT
6 place de l'Hôtel de Ville
42000 Saint Etienne

Isère, Ardèche, Ain

LADAPT Drôme-Ardèche
73 boulevard Tézier
CS 50336
26003 Valence Cedex

Tél : 04 75 81 64 64
valence@ladapt.net

Troubles du neuro-développement en région

infosas.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Association Handi-Sup

Caractéristiques

Handi-Sup est une association Loi 1901 administrée en majorité par des Diplômés en situation de handicap qui ont eux-mêmes été accompagnés dans leur parcours par Handi-Sup, qui en fait une association «Par et pour ses membres et usagers»

Au service du projet des Jeunes en situation de handicap : du Lycée ... à l 'emploi durable.
Multi-handicap, sans «spécialisation» et sans lien avec l'organisme de formation initiale ou continue ou CFA...

Organisatrice du Forum Régional Emploi-Handicap qui regroupe chaque année en mars près de 2000 personnes à Clermont-Ferrand (Centre de congrès Polydome)

Association coorganisatrice, avec le cabinet Handiagora et le magazine Handirect des Rencontres Handiagora (prochaines rencontres Handiagora le 21 septembre 2021.

Missions générales

Sur le plan volet insertion

Handi-Sup Auvergne propose un accompagnement vers l'insertion professionnelle à toutes les étapes de la vie des Jeunes :

- Appui à la recherche d'un stage pour les élèves de bac professionnel
- Appui à la recherche du Stage des étudiants de BTS (1ère et 2ème année)
- Appui à la recherche des Stages, Alternances (contrat d'apprentissage ou de professionnalisation) pour les étudiants, QUELQUE SOIT LEURS ETUDES
- Appui à la recherche du Premier Emploi, en lien avec Cap Emploi, la Mission Locale ou Pole Emploi... Pour chaque année UNE CENTAINE DE JEUNES

Sur le volet évènementiel

Handi-Sup Auvergne a créé le Forum régional Emploi Handicap qui réunit chaque année environ 70 Employeurs Privés et publics au sein de l'espace des Congrès POLYDOME à Clermont-Ferrand.

Handi-Sup Auvergne est aussi coorganisatrice des Rencontres HANDIAGORA qui ont lieu chaque année en mars à l'Espace Tête d'Or de Lyon-Villeurbanne, en partenariat avec Handiagora et le magazine Handirect.

Contact

Emmanuel PATRIER, directeur
direction@handisupauvergne.org
04.43.55.04.55
www.handisupauvergne.org

Handi-Sup Auvergne
Porteur de votre réussite

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Caractéristiques

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) agit en faveur de l'égalité d'accès à la formation et du développement des compétences de l'ensemble du personnel composant la fonction publique hospitalière.

Présente au niveau régional avec 16 délégations, l'ANFH travaille en partenariat avec la CNSA, les Conseils Régionaux, les Conseils Départementaux, l'ARS, le FIPHFP et le FSE, la Délégation Auvergne-Rhône-Alpes regroupe trois délégation territoriales : Auvergne, Alpes et Rhône

Missions générales

Financer la formation

Dans le cadre de ses missions, l'ANFH développe des outils d'ingénierie financière afin d'optimiser différents fonds pour permettre aux établissements de mettre en œuvre leur politique de formation. Pour cela, l'ANFH s'appuie sur la mutualisation et sur les divers partenariats. Elle accompagne, notamment financièrement, les adhérents qui ont un projet important de formation dans leurs établissements.

Aider les établissements dans leur politique RH/formation

L'ANFH accompagne les employeurs dans leur politique de formation. Pour cela, elle met à la disposition de ses adhérents des formations en lien avec les thèmes d'actualité du secteur sanitaire, social et médico-social. Pour des établissements d'un même territoire désirant travailler ensemble, l'ANFH offre une ingénierie de formation allant de l'élaboration du cahier des charges à l'évaluation de la formation.

Accompagner les agents dans leur démarche de formation individuelle

L'ANFH aide les agents à construire leur projet de formation en les informant et en les conseillant sur le dispositif le plus judicieux à mettre en œuvre (Bilan de compétences, VAE et Congé de Formation Professionnelle). Par la suite, l'ANFH prend en charge le financement de la formation.

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Accord cadre ANFH-FIPHFP

L'ANFH et le FIPHFP ont signé un accord-cadre. Ce partenariat couvre les actions relevant de la formation dont :

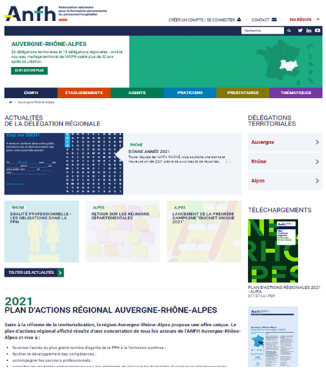
- la compensation d'un handicap dans la vie professionnelle
- les formations individuelles d'agents handicapés ou en reclassement pour raison de santé,
- les formations d'agents susceptibles d'être en relation avec les agents handicapés (formation de tuteur, référent).

Reconversion professionnelle

L'ANFH participe au financement des formations dans le cadre d'un Congé de Formation Professionnelle afin de mieux favoriser la reconversion professionnelle des agents qui ne peuvent se maintenir dans leur emploi.

L'ANFH est mobilisable par les employeurs relevant de la fonction publique hospitalière mais aussi par les agents relevant de cette fonction publique.

en savoir +



Liste des ANFH en région

Délégué régional

Philippe GOSSET
Tél : 04 73 28 67 40
p.gosset@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

ANFH Auvergne

(Allier, Puy de Dôme, Cantal, Haute-Loire)
26 Rue le Corbusier
63800 COURNON

Délégué Territorial Auvergne

Philippe GOSSET
Tél : 04 73 28 67 40
p.gosset@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

ANFH Rhône

(Loire, Rhône, Ain et Ardèche)
75 cours Emile Zola
BP 22174
69603 Villeurbanne CEDEX

Délégué Territorial Rhône

Bruno JAN
Tél. 04.72.82.13.21
b.jan@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone

ANFH Alpes

(Drôme, Isère, Savoie et Haute-Savoie)
26 rue Gustave Eiffel
38000 GRENOBLE

Délégué Territorial Alpes

Hervé FERNANDEZ
Tél. 04.76.04.10.42
h.fernandez@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes

Cap emploi

Caractéristiques

Les activités des Cap emploi sont encadrées par les lois suivantes :
- La loi du 11 février 2005
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- L'article 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail

Les missions des Cap emploi sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général (SIEG) par l'Etat.

En conséquence, les missions des Cap emploi recouvrent :
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi
- le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les personnes handicapées
- le maintien dans l'emploi

Cet organisme vise à sécuriser les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

Champ d'intervention :
- Principe de compensation du handicap et complémentarité avec le droit commun
- Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours
- Compétences spécialisées dans les différentes déficiences et dans la gestion de situations de handicap complexes

Missions générales

Objectifs des missions :

- un accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) vers et dans l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel. Cet accompagnement vise également les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées ou qui sont confrontés à un problème de santé d'un de leurs salariés ou agents incompatible avec le poste de travail et/ou qui souhaitent offrir une transition ou évolution professionnelle à un salarié ou agent handicapé
- la sécurisation 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.

Accompagnement vers l'emploi

- Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable

Accompagnement dans l'emploi

- Informer, 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
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

Cap emploi

Mission complémentaire

Les Cap emploi comme partenaires privilégiés des employeurs pour développer leur réseau de partenariat « Handicap et maintien dans l'emploi »

Pour mettre en œuvre leur offre de services sur leur territoire, les Cap emploi développent et entretiennent un vaste réseau de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, du secteur médico-social et du maintien dans l'emploi. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour les employeurs publics qui souhaitent développer de leur propre réseau opérationnel pour mettre en œuvre leur politique RH « Handicap et maintien dans l'emploi. »

Les Cap emploi maitrisent également la connaissance de tous les dispositifs et ressources handicap ainsi que de tous les évènements et temps forts organisés sur leur territoire dont ils sont d'ailleurs parfois à l'initiative tels que notamment l'ensemble des forums emploi, job-dating, salons, évènements spécifiquement dédiés à l'accueil de personnes en situation de handicap, auxquels les employeurs publics peuvent participer au titre de leur politique handicap.

en savoir +

https://www.cheops-auvergnerhonealpes.com/

Réseau CHEOPS

CHEOPS, Conseil national Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, regroupe 96 associations gestionnaires Cap emploi organisées sur 17 régions (France et Outre-mer). Il a pour missions 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 Organismes de Placement Spécialisés Cap emploi
- Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées

Cap emploi

Contacts CHEOPS en région ARA

Philippe BROUSSE
www.cheops-auvergnerhonealpes.com

Contact Cap emploi

Rhône
Pierre-Alain DARLES
Directeur
www.capemploi69.fr

Loire
Catherine MAREY
Directrice
Maud PAUZE
Directrice adjointe
www.capemploi-42.com

Allier
Thierry MELIN
Directeur
www.capemploi-03.com

Puy de Dôme
Julien FOURNIER
Directeur
www.capemploi-63.com

Cantal
Ludovic BOUILLON
Directeur
www.capemploi-15.com

Haute-Loire
Michel JOUMARD
Directeur
www.capemploi-43.com

Ain
Isabelle SEGUIN
Directrice
www.capemploi-01.com

Savoie Haute-Savoie
Elise BENOIT
Directrice adjointe
www.capemploi-73-74.com

Isère
Philippe GIRAUD
Directeur
www.capemploi38.com

Drôme Ardèche
Laurent GASPARD
Directeur
Nathalie KOLLI
Directrice
www.capemploi07-26.com

Centre de Gestion

Caractéristiques

Les Centres de Gestion (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

Missions générales

Leurs fonctions sont assez nombreuses. Certaines sont obligatoires et d'autres sont facultatives selon les besoins des collectivités.

- L'entrée dans la Fonction Publique Territoriale : Les CDG doivent apporter de l'information sur l'emploi public territorial (gestion de la Bourse de l'emploi) et les souhaits d'évolution professionnelle (mobilité, concours, contractuels). Afin de répondre aux besoins en personnel des collectivités, les CDG ont un rôle dans l'accès à l'emploi et la promotion de la FPT en organisant l'ensemble des concours et examens professionnels (sauf catégorie A+).
- La gestion des Ressources Humaines : Les CDG proposent un appui technique, ouvert aux collectivités non affiliées, dans plusieurs domaines (Commission de Réforme, Comité médical, recours administratif, assistance juridique statutaire, assistance recrutement, accompagnement individuel de la mobilité, assistance retraite). Pour les collectivités, ils assurent la constitution du dossier individuel de chaque fonctionnaire ainsi que le fonctionnement des organismes paritaires. Les CDG facilitent l'exercice du droit syndical et participent ainsi au dialogue social.
- Le développement des collectivités : En fonction des besoins des collectivités, les CDG peuvent fournir des prestations complémentaires en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques. Ils s'impliquent dans la santé et sécurité au travail, ils peuvent mutualiser des prestations (action sociale, assurance statutaire, protection sociale complémentaire). Ils offrent également des services de remplacement et toutes tâches en matière de retraite et d'invalidité, d'édition de la paie, d'aide à la rédaction d'actes administratifs et à l'archivage.

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

Convention avec le FIPHFP

Chaque CDG de la région a signé une convention triennale avec le FIPHFP en vue d'accompagner les employeurs territoriaux dans leur gestion des ressources humaines Handicap et Maintien dans l'emploi.

I. Former les acteurs : il s'agit des agents susceptibles d'être en relation avec un travailleur handicapé, des "gestionnaires" du handicap, des élus et des responsables RH.

II. Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : cela consiste à accompagner le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés mais aussi permettre le développement et la qualification de ces personnes. Un financement est accordé lors de l'intégration de personnes en situation de handicap en emploi durable (contrat de plus de 6mois) si l'agent est au préalable passé par une formation dispensée ou à l'initiative du CDG ou si le recrutement intervient après une mission temporaire du CDG.

III. Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : cela concerne les études de poste et les aménagements qui en découlent en lien avec le médecin de prévention.

IV. Développer l'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales et assurer l'accompagnement de l'apprenti après son contrat en vue de son intégration durable en emploi.

V. Un 5e axe est ajouté à la convention permettant à chaque CDG de proposer des actions innovantes, qui seront préalablement à leur mise en œuvre, validées par le comité local du FIPHFP.

Gestion des inaptitudes

La plupart des CDG de la région ont mis en place des commissions/cellules de maintien dans l'emploi. L'objectif est d'assurer un suivi des situations d'agents dont les problèmes de santé ont des répercussions sur la vie au travail ou sur le maintien au poste de travail.

Leurs rôles consistent à étudier les possibilités de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel des agents concernés.

L'action des commissions/cellules de maintien dans l'emploi s'inscrit dans une démarche pluridisciplinaire. Les commissions /cellules peuvent

Centre de Gestion

mobiliser les compétences d'un médecin de prévention, d'un juriste spécialisé en protection sociale, d'un conseiller en organisation, d'un consultant en prévention et conditions de travail, d'un psychologue du travail...

Développement de l'apprentissage

Les CDG de la région possèdent des services "Apprentissage". Certains ont internalisé ce service, d'autres ont développé des partenariats avec des prestataires externes pour développer cette offre de service. Ce service vise à apporter :

- une aide en matière de recrutement d'apprenti(e) en lien direct avec les services de France Travail, Cap Emploi et les Missions Locales.

  (Identification du besoin, recherche de la formation adéquate, aide à la rédaction de l'avis de recrutement, contacts avec les CFA, sélection des candidats...,)
- une aide en matière de gestion administrative des contrats d'apprentissage. (aide aux formalités administratives, accompagnement de l'employeur, formation du maître d'apprentissage, suivi des contrats d'apprentissage...)
- un accompagnement pour les demandes d'aides au FIPHFP dans le cas d'un contrat d'apprentissage aménagé.
- La mise à disposition d'outils pratiques. (Guide des employeurs territoriaux, des fiches pratiques, des documents-type...).

Partenariat avec les établissements publics de l'enseignement supérieur

Plusieurs Centres de Gestion développent des partenariats avec les universités de leur territoire en vue de qualifier les étudiants sur des métiers relevant de la fonction publique territoriale tels que dans le cadre de Licences professionnelles ou Masters dans le domaine du management des collectivités locales. Sur le volet du handicap, ces partenariats peuvent permettre aux employeurs territoriaux de faire concilier leurs besoins en recrutement sur des niveaux supérieurs au BAC et l'intégration de nouveaux profils d'étudiants en situation de handicap, qui s'inscrivent dans un parcours de formation qualifiante, souvent conjuguée avec de l'alternance au sein des collectivités.

en savoir +

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Liste des CDG en région

Interlocuteur Handicap CDG01
Anne TANKERE
Tél. 04 74 32 13 88
emploi@cdg01.fr

Interlocuteur Handicap CDG03
Sandrine MOREROD
Tél. 04 70 48 21 00
s.morerod@cdg03.fr

Interlocuteur Handicap CDG07
Agnès LOPEZ-RAMIREZ
Tél. 04 75 35 68 10
referent-handicap@cdg07.com

Interlocuteur handicap CDG15
Béatrice VIGNERESSE
Tél. 04 71 63 87 68
prevention@cdg15.fr

Interlocuteur Handicap CDG26
Bénédicte BATELELIER
benedicte.batelier@cdg26.fr
referent.fiph@cdg26.fr
Tél. 04 75 83 27 35

Interlocuteur Handicap CDG38
Christine TEYSSIER
Tél. 04 56 38 87 09
cteyssier@cdg38.fr

Interlocuteur Handicap CDG42
Anaïs BERNARD
Tél. 04 77 42 96 86
handicap@cdg42.org

Interlocuteur Handicap CDG43
William GERPHAGNON
Tél. 04 71 05 37 20
william.gerphagnon@cdg43.fr

Interlocuteur handicap CDG63
Syndie CHABANNES
Tél. 04 73 28 52 13
syndie.chabannes@cdg63.fr

Interlocuteur Handicap CDG69
Anne Laure DUBUY
Tél. 04 72 38 30 79
anne-laure.dubuy@cdg69.fr

Interlocuteur Handicap CDG73
Céline PARIS
Tél. 04 79 96 65 62
handicap@cdg73.fr

Interlocuteur Handicap CDG74
Anne FAUCONNET
Tél. 04 50 09 53 70
anne.fauconnet@cdg74.fr

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Caractéristiques

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.

Dans une logique de déconcentration, le CNFPT est présent au niveau national mais aussi, au niveau régional et départemental.

Missions générales

Contribuer à la formation des agents

Afin de donner les mêmes chances à tous les agents territoriaux de développer leurs compétences et de progresser dans leurs métiers, le CNFPT organise plusieurs types de formations :

- formations d'intégrations (délivrée dans l'année suivant la nomination, elles permettent à l'agent d'appréhender son nouvel environnement de travail),
- formations de professionnalisation (dispensées tout au long de la carrière de l'agent, elles correspondent à des demandes de l'agent ou de l'employeur)
- formations règlementées (formations adaptées aux exigences de certains métiers)

Stimuler la carrière des agents territoriaux

Le CNFPT est responsable de l'organisation de plusieurs concours (notamment conservateurs de patrimoine et ingénieurs en chef) afin de permettre aux agents de la fonction publique territoriale d'accéder aux promotions en interne. Pour faciliter les promotions, le CNFPT à développer des préparations aux concours adaptées au rythme de travail des agents.

Assurer la publicité de tous les emplois de cadres de direction et accompagner les fonctionnaires pris en charge.

L'apprentissage : une nouvelle compétence du CNFPT

Le CNFPT accompagne désormais les collectivités pour le recrutement par la voie du contrat d'apprentissage en prenant en charge une partie du financement de la formation dans le secteur public local. Cette compétence est rendue possible par la parution du décret sur l'apprentissage depuis le 26 juin 2020.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Partenariat avec le FIPHFP

Le CNFPT et le FIPHFP ont signé une convention cadre dont l'objectif général est de développer et de mettre en œuvre des actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, le FIPHFP et le CNFPT ont convenu d'un programme d'actions répondant aux objectifs suivants :

- concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap
- favoriser l'accès aux formations du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap

ainsi que des personnes non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, fonctionnaires de l'Etat ou hospitaliers...). Au regard du décret paru le 26 juin 2020, la voie de l'apprentissage constitue une piste de travail intéressante.

Liste des CNFPT en région

Délégation CNFPT
Auvergne-Rhône-Alpes Lyon

Directeur

Vincent FABRE

Tél. 04 72 32 43 00
Vincent.fabre@cnfpt.fr

en savoir +

Dispositif d'Emploi Accompagné

Caractéristiques

L'objectif de l'emploi accompagné est de permettre aux personnes handicapées d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail. Cet accompagnement sur le long terme concerne le travailleur handicapé, mais également son employeur. Le Dispositif d'Emploi Accompagné intervient ainsi pour :

- l'évaluation de la situation du travailleur handicapé ;
- la détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;
- l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;
- l'accompagnement dans l'emploi en fonction des besoins et des évolutions du projet de vie de la personne et, le cas échéant, de son handicap.

Il est fondé sur le principe du Place and Train : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail.

Missions générales

Le conseiller en emploi accompagné ou le job coach n'a pas vocation à faire le travail à la place de la personne. Le travail d'accompagnement ne porte pas sur les compétences techniques nécessaires à l'exécution de tâches demandées par l'employeur. Ces compétences sont acquises ou à développer sur le lieu de travail. Le conseiller en emploi accompagné vient compenser une limitation durable des habiletés sociales nécessaires à l'accès, au maintien et à l'évolution de la personne dans l'emploi.

Peuvent être bénéficiaires d'un Dispositif d'Emploi Accompagné :

- les travailleurs handicapés ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Un guide pratique de l'emploi accompagné a été réalisé au sein d'un groupe de travail national rassemblant la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la CNSA, le FIPHFP, l'AGEFIPH, le Collectif France emploi accompagné (CFEA), des représentants de Cap Emploi, France Travail, des ARS et des DREETS ainsi que des MDPH.

Il précise le cadre général du Dispositif d'Emploi Accompagné et retrace l'ensemble des réponses apportées aux acteurs dans le cadre de l'accompagnement du déploiement. L'ensemble des références juridiques peut être consulté en annexe de ce guide. Au-delà de ce corpus de textes, le guide comprend différents outils pratiques (questions/réponses, modèle de convention de gestion)

Guide pratique de l'emploi accompagné

Guide pratique de l'emploi accompagné

Dispositif d'Emploi Accompagné

Conditions de mobilisation

L'accès au dispositif se fait sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La RQTH est une condition sine qua non d'accès au Dispositif d'Emploi Accompagné. De plus, l'accompagnement par un Dispositif d'Emploi Accompagné doit être assorti d'une orientation professionnelle. Il correspond à un complément d'orientation et non à une orientation professionnelle en elle-même.

Les 3 orientations professionnelles qui sont de la compétence des CDAPH peuvent être déclinées ainsi :

- orientation centre de rééducation professionnelle (ESRP), centre de pré-orientation (CPO), unité d'évaluation, de ré-entraînement et d'orientation socioprofessionnelle (UEROS)
- orientation ESAT et orientation ESAT avec emploi accompagné ;
- orientation marché du travail et orientation marché du travail avec emploi accompagné

Liste des prestataires du Dispositif d'Emploi Accompagné

Rhône, Métropole de Lyon

LADAPT Rhône
Pierre RUEZ
emploi.accompagne69@ladapt.net

Loire

LIFT
Yann BOULON
y.boulon-lift@orange.fr

Allier, Cantal et Puy-de-Dôme

ADIS Conseil et Formation
Guillaume BODET
g.bodet@adis-asso.com

Haute-Loire

MESSIDOR
Stéphane GRANGE
s.grange@messidor.asso.fr

Ain

L'ADAPT
peyrieu@ladapt.net

Haute-Savoie

MESSIDOR
Sophie AUVINET
s.auvinet@messidor.asso.fr

Savoie

AGIR'H
Sophie SALESSE
ssalesse@emploiaccompagne73.fr

Espoir73
Claire JORDAN-MEILLE
cjordan-meille@emploiaccompagne73.fr

Ardèche, Drôme

MESSIDOR
Patricia REYNAUD
p.reynaud@messidor.asso.fr

Entreprise adaptée

Caractéristiques

L'Entreprise adaptée (EA) est en France une entreprise à part entière dont la spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Autrement dit, elle peut apparaitre sous la forme d'une association ou établissement public investie dans le domaine du handicap ou bien sous la forme d'une société commerciale, sous la responsabilité d'un organisme gestionnaire dans lequel le travail d'une personne handicapée est pleinement pris en compte sur le plan de l'accompagnement professionnel. Les entreprises obtiennent ce statut par un agrément délivré par le préfet de région.

Toute personne handicapée peut être employée dans une entreprise adaptée dès qu'elle justifie d'une orientation vers le marché du travail.

Missions générales

Avantages de recourir à une EA pour les employeurs publics :

- Diminuer le montant de sa contribution au FIPHFP en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de service.
- Contribuer à la lutte contre l'exclusion et la discrimination des personnes en situation de handicap (Inscription dans une démarche de responsabilité sociétale) en participant indirectement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Externaliser tout ou partie d'un service, d'une production ou d'une activité vers une structure spécialisée et reconnue.

  Les EA peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines (logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement...)

Focus : l'expérimentation du CDD "tremplin" en entreprise adaptée

Dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, la loi N°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018, dans son article 78, ouvre la possibilité d'expérimenter le « CDD TREMPLIN » en entreprise adaptée. Cette expérimentation couvre la période allant du 5 septembre 2018 au 31 décembre 2022 et ouvre à des entreprises adaptées volontaires la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en ayant recours à un contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin ». L'objectif de cette expérimentation est de permettre à des personnes en situation de handicap volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps, de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel. Cette mission d'accompagnement nécessite que les entreprises expérimentatrices se dotent des compétences et de moyens adaptés (partenariat/outils) pour permettre l'organisation d'une progression des compétences et des capacités des salariés mis en situation de travail dans le cadre des CDD « Tremplin ».

En Auvergne Rhône-Alpes, 18 EA ont été retenues dans le cadre de cette expérimentation. Elles sont listées dans le cadre de l'Arrêté du 21 juin 2019 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener cette expérimentation.

Entreprise adaptée

Contact

UNEA :

L'Union National des Entreprises Adaptées est un groupement qui rassemble et fédère les entreprises adaptées

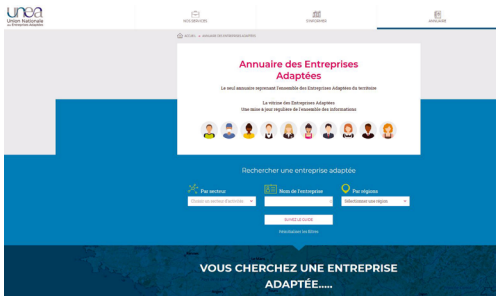
Délégation régional de l'UNEA

EA L'Orangerie
28 rue Pierre Mendes France
69120 Vaulx-en-Velin

Tél. 04 78 08 34 31

Marion BAUD
Chargée de mission Auvergne-Rhône-Alpes
mbaud@unea.fr

Liste des EA en région



Les EA en région recensés par l'UNEA

Focus Handicap Psychique

Certaines EA sont spécialisées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique, reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH en capacité de travailler en milieu ordinaire grâce à un parcours individualisé.

Ces EA aident ces personnes à construire un projet professionnel afin de leur permettre de trouver un emploi en milieu ordinaire, et dans tous les cas, de s'épanouir avec un projet personnel.

Liste des EA "Handicap Psychique" Auvergne-Rhône-Alpes

Rhône

EA DE THIZY
LES BOURGS
Tél. 04 74 64 21 96

EA INDUSTRIE SERVICE
RILLIEUX-LA-PAPE
Tél. 04 72 01 96 00
is@industrie-service.asso.fr

EA L'ORANGERIE
VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 78 08 34 31
contact@orangerie-ea.fr

EA PAPYRUS
LYON
Tél. 04 78 74 71 94
devis@ea-papyrus.com

EA ARTIBOIS
VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 72 35 03 68
menuiserie@artibois.asso.fr

Drôme

EA "LAVERIE DE GRAVEYRON" DIEULEFIT
Tél. 04 75 46 87 07

EA MESSIDOR
VALENCE
Tél. 04 75 82 66 30
valence@messidor.asso.fr

Ardèche

EA DE LAVILLEDIEU
Tél. 04 75 94 74 63
president@apatph.fr
secretariat@apatph.fr

Savoie

EA D3E'A
LA RAVOIRE
Tél. 04 79 71 15 73
contact@d3ea.fr

Isère

EA FONTAINE INSERTION
FONTAINE
Tél. 04 76 26 02 89
secretariat@fontaineinsertion.fr

Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Caractéristiques

Un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) est en France un établissement médico-social de travail protégé, réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Les ESAT accompagnent les personnes en situation de handicap, ne pouvant ni travailler en milieu ordinaire ni travailler en Entreprise adaptée, pour exercer une activité professionnelle, maintenir les acquis scolaires et développer des compétences métiers.

Les établissements ou services d'aides par le travail (ESAT) peuvent accueillir toutes les personnes que le handicap, quelle que soit sa nature (déficience intellectuelle, handicap psychique, autisme, handicap moteur, etc.), empêche d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Missions générales

Avantages de recourir à un ESAT pour les employeurs publics :

- Diminuer le montant de sa contribution au FIPHFP en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de service.
- Contribuer à la lutte contre l'exclusion et la discrimination des personnes en situation de handicap (Inscription dans une démarche de responsabilité sociétale) en participant indirectement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Externaliser tout ou partie d'un service, d'une production ou d'une activité vers une structure spécialisée et reconnue.

  Les ESAT peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines (logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement...)
- Bénéficier d'un vivier de candidat par le biais de la mise à disposition de personnel d'un ESAT.

Focus Handicap Psychique

Certains ESAT permettent aux personnes fragilisées par des troubles psychiques, reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH de reprendre une activité professionnelle grâce à un parcours individualisé.

Ces ESAT aident ces personnes à construire un projet professionnel afin de leur permettre de trouver un emploi dans le monde du travail, et dans tous les cas, de s'épanouir avec un projet personnel.

Contact

Réseau GESAT Région Auvergne-Auvergne-Rhône-Alpes
Le Réseau GESAT est le réseau national du secteur protégé et adapté qui permet notamment de faciliter les rapprochements entre le STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) et les entreprises.

62-64, cours Albert Thomas
69008 Lyon
Elise VINE
elise.vine@reseau-gesat.com

Liste des ESAT en région

Les ESAT en région recensés par le réseau GESAT

Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Liste des ESAT "Handicap Psychique" Auvergne-Rhône-Alpes

Rhône

ESAT BELLEVUE BOURG-DE-THIZY
Tél. 04 74 64 21 96
info@cat-bellevue.com

ESAT LA GOUTTE-D'OR
Tél. 04 74 26 61 26
gouttedor@adapei69.fr

ESAT LOUIS JAFFRIN MORNANT
Tél. 04 78 48 28 80
louisjaffrin@adapei69.fr

ESAT MESSIDOR –
L'ARBRESLE – SAIN-BEL
Tél. 04 74 72 00 10
traiteur@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR
VILLEFRANCHE-SUR-SAONE
Tél. 04 74 62 85 15
villefranche@messidor.asso.fr

ESAT DE COUZON
AU MONT-D'OR
Tél. 04 78 22 25 51
contact@esat.osl.fr

ESAT JACQUES CHAVENT
LYON
Tél. 04 72 70 05 78
jacqueschavent@adapei69.fr

ESAT MESSIDOR
VILLEURBANNE
Tél. 04 78 78 00 78
messidor@messidor.asso.fr

ESAT LA COURBAISSE LYON
Tél. 04 72 78 56 20
courbaisse@adapei69.fr

ESAT MESSIDOR VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 78 78 34 80
lyon.metropole@messidor.asso.fr

ESAT de VENISSIEUX
Tél. 04 37 25 19 90
laroche@alr.asso.fr

ESAT LA ROCHE AMPLEPUIS
Tél. 04 74 89 17 50
laroche@laroche.asso.fr

ESAT LA ROCHE LES SAUVAGES
Tél. 04 74 89 17 17
g.dupuis@laroche.asso.fr

ESAT LA ROCHE TARARE
Tél. 04 74 89 17 70
g.dupuis@laroche.asso.fr

Loire

ESAT MESSIDOR – VILLARS
Tél. 04 77 02 11 14
villars@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR – Roanne
Tél. 04 77 78 28 72
roanne@messidor.asso.fr

Ardèche

ESAT DE BEAUCHASTEL
CROIX ROUGE – BEAUCHASTEL
Tél. 04 75 92 30 60
Esat.beauchastel@croix-rouge.fr

ESAT SAINT JOSEPH – VEYRAS
Tél. 04 75 64 70 08
e.betton@privas-groupe-sainte-marie.com

Drôme

ESAT MESSIDOR DRÔME
VALENCE
Tél. 04 75 82 66 30
valence@messidor.asso.fr

ESAT DE MONTELIMAR
Tél. 04 75 92 30 60
fabrice.joly@croix-rouge.fr

Ain

ESAT LA FRETA
HAUTE-VILLE-LOMPNES
Tél. 04 74 35 13 29
la.freta@cegetel.net

ESAT "DIENET"
SAINT-PAUL-DE-VARAX
Tél. 04 74 42 55 18
catdienet@wanadoo.fr

Haute-Savoie

ESAT MESSIDOR CRAN-GEVRIER
Tél. 04 50 57 58 17
crangevrier@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR VILLE-LA-GRAND
Tél. 04 50 49 05 95
villelagrand@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR AYSE
Tél. 04 50 97 65 91
ayze@messidor.asso.fr

Savoie

ESAT LA SATREC LA RAVOIRE
Tél. 04 79 70 46 70
satrec.batiment@solsav.com

ESAT LE HABERT
ENTREMONT-LE-VIEUX
Tél. 04 79 26 20 50
udafam.lehabert@wanadoo.fr

Isère

ESAT ESPACE INDUSTRIEL D'ADAPTATION
FONTAINE
ALPES INSERTION
Tél. 04 76 53 56 56
secretariat@alpesinsertion.fr

ESAT MESSIDOR
GRENOBLE – SAINT-MARTIN-D'HERES
Tél. 07 38 37 46 20
saintmartindheres@messidor.asso.fr

ESAT MONTCEAU
UNITE MESSIDOR – RUY-MONTCEAU
Tél. 04 74 43 07 11
ruy@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR
NORD-ISERE – PONT-EVEQUE
Tél. 04 74 31 75 30
ponteveque@messidor.asso.fr

Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Caractéristiques

L'Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP), est un établissement médico-social, qui peut, tout en garantissant la continuité des soins, être un accompagnement au projet professionnel de la personne en situation de handicap.

Ils s'adressent aussi bien aux demandeurs d'emploi, qu'aux salariés ou agents devenus inaptes à leur emploi mais aptes à travailler sur un nouveau poste compatible avec leur handicap.

Toute personne doit au préalable se faire reconnaître travailleur handicapé (RQTH) par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Une fois obtenue, cette reconnaissance ouvre droit à une évaluation des possibilités physiques et psychiques de l'agent en matière de reconversion professionnelle avec une proposition d'orientation professionnelle par la CDAPH (article L. 5213-3 du Code du travail).

Un agent de la fonction publique, quelle que soit son administration, peut avoir accès à un ESRP.

Modalités propres aux agents de la fonction publique

Pendant toute la formation ou la réorientation, le fonctionnaire peut rester en position d'activité, donc rémunéré par son employeur. Il peut notamment avoir recours à la Période de Préparation au Reclassement.

Le statut d'établissement médico-social permet aussi à un agent de la Fonction publique d'intégrer un ESRP lorsqu'il est en congé longue maladie ou longue durée (CLM/CLD) si son état de santé est stabilisé et le permet (article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 et 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988).

Il peut également avoir recours au Congé de Formation Professionnelle cependant non cumulable avec les congés de longue maladie et de longue durée (article 41, loi n°86-33 du 9 janvier 1986) ou au temps partiel thérapeutique.

La rémunération de l'agent et la prise en charge du coût de la formation dépendent du statut de l'agent (titulaire ou non), sa situation (congé longue maladie ou de longue durée, congé de formation professionnelle, temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité), le versant de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière).

Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Missions générales

Les ESRP dispensent des formations qui peuvent être de trois ordres :

- Des formations de pré-orientation (dont l'objectif est d'aider à élaborer le projet professionnel de la personne). Les établissements accueillent sur une période de huit à douze semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la MDPH. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle.
- Des formations préparatoires (dont le suivi est préalable à l'acquisition de nouvelles compétences). Une action de formation préparatoire constitue une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socioprofessionnelle et une formation qualifiante ou une recherche directe d'emploi (si la personne possède déjà les compétences requises pour l'emploi visé et qu'elle a besoin d'une redynamisation avec une actualisation des connaissances).
- Des formations qualifiantes (200 formations qualifiantes du niveau BEP/CAP au niveau bac+2 sont proposées dans 24 secteurs d'activité)

Le coût de la formation, de même que les frais de séjour du stagiaire sont pris en charge par l'assurance maladie. C'est la CDAPH des MDPH qui statue sur l'orientation en ESRP.

La Fagerh (Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadapatation pour handicapés) fédère, en vue de coordonner leur action, les Associations, Organismes, Groupements, Etablissements ou Services à but non lucratif, ayant pour objet l'adaptation et l'intégration des personnes handicapées. C'est l'interlocuteur des pouvoirs publics pour toutes les questions relevant de l'orientation, de la formation et de l'insertion des personnes handicapées, et défendre leurs intérêts dans les évolutions politiques et législatives

Liste des ESRP en Auvergne-Rhône-Alpes

Contact

Cluses - L'Englennaz

Tél : 04 50 98 18 14

englennaz@aisp74.asso.fr

Etude ergonomique

Descriptif général

L'Agefiph a développé une prestation intitulée "Etude ergonomique"au bénéfice des employeurs.

A ce titre et dans le cadre d'une convention FIPHFP/Agefiph, cette prestation est mobilisable, sur prescription uniquement, pour des agents éligibles (voir encart). Elle est destinée à faciliter le maintien dans l'emploi au poste actuel ou en mutation de poste.

En conséquence, le recours à un cabinet d'ergonomie, préfinancé, est possible sous certaines conditions :

- Un agent public bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être qui ne peut prendre un poste ou être maintenu sur celui-ci sans adaptation préalable.
- Un employeur public éligible aux aides du FIPHFP.
- Un avis du médecin de prévention énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.
- Une situation suffisamment complexe, c'est-à-dire nécessitant des compétences complémentaires à celles disponibles chez les prescripteurs, pour que les acteurs conviennent qu'une étude est un préalable nécessaire à la définition de l'adaptation du poste de travail.

En dehors de la mobilisation de l'étude ergonomique, les employeurs publics ont toujours la possibilité de mobiliser directement un cabinet d'ergonomie selon les conditions précisées dans le catalogue des aides du FIPHFP.

Le déroulement de l'Etudes ergonomiques

- Après avis du médecin de prévention et première analyse de la situation effectuée par l'employeur qui permet de vérifier la pertinence de l'étude et de recueillir l'adhésion des acteurs pour l'intervention d'un ergonome, ainsi que de définir le nombre de journées d'intervention à prévoir, l'employeur :
  - sous convention avec le FIPPHFP est prescripteur, il établit la fiche de prescription (mais il peut, s'il le souhaite, passer par un Cap emploi)
  - sans convention avec le FIPHFP doit s'adresser à Cap emploi ou pour les collectivités et établissements territoriaux affiliés, à leur Centre de Gestion qui, sous convention avec le FIPHFP, est également prescripteur (tous les CDG en Auvergne-Rhône-Alpes sont sous convention avec le FIPHFP)
- La fiche de prescription, dûment complétée, est transmise au prestataire SVP Travail & Organisation :

  etudesergo.auvergne-rhone-alpes@svp.com

  Toute nouvelle prescription sera adressée en copie à l'Agefiph :

  etudesergo.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
- La délégation régionale de l'Agefiph étudie la demande.
- Si la DR Agefiph valide la prescription, elle renvoie la fiche de prescription au prescripteur, après avoir modifié le nombre de journées, le cas échéant et précisé le nom du prestataire en ergonomie (lot mono titulaire en Auvergne-Rhône-Alpes donc un seul prestataire).
- Le prescripteur renvoie la fiche de prescription validée et datée par ses soins
- Le prescripteur prend contact avec le cabinet d'ergonomie pour lui exposer la situation. L'étude ergonomique démarre alors.
- A l'issue de l'étude, le prestataire (autrement dit le cabinet d'ergonomie) établit un rapport d'intervention et formalise ses préconisations définitives de manière précise.

Etude ergonomique

L'objectif de l'Etude ergonomique

L'objectif de l'étude ergonomique est de faire des préconisations pertinentes pour compenser le handicap du bénéficiaire dans la perspective :

- De l'autonomie de l'agent à son poste de travail
- De limiter la perte de productivité liée au handicap
- D'anticiper les évolutions professionnelles et médicales afin d'en minimiser les incidences
- D'éclairer les acteurs concernés pour mettre en œuvre les mesures adéquates

Lorsque l'employeur mobilise l'étude ergonomique, il lui est impossible de choisir son prestataire.

Les agents pouvant en bénéficier

Les agents éligibles sont les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi :

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent :

- les agents reclassés
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité
- les anciens emplois réservés
- les agents en cours de RQTH (Articles l.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail)

Contact prestataire pour la région

SVP Travail & Organisation Auvergne-Rhône-Alpes
Olivier LECLUSE
06 20 55 38 74
SVP, le partenaire de confiance des professionnels des secteurs privés et publics

France Travail

Caractéristiques

France Travail est un opérateur du service public de l'emploi.

Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assedic qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi.

Missions générales

Dans le cadre de sa mission de service public, France Travail s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

France Travail est le premier acteur du marché de l'emploi en France. L'organisation s'appuie sur plus de 900 agences locales et 54 000 collaborateurs en vue d'atteindre 6 objectifs essentiels pour l'emploi.

1.Prospecter le marché du travail ; développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

2. Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
3. Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi.
4. Indemniser pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'Etat.
5. Recueillir, traiter, diffuser et mettre à disposition les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
6. Mettre en œuvre toutes les autres actions confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'Unédic en relation avec sa mission.

En tant qu'employeur public, France Travail constitue un interlocuteur important dans votre politique de recrutement et d'intégration de nouveaux profils.

France Travail propose une très grande diversité de services à votre disposition.

Vos recrutements / France Travail

Missions générales en lien avec le handicap

France Travail, comme opérateur national de l'emploi, est au cœur du parcours d'insertion professionnelle du travailleur handicapé, puisque les personnes handicapées sont accompagnées par des référents handicaps.

Une convention a été signée par l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP et France Travail pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Elle permet de mieux préciser les responsabilités de chacun, d'organiser une circulation de l'information plus fluide, et de rendre plus lisible la complémentarité des offres de service en mobilisant, de façon pertinente, des prestations, actions et aides de l'AGEFIPH, du FIPHFP et de France Travail.

France Travail en région

Direction Régionale France Travail

Yasmine MAAMERI
Direction des Opérations Auvergne-Rhône-Alpes
Relations Partenariales Handicap

Tél. 04 78 14 21 76
yasmine.maameri@francetravail.fr

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

France Travail

Institut Médico-Educatif

Caractéristiques

Les instituts médico-éducatifs, désignés aussi par le sigle IME, sont des établissements d'accueil français qui accueillent les enfants et adolescents atteints de handicap mental présentant une déficience intellectuelle liée à des troubles neuropsychiatriques : troubles de la personnalité, moteurs et sensoriels, de la communication.

Les instituts médico-éducatifs ont pour mission d'accueillir des enfants et adolescents handicapés atteints de déficience intellectuelle quel que soit le degré de leur déficience : légère, moyenne ou profonde, accompagnée de divers troubles. Cela peut aller de la déficience légère au polyhandicap. La majeure partie des IME est à but non lucratif, c'est-à-dire qu'elle a une finalité associative. L'IME est le terme générique qui permet de regrouper plusieurs catégories de structures qui fonctionnent en internat, en externat, en semi-internat ou en accueil temporaire.

Ils peuvent se distinguer en fonction de l'âge des enfants accueillis :

- de 6 à 20 ans en institut médico-éducatif (IME, terme générique)
- de 3 à 14 ans, en internat médico-pédagogique (IMP), ou externat médicopédagogique (EMP)
- de 14 à 20 ans, en section d'initiation et de première formation professionnelle (SIPFP), également appelée institut médico-professionnel (IMPro) ou centre médico-professionnel (CMPro).

Les instituts médico-éducatifs sont spécialisés selon le degré et le type de handicap pris en charge. En effet, la déficience intellectuelle peut s'accompagner de différents troubles, tels que des troubles de la personnalité, des troubles moteurs et sensoriels, des troubles graves de la communication...

L'orientation vers un IME se fait par décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) du département de résidence. La plupart des centres disposent d'un internat mais l'accueil en demi-pension est de plus en plus souvent pratiqué.

Missions générales

Les IME assurent une éducation adaptée et un accompagnement médico-social aux enfants handicapés. Les équipes de ces établissements y mettent donc en œuvre un accompagnement global tendant à favoriser l'intégration dans les différents domaines de la vie, de la formation générale et professionnelle. Dans le cadre d'une prise en charge globale et individualisée, le but est d'évaluer le besoin individuel de chacun. Le travail avec les familles est aussi une notion à prendre en compte.

Il est important de prendre en compte les actions menées dans le but de maximiser l'autonomie de l'enfant, sa personnalité, sa socialisation, son développement.

Pour remplir ces missions construites sur les axes d'autonomie, socialisation et apprentissage, le projet scolaire des élèves intégrés dans ces structures est mené en partenariat avec l'éducation nationale, notamment pour la création de CLIS (Classe Pour L'Inclusion Scolaire), d'UPI (Unités Pédagogiques d'Intégration) etc. Le projet pédagogique est aussi suivi par l'équipe médicale, paramédicale, psychologique et par la famille.

Liste des IME/IMPro

Médecines Agréée et instances médicales

Caractéristiques

La médecine du « statut » ou médecine statutaire est assurée par des médecins agréés désignés par l'administration.

Les médecins agréés sont des médecins généralistes ou spécialistes choisis par les administrations sur une liste établie, dans chaque département par le préfet, sur proposition des agences régionales de santé après avis du conseil de l'ordre des médecins et des syndicats départementaux des médecins.

Ceux-ci se prononcent après examen médical notamment à l'embauche, sur l'aptitude aux fonctions et à l'emploi public envisagé et non pas précisément au poste.

La médecine statutaire réalise également les examens relatifs aux visites de titularisation et les examens médicaux, expertises et contre-visites dans le cadre des congés statutaires : congés ordinaires de maladie ou renouvellement de congés maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée, accidents de service, maladies professionnelles. Le médecin agréé rend également son avis dans le cadre de réintégration, de la mise en disponibilité, du reclassement professionnel, de l'expertise pour la détermination des taux d'ATI, etc.

Le contexte réglementaire de la médecine statutaire

Le Comité médical

Le comité médical est une instance consultative, composée de médecins agréés désignés par l'administration, qui donne un avis sur l'état de santé d'un fonctionnaire avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi ou le renouvellement des congés de maladie.

Les comités médicaux sont obligatoirement consultés en ce qui concerne :

- la prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs
- l'octroi et le renouvellement des CLM et CLD
- la réintégration après douze mois conscrits de COM ou à l'issue d'un CLM ou CLD
- l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé ou disponibilité
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire, ainsi que dans tous les autres cas prévus par les textes réglementaires

Les avis des comités médicaux ne lient pas l'administration sauf dans trois hypothèses :

- la reprise de fonctions après le bénéfice d'une durée totale de douze mois de COM qui ne peut être admise par l'administration que sur avis favorable du comité médical (art. 27, modifié par Décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 - art. 1)
- la reprise de fonctions après un CLD ou au cours dudit congé
- l'octroi d'une période de temps partiel thérapeutique

L'administration ne peut prononcer ces décisions que sur avis favorable du Comité médical.

L'ordonnance 2020-1447 du 25/11/20 simplifie l'organisation et le fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme en créant une instance médicale unique, le conseil médical. Cette nouvelle instance, qui fonctionnera à partir du 1er février 2022, aura compétence en matière de congés pour raison de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Des textes réglementaires doivent paraitre.

Médecines Agréée et instances médicales

La Commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire. Elle est obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice des dispositions de l'article 34, 2e alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 2 JORF 6 février 2007 en vigueur le 1er juillet 2007

En référence à l'article10 modifié par Décret n°2012-1247 du 7 novembre 2012 - article 49, la commission de réforme est constituée des membres du comité médical (médecins du comité médical : deux généralistes et un spécialiste en tant que de besoin), de deux représentants de l'administration (le directeur ou chef de service de l'intéressé, et le contrôleur budgétaire ou son représentant en centrale et le Trésorier-Payeur Général ou son représentant dans les départements), ainsi que deux représentants titulaires du personnel à la Commission Administrative Paritaire.

Elle donne un avis avant que l'administration ne se prononce sur :

- l'imputabilité au service des accidents de service déclarés
- les dossiers de maladies professionnelles
- la prise en charge des soins en rapport avec l'accident ou la maladie professionnelle
- le taux d'IPP et l'allocation temporaire d'invalidité
- l'octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires - réformés de guerre
- les retraites pour invalidité, lorsque l'agent a moins de 25 ans de service
- la majoration de pension pour assistance constante d'une tierce personne
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé
- la pension d'orphelin majeur infirme

Liste des Médecins Agréés en région

liste-des-medecins-et-specialistes-agrees

Médecine de Prévention

Caractéristiques

La médecine de prévention a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

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.

Action sur le milieu professionnel :

Le Service de médecine préventive conseille l'employeur public, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 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.

Rappel règlementaire

Fonction Publique d'Etat

L'organisation des services de prévention et l'emploi des médecins de prévention dans la Fonction publique d'Etat sont régis par quatre articles du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Les administrations publiques et établissements doivent pouvoir disposer d'un service de médecine de prévention, trois possibilités existent :

- soit la création de services de médecine de prévention au sein de l'administration,
- soit le recours à un service commun à plusieurs administrations auxquelles celles-ci ont adhéré,
- soit le recours par conventionnement à des services de santé au travail du secteur privé après avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail,
- soit faire appel aux services de santé au travail en agriculture.

Fonction Publique Territoriale

L'article 108-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale pose le principe que "Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés à un service commun à plusieurs collectivités ou au service créé par le centre de gestion".

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précise les structures de médecine de prévention. Il s'agit principalement :

- du service interne créé par la collectivité ou l'établissement territorial
- d'un service commun à plusieurs collectivités et/ou établissements
- de la création par un centre de gestion d'un service de médecine de prévention assurant des prestations pour les collectivités affiliées et celles qui en font la demande.

Le recours à un SSTI, à la MSA ou à des associations est autorisé comme pour la FPE.

Fonction Publique Hospitalière

Selon l'article L.4111-1 du code du travail, "les dispositions de la présente partie (4e partie, santé et sécurité au travail) sont applicables [...] aux établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 09 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière".

Le code du travail mentionne seulement trois possibilités d'organisation des services de santé au travail dans les hôpitaux publics :

- dans les établissements de plus de 1 500 agents, il ne peut être organisé que sous la forme d'un service propre à l'établissement ;
- dans les établissements comptant 1 500 agents et moins, il est organisé soit sous la forme d'un service propre à l'établissement, soit sous la forme d'un service commun à plusieurs établissements, soit par convention avec un SSTI, lorsque la création d'un service propre ou d'un service commun se révèlerait impossible.

Médecine de Prévention

Liste des services de médecine de prévention sur le territoire en région

Allier

Santé Travail Secteur de Vichy
> stsv@sante-travail-vichy.fr

SSTi 03
> www.ssti03.fr

Médecin préventive CDG 03
> www.cdg03.fr

Puy de Dôme

AIST 63
> www.aistlapreventionactive.fr

Médecin préventive CDG 63
> www.cdg63.fr

Cantal

Service Santé au Travail Aurillac
> 04 71 48 12 74

Service Santé au Travail St Flour
> 04 71 60 23 40

Médecin préventive CDG 15
> www.cdg15.fr

Haute Loire

AIST 43
> www.aist43.fr

Médecin préventive CDG 43
> www.cdg43.fr

Loire

Santé au Travail Loire Nord
> www.stln42.fr

Sud Loire Santé au Travail
> www.slst.fr

SST BTP Loire
> www.sante-travail-btp42.com

Médecine Préventive CDG 42
> www.sist-btp.com

Rhône

AST Grand Lyon
> www.astgrandlyon.fr

AGEMETRA
> www.agemetra.org

Santé au Travail Ain & Beaujolais
> www.presta-asso.fr

Médecine Préventive CDG 69
> www.cdg69.fr

Ardèche

APIAR Aubenas
> www.prevention-dromeardeche.fr

Santé au Travail du Haut-Vivarais (Davézieux)
> www.prevention-dromeardeche.fr

Santé au Travail de Privas
> www.prevention-dromeardeche.fr

APISMT Tournon
> www.prevention-dromeardeche.fr

Médecine Préventive CDG 07
> www.cdg07.com

Drôme

AIPVR Valence
> www.apst2607.fr

Santé au Travail de la Drôme Provençale
> www.prevention-dromeardeche.fr/sist2607

Médecine Préventive CDG 26
> www.cdg26.fr

Ain

Comité de Santé au Travail Région Oyonnax
> www.sante-travail-oyonnax.fr

Association de Santé au Travail du BTP de l'Ain
> www.ast-btp-ain.fr

Service de Santé au Travail de l'Ain
> www.sst-01.org

Médecine Préventive CDG 01
> www.cdg01.fr

Haute-Savoie

AST74
> www.ast74.fr

SST Arve Mont-Blanc
> www.sante-au-travail.com

Santé au Travail du Genevois
> www.ast74.fr

Médecine Préventive CDG 74
> www.cdg74.fr

Savoie

Service de Santé au Travail
> www.santetravail73.fr

BTP Savoie Santé au Travail en Savoie
> www.sist-btp.com

Médecine Préventive CDG 73
> www.cdg73.com

Isère

PST38
> www.pst38.org

BTPST
> www.btpst.fr

Alpes Santé Travail
> www.alpes-sante-travail.org

METRAZIF
> www.metrazif.fr

SMIEVE
> www.smieve.fr

Médecine Préventive CDG 38
> www.cdg38.fr

Mission Locale

Caractéristiques

Créées en 1982, les Missions locales sont des associations (loi 1901), opérateur du service public de l'emploi régies par un protocole d'accord national.

Leur objectif : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans et sortis du système scolaire. Financées par l'Etat, la Région, le Département, les communes et des fonds émanant de partenaires publics et privés, elles sont inscrites dans le Code du travail (L5314-2).

Missions générales

Les missions locales agissent auprès des jeunes d'une part en les aidant à définir et mettre en œuvre leur projet professionnel, d'autre part en appuyant leurs démarches d'orientation, de formation et d'emploi. Pour être efficaces, elles intègrent dans leur accompagnement les questions périphériques et pourtant essentielles que sont la santé, le logement, la mobilité ou encore la citoyenneté.

Ancrées régionalement, les Missions Locales s'efforcent de développer des partenariats avec les acteurs institutionnels, économiques et sociaux de leur bassin d'emploi. Elles mettent leur expertise du public jeune, leur connaissance du territoire et leurs compétences en matière de dispositifs publics au service des entreprises, afin d'apporter une réponse optimale à leurs besoins de recrutement.

Missions spécifiques en lien avec le handicap

La Mission Locale accompagne des jeunes en situation de handicap, ils bénéficient des mêmes "prestations" que les autres jeunes. Les Missions locales font partie du service public de l'emploi, et n'accompagnent que les jeunes en situation de handicap pour lesquels la CDAPH a prononcé une orientation vers le milieu ordinaire et non vers le milieu protégé.

La plupart des missions locales ont un référent handicap qui est en lien avec les partenaires emploi spécialisés dont Cap emploi afin d'apporter un accompagnement sur mesure en ce qui concerne l'insertion professionnelle.

Les missions locales sont prescriptrices pour de nombreux dispositifs (ex : demande d'interprète LSF pour un cursus en alternance).

La Mission Locale accompagne les jeunes en situation de handicap dans leur demande de reconnaissance de travailleurs handicapés

Outre les questions d'emplois, les missions locales sont présentent pour répondre aux demandes concernant la vie quotidienne des jeunes en situation de handicap (logement, mobilité...).

La coordination Régionale Handicap des Missions Locales constitue une ressource pour le réseau des Missions locales :

- Elle vient en appui et conseille des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap.
- Elle sensibilise les salariés et les directions à la thématique du handicap.
- Elle informe sur l'évolution des partenariats et/ou sur les mesures spécifiques.
- Elle favorise le développement des partenariats avec le milieu protégé.
- Elle anime régionalement les conseillers référents handicap afin de faciliter l'échange de pratiques et les rencontres partenariales interdépartementales.

Contact régional

Nathalie LEWANDOWSKI
Déléguée régional adjointe
nathalie.lewandowski@missions-locales.org
Tél. 04 73 84 97 13 - 06 81 24 88 18

Mission Locale

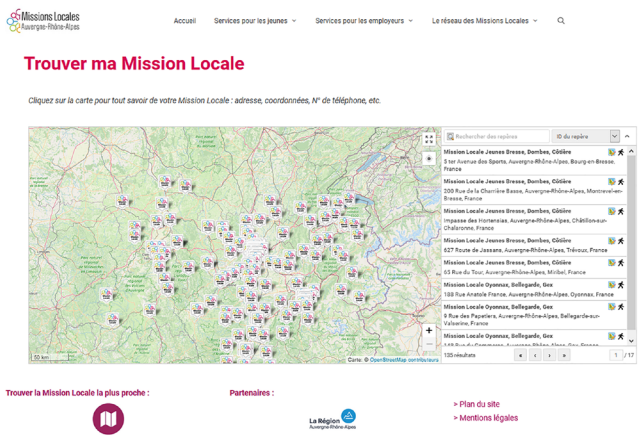
Les Missions Locales en région

Les Missions Locales en Auvergne-Rhône-Alpes

www.missions-locales.org

vidéo

Annuaire des Missions Locales en Auvergne-Auvergne-Rhône-Alpes



www.missions-locales.org

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Caractéristiques

La PFRH est placée au sein du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR), sous l'autorité du Préfet de Région.

Ses agents sont gérés par les services du Premier Ministre et son pilotage "métier" est assuré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Missions générales

Mobilité et emploi

- Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé
- Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité-carrière (CMC)

Appui à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail

- Appui aux services dans leurs projets stratégiques
- Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail
- Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

Formation interministérielle

- Elaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences
- Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

- Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation
- Elaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

Action sociale et environnement professionnel

- Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Périmètre d'action

- A titre principal, le périmètre d'action de la PFRH s'étend à tous les services de l'État en région Auvergne-Rhône-Alpes (préfectures, directions régionales et départementales, rectorats, établissements publics..) mais aussi à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière
- Les écoles de service public, les centres ministériels régionaux ou départementaux de formation ou de gestion

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

La PFRH intègre dans ses missions générales les questions relevant de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs de la Fonction publique d'Etat. Notamment, elle s'implique dans les thématiques de mobilité inter-Fonction publique, d'apprentissage et de formation professionnelle.

De manière opérationnelle, la PFRH s'appuie sur les outils développés et mis en ligne par le ministère de la transformation et de la fonction publique sur le portail de la fonction publique :
> ww.fonction-publique.gouv.fr

Ce portail permet notamment de mettre en lisibilité :

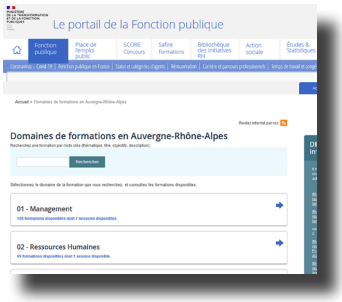
- toutes les offres d'emploi dans la fonction publique par le biais d'une bourse de l'emploi qui peut être alimentée par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

#choisir le service public.gouv.fr

- toutes les offres de recrutement en apprentissage et d'accueil de stagiaires par le biais d'un site dédié aux offres d'apprentissage et de stages qui peut également être alimenté par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

PASS – Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique

- toute l'offre de formation en interministériel, en Auvergne-Rhône-Alpes, par le biais d'une plateforme internet :



Contact

Secrétariat
04 72 61 62 72
plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Formation
plate-forme-rh-formation@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Mobilité
cellule-emploi@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Allocation diversté
allocation-diversite@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

La Plate-Forme des Ressources Humaines (PFRH)

www.prefectures-regions.gouv.fr

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes

Caractéristiques

Le Référent Handicap Mutualisé est une personne ressource sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes qui se tient à la disposition des établissements adhérents à la Fédération Hospitalière Française.

Son rôle est d'accompagner les employeurs de la Fonction publique hospitalière qui, dans une logique inclusive, engagent des actions concrètes et pertinentes pour :

- recruter des personnes reconnues "travailleurs handicapés"
- maintenir dans l'emploi des agents ayant des restrictions d'aptitude à leur poste de travail ou inaptes à leur fonction.

Missions générales

- Informer les établissements sur les interventions du FIPHFP pour qu'elles soient mieux connues et plus utilisées
- Assister les établissements lors de la déclaration des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ou lors des opérations de contrôle de ces déclarations annuelles
- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation et/ou de communication en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Apporter un appui aux établissements dans la mise en œuvre de leur politique handicap
- Assurer l'accompagnement et/ou structurer les parcours des agents en situation de handicap ou en situation de restriction d'aptitudes (à la demande des établissements et dans une certaine limite)
- Assurer l'opérationnalité du nouveau dispositif (convention FIPHFP-FHF) au niveau de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Pour quelles raisons mobiliser le Référent Handicap Mutualisé ?

Les établissements adhérents à la FHF peuvent solliciter le RHM pour tout ce qui a trait à l'emploi des personnes en situations de handicap dans les établissements sanitaires et médicaux-sociaux de son territoire.

A titre d'exemple, le RHM peut apporter :

- Une aide ou des conseils pour un aménagement de poste de travail
- Un appui pour un recensement exhaustif des agents comptabilisés comme BOE
- De l'information/formation sur le recrutement de travailleurs handicapés par la voie de l'apprentissage
- Des outils pour sensibiliser les équipes à la question du handicap
- Etc.

Par son intermédiaire et par sa collaboration étroite avec le Handi-Pacte, il est aussi possible d'intégrer des groupes de travail sur des thématiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi.

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes

Pourquoi une convention entre la FHF et le FIPHFP ?

"Pour que la Fonction Publique Hospitalière soit le reflet de la société et qu'elle permette à tous les talents de s'exprimer !"

La convention, signée en novembre 2014, a pour objet de réaffirmer l'engagement respectif des deux parties dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements publics adhérents à la FHF. Ce partenariat est complémentaire au dispositif ANFH-FIPHFP initié depuis 2010.

Contact

Cécile HEUSSE
Centre Hospitalier Le Vinatier
95 boulevard Pinel
69678 BRON Cedex
Tél. 04 81 92 58 95 / 06 69 29 18 51
Referenthandicap.FIPHFP-FHFRA@ch-le-vinatier.fr

FHF
FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

Réseau GESAT

Caractéristiques

Le Réseau GESAT est une association créée en 1982 et ayant pour vocation :

- D'assurer la promotion du secteur du travail protégé et adapté
- D'accompagner les acteurs économiques, publics et privés, dans leurs relations avec les ESAT et EA
- De favoriser les échanges et mutualiser les pratiques du secteur afin de faciliter la construction d'offres correspondant aux attentes des acteurs économiques dans le respect des missions médico-sociales et sociales des ESAT et EA

Le Réseau GESAT a été créé par des représentants de Centres d'Aide par le Travail et Ateliers Protégés, des groupements régionaux tels que le GEAC, le CTP Rhône, le SERDT 42, la COOPSOC, le GIE Bourgogne, partageant les mêmes objectifs et souhaitant se fédérer et agir au sein d'un réseau national.

La gouvernance du Réseau GESAT est mixte. Elle rassemble des représentants des acteurs économiques et des représentants du secteur protégé et adapté.

L'association est composée de membres actifs représentants d'entreprises adaptées (EA) ou d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

Le Réseau GESAT est financé à 90% par les conventions de partenariat signées avec de grandes entreprises, qui souhaitent s'engager dans une démarche constructive correspondant à leur politique de responsabilité sociale.

Missions générales

- Le Réseau GESAT accompagne les entreprises et les organismes publics dans leurs achats aux ESAT et EA en élaborant conjointement des outils facilitant l'identification, la professionnalisation et la mutualisation de l'offre du secteur protégé et adapté.
- Le Réseau GESAT met à disposition des partenaires institutionnels (DREETS, ARS, Alther, Cap emploi, AGEFIPH, FIPHFP) son outil principal. Il permet aux partenaires institutionnels d'accéder grâce à un moteur de recherche performant (par domaines d'activité ou géolocalisation) à l'ensemble des fiches détaillées des 2000 ESAT et EA comprenant références, normes, labels, équipements.
- Le Réseau GESAT apporte de vraies réponses en construisant avec les entreprises, les collectivités et les partenaires institutionnels, des solutions adaptées à leurs besoins et enjeux actuels.

Contact

Réseau GESAT Région Auvergne-Rhône-Alpes
Elise VINE
elise.vine@reseau-gesat.com

Union Nationale des Entreprises Adaptées

Caractéristiques

Créée en 1987, l'Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA) est une association professionnelle qui fédère les Entreprises Adaptées et les représente auprès des acteurs publics et privés.

L'UNEA, reconnue par les instances nationales (Ministères, DGEFP, Assemblée Nationale, Sénat, Grandes Associations, partis politiques ...) mène une action de lobbying auprès des décideurs au niveau local, régional et européen. Elle œuvre pour l'application de la Loi de 2005 sur l'ensemble du territoire, et défend les intérêts du secteur adapté (aides au poste, contingentement, subvention spécifique...). L'UNEA a pour objectif de :

- Communiquer le savoir-faire et le professionnalisme des Entreprises Adaptées
- Tisser dans le milieu économique tous liens favorables à la croissance et à l'emploi durable
- Soutenir la création et le développement des Entreprises Adaptées
- Développer une image neuve et positive de l'entreprenariat adapté

Missions générales

Rapprocher les Entreprises Adaptées et les Entreprises

L'UNEA développe des partenariats avec les entreprises, et en particulier les grandes entreprises. L'objet de cette action est de mettre en œuvre un outil d'interface entre les entreprises et les Entreprises Adaptées, pour favoriser la réalisation de marchés économiques.

La mission du service économique de l'UNEA est de construire durablement des partenariats avec des entreprises soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, et de favoriser la mise en relation avec les Entreprises Adaptées pouvant répondre à leurs appels d'offre.

=>Retrouver les entreprises adaptées du réseau et les filières métiers sur le site www.unea.fr

Etre au service des Entreprises Adaptées

Depuis 20 ans, l'UNEA se développe et met à la disposition des Entreprises Adaptées des outils et des services pour les accompagner au quotidien dans leur mission économique et sociale.

Tout au long de l'année, des rendez-vous réguliers sont l'occasion de débats et d'échanges afin de permettre aux dirigeants d'élargir leur réseau.

L'UNEA accompagne et conseille les Entreprises Adaptées dans la mise en œuvre des dispositifs législatifs et réglementaires. Afin de faciliter la compréhension des procédures administratives, elle met à leur disposition une veille juridique.

Accéder à l'annuaire des Entreprises Adaptées

www.unea.fr/annuaire-des-entreprises-adaptees

L'UNEA en région

Délégué régional de l'UNEA

Marc CUSSAC
marc.cussac@reactiv2m.fr
Tél. : 04 76 35 58 43

Chargée de mission Auvergne Rhône-Alpes

Marion BAUD
mbaud@unea.fr

Universités : bureau d'accueil handicap et bureau d'aide à l'insertion

Caractéristiques

Avec l'adoption de la loi du 11 février 2005, les établissements d'enseignement supérieur se voient chargés d'inscrire et de former les étudiants handicapés ou présentant un trouble de santé invalidant au même titre que les autres étudiants.

Les chartes Université-Handicap et Grandes Ecoles-handicap signées en 2007 et en 2008 entre, notamment, le ministère en charge de l'enseignement supérieur et la Conférence des présidents d'université (CPU) ou la Conférence des Grandes Ecoles (CGE), précisent les engagements des établissements pour favoriser l'accueil et l'accompagnement des étudiants handicapés.

Ainsi toutes les universités ont créé un service dédié à l'accueil et l'accompagnement des étudiants et de nombreuses écoles d'enseignement supérieur ont nommé un référent pour ces missions.

Pour accompagner tout étudiant tout au long de son cursus scolaire dans sa recherche de stage et jusqu'à son insertion professionnelle, les universités ont également développé des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle (nommés différemment selon les universités).

Si le bureau d'accueil handicap est spécialisé dans l'accompagnement des étudiants en situation de handicap, le bureau d'aide à l'insertion est quant à lui ouvert à tout étudiant désireux d'un accompagnement sur ce plan.

Pour optimiser l'accompagnement d'un étudiant en situation de handicap tout au long de son parcours scolaire, la collaboration entre ces deux bureaux est indispensable et la plupart des universités commence à se structurer en ce sens.

Missions générales du bureau d'accueil handicap

L'accompagnement des étudiants en situation de handicap nécessite une évaluation des besoins qui résulte de l'analyse des difficultés que rencontre l'étudiant dans l'environnement lié à ses études. Suite à cette évaluation, un plan personnalisé d'accompagnement de l'étudiant handicapé (PAEH) est élaboré par une équipe plurielle et l'étudiant. Les mesures de compensation peuvent concerner toutes les dimensions de l'établissement d'enseignement supérieur et leur mise en œuvre fait l'objet, au cours de l'année universitaire, d'un suivi permettant d'effectuer les éventuels réajustements nécessaires.

L'aménagement des examens et concours fait l'objet d'une procédure spécifique : les candidats adressent leur demande à l'un des médecins désignés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées. Le médecin rend un avis, qui est adressé au candidat et à l'autorité administrative compétente pour organiser l'examen ou le concours. L'autorité administrative décide des aménagements accordés et notifie sa décision au candidat.

Une procédure d'accueil est mise en œuvre dans chaque université et celle-ci diffère d'un établissement à un autre (cf : spécificités de chaque université)

Missions générales du bureau d'aide à l'insertion professionnelle

Le service d'aide à l'insertion professionnelle a pour mission :

- d'accueillir, informer tout public (lycéen, étudiant, adulte) sur les études, les métiers, l'emploi;
- d'accompagner les étudiants dans la construction de leur projet d'études;
- d'aider les étudiants à leur future insertion professionnelle.

Universités : bureau d'accueil handicap et bureau d'aide à l'insertion

Spécificités de chaque université

Si les engagements des universités en matière d'accueil des étudiants en situation de handicap sont définis par les chartes universitaires nationales, chaque université a ensuite mis en œuvre sa propre procédure d'accompagnement. De même, l'organisation des bureaux d'aide à l'insertion professionnelle est propre à chaque université.

Ces spécificités sont indiquées par chaque université sur le site de l'enseignement supérieur et accessible via une carte interactive :

www.enseignementsup-recherche.gouv.fr

Concernant l'accueil des étudiants en situation de handicap, les fiches sont structurées en trois parties :

- structure d'accueil
- dispositif d'accompagnement
- politique handicap

Dans chaque partie, la réglementation générale est rappelée (indiqué par un trait gris sur la gauche du paragraphe) puis chaque université a précisé la procédure qu'elle applique en interne et a éventuellement mis en ligne des ressources.

Un lien sur la partie droite de la page permet d'accéder aux informations relatives au bureau d'aide à l'insertion professionnelle.

Contacts des bureaux d'accueil et du service d'aide à l'insertion

Université Clermont Auvergne
handicap.uca.fr

Bureau d'accueil handicap
Aurélia PERRIN
Tél. 04 73 40 75 95
aurelia.perrin@uca.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
La Fabrique
lafabrique.uca.fr
Tél. 04 73 40 62 70
Marta Zaharenko
marta.zaharenko@uca.fr
Guillaume ANDRIEUX
guillaume.andrieux@uca.fr

Université Jean Monnet à St Etienne
www.univ-st-etienne.fr

Bureau d'accueil handicap
Emmanuelle VOLLE
04 77 42 17 22
Laetitia ANDRAUD
04 77 42 17 85
accueilhandicap@univ-st-etienne.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Véronique PISAPIA
04 77 42 17 11
stages.emplois@univ-st-etienne.fr

UDL – réseau des universités de Lyon
www.universite-lyon.fr

Sabrina OCTAVE
Chargée de mission handicap
Tél. 04 37 37 26 93
handicap@universite-lyon.fr

Université Lyon 1
www.univ-lyon1.fr

Bureau d'accueil handicap
Mmes HARKER, EL KARTIT et GOURDINE
mission.handicap@univ-lyon1.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Sabine ACQUIER
sabine.acquier@univ-lyon1.fr

Romain ROMBI
romain.rombi@univ-lyon1.fr

Université Lyon 2
www.univ-lyon2.fr

Bureau d'accueil handicap
Carine POUSSE
c.pousse@univ-lyon2.fr

Mission handicap
mission.handicap@univ-lyon2.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Camille FOURGEAUD
04.78.77.26.06
camille.fourgeaud@univ-lyon2.fr

Université Lyon 3
www.univ-lyon3.fr

Bureau d'accueil handicap
Magali LASTRICANI
magali.lastricani@univ-lyon3.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle : BAIP

baip@univ-lyon3.fr
isabelle MAEYTIEUX
isabelle.maeytieux@univ-lyon3.fr

Université Savoie Mont-Blanc (USMB)
www.univ-smb.fr

Bureau d'accueil handicap : C2AESH Haute-Savoie
Fanny DEYDIER
Tél. 04 79 75 94 90
mission.handicap@univ-smb.fr

Savoie
Laurence BEAUGEON
Tél. 04 79 75 91 56
laurence.beaugeon@univ-smb.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Charlotte DUCHENE, Responsable
Tél. 04 79 75 94 90
charlotte.duchene@univ-smb.fr

L'Université Grenoble Alpes (UGA)
handicap.univ-grenoble-alpes.fr

Bureau d'accueil handicap
Stéphanie LEVASSEUR
Tél. 04 76 74 85 75
accueil-sah@univ-grenoble-alpes.fr

Bureau d'aide à l'insertion professionnelle
Gilles DAVAZE

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Appuis spécifiques	page 62
Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier	page 65
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie	page 67
Cap emploi	page 69
Centre de gestion	page 72
Centre National de la Fonction Publique Territoriale	page 74
Comète France	page 76
Dispositif d'Emploi Accompagné	page 78
Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle	page 80
Etude ergonomique	page 82
Inclu'Pro	page 84
Maison Départementale des Personnes Handicapées	page 86
Médecine Agréée et Instances Médicales	page 88
Médecine de Prévention	page 90
Mission Locale	page 92
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines	page 94
Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes	page 96

Appuis spécifiques

Descriptif général

Les prestations d'appuis spécifiques (PAS) mettent en oeuvre des expertises, des conseils ou des techniques/modes de compensation, pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs/ référents de parcours.

Il s'agit d'apporter des éléments d'expertise sur la dimension du handicap afin d'éclairer le prescripteur/référent de parcours, en charge de l'accompagnement des personnes.

Contenu

Pour l'ensemble des PAS, il existe 5 types de prestations :

- **Bilan complémentaire sur la situation de la personne**
- **Pré-diagnostic**
- **Appui sur le projet professionnel décliné en 3 modules distincts :**
  - diagnostic approfondi
  - identification et développement des modes de compensation
  - appui à l'élaboration/validation du projet professionnel
- **Appui à la réalisation du projet professionnel décliné en 3 modules distincts :**
  - appui à l'accompagnement vers l'emploi/formation
  - appui à l'intégration dans l'emploi/formation
  - veille
- **Appui pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture décliné en 3 modules distincts :**
  - appui à l'employeur et/ou organisme de formation
  - accompagnement de la personne
  - veille

Bénéficiaires

- Les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou en voie de l'être, ou s'engageant dans cette démarche
- Les demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non salariés, agents de la fonction publique, stagiaires de la formation professionnelle
- Orientés par la CDAPH vers le marché du travail

Les prescripteurs

- Les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- Les autres employeurs publics doivent passer par les prescripteurs habilités : Cap emploi, France Travail, Missions Locales
- Le directeur territorial au handicap du FIPHFP en opportunité et en urgence

Appuis spécifiques

Handicap auditif en région

Ain - Ardèche - Drôme - Isère - Rhône - Savoie - Haute-Savoie
Elioz
infosas.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Handicap visuel en région

FIDEV
5 place des Frères Voisin
69008 Lyon

Tél. 04 72 73 22 10
fidev@fidev.asso.fr

Handicap moteur et maladies chroniques invalidantes en région

Allier, Cantal, Loire, Haute Loire, Puy de Dôme

GEPH FRANCE

geph-france.org

Tél : 05 56 12 17 95

Rhone, isère, Ardèche, Drôme

FIDEV
5 place des Frères Voisin
69008 Lyon

Tél. 04 72 73 22 10
fidev@fidev.asso.fr

Ain, Haute-Savoie et Savoie

LADAPT Haute-Savoie et Savoie
20 avenue Anna de Noailles
74500 Evian-les-Bains

Tél : 04 50 83 19 00
evian@ladapt.net

Appuis spécifiques

Handicap psychique en région

Allier, Cantal Puy de Dôme

INFA
Tél : 09 70 19 24 10
infa-formation.com

Loire, Haute-Loire

LIFT
Tél : 04 77 47 02 02
lift@wanadoo.fr

Recherches et Formations
LIFT
6 place de l'Hôtel de Ville
42000 Saint Etienne

Rhône

LADAPT 69
7 Rue de Gerland
69007 Lyon

Tél : 04 72 71 59 60
information69@ladapt.net

Isère, Ardèche, Ain

LADAPT Drôme-Ardèche
73 boulevard Tézier
CS 50336
26003 Valence Cedex

Tél : 04 75 81 64 64
valence@ladapt.net

Haute-Savoie et Savoie

LADAPT Haute-Savoie et Savoie
20 avenue Anna de Noailles
74500 Evian-les-Bains

Tel : 04 50 83 19 00
evian@ladapt.net

Troubles du neuro-développement en région

infosas.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Caractéristiques

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) agit en faveur de l'égalité d'accès à la formation et du développement des compétences de l'ensemble du personnel composant la fonction publique hospitalière.

Présente au niveau régional avec 16 délégations, l'ANFH travaille en partenariat avec la CNSA, les Conseils Régionaux, les Conseils Départementaux, l'ARS, le FIPHFP et le FSE, la Délégation Auvergne-Rhône-Alpes regroupe trois délégation territoriales : Auvergne, Alpes et Rhône.

Missions générales

Financer la formation

Dans le cadre de ses missions, l'ANFH développe des outils d'ingénierie financière afin d'optimiser différents fonds pour permettre aux établissements de mettre en œuvre leur politique de formation. Pour cela, l'ANFH s'appuie sur la mutualisation et sur les divers partenariats. Elle accompagne, notamment financièrement, les adhérents qui ont un projet important de formation dans leurs établissements.

Aider les établissements dans leur politique RH/formation

L'ANFH accompagne les employeurs dans leur politique de formation. Pour cela, elle met à la disposition de ses adhérents des formations en lien avec les thèmes d'actualité du secteur sanitaire, social et médico-social. Pour des établissements d'un même territoire désirant travailler ensemble, l'ANFH offre une ingénierie de formation allant de l'élaboration du cahier des charges à l'évaluation de la formation.

Accompagner les agents dans leur démarche de formation individuelle

L'ANFH aide les agents à construire leur projet de formation en les informant et en les conseillant sur le dispositif le plus judicieux à mettre en œuvre (Bilan de compétences, VAE et Congé de Formation Professionnelle). Par la suite, l'ANFH prend en charge le financement de la formation.

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Accord cadre ANFH-FIPHFP

L'ANFH et le FIPHFP ont signé un accord-cadre. Ce partenariat couvre les actions relevant de la formation dont :

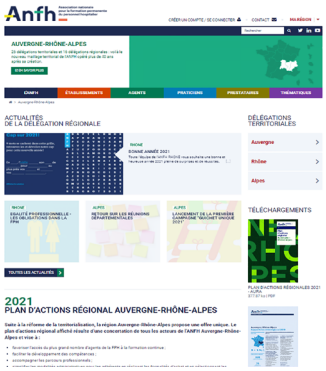
- la compensation d'un handicap dans la vie professionnelle
- les formations individuelles d'agents handicapés ou en reclassement pour raison de santé,
- les formations d'agents susceptibles d'être en relation avec les agents handicapés (formation de tuteur, référent).

Reconversion professionnelle

L'ANFH participe au financement des formations dans le cadre d'un Congé de Formation Professionnelle afin de mieux favoriser la reconversion professionnelle des agents qui ne peuvent se maintenir dans leur emploi.

L'ANFH est mobilisable par les employeurs relevant de la fonction publique hospitalière mais aussi par les agents relevant de cette fonction publique

en savoir +



Liste des ANFH en région

Délégué régional

Philippe GOSSET
Tél : 04 73 28 67 40
p.gosset@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

ANFH Auvergne

(Allier, Puy de Dôme, Cantal, Haute-Loire)
26 Rue le Corbusier
63800 COURNON

Délégué Territorial Auvergne

Philippe GOSSET
Tél : 04 73 28 67 40
p.gosset@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

ANFH Rhône

(Loire, Rhône, Ain et Ardèche)
75 cours Emile Zola
BP 22174
69603 Villeurbanne CEDEX

Délégué Territorial Rhône

Bruno JAN
Tél. 04.72.82.13.21
b.jan@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone

ANFH Alpes

(Drôme, Isère, Savoie et Haute-Savoie)
26 rue Gustave Eiffel
38000 GRENOBLE

Délégué Territorial Alpes

Hervé FERNANDEZ
Tél. 04.76.04.10.42
h.fernandez@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Caractéristiques

La Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA) est un établissement public créé par la loi du 30 juin 2004.

Mise en place en mai 2005, la CNSA est, depuis le 1er janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes handicapées, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et des situations de perte d'autonomie, d'assurer une mission d'information et d'animation de réseau, d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles, d'assurer un rôle d'expertise et de recherche sur les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap.

Missions générales

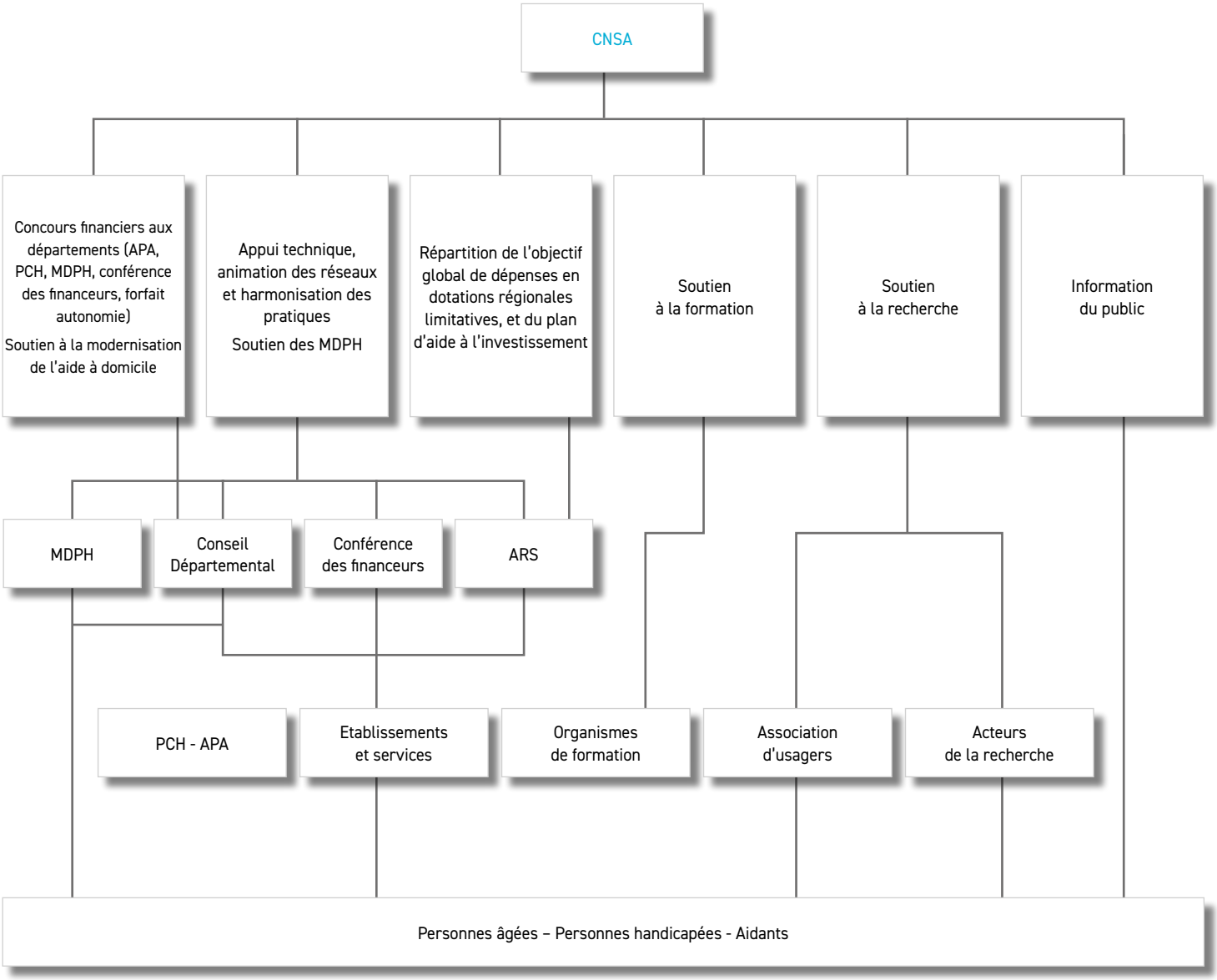
Financer la formation

La CNSA est à la fois une "caisse" chargée de répartir les moyens financiers et une « agence » d'appui technique.

- Participer au financement de l'aide à l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées : contribution au financement de l'allocation personnalisée d'autonomie et de la prestation de compensation du handicap, concours au financement des maisons départementales des personnes handicapées, des conférences des financeurs, des résidences-autonomie, affectation des crédits destinés aux établissements et services médico-sociaux, soutien à la modernisation et à la professionnalisation des services d'aide à domicile
- Garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire quels que soient l'âge et le type de handicap, en veillant à une répartition équitable des ressources et en apportant un appui technique aux acteurs locaux pour favoriser l'harmonisation des pratiques
- Assurer une mission d'animation de réseau, d'appui et d'harmonisation des pratiques
- Assurer une mission d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles
- Faciliter l'accès aux actions de prévention et aux aides techniques
- Assurer un rôle d'expertise et de recherche sur toutes les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

Intervention de la CNSA



Cap emploi

Caractéristiques

Les activités des Cap emploi sont encadrées par les lois suivantes :
- La loi du 11 février 2005
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- L'article 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail

Les missions des Cap emploi sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général (SIEG) par l'Etat.

En conséquence, les missions des Cap emploi recouvrent :
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi
- le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les personnes handicapées
- le maintien dans l'emploi

Cet organisme vise à sécuriser les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

Champ d'intervention :
- Principe de compensation du handicap et complémentarité avec le droit commun
- Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours
- Compétences spécialisées dans les différentes déficiences et dans la gestion de situations de handicap complexes

Missions générales

Objectifs des missions :

- un accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) vers et dans l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel. Cet accompagnement vise également les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées ou qui sont confrontés à un problème de santé d'un de leurs salariés ou agents incompatible avec le poste de travail et/ou qui souhaitent offrir une transition ou évolution professionnelle à un salarié ou agent handicapé
- la sécurisation 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

Accompagnement vers l'emploi

- Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable

Accompagnement dans l'emploi

- Informer, 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
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

Cap emploi

Mission complémentaire

Les Cap emploi comme partenaires privilégiés des employeurs pour développer leur réseau de partenariat « Handicap et maintien dans l'emploi »

Pour mettre en œuvre leur offre de services sur leur territoire, les Cap emploi développent et entretiennent un vaste réseau de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, du secteur médico-social et du maintien dans l'emploi. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour les employeurs publics qui souhaitent développer de leur propre réseau opérationnel pour mettre en œuvre leur politique RH « Handicap et maintien dans l'emploi. »

Les Cap emploi maitrisent également la connaissance de tous les dispositifs et ressources handicap ainsi que de tous les évènements et temps forts organisés sur leur territoire dont ils sont d'ailleurs parfois à l'initiative tels que notamment l'ensemble des forums emploi, job-dating, salons, évènements spécifiquement dédiés à l'accueil de personnes en situation de handicap, auxquels les employeurs publics peuvent participer au titre de leur politique handicap.

en savoir +

https://www.cheops-auvergnerhonealpes.com/

Réseau CHEOPS

CHEOPS, Conseil national Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, regroupe 96 associations gestionnaires Cap emploi organisées sur 17 régions (France et Outre-mer). Il a pour missions 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 Organismes de Placement Spécialisés Cap emploi
- Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées

Cap emploi

Contacts CHEOPS en région ARA

Philippe BROUSSE
www.cheops-auvergnerhonealpes.com

Contact Cap emploi

Rhône
Pierre-Alain DARLES
Directeur
www.capemploi69.fr

Loire
Catherine MAREY
Directrice
Maud PAUZE
Directrice adjointe
www.capemploi-42.com

Allier
Thierry MELIN
Directeur
www.capemploi-03.com

Puy de Dôme
Julien FOURNIER
Directeur
www.capemploi-63.com

Cantal
Ludovic BOUILLON
Directeur
www.capemploi-15.com

Haute-Loire
Michel JOUMARD
Directeur
www.capemploi-43.com

Ain
Isabelle SEGUIN
Directrice
www.capemploi-01.com

Savoie Haute-Savoie
Elise BENOIT
Directrice adjointe
www.capemploi-73-74.com

Isère
Philippe GIRAUD
Directeur
www.capemploi38.com

Drôme Ardèche
Laurent GASPARD
Directeur
Nathalie KOLLI
Directrice
www.capemploi07-26.com

Centre de Gestion

Caractéristiques

Les Centres de Gestion (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

Missions générales

Leurs fonctions sont assez nombreuses. Certaines sont obligatoires et d'autres sont facultatives selon les besoins des collectivités.

- L'entrée dans la Fonction Publique Territoriale : Les CDG doivent apporter de l'information sur l'emploi public territorial (gestion de la Bourse de l'emploi) et les souhaits d'évolution professionnelle (mobilité, concours, contractuels). Afin de répondre aux besoins en personnel des collectivités, les CDG ont un rôle dans l'accès à l'emploi et la promotion de la FPT en organisant l'ensemble des concours et examens professionnels (sauf catégorie A+).
- La gestion des Ressources Humaines : Les CDG proposent un appui technique, ouvert aux collectivités non affiliées, dans plusieurs domaines (Commission de Réforme, Comité médical, recours administratif, assistance juridique statutaire, assistance recrutement, accompagnement individuel de la mobilité, assistance retraite). Pour les collectivités, ils assurent la constitution du dossier individuel de chaque fonctionnaire ainsi que le fonctionnement des organismes paritaires. Les CDG facilitent l'exercice du droit syndical et participent ainsi au dialogue social.
- Le développement des collectivités : En fonction des besoins des collectivités, les CDG peuvent fournir des prestations complémentaires en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques. Ils s'impliquent dans la santé et sécurité au travail, ils peuvent mutualiser des prestations (action sociale, assurance statutaire, protection sociale complémentaire). Ils offrent également des services de remplacement et toutes tâches en matière de retraite et d'invalidité, d'édition de la paie, d'aide à la rédaction d'actes administratifs et à l'archivage.

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

Convention avec le FIPHFP

Chaque CDG de la région a signé une convention triennale avec le FIPHFP en vue d'accompagner les employeurs territoriaux dans leur gestion des ressources humaines Handicap et Maintien dans l'emploi.

I. Former les acteurs : il s'agit des agents susceptibles d'être en relation avec un travailleur handicapé, des "gestionnaires" du handicap, des élus et des responsables RH.

II. Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : cela consiste à accompagner le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés mais aussi permettre le développement et la qualification de ces personnes. Un financement est accordé lors de l'intégration de personnes en situation de handicap en emploi durable (contrat de plus de 6mois) si l'agent est au préalable passé par une formation dispensée ou à l'initiative du CDG ou si le recrutement intervient après une mission temporaire du CDG.

III. Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : cela concerne les études de poste et les aménagements qui en découlent en lien avec le médecin de prévention.

IV. Développer l'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales et assurer l'accompagnement de l'apprenti après son contrat en vue de son intégration durable en emploi.

V. Un 5e axe est ajouté à la convention permettant à chaque CDG de proposer des actions innovantes, qui seront préalablement à leur mise en œuvre, validées par le comité local du FIPHFP.

Gestion des inaptitudes

La plupart des CDG de la région ont mis en place des commissions/cellules de maintien dans l'emploi. L'objectif est d'assurer un suivi des situations d'agents dont les problèmes de santé ont des répercussions sur la vie au travail ou sur le maintien au poste de travail.

Leurs rôles consistent à étudier les possibilités de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel des agents concernés.

L'action des commissions/cellules de maintien dans l'emploi s'inscrit dans une démarche pluridisciplinaire. Les commissions /cellules peuvent mobiliser les compétences d'un médecin de prévention, d'un juriste spécialisé en protection sociale, d'un conseiller en organisation, d'un consultant en prévention et conditions de travail, d'un psychologue du travail...

Centre de Gestion

Développement de l'apprentissage

Les CDG de la région possèdent des services "Apprentissage". Certains ont internalisé ce service, d'autres ont développé des partenariats avec des prestataires externes pour développer cette offre de service. Ce service vise à apporter :

- une aide en matière de recrutement d'apprenti(e) en lien direct avec les services de France Travail, Cap Emploi et les Missions Locales.

  (Identification du besoin, recherche de la formation adéquate, aide à la rédaction de l'avis de recrutement, contacts avec les CFA, sélection des candidats...,)
- une aide en matière de gestion administrative des contrats d'apprentissage. (aide aux formalités administratives, accompagnement de l'employeur, formation du maître d'apprentissage, suivi des contrats d'apprentissage...)
- un accompagnement pour les demandes d'aides au FIPHFP dans le cas d'un contrat d'apprentissage aménagé.
- La mise à disposition d'outils pratiques. (Guide des employeurs territoriaux, des fiches pratiques, des documents-type...)

Partenariat avec les établissements publics de l'enseignement supérieur

Plusieurs Centres de Gestion développent des partenariats avec les universités de leur territoire en vue de qualifier les étudiants sur des métiers relevant de la fonction publique territoriale tels que dans le cadre de Licences professionnelles ou Masters dans le domaine du management des collectivités locales. Sur le volet du handicap, ces partenariats peuvent permettre aux employeurs territoriaux de faire concilier leurs besoins en recrutement sur des niveaux supérieurs au BAC et l'intégration de nouveaux profils d'étudiants en situation de handicap, qui s'inscrivent dans un parcours de formation qualifiante, souvent conjuguée avec de l'alternance au sein des collectivités.

en savoir +

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Liste des CDG en région

Interlocuteur Handicap CDG01
Anne TANKERE
Tél. 04 74 32 13 88
emploi@cdg01.fr

Interlocuteur Handicap CDG03
Sandrine MOREROD
Tél. 04 70 48 21 00
s.morerod@cdg03.fr

Interlocuteur Handicap CDG07
Agnès LOPEZ-RAMIREZ
Tél. 04 75 35 68 10
referent-handicap@cdg07.com

Interlocuteur handicap CDG15
Béatrice VIGNERESSE
Tél. 04 71 63 87 68
prevention@cdg15.fr

Interlocuteur Handicap CDG26
Bénédicte BATELELIER
benedicte.batelier@cdg26.fr
referent.fiph@cdg26.fr
Tél. 04 75 83 27 35

Interlocuteur Handicap CDG38
Christine TEYSSIER
Tél. 04 56 38 87 09
cteyssier@cdg38.fr

Interlocuteur Handicap CDG42
Anaïs BERNARD
Tél. 04 77 42 96 86
handicap@cdg42.org

Interlocuteur Handicap CDG43
William GERPHAGNON
Tél. 04 71 05 37 20
william.gerphagnon@cdg43.fr

Interlocuteur handicap CDG63
Syndie CHABANNES
Tél. 04 73 28 52 13syndie.
chabannes@cdg63.fr

Interlocuteur Handicap CDG69
Anne Laure DUBUY
Tél. 04 72 38 30 79
anne-laure.dubuy@cdg69.fr

Interlocuteur Handicap CDG73
Céline PARIS
Tél. 04 79 96 65 62
handicap@cdg73.fr

Interlocuteur Handicap CDG74
Anne FAUCONNET
Tél. 04 50 09 53 70
anne.fauconnet@cdg74.fr

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Caractéristiques

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.

Dans une logique de déconcentration, le CNFPT est présent au niveau national mais aussi, au niveau régional et départemental.

Missions générales

Contribuer à la formation des agents

Afin de donner les mêmes chances à tous les agents territoriaux de développer leurs compétences et de progresser dans leurs métiers, le CNFPT organise plusieurs types de formations :

- formations d'intégrations (délivrée dans l'année suivant la nomination, elles permettent à l'agent d'appréhender son nouvel environnement de travail),
- formations de professionnalisation (dispensées tout au long de la carrière de l'agent, elles correspondent à des demandes de l'agent ou de l'employeur)
- formations règlementées (formations adaptées aux exigences de certains métiers)

Stimuler la carrière des agents territoriaux

Le CNFPT est responsable de l'organisation de plusieurs concours (notamment conservateurs de patrimoine et ingénieurs en chef) afin de permettre aux agents de la fonction publique territoriale d'accéder aux promotions en interne. Pour faciliter les promotions, le CNFPT à développer des préparations aux concours adaptées au rythme de travail des agents.

Assurer la publicité de tous les emplois de cadres de direction et accompagner les fonctionnaires pris en charge.

L'apprentissage : une nouvelle compétence du CNFPT

Le CNFPT accompagne désormais les collectivités pour le recrutement par la voie du contrat d'apprentissage en prenant en charge une partie du financement de la formation dans le secteur public local. Cette compétence est rendue possible par la parution du décret sur l'apprentissage depuis le 26 juin 2020.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Partenariat avec le FIPHFP

Le CNFPT et le FIPHFP ont signé une convention cadre dont l'objectif général est de développer et de mettre en œuvre des actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, le FIPHFP et le CNFPT ont convenu d'un programme d'actions répondant aux objectifs suivants :

- concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap
- favoriser l'accès aux formations du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap ainsi que des personnes non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, fonctionnaires de l'Etat ou hospitaliers...). Au regard du décret paru le 26 juin 2020, la voie de l'apprentissage constitue une piste de travail intéressante.

Liste des CNFPT en région

Délégation CNFPT
Auvergne-Rhône-Alpes Lyon

Directeur
Vincent FABRE
Tél. 04 72 32 43 00
vincent.fabre@cnfpt.fr

en savoir +

Comète France

Caractéristiques

Créée le 11 décembre 1992, l'association Comète France œuvre pour le maintien d'une dynamique d'insertion sociale et professionnelle, pour, autour et avec, les personnes hospitalisées dans les 42 établissements sanitaires du réseau. L'action de Comète France vise à développer des stratégies précoces d'insertion sociale et professionnelle permettant de construire, dès l'entrée de la personne dans un établissement ou service de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR), spécialisé en médecine Physique et de Réadaptation (MPR) et avec sa participation volontaire et active, un projet de vie, incluant obligatoirement une dimension professionnelle, qui pourra se concrétiser le plus rapidement possible après sa sortie de l'établissement sanitaire.

L'association COMÈTE FRANCE s'adresse aux patients hospitalisés dans les établissements adhérents et pour lesquels la pathologie (liée à la survenue d'un accident, d'une maladie ou à son aggravation) remet en cause le retour à l'emploi, en milieu ordinaire de travail. Ces personnes souffrent majoritairement de déficiences motrices et psychomotrices lourdes et/ou complexes (atteintes médullaires, cérébrales, ostéo-myo-articulaires, pathologies rachidiennes...).

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

Dans chacun des établissements ou services de Soins de Suite et de Réadaptation (SSR) /Médecine Physique et de Réadaptation (MPR) adhérents, une équipe COMÈTE FRANCE, spécifiquement dédiée à cette démarche précoce d'insertion sociale et professionnelle, prend en charge les patients présentant une problématique professionnelle du fait de leur déficience.

Pendant l'hospitalisation, les patients construisent, avec l'appui de l'équipe COMETE FRANCE, un projet professionnel (maintien dans l'emploi, entrée en formation ou reprise d'études) qui prend en compte l'ensemble de l'environnement (permis de conduire adapté, aménagement du logement, aides techniques, humaines...) L'objectif est de potentialiser la motivation de la personne en mettant à profit le temps d'hospitalisation pour élaborer et mettre en œuvre un projet de vie cohérent.

L'équipe COMÈTE FRANCE regroupe des compétences médicales et paramédicales (médecin de MPR, ergonome, ergothérapeute, psychologue du travail, assistant de service social...).

Comète France

La démarche d'accompagnement de COMETE FRANCE est structurée en 4 phases :

1. Accueil et évaluation de la demande
   - La personne susceptible d'être en situations de handicap au travail est accueillie par l'équipe Comète France qui lui présente la démarche précoce d'insertion socioprofessionnelle
   - La demande de la personne est évaluée en fonction de sa situation médicale, fonctionnelle, économique, scolaire et professionnelle
2. Elaboration du projet d'insertion, évaluation de sa faisabilité
   - Les acquis scolaires et professionnels sont évalués
   - La qualité de l'environnement social inhérent à l'emploi est étudiée
   - Les situations de travail en entreprise sont analysées
   - Les dossiers administratifs et financiers sont constitués
   - Les partenaires du parcours d'insertion sont identifiés
   - Les mises en situations professionnelles, à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement de soins, permettent d'ajuster et de valider le projet
3. Mise en œuvre du plan d'action
   - Le projet d'insertion validé et accepté est mis en œuvre pour concrétiser et finaliser l'accès/le maintien dans l'emploi, la reprise d'études ou de formation (suivi et déplacements sur site).
4. Suivi du plan d'action
   - Les équipes COmète France suivent pendant deux ans le devenir des personnes qu'elles ont insérées.

Le FIPHFP et Comète France ont signé une convention articulée en deux volets : d'une part une mission de conseil, d'appui et d'expertise de Comète au développement des orientations du FIPHFP, d'autre part une mission d'expertise sur le suivi du dispositif expérimental d'employabilité des personnes en situation de handicap.

Liste Comète France en région

CHU Bellevue
25, boulevard Pasteur
42100 Saint-Etienne

Tél. 04 77 57 54 05

Partenaire : AREPSHA CREPSE
5, rue Auguste Colonna
42100 Saint-Etienne

Tél. 04 77 57 54 05

CHU Louise Michel
61, rue de Chateaugay
63000 CLERMONT-FERRAND

Tél. 04 73 75 07 50

CRF Val ROSAY
37 Chemin Ferrand
69370 Saint-Didier-au-Mont-d'Or
Tél. 04 72 53 20 20

Direction Générale Comète France
31 rue des fontaines
56100 Lorient

Tél. 02 97 350 828

direction@cometefrance.com
www.cometefrance.com

CMCR Les Massues
92, avenue Edmond Locard
69005 Lyon

Tél. 04 72 38 48 58

CMPR Les Baumes
En partenariat avec Saint Vallier
43, avenue de la Libération
26000 Valence

Tél. 04 75 81 64 64

Dispositif d'Emploi Accompagné

Caractéristiques

L'objectif de l'emploi accompagné est de permettre aux personnes handicapées d'accéder et de se maintenir dans l'emploi par la sécurisation de leur parcours professionnel en milieu ordinaire de travail. Cet accompagnement sur le long terme concerne le travailleur handicapé, mais également son employeur. Le Dispositif d'Emploi Accompagné intervient ainsi pour :

- l'évaluation de la situation du travailleur handicapé ;
- la détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation ;
- l'assistance du bénéficiaire dans sa recherche d'emploi ;
- l'accompagnement dans l'emploi en fonction des besoins et des évolutions du projet de vie de la personne et, le cas échéant, de son handicap.

Il est fondé sur le principe du Place and Train : insérer d'abord, puis former et soutenir dans le cadre de l'activité de travail.

Missions générales

Le conseiller en emploi accompagné ou le job coach n'a pas vocation à faire le travail à la place de la personne. Le travail d'accompagnement ne porte pas sur les compétences techniques nécessaires à l'exécution de tâches demandées par l'employeur. Ces compétences sont acquises ou à développer sur le lieu de travail. Le conseiller en emploi accompagné vient compenser une limitation durable des habiletés sociales nécessaires à l'accès, au maintien et à l'évolution de la personne dans l'emploi.

Peuvent être bénéficiaires d'un Dispositif d'Emploi Accompagné :

- les travailleurs handicapés ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
- les travailleurs handicapés accueillis dans un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT) ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail ;
- les travailleurs handicapés d'ores et déjà en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser de façon durable leur insertion professionnelle.

Un guide pratique de l'emploi accompagné a été réalisé au sein d'un groupe de travail national rassemblant la Direction générale de la cohésion sociale (DGCS), la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), la CNSA, le FIPHFP, l'AGEFIPH, le Collectif France emploi accompagné (CFEA), des représentants de Cap Emploi, France Travail, des ARS et des DREETS ainsi que des MDPH.

Il précise le cadre général du Dispositif d'Emploi Accompagné et retrace l'ensemble des réponses apportées aux acteurs dans le cadre de l'accompagnement du déploiement. L'ensemble des références juridiques peut être consulté en annexe de ce guide. Au-delà de ce corpus de textes, le guide comprend différents outils pratiques (questions/réponses, modèle de convention de gestion)

Guide pratique de l'emploi accompagné

Guide pratique de l'emploi accompagné

Dispositif d'Emploi Accompagné

Conditions de mobilisation

L'accès au dispositif se fait sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). La RQTH est une condition sine qua non d'accès au Dispositif d'Emploi Accompagné. De plus, l'accompagnement par un Dispositif d'Emploi Accompagné doit être assorti d'une orientation professionnelle. Il correspond à un complément d'orientation et non à une orientation professionnelle en elle-même.

Les 3 orientations professionnelles qui sont de la compétence des CDAPH peuvent être déclinées ainsi :

- orientation centre de rééducation professionnelle (ESRP), centre de pré-orientation (CPO), unité d'évaluation, de ré-entraînement et d'orientation socioprofessionnelle (UEROS)
- orientation ESAT et orientation ESAT avec emploi accompagné ;
- orientation marché du travail et orientation marché du travail avec emploi accompagné

Liste des prestataires du Dispositif d'Emploi Accompagné

Rhône, Métropole de Lyon

LADAPT Rhône

Pierre RUEZ
emploi.accompagne69@ladapt.net

Loire

LIFT
Yann BOULON
y.boulon-lift@orange.fr

Allier, Cantal et Puy-de-Dôme

ADIS Conseil et Formation
Guillaume BODET
g.bodet@adis-asso.com

Haute-Loire

MESSIDOR
Stéphane GRANGE
s.grange@messidor.asso.fr

Ain

L'ADAPT
peyrieu@ladapt.net

Haute-Savoie

MESSIDOR
Sophie AUVINET
s.auvinet@messidor.asso.fr

Savoie

AGIR'H
Sophie SALESSE
ssalesse@emploiaccompagne73.fr

Espoir73
Claire JORDAN-MEILLE
cjordan-meille@emploiaccompagne73.fr

Ardèche, Drôme

MESSIDOR
Patricia REYNAUD
p.reynaud@messidor.asso.fr

Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Caractéristiques

Un Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) est un établissement médico-social, qui peut, tout en garantissant la continuité des soins, être un accompagnement au projet professionnel de la personne en situation de handicap.

Ils s'adressent aussi bien aux demandeurs d'emploi, qu'aux salariés ou agents devenus inaptes à leur emploi mais aptes à travailler sur un nouveau poste compatible avec leur handicap.

Toute personne doit au préalable se faire reconnaître travailleur handicapé (RQTH) par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Une fois obtenue, cette reconnaissance ouvre droit à une évaluation des possibilités physiques et psychiques de l'agent en matière de reconversion professionnelle avec une proposition d'orientation professionnelle par la CDAPH (article L. 5213-3 du Code du travail).

Un agent de la fonction publique, quelle que soit son administration, peut avoir accès à un ESRP.

Modalités propres aux agents de la fonction publique

Pendant toute la formation ou la réorientation, le fonctionnaire peut rester en position d'activité, donc rémunéré par son employeur. Il peut notamment avoir recours à la Période de Préparation au Reclassement.

Le statut d'établissement médico-social permet aussi à un agent de la Fonction publique d'intégrer un ESRP lorsqu'il est en congé longue maladie ou longue durée (CLM/CLD) si son état de santé est stabilisé et le permet (article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 et 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988).

Il peut également avoir recours au Congé de Formation Professionnelle cependant non cumulable avec les congés de longue maladie et de longue durée (article 41, loi n°86-33 du 9 janvier 1986) ou au temps partiel thérapeutique.

La rémunération de l'agent et la prise en charge du coût de la formation dépendent du statut de l'agent (titulaire ou non), sa situation (congé longue maladie ou de longue durée, congé de formation professionnelle, temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité), le versant de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière).

Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Missions générales

Les ESRP dispensent des formations qui peuvent être de trois ordres :

- Des formations de pré-orientation (dont l'objectif est d'aider à élaborer le projet professionnel de la personne). Les établissements accueillent sur une période de huit à douze semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la MDPH. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle.
- Des formations préparatoires (dont le suivi est préalable à l'acquisition de nouvelles compétences). Une action de formation préparatoire constitue une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socioprofessionnelle et une formation qualifiante ou une recherche directe d'emploi (si la personne possède déjà les compétences requises pour l'emploi visé et qu'elle a besoin d'une redynamisation avec une actualisation des connaissances).
- Des formations qualifiantes (200 formations qualifiantes du niveau BEP/CAP au niveau bac+2 sont proposées dans 24 secteurs d'activité)

Le coût de la formation, de même que les frais de séjour du stagiaire sont pris en charge par l'assurance maladie. C'est la CDAPH des MDPH qui statue sur l'orientation en ESRP.

La Fagerh (Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadapatation pour handicapés) fédère, en vue de coordonner leur action, les Associations, Organismes, Groupements, Etablissements ou Services à but non lucratif, ayant pour objet l'adaptation et l'intégration des personnes handicapées. C'est l'interlocuteur des pouvoirs publics pour toutes les questions relevant de l'orientation, de la formation et de l'insertion des personnes handicapées, et défendre leurs intérêts dans les évolutions politiques et législatives

Liste des ESRP en Auvergne-Rhône-Alpes

Contact

Cluses - L'Englennaz

Tél : 04 50 98 18 14

englennaz@aisp74.asso.fr

Etude ergonomique

Descriptif général

L'Agefiph a développé une prestation intitulée "Etude ergonomique" au bénéfice des employeurs.

A ce titre et dans le cadre d'une convention FIPHFP/Agefiph, cette prestation est mobilisable, sur prescription uniquement, pour des agents éligibles (voir encart). Elle est destinée à faciliter le maintien dans l'emploi au poste actuel ou en mutation de poste.

En conséquence, le recours à un cabinet d'ergonomie, préfinancé, est possible sous certaines conditions :

- Un agent public bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou en voie de l'être qui ne peut prendre un poste ou être maintenu sur celui-ci sans adaptation préalable.
- Un employeur public éligible aux aides du FIPHFP.
- Un avis du médecin de prévention énonçant des restrictions d'aptitude au poste de travail qu'il s'agisse d'une insertion ou d'un maintien dans l'emploi.
- Une situation suffisamment complexe, c'est-à-dire nécessitant des compétences complémentaires à celles disponibles chez les prescripteurs, pour que les acteurs conviennent qu'une étude est un préalable nécessaire à la définition de l'adaptation du poste de travail.

En dehors de la mobilisation de l'étude ergonomique, les employeurs publics ont toujours la possibilité de mobiliser directement un cabinet d'ergonomie selon les conditions précisées dans le catalogue des aides du FIPHFP.

Le déroulement de l'Etude ergonomique

- Après avis du médecin de prévention et première analyse de la situation effectuée par l'employeur qui permet de vérifier la pertinence de l'étude et de recueillir l'adhésion des acteurs pour l'intervention d'un ergonome, ainsi que de définir le nombre de journées d'intervention à prévoir, l'employeur :
  - sous convention avec le FIPPHFP est prescripteur, il établit la fiche de prescription (mais il peut, s'il le souhaite, passer par un Cap emploi)
  - sans convention avec le FIPHFP doit s'adresser à Cap emploi ou pour les collectivités et établissements territoriaux affiliés, à leur Centre de Gestion qui, sous convention avec le FIPHFP, est également prescripteur (tous les CDG en Auvergne-Rhône-Alpes sont sous convention avec le FIPHFP)
- La fiche de prescription, dûment complétée, est transmise au prestataire SVP Travail & Organisation :

  etudesergo.auvergne-rhone-alpes@svp.com

  Toute nouvelle prescription sera adressée en copie à l'Agefiph :

  etudesergo.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr
- La délégation régionale de l'Agefiph étudie la demande.
- Si la DR Agefiph valide la prescription, elle renvoie la fiche de prescription au prescripteur, après avoir modifié le nombre de journées, le cas échéant et précisé le nom du prestataire en ergonomie (lot mono titulaire en Auvergne-Rhône-Alpes donc un seul prestataire).
- Le prescripteur renvoie la fiche de prescription validée et datée par ses soins
- Le prescripteur prend contact avec le cabinet d'ergonomie pour lui exposer la situation. L'étude ergonomique démarre alors.
- A l'issue de l'étude, le prestataire (autrement dit le cabinet d'ergonomie) établit un rapport d'intervention et formalise ses préconisations définitives de manière précise.

Etude ergonomique

L'objectif de l'Etude ergonomique

L'objectif de l'étude ergonomique est de faire des préconisations pertinentes pour compenser le handicap du bénéficiaire dans la perspective :

- De l'autonomie de l'agent à son poste de travail
- De limiter la perte de productivité liée au handicap
- D'anticiper les évolutions professionnelles et médicales afin d'en minimiser les incidences
- D'éclairer les acteurs concernés pour mettre en œuvre les mesures adéquates

Lorsque l'employeur mobilise l'Etude ergonomique, il lui est impossible de choisir son prestataire.

Les agents pouvant en bénéficier

Les agents éligibles sont les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi :

- Les personnes qui ont obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, titulaires d'une rente, ayant une incapacité partielle permanente au moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si celle-ci réduit des deux tiers au moins leur capacité de travail
- Les anciens militaires titulaires d'une pension d'invalidité
- Les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leurs fonctions
- Les titulaires de la carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé

A cette liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi s'ajoutent :

- les agents reclassés
- les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité
- les anciens emplois réservés
- les agents en cours de RQTH (Articles l.5212-13 et 5212-15 du code du travail et ancien article L.323-5 du code du travail)

Contact prestataire pour la région

SVP Travail & Organisation Auvergne-Rhône-Alpes
Olivier LECLUSE
06 20 55 38 74
SVP, le partenaire de confiance des professionnels des secteurs privés et publics

Inclu'Pro

Objectifs de l'outil

Inclu'Pro formation est une offre de formation pré-qualifiante du FIPHFP et de l'Agefiph permettant à toute personne en situation de handicap de valider et déployer son projet professionnel, développer des compétences, se maintenir en emploi.

Le dispositif Inclu'Pro Formation remplace la Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (PSOP) et offrir la possibilité aux personnes en situation de handicap d'accéder à un emploi ou de se maintenir dans l'emploi au travers de modules d'accompagnement dédiés.

Inclu'Pro Formation comprend différents parcours pédagogiques répondant ainsi à l'objectif professionnel de la personne.

Contenu de l'outil

Inclu'Pro Formation s'articule selon les actions suivantes :

- élaborer, valider son projet professionnel,
- identifier les compétences acquises, transférables, transversales...,
- se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- acquérir ou approfondir ses compétences sur le numérique,
- prendre en compte le handicap dans son parcours de formation ou d'emploi

Inclu'Pro

Public cible

Toutes personne handicapée, agent, demandeur d'emploi, salarié, travailleur indépendant, exploitant agricole, engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien dans l'emploi ou de transition professionnelle.

Prescripteur(s)

Inclus'pro est prescrite exclusivement par : les Cap emploi, France Travail, les Missions locales et Comète (équipes chargées de la démarche précoce d'insertion pour des patients hospitalisés dans des services de soins de suite et de réadaptation).

Pour la Fonction publique territoriale, Inclu'pro peut être prescrite.

Contact prestataires

Territoires Allier, Cantal et Puy de Dôme

OSENGO

Siège social
37 boulevard Aristide Briand
63000 CLERMONT FERRAND
Tél : 04 73 34 35 21
direction@osengo.fr

Territoires Rhône, Loire et Haute-Loire

PROJEXIA

Siège social
40 boulevard des Provinces
42800 RIVE DE GIER
Tél : 06 83 67 79 40
contact@projexia.fr

Territoires Ain, Haute-Savoie et Savoie

RETRAVAILLER

Siège social
Parc activité République
73 B rue François de Pressense
63100 VILLEUBANNE
Tél : 04 72 65 07 95
accueil@retravailler-est.org

Territoires Isère, Drôme et Ardèche

LADAPT

Siège social
380 avenue du Président Allende
26800 PORTE LES VALENCE
Tél : 04 75 75 45 58
incluformation-26-07-38@ladapt.net

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Caractéristiques

Créée par la loi du 11 février 2005, la MDPH est le guichet unique d'accès aux droits et aux prestations mobilisables par les personnes en situation de handicap.

Présente dans chaque département, elle travaille en partenariat avec le Conseil Départemental, les représentants des organismes d'assurance maladie et d'allocation familiale ainsi que des représentants de personnes handicapées.

Missions générales

Information et accompagnement dans les démarches

La MDPH assure l'information des personnes handicapées sur leurs droits et les aides mobilisables. Elle centralise les demandes de droits et de prestations relevant de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle traite les demandes déposées et organise son équipe pluridisciplinaire autour du projet de vie de la personne en proposant un plan personnalisé de compensation du handicap.

Gestion de la CDAPH et de ses décisions :

La MDPH assure l'organisation de la CDAPH. La CDAPH étudie les demandes et décide de l'ouverture des droits et des orientations. Elle est représentative de la diversité des acteurs du handicap et en particulier des usagers, avec un tiers de ses membres issus des associations des personnes handicapées et de leurs familles, dont des personnes handicapées elles-mêmes.

Les membres de la CDAPH sont issus de :

- Conseil Départemental (Conseillers départementaux, services administratifs)
- Etat (Education Nationale, DREETS, DDCS) et ARS
- Organismes d'assurance maladie et de prestations familiales
- Organisations syndicales de salariés, d'employeurs
- Associations de parents d'élèves
- Association de personnes handicapées et de leurs familles
- CDCPH (Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées)
- Organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées (avec voix consultative)

En parallèle de la CDAPH, elle gère aussi le fonds départemental de compensation du handicap. La MDPH est chargée de mettre en place un suivi des décisions et de leurs mises en œuvre. Pour cela, elle peut mobiliser des dispositifs médico-sociaux et nommer un référent pour l'insertion professionnelle.

Facilitation de l'accès et du maintien dans l'emploi ordinaire ou adapté

- L'Equipe pluridisciplinaire (EP) de la MDPH associe des compétences médicales, sociales et administratives pour accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion, en lien étroit avec les partenaires de l'emploi. Elle réalise un projet personnalisé d'orientation professionnelle, de reclassement ou de formation. C'est sur la base de ce diagnostic que la CDAPH se prononcera sur les mesures à mettre en place.

  Les acteurs du Service Public de L'Emploi Départemental et les partenaires associés assureront ensuite l'accompagnement et la mise en œuvre du parcours d'insertion professionnelle.
- La politique d'emploi des travailleurs handicapés est pilotée par l'Etat à partir d'un réseau de partenaires avec lesquels la MDPH a signé des conventions destinées à faciliter les échanges d'informations et à favoriser la mise en œuvre des orientations sur le terrain. La mise en réseau s'appuie sur un personnel de la MDPH ayant des fonctions spécifiques : le Référent Insertion Professionnelle. Chargé d'activer les outils d'accès à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, il travaille en étroite collaboration avec :
  - Les SPED, Service Public de L'Emploi Départemental (France Travail, Cap emploi, Missions Locales du département) pour les dossiers d'orientation en milieu ordinaire et de maintien dans l'emploi
  - Le FIPHFP et l'Agefiph, pour des aides à l'apprentissage, à la mobilité, à la professionnalisation, à la création d'activité, au tutorat, à la formation professionnelle, au bilan de compétence, ou des aides individuelles techniques et humaines (aménagement du lieu et du poste de travail)...

Prestation de Compensation du Handicap

Elle est attribuée sur la base du projet de vie exprimé par la personne et concerne toute personne, enfant ou adulte, vivant à domicile ou en établissement, qui ne peut faire seul un acte essentiel de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se déplacer ...) ou très difficilement au moins deux actes essentiels.

Sont pris en charge tout ou partie des charges occasionnées par le surcoût lié au handicap dans les domaines suivants :

- les aides humaines
- Les aides techniques
- L'aménagement du logement, du véhicule et surcoûts de transport
- Les charges spécifiques ou exceptionnelles
- Les aides animalières

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Liste des MDPH en région

MDMPH69
Pour les communes de la Métropole de Lyon
handicap@grandlyon.com

MDA03
Tél. 04 70 34 15 70
contact.mdph03@allier.fr

MDPH07
Tél. 08 00 07 07 00
mdph@ardeche.fr
www.ardeche.fr

MDPH15
Tél. 04 71 43 88 88
accueilmda@cantal.fr
www.cantal.fr

MDPH42
www.mdphloire.fr

MDPH43
Tél. 04 71 07 21 80
accueil@mdph43.fr
www.hauteloire.fr

MDPH63
Tél. 04 73 74 51 20
mdph@mdph63.fr
www.mdph.puy-de-dome.fr

MDPH01
Tél. 30 01 (numéro gratuit)
mdph@ain.fr
www.ain.fr

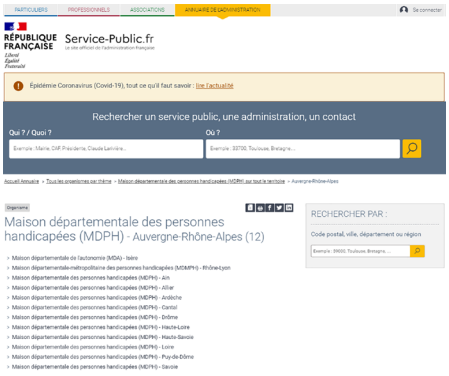
MDPH73
Tél.04 79 75 39 60
mdph73@mdph73.fr
www.mdph73.fr

MDPH74
Tél. 04 50 33 22 50
mdph@mdph74.fr
www.mdph74.fr

MDA38
Tél. 04 38 12 48 48
mda38@isere.fr
www.isere.fr

MDPH26
dromesolidarites@ladrome.fr
www.ladrome.fr

en savoir +



Médecine Agréée et instances médicales

Caractéristiques

La médecine du « statut » ou médecine statutaire est assurée par des médecins agréés désignés par l'administration.

Les médecins agréés sont des médecins généralistes ou spécialistes choisis par les administrations sur une liste établie, dans chaque département par le préfet, sur proposition des agences régionales de santé après avis du conseil de l'ordre des médecins et des syndicats départementaux des médecins.

Ceux-ci se prononcent après examen médical notamment à l'embauche, sur l'aptitude aux fonctions et à l'emploi public envisagé et non pas précisément au poste.

La médecine statutaire réalise également les examens relatifs aux visites de titularisation et les examens médicaux, expertises et contre-visites dans le cadre des congés statutaires : congés ordinaires de maladie ou renouvellement de congés maladie, congés de longue maladie, congés de longue durée, accidents de service, maladies professionnelles. Le médecin agréé rend également son avis dans le cadre de réintégration, de la mise en disponibilité, du reclassement professionnel, de l'expertise pour la détermination des taux d'ATI, etc.

Le contexte réglementaire de la médecine statutaire

Le Comité médical

Le comité médical est une instance consultative, composée de médecins agréés désignés par l'administration, qui donne un avis sur l'état de santé d'un fonctionnaire avant que l'administration ne se prononce sur l'octroi ou le renouvellement des congés de maladie.

Les comités médicaux sont obligatoirement consultés en ce qui concerne :

- la prolongation des congés de maladie au-delà de six mois consécutifs
- l'octroi et le renouvellement des CLM et CLD
- la réintégration après douze mois conscrits de COM ou à l'issue d'un CLM ou CLD
- l'aménagement des conditions de travail du fonctionnaire après congé ou disponibilité
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé et son renouvellement
- le reclassement dans un autre emploi à la suite d'une modification de l'état physique du fonctionnaire, ainsi que dans tous les autres cas prévus par les textes réglementaires

Les avis des comités médicaux ne lient pas l'administration sauf dans trois hypothèses :

- la reprise de fonctions après le bénéfice d'une durée totale de douze mois de COM qui ne peut être admise par l'administration que sur avis favorable du comité médical (art. 27, modifié par Décret n°2011-1245 du 5 octobre 2011 - art. 1)
- la reprise de fonctions après un CLD ou au cours dudit congé
- l'octroi d'une période de temps partiel thérapeutique

L'administration ne peut prononcer ces décisions que sur avis favorable du Comité médical.

L'ordonnance 2020-1447 du 25/11/20 simplifie l'organisation et le fonctionnement des comités médicaux et des commissions de réforme en créant une instance médicale unique, le conseil médical. Cette nouvelle instance, qui fonctionnera à partir du 1er février 2022, aura compétence en matière de congés pour raison de santé et de congé pour invalidité temporaire imputable au service. Des textes réglementaires doivent paraitre.

Médecine Agréée et instances médicales

La Commission de réforme

La commission de réforme est une instance consultative médicale et paritaire. Elle est obligatoirement consultée dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice des dispositions de l'article 34, 2e alinéa de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, modifié par Loi n°2007-148 du 2 février 2007 - art. 2 JORF 6 février 2007 en vigueur le 1er juillet 2007

En référence à l'article10 modifié par Décret n°2012-1247 du 7 novembre 2012 - article 49, la commission de réforme est constituée des membres du comité médical (médecins du comité médical : deux généralistes et un spécialiste en tant que de besoin), de deux représentants de l'administration (le directeur ou chef de service de l'intéressé, et le contrôleur budgétaire ou son représentant en centrale et le Trésorier-Payeur Général ou son représentant dans les départements), ainsi que deux représentants titulaires du personnel à la Commission Administrative Paritaire.

Elle donne un avis avant que l'administration ne se prononce sur :

- l'imputabilité au service des accidents de service déclarés
- les dossiers de maladies professionnelles
- la prise en charge des soins en rapport avec l'accident ou la maladie professionnelle
- le taux d'IPP et l'allocation temporaire d'invalidité
- l'octroi du congé susceptible d'être accordé aux fonctionnaires - réformés de guerre
- les retraites pour invalidité, lorsque l'agent a moins de 25 ans de service
- la majoration de pension pour assistance constante d'une tierce personne
- la mise en disponibilité d'office pour raison de santé
- la pension d'orphelin majeur infirme

Liste des Médecins Agréés en région

liste-des-medecins-et-specialistes-agrees

Médecine de Prévention

Caractéristiques

La médecine de prévention a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents.

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.

Action sur le milieu professionnel :

Le Service de médecine préventive conseille l'employeur public, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- l'hygiène générale des locaux de service ;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 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.

Rappel règlementaire

Fonction Publique d'Etat

L'organisation des services de prévention et l'emploi des médecins de prévention dans la Fonction publique d'Etat sont régis par quatre articles du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret n°2011-774 du 28 juin 2011 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Les administrations publiques et établissements doivent pouvoir disposer d'un service de médecine de prévention, trois possibilités existent :

- soit la création de services de médecine de prévention au sein de l'administration,
- soit le recours à un service commun à plusieurs administrations auxquelles celles-ci ont adhéré,
- soit le recours par conventionnement à des services de santé au travail du secteur privé après avis du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail,
- soit faire appel aux services de santé au travail en agriculture.

Fonction Publique Territoriale

L'article 108-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale pose le principe que "Les services des collectivités et des établissements mentionnés à l'article 2 doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés à un service commun à plusieurs collectivités ou au service créé par le centre de gestion".

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale précise les structures de médecine de prévention. Il s'agit principalement :

- du service interne créé par la collectivité ou l'établissement territorial
- d'un service commun à plusieurs collectivités et/ou établissements
- de la création par un centre de gestion d'un service de médecine de prévention assurant des prestations pour les collectivités affiliées et celles qui en font la demande.

Le recours à un SSTI, à la MSA ou à des associations est autorisé comme pour la FPE.

Fonction Publique Hospitalière

Selon l'article L.4111-1 du code du travail, "les dispositions de la présente partie (4e partie, santé et sécurité au travail) sont applicables [...] aux établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 09 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière".

Le code du travail mentionne seulement trois possibilités d'organisation des services de santé au travail dans les hôpitaux publics :

- dans les établissements de plus de 1 500 agents, il ne peut être organisé que sous la forme d'un service propre à l'établissement ;
- dans les établissements comptant 1 500 agents et moins, il est organisé soit sous la forme d'un service propre à l'établissement, soit sous la forme d'un service commun à plusieurs établissements, soit par convention avec un SSTI, lorsque la création d'un service propre ou d'un service commun se révèlerait impossible.

Médecine de Prévention

Liste des services de médecine de prévention sur le territoire en région

Allier

Santé Travail Secteur de Vichy
> stsv@sante-travail-vichy.fr

SSTi 03
> www.ssti03.fr

Médecin préventive CDG 03
> www.cdg03.fr

Puy de Dôme

AIST 63
> www.aistlapreventionactive.fr

Médecin préventive CDG 63
> www.cdg63.fr

Cantal

Service Santé au Travail Aurillac
> 04 71 48 12 74

Service Santé au Travail St Flour
> 04 71 60 23 40

Médecin préventive CDG 15
> www.cdg15.fr

Haute Loire

AIST 43
> www.aist43.fr

Médecin préventive CDG 43
> www.cdg43.fr

Loire

Santé au Travail Loire Nord
> www.stln42.fr

Sud Loire Santé au Travail
> www.slst.fr

SST BTP Loire
> www.sist-btp.com

Médecine Préventive CDG 42
> www.cdg42.org

Rhône

AST Grand Lyon
> www.astgrandlyon.fr

AGEMETRA
> www.agemetra.org

Santé au Travail Ain & Beaujolais
> www.presta-asso.fr

Médecine Préventive CDG 69
> www.cdg69.fr

Ardèche

Prévention Drôme Ardèche
> www.prevention-dromeardeche.fr

Médecine Préventive CDG 07
> www.cdg07.com

Drôme

Prévention Drôme Ardèche
> www.prevention-dromeardeche.fr

Médecine Préventive CDG 26
> www.cdg26.fr

Ain

Comité de Santé au Travail
Région Oyonnax
> www.sante-travail-oyonnax.fr

Association de Santé au Travail du BTP de l'Ain
> www.ast-btp-ain.fr

Service de Santé au Travail de l'Ain
> www.sst-01.org

Médecine Préventive CDG 01
> www.cdg01.fr

Haute-Savoie

AST74
> www.ast74.fr

SST Arve Mont-Blanc
> www.sante-au-travail.com

Santé au Travail du Genevois
> www.ast74.fr

Médecine Préventive CDG 74
> www.cdg74.fr

Savoie

Service de Santé au Travail
> www.santetravail73.fr

BTP Savoie Santé au Travail en Savoie
> www.sist-btp.com

Médecine Préventive CDG 73
> www.cdg73.com

Isère

PST38
> www.pst38.org

BTPST
> www.btpst.fr

Alpes Santé Travail
> www.alpes-sante-travail.org

METRAZIF
> www.metrazif.fr

SMIEVE
> www.smieve.fr

Médecine Préventive CDG 38
> www.cdg38.fr

Mission Locale

Caractéristiques

Créées en 1982, les Missions locales sont des associations (loi 1901), opérateur du service public de l'emploi régies par un protocole d'accord national.

Leur objectif : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans et sortis du système scolaire. Financées par l'Etat, la Région, le Département, les communes et des fonds émanant de partenaires publics et privés, elles sont inscrites dans le Code du travail (L5314-2).

Missions générales

Les missions locales agissent auprès des jeunes d'une part en les aidant à définir et mettre en œuvre leur projet professionnel, d'autre part en appuyant leurs démarches d'orientation, de formation et d'emploi. Pour être efficaces, elles intègrent dans leur accompagnement les questions périphériques et pourtant essentielles que sont la santé, le logement, la mobilité ou encore la citoyenneté.

Ancrées régionalement, les Missions Locales s'efforcent de développer des partenariats avec les acteurs institutionnels, économiques et sociaux de leur bassin d'emploi. Elles mettent leur expertise du public jeune, leur connaissance du territoire et leurs compétences en matière de dispositifs publics au service des entreprises, afin d'apporter une réponse optimale à leurs besoins de recrutement.

Missions spécifiques en lien avec le handicap

La Mission Locale accompagne des jeunes en situation de handicap, ils bénéficient des mêmes "prestations" que les autres jeunes. Les Missions locales font partie du service public de l'emploi, et n'accompagnent que les jeunes en situation de handicap pour lesquels la CDAPH a prononcé une orientation vers le milieu ordinaire et non vers le milieu protégé.

La plupart des missions locales ont un référent handicap qui est en lien avec les partenaires emploi spécialisés dont Cap emploi afin d'apporter un accompagnement sur mesure en ce qui concerne l'insertion professionnelle.

Les missions locales sont prescriptrices pour de nombreux dispositifs (ex : demande d'interprète LSF pour un cursus en alternance).

La Mission Locale accompagne les jeunes en situation de handicap dans leur demande de reconnaissance de travailleurs handicapés

Outre les questions d'emplois, les missions locales sont présentent pour répondre aux demandes concernant la vie quotidienne des jeunes en situation de handicap (logement, mobilité...).

La coordination Régionale Handicap des Missions Locales constitue une ressource pour le réseau des Missions locales :

- Elle vient en appui et conseille des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap.
- Elle sensibilise les salariés et les directions à la thématique du handicap.
- Elle informe sur l'évolution des partenariats et/ou sur les mesures spécifiques.
- Elle favorise le développement des partenariats avec le milieu protégé.
- Elle anime régionalement les conseillers référents handicap afin de faciliter l'échange de pratiques et les rencontres partenariales interdépartementales.

Contact régional

Nathalie LEWANDOWSKI
Déléguée régional adjointe
nathalie.lewandowski@missions-locales.org
Tél. 04 73 84 97 13 - 06 81 24 88 18

Mission Locale

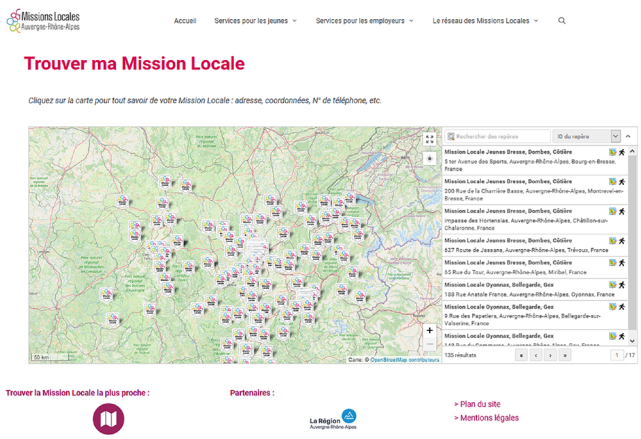
Les Missions Locales en région

Les Missions Locales en Auvergne-Rhône-Alpes

www.missions-locales.org

vidéo

Annuaire des Missions Locales en Auvergne-Auvergne-Rhône-Alpes



www.missions-locales.org

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Caractéristiques

La PFRH est placée au sein du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR), sous l'autorité du Préfet de Région.

Ses agents sont gérés par les services du Premier Ministre et son pilotage "métier" est assuré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Missions générales

Mobilité et emploi

- Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé
- Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité-carrière (CMC)

Appui à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail

- Appui aux services dans leurs projets stratégiques
- Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail
- Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

Formation interministérielle

- Elaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences
- Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

- Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation
- Elaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

Action sociale et environnement professionnel

- Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Périmètre d'action

- A titre principal, le périmètre d'action de la PFRH s'étend à tous les services de l'État en région Auvergne-Rhône-Alpes (préfectures, directions régionales et départementales, rectorats, établissements publics..) mais aussi à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière
- Les écoles de service public, les centres ministériels régionaux ou départementaux de formation ou de gestion

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

La PFRH intègre dans ses missions générales les questions relevant de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs de la Fonction publique d'Etat. Notamment, elle s'implique dans les thématiques de mobilité inter-Fonction publique, d'apprentissage et de formation professionnelle.

De manière opérationnelle, la PFRH s'appuie sur les outils développés et mis en ligne par le ministère de la transformation et de la fonction publique sur le portail de la fonction publique :
> ww.fonction-publique.gouv.fr

Ce portail permet notamment de mettre en lisibilité :

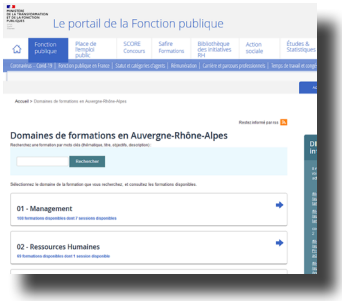
- toutes les offres d'emploi dans la fonction publique par le biais d'une bourse de l'emploi qui peut être alimentée par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

#choisir le service public.gouv.fr

- toutes les offres de recrutement en apprentissage et d'accueil de stagiaires par le biais d'un site dédié aux offres d'apprentissage et de stages qui peut également être alimenté par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

PASS – Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique

- toute l'offre de formation en interministériel, en Auvergne-Rhône-Alpes, par le biais d'une plateforme internet :



Contact

Secrétariat
04 72 61 62 72
plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Formation
plate-forme-rh-formation@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Mobilité
cellule-emploi@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Allocation diversté
allocation-diversite@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

La Plate-Forme des Ressources Humaines (PFRH)

www.prefectures-regions.gouv.fr

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes

Caractéristiques

Le Référent Handicap Mutualisé est une personne ressource sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes qui se tient à la disposition des établissements adhérents à la Fédération Hospitalière Française.

Son rôle est d'accompagner les employeurs de la Fonction publique hospitalière qui, dans une logique inclusive, engagent des actions concrètes et pertinentes pour :

- recruter des personnes reconnues "travailleurs handicapés"
- maintenir dans l'emploi des agents ayant des restrictions d'aptitude à leur poste de travail ou inaptes à leur fonction

Missions générales

- Informer les établissements sur les interventions du FIPHFP pour qu'elles soient mieux connues et plus utilisées
- Assister les établissements lors de la déclaration des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) ou lors des opérations de contrôle de ces déclarations annuelles
- Assurer ou aider à la mise en place d'actions de formation et/ou de communication en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Apporter un appui aux établissements dans la mise en œuvre de leur politique handicap
- Assurer l'accompagnement et/ou structurer les parcours des agents en situation de handicap ou en situation de restriction d'aptitudes (à la demande des établissements et dans une certaine limite)
- Assurer l'opérationnalité du nouveau dispositif (convention FIPHFP-FHF) au niveau de la Région Auvergne-Rhône-Alpes

Pour quelles raisons mobiliser le Référent Handicap Mutualisé ?

Les établissements adhérents à la FHF peuvent solliciter le RHM pour tout ce qui a trait à l'emploi des personnes en situations de handicap dans les établissements sanitaires et médicaux-sociaux de son territoire.

A titre d'exemple, le RHM peut apporter :

- Une aide ou des conseils pour un aménagement de poste de travail
- Un appui pour un recensement exhaustif des agents comptabilisés comme BOE
- De l'information/formation sur le recrutement de travailleurs handicapés par la voie de l'apprentissage
- Des outils pour sensibiliser les équipes à la question du handicap
- Etc.

Par son intermédiaire et par sa collaboration étroite avec le Handi-Pacte, il est aussi possible d'intégrer des groupes de travail sur des thématiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi.

Référent Handicap Mutualisé FIPHFP-FHF Auvergne-Rhône-Alpes

Pourquoi une convention entre la FHF et le FIPHFP ?

"Pour que la Fonction Publique Hospitalière soit le reflet de la société et qu'elle permette à tous les talents de s'exprimer !"

La convention, signée en novembre 2014, a pour objet de réaffirmer l'engagement respectif des deux parties dans la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap et en restriction d'aptitude dans les établissements publics adhérents à la FHF. Ce partenariat est complémentaire au dispositif ANFH-FIPHFP initié depuis 2010.

Contact

Cécile HEUSSE
Centre Hospitalier Le Vinatier
95 boulevard Pinel
69678 BRON Cedex

Tél. 04 81 92 58 95 / 06 69 29 18 51
Referenthandicap.FIPHFP-FHFRA@ch-le-vinatier.fr

FHF
FÉDÉRATION HOSPITALIÈRE DE FRANCE

APPRENTISSAGE

Cap emploi	page 99
Centre de Formation des Apprentis	page 102
Centre de Formation des Apprentis Spécialisé	page 104
Centre de Gestion	page 106
Conseil Régional	page 108
France Travail	page 110
Mission locale	page 111
Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines	page 113
Rectorat	page 115

Cap emploi

Caractéristiques

Les activités des Cap emploi sont encadrées par les lois suivantes :
- La loi du 11 février 2005
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- L'article 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail

Les missions des Cap emploi sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général (SIEG) par l'Etat.

En conséquence, les missions des Cap emploi recouvrent :
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi
- le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les personnes handicapées
- le maintien dans l'emploi

Cet organisme vise à sécuriser les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

Champ d'intervention :
- Principe de compensation du handicap et complémentarité avec le droit commun
- Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours
- Compétences spécialisées dans les différentes déficiences et dans la gestion de situations de handicap complexes

Missions générales

Objectifs des missions :

- un accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) vers et dans l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel. Cet accompagnement vise également les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées ou qui sont confrontés à un problème de santé d'un de leurs salariés ou agents incompatible avec le poste de travail et/ou qui souhaitent offrir une transition ou évolution professionnelle à un salarié ou agent handicapé
- la sécurisation 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

Accompagnement vers l'emploi

- Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable

Accompagnement dans l'emploi

- Informer, 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
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

Cap emploi

Mission complémentaire

Les Cap emploi comme partenaires privilégiés des employeurs pour développer leur réseau de partenariat « Handicap et maintien dans l'emploi »

Pour mettre en œuvre leur offre de services sur leur territoire, les Cap emploi développent et entretiennent un vaste réseau de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, du secteur médico-social et du maintien dans l'emploi. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour les employeurs publics qui souhaitent développer de leur propre réseau opérationnel pour mettre en œuvre leur politique RH « Handicap et maintien dans l'emploi. »

Les Cap emploi maitrisent également la connaissance de tous les dispositifs et ressources handicap ainsi que de tous les évènements et temps forts organisés sur leur territoire dont ils sont d'ailleurs parfois à l'initiative tels que notamment l'ensemble des forums emploi, job-dating, salons, évènements spécifiquement dédiés à l'accueil de personnes en situation de handicap, auxquels les employeurs publics peuvent participer au titre de leur politique handicap.

en savoir +

https://www.cheops-auvergnerhonealpes.com/

Réseau CHEOPS

CHEOPS, Conseil national Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, regroupe 96 associations gestionnaires Cap emploi organisées sur 17 régions (France et Outre-mer). Il a pour missions 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 Organismes de Placement Spécialisés Cap emploi
- Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées

Cap emploi

Contacts CHEOPS en région ARA

Philippe BROUSSE
www.cheops-auvergnerhonealpes.com

Contact Cap emploi

Rhône
Pierre-Alain DARLES
Directeur
www.capemploi69.fr

Loire
Catherine MAREY
Directrice
Maud PAUZE
Directrice adjointe
www.capemploi-42.com

Allier
Thierry MELIN
Directeur
www.capemploi-03.com

Puy de Dôme
Julien FOURNIER
Directeur
www.capemploi-63.com

Cantal
Ludovic BOUILLON
Directeur
www.capemploi-15.com

Haute-Loire
Michel JOUMARD
Directeur
www.capemploi-43.com

Ain
Isabelle SEGUIN
Directrice
www.capemploi-01.com

Savoie Haute-Savoie
Elise BENOIT
Directrice adjointe
www.capemploi-73-74.com

Isère
Philippe GIRAUD
Directeur
www.capemploi38.com

Drôme Ardèche
Laurent GASPARD
Directeur
Nathalie KOLLI
Directrice
www.capemploi07-26.com

Centre de Formation d'Apprentis

Caractéristiques

Les centres de formation d'apprentis (CFA) et les sections d'apprentissage appelées aussi unités de formation d'apprentis (UFA) sont des établissements de formation assurant un enseignement en alternance à des apprentis âgés de 16 à 29 ans et sans limite d'âge pour les personnes en situation de handicap.

Les CFA peuvent offrir une offre de formation polyvalente ou spécialisée (CFA hôtelier, par exemple) menant aussi bien aux diplômes du BEP, du CAP, du brevet technique des métiers (BTM) diplôme crée par les professionnels de l'artisanat (APCM) très reconnu par les professionnels et par la voie de alternance contrat d'apprentissage de 16 à 25 ans inclus BP ou du Baccalauréat professionnel qu'aux diplômes de l'enseignement supérieur, comme le BTS, le DUT, la Licence professionnelle, le Master professionnel ou le diplôme d'ingénieur. Ils assurent également des formations continues à des adultes en collaboration ou non avec les Greta.

Il existe également des structures appelées MFR (Maisons familiales et rurales) qui sont des centres de formation, sous statut associatif et sous contrat avec l'Etat ou les Régions, qui a pour objectifs la formation par alternance et l'éducation des jeunes et des adultes ainsi que leur insertion sociale et professionnelle.

Les ressources de financement d'un CFA, d'une MFR sont :

- la taxe d'apprentissage perçue
- la participation de l'organisme gestionnaire
- les subventions de l'Etat ou de la Région si la convention de création prévoit un financement
- les produits d'exploitation du CFA

Missions générales

Le CFA dispense à l'apprenti une formation générale, associée à une formation technologique et pratique.

Il complète la formation reçue en entreprise et assure la coordination avec celle-ci. Il s'engage aussi à :

- définir les objectifs de la formation
- assurer la formation générale et technologique
- informer les maîtres d'apprentissage, soit lors de journées organisées au CFA, soit lors de visites dans l'entreprise

Centre de Formation d'Apprentis

CFA en région

En 2009, le Conseil régional a engagé la démarche H+ pour favoriser l'accès à la formation et à l'emploi des personnes en situation de handicap sur le territoire Auvergne-Rhône-Alpes. En 2017, la Région souhaite développer la démarche H+ pour tous les organismes de formation et CFA du territoire Auvergne-Rhône-Alpes. Elle sera rebaptisée « H+ Formation » permettant de labelliser tous les organismes de formation et CFA handi-accueillants.

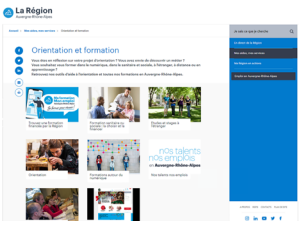
La démarche H+ vise à encourager les organismes de formation et CFA à « faire plus pour le handicap », c'est-à-dire à améliorer au-delà des obligations légales les conditions d'accueil et d'accompagnement des personnes en situation de handicap dans les formations. Les acteurs volontaires sont alors accompagnés, labellisés et valorisés par la Région. Pour conserver la marque H+, il sera nécessaire d'en faire encore plus chaque année. L'idée est de créer une dynamique de progrès qui permette l'émulation des initiatives concrètes et innovantes.

La démarche H+ assure pour le stagiaire handicapé :

- La garantie d'avoir un accompagnement au sein de l'organisme
- Une possibilité concrète d'accéder à une formation
- Une prise en compte deséventuels besoins spécifiques de la personne en situation de handicap
- Une possibilité de développer des compétences
- Un plus grand potentiel d'insertion professionnelle
- Une meilleure intégration sociale
- Une amélioration des perspectives économiques
- Une réelle égalité des chances

A noter : La Région souhaite également étendre la démarche à d'autres délégations pour intégrer le handicap dans chacune des politiques régionales. Par exemple : des établissements touristiques, des festivals, des clubs sportifs, des entreprises...

Offre de formation en apprentissage en région



orientation et formation

Offre de formation MFR

Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé

Caractéristiques

Le Centre de Formation des Apprentis Spécialisé est un centre de Formation d'Apprentis comme les autres mais avec l'adaptation en + !

Missions générales

La vocation du CFAS (Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé) Auvergne est d'accueillir des jeunes gens et jeunes filles, âgés de 16 ans ou plus, en situation de grande difficulté ou de handicap. L'objectif est de leur proposer des parcours de formation, en milieu ordinaire, au plus près de leur domicile, adaptés à leur situation et leur permettant d'obtenir un diplôme de niveau IV ou V (C.A.P, B.P., Bac Pro) donnant accès à une insertion professionnelle.

http://brochure.cfas-auvergne.com

La majorité des jeunes accueillis au CFAS Auvergne suit un parcours de formation par alternance dans le cadre de l'apprentissage.

Le CFAS accueille aussi de jeunes dans le cadre d'autres parcours comme la « DIMA (Dispositif d'Initiation aux Métiers en l'Alternance) et intervient dans d'autres dispositifs tels que les « ULIS » (Unité Localisée d'Inclusion Scolaire).

http://www.cfas-auvergne.com

Contact

CFAS Auvergne
1 avenue des cottages
63000 Clermont-Ferrand
Tél : 04 73 90 12 12
contact@cfas-auvergne.com

Directeur
Benoit AYME
b.ayme@cfas-auvergne.com

Centre de Formation d'Apprentis Spécialisé

Missions spécifiques

Concernant la mise en œuvre de contrats d'apprentissage dans la fonction publique, le CFAS est notamment un partenaire privilégié des Centres De Gestion de la fonction publique territoriale du Puy de Dôme, du Puy en Velay, de la Haute-Loire et du Cantal qui, dans le cadre de leur mission handicap, ont pour mission de venir en appui des collectivités et établissements territoriaux affilés dans le recrutement et l'intégration de personnes en situation de handicap en contrat d'apprentissage.

Contacts en Auvergne

Antenne CFAS 03
Anne-Catherine FORET
Institut de Formation Interprofessionnel 03
11, route de paris
03000 Avermes
Tél : 04 70 20 66 25
ac.foret@cfas-auvergne.com

Antenne CFAS 63
CFAS Auvergne – Centre Victoire
Amandine DUGAND
1 avenue des cottages
63000 Clermont-Ferrand
a.dugand@cfas-auvergne.co
Tél : 04 73 90 12 12/ 06 01 91 14 01

Antenne CFAS 15
Fabienne LISSAC
Institut De Formation Professionnelle Et Permanente
8 rue A Perdiguier - BP 713
15007 Aurillac Cedex
Tél : 04 71 48 91 10
f.lissac@cfas-auvergne.com

Antenne CFAS 43
Delphine LARGIER
Rue des camélias
43370 Bains
Tél : 06 77 07 57 48
d.largier@cfas-auvergne.com

Centre de Gestion

Caractéristiques

Les Centres de Gestion (CDG) sont des établissements publics locaux à caractère administratif, gérés par des employeurs territoriaux, qui ont pour vocation de participer à la gestion des personnels territoriaux et au développement des collectivités. Les collectivités de moins de 350 agents y sont affiliées obligatoirement, les autres collectivités peuvent bénéficier de leurs prestations si elles le souhaitent.

Missions générales

Leurs fonctions sont assez nombreuses. Certaines sont obligatoires et d'autres sont facultatives selon les besoins des collectivités.

- L'entrée dans la Fonction Publique Territoriale : Les CDG doivent apporter de l'information sur l'emploi public territorial (gestion de la Bourse de l'emploi) et les souhaits d'évolution professionnelle (mobilité, concours, contractuels). Afin de répondre aux besoins en personnel des collectivités, les CDG ont un rôle dans l'accès à l'emploi et la promotion de la FPT en organisant l'ensemble des concours et examens professionnels (sauf catégorie A+).
- La gestion des Ressources Humaines : Les CDG proposent un appui technique, ouvert aux collectivités non affiliées, dans plusieurs domaines (Commission de Réforme, Comité médical, recours administratif, assistance juridique statutaire, assistance recrutement, accompagnement individuel de la mobilité, assistance retraite). Pour les collectivités, ils assurent la constitution du dossier individuel de chaque fonctionnaire ainsi que le fonctionnement des organismes paritaires. Les CDG facilitent l'exercice du droit syndical et participent ainsi au dialogue social.
- Le développement des collectivités : En fonction des besoins des collectivités, les CDG peuvent fournir des prestations complémentaires en mettant à disposition des spécialistes techniques et juridiques. Ils s'impliquent dans la santé et sécurité au travail, ils peuvent mutualiser des prestations (action sociale, assurance statutaire, protection sociale complémentaire). Ils offrent également des services de remplacement et toutes tâches en matière de retraite et d'invalidité, d'édition de la paie, d'aide à la rédaction d'actes administratifs et à l'archivage.

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

Convention avec le FIPHFP

Chaque CDG de la région a signé une convention triennale avec le FIPHFP en vue d'accompagner les employeurs territoriaux dans leur gestion des ressources humaines Handicap et Maintien dans l'emploi.

I. Former les acteurs : il s'agit des agents susceptibles d'être en relation avec un travailleur handicapé, des "gestionnaires" du handicap, des élus et des responsables RH.

II. Favoriser le recrutement de travailleurs handicapés : cela consiste à accompagner le recrutement et l'intégration des travailleurs handicapés mais aussi permettre le développement et la qualification de ces personnes. Un financement est accordé lors de l'intégration de personnes en situation de handicap en emploi durable (contrat de plus de 6mois) si l'agent est au préalable passé par une formation dispensée ou à l'initiative du CDG ou si le recrutement intervient après une mission temporaire du CDG.

III. Favoriser le reclassement et le maintien dans l'emploi : cela concerne les études de poste et les aménagements qui en découlent en lien avec le médecin de prévention.

IV. Développer l'apprentissage à destination des personnes en situation de handicap dans les collectivités territoriales et assurer l'accompagnement de l'apprenti après son contrat en vue de son intégration durable en emploi.

V. Un 5e axe est ajouté à la convention permettant à chaque CDG de proposer des actions innovantes, qui seront préalablement à leur mise en œuvre, validées par le comité local du FIPHFP.

Gestion des inaptitudes

La plupart des CDG de la région ont mis en place des commissions/cellules de maintien dans l'emploi. L'objectif est d'assurer un suivi des situations d'agents dont les problèmes de santé ont des répercussions sur la vie au travail ou sur le maintien au poste de travail.

Leurs rôles consistent à étudier les possibilités de maintien dans l'emploi ou de reclassement professionnel des agents concernés.

L'action des commissions/cellules de maintien dans l'emploi s'inscrit dans une démarche pluridisciplinaire. Les commissions /cellules peuvent mobiliser les compétences d'un médecin de prévention, d'un juriste spécialisé en protection sociale, d'un conseiller en organisation, d'un consultant en prévention et conditions de travail, d'un psychologue du travail...

Centre de Gestion

Développement de l'apprentissage

Les CDG de la région possèdent des services "Apprentissage". Certains ont internalisé ce service, d'autres ont développé des partenariats avec des prestataires externes pour développer cette offre de service. Ce service vise à apporter :

- une aide en matière de recrutement d'apprenti(e) en lien direct avec les services de France Travail, Cap Emploi et les Missions Locales.

  (Identification du besoin, recherche de la formation adéquate, aide à la rédaction de l'avis de recrutement, contacts avec les CFA, sélection des candidats...,)
- une aide en matière de gestion administrative des contrats d'apprentissage. (aide aux formalités administratives, accompagnement de l'employeur, formation du maître d'apprentissage, suivi des contrats d'apprentissage...)
- un accompagnement pour les demandes d'aides au FIPHFP dans le cas d'un contrat d'apprentissage aménagé.
- La mise à disposition d'outils pratiques. (Guide des employeurs territoriaux, des fiches pratiques, des documents-type...)

Partenariat avec les établissements publics de l'enseignement supérieur

Plusieurs Centres de Gestion développent des partenariats avec les universités de leur territoire en vue de qualifier les étudiants sur des métiers relevant de la fonction publique territoriale tels que dans le cadre de Licences professionnelles ou Masters dans le domaine du management des collectivités locales. Sur le volet du handicap, ces partenariats peuvent permettre aux employeurs territoriaux de faire concilier leurs besoins en recrutement sur des niveaux supérieurs au BAC et l'intégration de nouveaux profils d'étudiants en situation de handicap, qui s'inscrivent dans un parcours de formation qualifiante, souvent conjuguée avec de l'alternance au sein des collectivités.

en savoir +

Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

Liste des CDG en région

Interlocuteur Handicap CDG01
Anne TANKERE
Tél. 04 74 32 13 88
emploi@cdg01.fr

Interlocuteur Handicap CDG03
Sandrine MOREROD
Tél. 04 70 48 21 00
s.morerod@cdg03.fr

Interlocuteur Handicap CDG07
Agnès LOPEZ-RAMIREZ
Tél. 04 75 35 68 10
referent-handicap@cdg07.com

Interlocuteur handicap CDG15
Béatrice VIGNERESSE
Tél. 04 71 63 87 68
prevention@cdg15.fr

Interlocuteur Handicap CDG26
Bénédicte BATELELIER
benedicte.batelier@cdg26.fr
referent.fiph@cdg26.fr
Tél. 04 75 83 27 35

Interlocuteur Handicap CDG38
Christine TEYSSIER
Tél. 04 56 38 87 09
cteyssier@cdg38.fr

Interlocuteur Handicap CDG42
Anaïs BERNARD
Tél. 04 77 42 96 86
handicap@cdg42.org

Interlocuteur Handicap CDG43
William GERPHAGNON
Tél. 04 71 05 37 20
william.gerphagnon@cdg43.fr

Interlocuteur handicap CDG63
Syndie CHABANNES
Tél. 04 73 28 52 13
syndie.chabannes@cdg63.fr

Interlocuteur Handicap CDG69
Anne Laure DUBUY
Tél. 04 72 38 30 79
anne-laure.dubuy@cdg69.fr

Interlocuteur Handicap CDG73
Céline PARIS
Tél. 04 79 96 65 62
handicap@cdg73.fr

Interlocuteur Handicap CDG74
Anne FAUCONNET
Tél. 04 50 09 53 70
anne.fauconnet@cdg74.fr

Conseil régional

Caractéristiques

En France, le Conseil régional est l'assemblée délibérante des régions. Il gère les affaires de la région. Il exerce des compétences notamment dans le domaine de l'action économique.

Depuis 1986, ses membres sont élus au suffrage universel direct pour six ans. Son président exerce les fonctions exécutives.

Missions générales

La loi NOTRe du 7 août 2015 indique que : "Le conseil régional a compétence pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région, le soutien à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat, le soutien à la politique de la ville et à la rénovation urbaine et le soutien aux politiques d'éducation et l'aménagement et l'égalité de ses territoires, ainsi que pour assurer la préservation de son identité et la promotion des langues régionales, dans le respect de l'intégrité, de l'autonomie et des attributions des départements et des communes".

La région définit un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) dans lequel sont précisées les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation, d'aides à l'investissement immobilier, d'aides à l'innovation et les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Le conseil régional est seul compétent pour définir les régimes d'aides et pour décider de l'octroi des aides aux entreprises de la région. La région anime les pôles de compétitivité.

La région participe à la coordination des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire. Le président du conseil régional et le préfet élaborent, ensemble, une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formations professionnelles.

La région établit un plan régional de prévention et de gestion des déchets comprenant des objectifs en matière de prévention, de recyclage et de valorisation des déchets.

Concernant la gestion de l'eau et la protection de la ressource, le conseil régional peut se voir attribuer tout ou partie des missions d'animation et de concertation lorsque l'état des eaux présente des enjeux sanitaires et environnementaux justifiant une gestion coordonnée des différents sous-bassins hydrographiques de la région.

En matière de transports, la région devient l'autorité organisatrice de l'intégralité de la mobilité interurbaine. La région organise les services non urbains, réguliers ou à la demande, à l'exclusion des services de transport spécial des élèves handicapés vers les établissements scolaires. La région organise aussi les transports maritimes réguliers publics de personnes et de biens pour la desserte des îles françaises (sauf pour les îles qui appartiennent au territoire d'une commune continentale).

La région élabore également un schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (Sraddet)

La Loi choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a transféré la gestion de l'apprentissage aux fédérations professionnelles, la région a donc perdu cette compétence. Toutefois les régions restent-des acteurs incontournables en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

En Auvergne-Rhône-Alpes, son action sur l'apprentissage reste encore très importante

Conseil régional

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

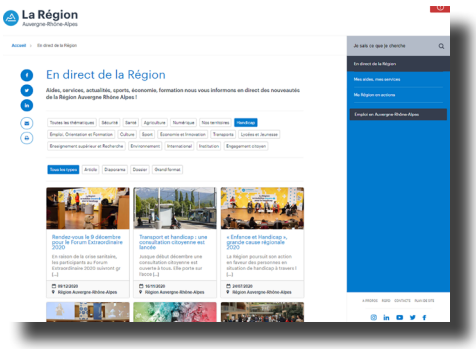
En Auvergne-Rhône-Alpes, le conseil régional a souhaité inclure la question du handicap dans l'ensemble de ses compétences notamment par la désignation d'une Conseillère spéciale en charge du handicap :

sandrine.chaix@ auvergnerhonealpes.fr

Concernant les compétences emploi et formation la Région Auvergne-Rhône-Alpes met en place la charte H+, une démarche qualitative d'accueil et d'accompagnement en formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du Plan Régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides.

A travers ce plan régional, la Région agit pour améliorer l'accompagnement des parcours des personnes handicapées, favoriser leur accès à la formation et donc à l'emploi.

La démarche H+



Contact

Région Auvergne-Rhône-Alpes
1 esplanade François Mitterrand
CS 20033
69269 Lyon cedex 02
Tél. 04 26 73 40 00
www.auvergnerhonealpes.fr

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

France Travail

Caractéristiques

France Travail est un opérateur du service public de l'emploi.

Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assedic qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi.

Missions générales

Dans le cadre de sa mission de service public, France Travail s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

France Travail est le premier acteur du marché de l'emploi en France. L'organisation s'appuie sur plus de 900 agences locales et 54 000 collaborateurs en vue d'atteindre 6 objectifs essentiels pour l'emploi.

1.Prospecter le marché du travail ; développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

2. Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
3. Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi.
4. Indemniser pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'Etat.
5. Recueillir, traiter, diffuser et mettre à disposition les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
6. Mettre en œuvre toutes les autres actions confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'Unédic en relation avec sa mission.

En tant qu'employeur public, France Travail constitue un interlocuteur important dans votre politique de recrutement et d'intégration de nouveaux profils.

France Travail propose une très grande diversité de services à votre disposition.

Vos recrutements / France Travail

Missions générales en lien avec le handicap

France Travail, comme opérateur national de l'emploi, est au cœur du parcours d'insertion professionnelle du travailleur handicapé, puisque les personnes handicapées sont accompagnées par des référents handicaps.

Une convention a été signée par l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP et France Travail pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Elle permet de mieux préciser les responsabilités de chacun, d'organiser une circulation de l'information plus fluide, et de rendre plus lisible la complémentarité des offres de service en mobilisant, de façon pertinente, des prestations, actions et aides de l'AGEFIPH, du FIPHFP et de France Travail.

France Travail en région

Direction Régionale France Travail

Yasmine MAAMERI
Direction des Opérations Auvergne-Rhône-Alpes
Relations Partenariales Handicap

Tél. 04 78 14 21 76
yasmine.maameri@francetravail.fr

Mission Locale

Caractéristiques

Créées en 1982, les Missions locales sont des associations (loi 1901), opérateur du service public de l'emploi régies par un protocole d'accord national.

Leur objectif : favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 16 à 25 ans et sortis du système scolaire. Financées par l'Etat, la Région, le Département, les communes et des fonds émanant de partenaires publics et privés, elles sont inscrites dans le Code du travail (L5314-2).

Missions générales

Les missions locales agissent auprès des jeunes d'une part en les aidant à définir et mettre en œuvre leur projet professionnel, d'autre part en appuyant leurs démarches d'orientation, de formation et d'emploi. Pour être efficaces, elles intègrent dans leur accompagnement les questions périphériques et pourtant essentielles que sont la santé, le logement, la mobilité ou encore la citoyenneté.

Ancrées régionalement, les Missions Locales s'efforcent de développer des partenariats avec les acteurs institutionnels, économiques et sociaux de leur bassin d'emploi. Elles mettent leur expertise du public jeune, leur connaissance du territoire et leurs compétences en matière de dispositifs publics au service des entreprises, afin d'apporter une réponse optimale à leurs besoins de recrutement.

Missions spécifiques en lien avec le handicap

La Mission Locale accompagne des jeunes en situation de handicap, ils bénéficient des mêmes "prestations" que les autres jeunes. Les Missions locales font partie du service public de l'emploi, et n'accompagnent que les jeunes en situation de handicap pour lesquels la CDAPH a prononcé une orientation vers le milieu ordinaire et non vers le milieu protégé.

La plupart des missions locales ont un référent handicap qui est en lien avec les partenaires emploi spécialisés dont Cap emploi afin d'apporter un accompagnement sur mesure en ce qui concerne l'insertion professionnelle.

Les missions locales sont prescriptrices pour de nombreux dispositifs (ex : demande d'interprète LSF pour un cursus en alternance).

La Mission Locale accompagne les jeunes en situation de handicap dans leur demande de reconnaissance de travailleurs handicapés

Outre les questions d'emplois, les missions locales sont présentent pour répondre aux demandes concernant la vie quotidienne des jeunes en situation de handicap (logement, mobilité...).

La coordination Régionale Handicap des Missions Locales constitue une ressource pour le réseau des Missions locales :

- Elle vient en appui et conseille des professionnels pour favoriser le repérage des situations de handicap.
- Elle sensibilise les salariés et les directions à la thématique du handicap.
- Elle informe sur l'évolution des partenariats et/ou sur les mesures spécifiques.
- Elle favorise le développement des partenariats avec le milieu protégé.
- Elle anime régionalement les conseillers référents handicap afin de faciliter l'échange de pratiques et les rencontres partenariales interdépartementales.

Contact régional

Nathalie LEWANDOWSKI
Déléguée régional adjointe
nathalie.lewandowski@missions-locales.org
Tél. 04 73 84 97 13 - 06 81 24 88 18

Mission Locale

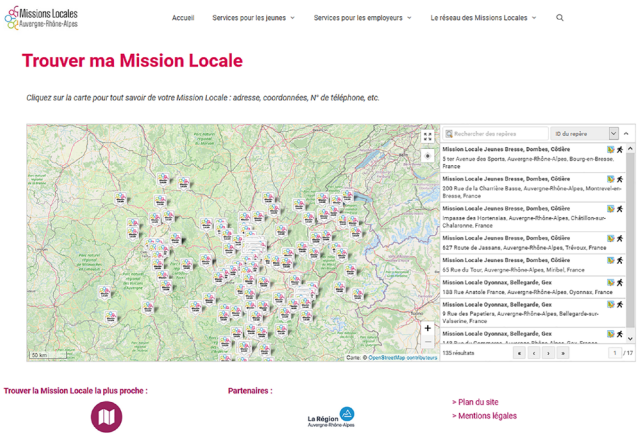
Les Missions Locales en région

Les Missions Locales en Auvergne-Rhône-Alpes

www.missions-locales.org

vidéo

Annuaire des Missions Locales en Auvergne-Auvergne-Rhône-Alpes



www.missions-locales.org

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Caractéristiques

La PFRH est placée au sein du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR), sous l'autorité du Préfet de Région.

Ses agents sont gérés par les services du Premier Ministre et son pilotage "métier" est assuré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Missions générales

Mobilité et emploi

- Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé
- Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité-carrière (CMC)

Appui à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail

- Appui aux services dans leurs projets stratégiques
- Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail
- Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

Formation interministérielle

- Elaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences
- Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

- Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation
- Elaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

Action sociale et environnement professionnel

- Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Périmètre d'action

- A titre principal, le périmètre d'action de la PFRH s'étend à tous les services de l'État en région Auvergne-Rhône-Alpes (préfectures, directions régionales et départementales, rectorats, établissements publics..) mais aussi à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière
- Les écoles de service public, les centres ministériels régionaux ou départementaux de formation ou de gestion

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

La PFRH intègre dans ses missions générales les questions relevant de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs de la Fonction publique d'Etat. Notamment, elle s'implique dans les thématiques de mobilité inter-Fonction publique, d'apprentissage et de formation professionnelle.

De manière opérationnelle, la PFRH s'appuie sur les outils développés et mis en ligne par le ministère de la transformation et de la fonction publique sur le portail de la fonction publique :
> ww.fonction-publique.gouv.fr

Ce portail permet notamment de mettre en lisibilité :

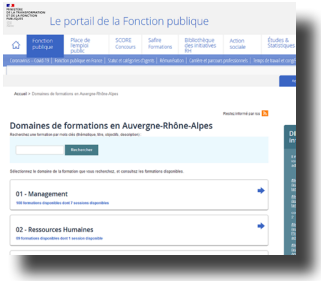
- toutes les offres d'emploi dans la fonction publique par le biais d'une bourse de l'emploi qui peut être alimentée par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

#choisir le service public.gouv.fr

- toutes les offres de recrutement en apprentissage et d'accueil de stagiaires par le biais d'un site dédié aux offres d'apprentissage et de stages qui peut également être alimenté par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

PASS – Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique

- toute l'offre de formation en interministériel, en Auvergne-Rhône-Alpes, par le biais d'une plateforme internet :



Contact

Secrétariat
04 72 61 62 72
plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Formation
plate-forme-rh-formation@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Mobilité
cellule-emploi@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Allocation diversé
allocation-diversite@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

La Plate-Forme des Ressources Humaines (PFRH)

www.prefectures-regions.gouv.fr

Rectorat

Caractéristiques et missions générales

Le rectorat est la direction des services de l'éducation nationale à l'échelon de l'académie. Il met en œuvre dans l'académie la politique éducative définie au niveau national. Il a autorité sur le premier degré (écoles maternelles et élémentaires) et le second degré (collèges et lycées).

La région académique constitue l'échelon de mise en cohérence des politiques éducatives régionales en particulier pour les questions requérant une coordination avec la région ou le préfet de région dans les domaines suivants :

- formation professionnelle, apprentissage et orientation tout au long de la vie professionnelle
- définition du schéma prévisionnel des formations des établissements publics d'enseignement du second degré
- enseignement supérieur et recherche
- lutte contre le décrochage scolaire
- service public numérique éducatif
- utilisation des fonds européens
- contribution aux contrats de plan État-Région

Le recteur est nommé par décret du président de la République en conseil des ministres, le recteur d'académie exerce dans l'académie les missions relatives au contenu et à l'organisation de l'action éducatrice et représente le ministre chargé de l'Éducation nationale au sein de l'académie et des départements qui la constituent.

Il est responsable de la totalité du service public de l'éducation dans l'académie, de la maternelle à l'université, et exerce aussi des compétences dans le domaine de l'enseignement privé sous contrat.

Sous réserve des compétences du recteur de région académique, le recteur d'académie a pour missions de :

- veiller à l'application de toutes les dispositions législatives et réglementaires se rapportant à l'Éducation nationale
- définir la stratégie académique d'application de la politique éducative nationale
- assurer la gestion des personnels et des établissements
- développer des relations avec les autres services de l'État intervenant dans l'académie, les milieux politiques, économiques, socio-professionnels et notamment avec les collectivités territoriales
- mettre en œuvre le programme régional de formation conduit par le conseil régional
- rendre compte au ministre du fonctionnement du service public de l'éducation nationale dans l'académie qu'il dirige

Contacter le recteur d'académie en région

La région académique Auvergne-Rhône-Alpes comprend les académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon.

Académie de Clermont-Ferrand

Rectrice: Virginie DUPONT

3 Avenue Vercingétorix
63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 99 30 00
www.ac-clermont.fr

Académie de Lyon

Rectrice : Anne Bisagni-Faure
92 Rue de Marseille
69007 Lyon
Tél. : 04 72 80 60 60
www.ac-lyon.fr

Académie de Grenoble
recteur : Philippe DULBECCO
7 Place Bir Hakeim
38000 Grenoble
Tél. : 04 76 74 70 00
www.ac-grenoble.fr

FORMATION PROFESSIONNELLE

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier page 117

Cap emploi page 119

Centre National de la Fonction Publique Territoriale page 122

Conseil Régional page 124

Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle page 126

France Travail page 128

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines page 129

Rectorat page 131

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Caractéristiques

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) agit en faveur de l'égalité d'accès à la formation et du développement des compétences de l'ensemble du personnel composant la fonction publique hospitalière.

Présente au niveau régional avec 16 délégations, l'ANFH travaille en partenariat avec la CNSA, les Conseils Régionaux, les Conseils Départementaux, l'ARS, le FIPHFP et le FSE, la Délégation Auvergne-Rhône-Alpes regroupe trois délégation territoriales : Auvergne, Alpes et Rhône

Missions générales

Financer la formation

Dans le cadre de ses missions, l'ANFH développe des outils d'ingénierie financière afin d'optimiser différents fonds pour permettre aux établissements de mettre en œuvre leur politique de formation. Pour cela, l'ANFH s'appuie sur la mutualisation et sur les divers partenariats. Elle accompagne, notamment financièrement, les adhérents qui ont un projet important de formation dans leurs établissements.

Aider les établissements dans leur politique RH/formation

L'ANFH accompagne les employeurs dans leur politique de formation. Pour cela, elle met à la disposition de ses adhérents des formations en lien avec les thèmes d'actualité du secteur sanitaire, social et médico-social. Pour des établissements d'un même territoire désirant travailler ensemble, l'ANFH offre une ingénierie de formation allant de l'élaboration du cahier des charges à l'évaluation de la formation.

Accompagner les agents dans leur démarche de formation individuelle

L'ANFH aide les agents à construire leur projet de formation en les informant et en les conseillant sur le dispositif le plus judicieux à mettre en œuvre (Bilan de compétences, VAE et Congé de Formation Professionnelle). Par la suite, l'ANFH prend en charge le financement de la formation.

Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Accord cadre ANFH-FIPHFP

L'ANFH et le FIPHFP ont signé un accord-cadre. Ce partenariat couvre les actions relevant de la formation dont :

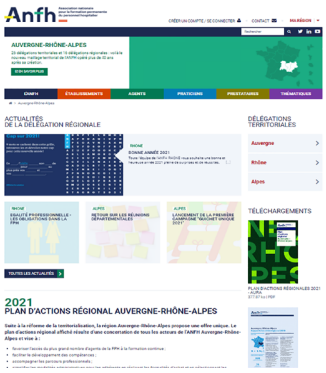
- la compensation d'un handicap dans la vie professionnelle
- les formations individuelles d'agents handicapés ou en reclassement pour raison de santé,
- les formations d'agents susceptibles d'être en relation avec les agents handicapés (formation de tuteur, référent).

Reconversion professionnelle

L'ANFH participe au financement des formations dans le cadre d'un Congé de Formation Professionnelle afin de mieux favoriser la reconversion professionnelle des agents qui ne peuvent se maintenir dans leur emploi.

L'ANFH est mobilisable par les employeurs relevant de la fonction publique hospitalière mais aussi par les agents relevant de cette fonction publique

en savoir +



Liste des ANFH en région

Délégué régional

Philippe GOSSET
Tél : 04 73 28 67 40
p.gosset@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

ANFH Auvergne

(Allier, Puy de Dôme, Cantal, Haute-Loire)
26 Rue le Corbusier
63800 COURNON

Délégué Territorial Auvergne

Philippe GOSSET
Tél : 04 73 28 67 40
p.gosset@anfh.fr
www.anfh.fr/auvergne

ANFH Rhône

(Loire, Rhône, Ain et Ardèche)
75 cours Emile Zola
BP 22174
69603 Villeurbanne CEDEX

Délégué Territorial Rhône

Bruno JAN
Tél. 04.72.82.13.21
b.jan@anfh.fr
www.anfh.fr/rhone

ANFH Alpes

(Drôme, Isère, Savoie et Haute-Savoie)
26 rue Gustave Eiffel
38000 GRENOBLE

Délégué Territorial Alpes

Hervé FERNANDEZ
Tél. 04.76.04.10.42
h.fernandez@anfh.fr
www.anfh.fr/alpes

Cap emploi

Caractéristiques

Les activités des Cap emploi sont encadrées par les lois suivantes :
- La loi du 11 février 2005
- La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale
- L'article 101 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, modifiant l'article L. 5214-3-1 du code du travail

Les missions des Cap emploi sont reconnues comme des missions de service d'intérêt économique général (SIEG) par l'Etat.

En conséquence, les missions des Cap emploi recouvrent :
- l'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire en complémentarité avec le service public de l'emploi
- le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) pour les personnes handicapées
- le maintien dans l'emploi

Cet organisme vise à sécuriser les parcours professionnels de façon à faciliter l'accès à l'emploi, prévenir les ruptures, gérer les transitions professionnelles et garantir le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, fragilisées par un contexte économique qui rend le marché du travail plus sélectif.

Champ d'intervention :
- Principe de compensation du handicap et complémentarité avec le droit commun
- Expertise dans l'accompagnement et la construction de parcours
- Compétences spécialisées dans les différentes déficiences et dans la gestion de situations de handicap complexes

Missions générales

Objectifs des missions :

- un accompagnement spécialisé et renforcé des personnes en situation de handicap (demandeurs d'emploi, salariés, agents publics, travailleurs indépendants) vers et dans l'emploi à toute étape de leur parcours professionnel. Cet accompagnement vise également les employeurs qui souhaitent embaucher des personnes handicapées ou qui sont confrontés à un problème de santé d'un de leurs salariés ou agents incompatible avec le poste de travail et/ou qui souhaitent offrir une transition ou évolution professionnelle à un salarié ou agent handicapé
- la sécurisation 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

Accompagnement vers l'emploi

- Informer, conseiller et accompagner les personnes handicapées en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner les employeurs en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail
- Informer, conseiller et accompagner la personne et l'employeur à la pérennisation de l'insertion professionnelle par un suivi durable

Accompagnement dans l'emploi

- Informer, 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
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet d'évolution professionnelle construit par et avec le travailleur handicapé
- Informer, conseiller, accompagner les salariés / agents handicapés et/ou les employeurs, les travailleurs indépendants dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé

Cap emploi

Mission complémentaire

Les Cap emploi comme partenaires privilégiés des employeurs pour développer leur réseau de partenariat « Handicap et maintien dans l'emploi »

Pour mettre en œuvre leur offre de services sur leur territoire, les Cap emploi développent et entretiennent un vaste réseau de partenariat avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de l'insertion, de la formation professionnelle, de l'apprentissage, du secteur médico-social et du maintien dans l'emploi. Ils constituent ainsi des partenaires privilégiés pour les employeurs publics qui souhaitent développer de leur propre réseau opérationnel pour mettre en œuvre leur politique RH « Handicap et maintien dans l'emploi. »

Les Cap emploi maitrisent également la connaissance de tous les dispositifs et ressources handicap ainsi que de tous les évènements et temps forts organisés sur leur territoire dont ils sont d'ailleurs parfois à l'initiative tels que notamment l'ensemble des forums emploi, job-dating, salons, évènements spécifiquement dédiés à l'accueil de personnes en situation de handicap, auxquels les employeurs publics peuvent participer au titre de leur politique handicap.

en savoir +

https://www.cheops-auvergnerhonealpes.com/

Réseau CHEOPS

CHEOPS, Conseil national Handicap Emploi des Organismes de Placement Spécialisés, regroupe 96 associations gestionnaires Cap emploi organisées sur 17 régions (France et Outre-mer). Il a pour missions 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 Organismes de Placement Spécialisés Cap emploi
- Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines pour l'emploi des personnes handicapées

Cap emploi

Contacts CHEOPS en région ARA

Philippe BROUSSE
www.cheops-auvergnerhonealpes.com

Contact Cap emploi

Rhône
Pierre-Alain DARLES
Directeur
www.capemploi69.fr

Loire
Catherine MAREY
Directrice
Maud PAUZE
Directrice adjointe
www.capemploi-42.com

Allier
Thierry MELIN
Directeur
www.capemploi-03.com

Puy de Dôme
Julien FOURNIER
Directeur
www.capemploi-63.com

Cantal
Ludovic BOUILLON
Directeur
www.capemploi-15.com

Haute-Loire
Michel JOUMARD
Directeur
www.capemploi-43.com

Ain
Isabelle SEGUIN
Directrice
www.capemploi-01.com

Savoie Haute-Savoie
Elise BENOIT
Directrice adjointe
www.capemploi-73-74.com

Isère
Philippe GIRAUD
Directeur
www.capemploi38.com

Drôme Ardèche
Laurent GASPARD
Directeur
Nathalie KOLLI
Directrice
www.capemploi07-26.com

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Caractéristiques

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.

Dans une logique de déconcentration, le CNFPT est présent au niveau national mais aussi, au niveau régional et départemental.

Missions générales

Contribuer à la formation des agents

Afin de donner les mêmes chances à tous les agents territoriaux de développer leurs compétences et de progresser dans leurs métiers, le CNFPT organise plusieurs types de formations :

- formations d'intégrations (délivrée dans l'année suivant la nomination, elles permettent à l'agent d'appréhender son nouvel environnement de travail),
- formations de professionnalisation (dispensées tout au long de la carrière de l'agent, elles correspondent à des demandes de l'agent ou de l'employeur)
- formations règlementées (formations adaptées aux exigences de certains métiers)

Stimuler la carrière des agents territoriaux

Le CNFPT est responsable de l'organisation de plusieurs concours (notamment conservateurs de patrimoine et ingénieurs en chef) afin de permettre aux agents de la fonction publique territoriale d'accéder aux promotions en interne. Pour faciliter les promotions, le CNFPT à développer des préparations aux concours adaptées au rythme de travail des agents.

Assurer la publicité de tous les emplois de cadres de direction et accompagner les fonctionnaires pris en charge.

L'apprentissage : une nouvelle compétence du CNFPT

Le CNFPT accompagne désormais les collectivités pour le recrutement par la voie du contrat d'apprentissage en prenant en charge une partie du financement de la formation dans le secteur public local. Cette compétence est rendue possible par la parution du décret sur l'apprentissage depuis le 26 juin 2020.

Centre National de la Fonction Publique Territoriale

Missions spécifiques en lien avec le handicap

Partenariat avec le FIPHFP

Le CNFPT et le FIPHFP ont signé une convention cadre dont l'objectif général est de développer et de mettre en œuvre des actions favorisant le recrutement, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi ainsi que la formation des personnes en situation de handicap. Dans ce cadre, le FIPHFP et le CNFPT ont convenu d'un programme d'actions répondant aux objectifs suivants :

- concevoir et déployer une offre de formation favorisant le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap
- favoriser l'information ou la formation sur le handicap au travail des agents territoriaux susceptibles d'être en relation avec des agents en situation de handicap
- favoriser l'accès aux formations du CNFPT des agents territoriaux en situation de handicap

ainsi que des personnes non territoriaux (demandeurs d'emploi en situation de handicap, fonctionnaires de l'Etat ou hospitaliers...). Au regard du décret paru le 26 juin 2020, la voie de l'apprentissage constitue une piste de travail intéressante.

Liste des CNFPT en région

Délégation CNFPT
Auvergne-Rhône-Alpes Lyon

Directeur

Vincent FABRE

Tél. 04 72 32 43 00
vincent.fabre@cnfpt.fr

en savoir +

Conseil régional

Caractéristiques

En France, le Conseil régional est l'assemblée délibérante des régions. Il gère les affaires de la région. Il exerce des compétences notamment dans le domaine de l'action économique.

Depuis 1986, ses membres sont élus au suffrage universel direct pour six ans. Son président exerce les fonctions exécutives.

Missions générales

La loi NOTRe du 7 août 2015 indique que : "Le conseil régional a compétence pour promouvoir le développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région, le soutien à l'accès au logement et à l'amélioration de l'habitat, le soutien à la politique de la ville et à la rénovation urbaine et le soutien aux politiques d'éducation et l'aménagement et l'égalité de ses territoires, ainsi que pour assurer la préservation de son identité et la promotion des langues régionales, dans le respect de l'intégrité, de l'autonomie et des attributions des départements et des communes".

La région définit un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) dans lequel sont précisées les orientations en matière d'aides aux entreprises, de soutien à l'internationalisation, d'aides à l'investissement immobilier, d'aides à l'innovation et les orientations relatives à l'attractivité du territoire régional. Le conseil régional est seul compétent pour définir les régimes d'aides et pour décider de l'octroi des aides aux entreprises de la région. La région anime les pôles de compétitivité.

La région participe à la coordination des acteurs du service public de l'emploi sur son territoire. Le président du conseil régional et le préfet élaborent, ensemble, une stratégie coordonnée en matière d'emploi, d'orientation et de formations professionnelles.

La région établit un plan régional de prévention et de gestion des déchets comprenant des objectifs en matière de prévention, de recyclage et de valorisation des déchets.

Concernant la gestion de l'eau et la protection de la ressource, le conseil régional peut se voir attribuer tout ou partie des missions d'animation et de concertation lorsque l'état des eaux présente des enjeux sanitaires et environnementaux justifiant une gestion coordonnée des différents sous-bassins hydrographiques de la région.

En matière de transports, la région devient l'autorité organisatrice de l'intégralité de la mobilité interurbaine. La région organise les services non urbains, réguliers ou à la demande, à l'exclusion des services de transport spécial des élèves handicapés vers les établissements scolaires. La région organise aussi les transports maritimes réguliers publics de personnes et de biens pour la desserte des îles françaises (sauf pour les îles qui appartiennent au territoire d'une commune continentale).

La région élabore également un schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité des territoires (Sraddet)

La Loi choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a transféré la gestion de l'apprentissage aux fédérations professionnelles, la région a donc perdu cette compétence. Toutefois les régions restent-des acteurs incontournables en matière d'orientation professionnelle et de formation professionnelle.

En Auvergne-Rhône-Alpes, son action sur l'apprentissage reste encore très importante

Conseil régional

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

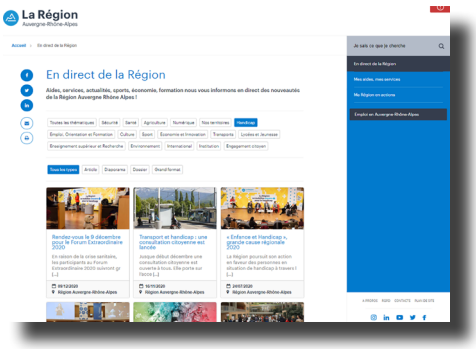
En Auvergne-Rhône-Alpes, le conseil régional a souhaité inclure la question du handicap dans l'ensemble de ses compétences notamment par la désignation d'une Conseillère spéciale en charge du handicap :

sandrine.chaix@ auvergnerhonealpes.fr

Concernant les compétences emploi et formation la Région Auvergne-Rhône-Alpes met en place la charte H+, une démarche qualitative d'accueil et d'accompagnement en formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du Plan Régional en faveur de l'égalité entre les personnes handicapées et les personnes valides.

A travers ce plan régional, la Région agit pour améliorer l'accompagnement des parcours des personnes handicapées, favoriser leur accès à la formation et donc à l'emploi.

La démarche H+



Contact

Région Auvergne-Rhône-Alpes
1 esplanade François Mitterrand
CS 20033
69269 Lyon cedex 02
Tél. 04 26 73 40 00
www.auvergnerhonealpes.fr

La Région
Auvergne-Rhône-Alpes

Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Caractéristiques

Un Etablissement et Service de Réadaptation Professionnelle (ESRP) est un établissement médico-social, qui peut, tout en garantissant la continuité des soins, être un accompagnement au projet professionnel de la personne en situation de handicap.

Ils s'adressent aussi bien aux demandeurs d'emploi, qu'aux salariés ou agents devenus inaptes à leur emploi mais aptes à travailler sur un nouveau poste compatible avec leur handicap.

Toute personne doit au préalable se faire reconnaître travailleur handicapé (RQTH) par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Une fois obtenue, cette reconnaissance ouvre droit à une évaluation des possibilités physiques et psychiques de l'agent en matière de reconversion professionnelle avec une proposition d'orientation professionnelle par la CDAPH (article L. 5213-3 du Code du travail).

Un agent de la fonction publique, quelle que soit son administration, peut avoir accès à un ESRP.

Modalités propres aux agents de la fonction publique

Pendant toute la formation ou la réorientation, le fonctionnaire peut rester en position d'activité, donc rémunéré par son employeur. Il peut notamment avoir recours à la Période de Préparation au Reclassement.

Le statut d'établissement médico-social permet aussi à un agent de la Fonction publique d'intégrer un ESRP lorsqu'il est en congé longue maladie ou longue durée (CLM/CLD) si son état de santé est stabilisé et le permet (article 38 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986, 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 et 27 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988).

Il peut également avoir recours au Congé de Formation Professionnelle cependant non cumulable avec les congés de longue maladie et de longue durée (article 41, loi n°86-33 du 9 janvier 1986) ou au temps partiel thérapeutique.

La rémunération de l'agent et la prise en charge du coût de la formation dépendent du statut de l'agent (titulaire ou non), sa situation (congé longue maladie ou de longue durée, congé de formation professionnelle, temps partiel thérapeutique, mise en disponibilité), le versant de la fonction publique (Etat, Territoriale, Hospitalière).

Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle

Missions générales

Les ESRP dispensent des formations qui peuvent être de trois ordres :

- Des formations de pré-orientation (dont l'objectif est d'aider à élaborer le projet professionnel de la personne). Les établissements accueillent sur une période de huit à douze semaines les travailleurs handicapés dont l'orientation présente des difficultés particulières qui n'ont pu être résolues par la MDPH. Il s'agit d'élaborer ou de confirmer un projet professionnel personnalisé à partir d'un bilan dynamique incluant l'évaluation d'aptitudes et de capacités et une mise à l'épreuve d'un projet en situation professionnelle.
- Des formations préparatoires (dont le suivi est préalable à l'acquisition de nouvelles compétences). Une action de formation préparatoire constitue une étape intermédiaire entre une action spécifique de bilan d'orientation socioprofessionnelle et une formation qualifiante ou une recherche directe d'emploi (si la personne possède déjà les compétences requises pour l'emploi visé et qu'elle a besoin d'une redynamisation avec une actualisation des connaissances).
- Des formations qualifiantes (200 formations qualifiantes du niveau BEP/CAP au niveau bac+2 sont proposées dans 24 secteurs d'activité)

Le coût de la formation, de même que les frais de séjour du stagiaire sont pris en charge par l'assurance maladie. C'est la CDAPH des MDPH qui statue sur l'orientation en ESRP.

La Fagerh (Fédération des Associations Gestionnaires et des Etablissements de Réadapatation pour handicapés) fédère, en vue de coordonner leur action, les Associations, Organismes, Groupements, Etablissements ou Services à but non lucratif, ayant pour objet l'adaptation et l'intégration des personnes handicapées. C'est l'interlocuteur des pouvoirs publics pour toutes les questions relevant de l'orientation, de la formation et de l'insertion des personnes handicapées, et défendre leurs intérêts dans les évolutions politiques et législatives

Liste des ESRP en Auvergne-Rhône-Alpes

Contact

Cluses - L'Englennaz

Tél : 04 50 98 18 14

englennaz@aisp74.asso.fr

France Travail

Caractéristiques

France Travail est un opérateur du service public de l'emploi.

Il est issu de la fusion entre l'ANPE et le réseau des Assedic qui est devenue effective par la loi du 13 février 2008 relative à la réforme du service public de l'emploi.

Missions générales

Dans le cadre de sa mission de service public, France Travail s'engage à garantir l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et à répondre aux besoins de recrutement des entreprises.

France Travail est le premier acteur du marché de l'emploi en France. L'organisation s'appuie sur plus de 900 agences locales et 54 000 collaborateurs en vue d'atteindre 6 objectifs essentiels pour l'emploi.

1.Prospecter le marché du travail ; développer une expertise sur l'évolution des emplois et des qualifications, procéder à la collecte des offres d'emploi, aider et conseiller les entreprises dans leur recrutement, assurer la mise en relation entre les offres et les demandes d'emploi, et participer activement à la lutte contre les discriminations à l'embauche et pour l'égalité professionnelle.

2. Accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes, qu'elles disposent ou non d'un emploi, à la recherche d'un emploi, d'une formation ou d'un conseil professionnel, faciliter leur mobilité géographique et professionnelle et participer aux parcours d'insertion sociale et professionnelle.
3. Procéder aux inscriptions sur la liste des demandeurs d'emploi, tenir celle-ci à jour, assurer le contrôle de la recherche d'emploi.
4. Indemniser pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'Etat.
5. Recueillir, traiter, diffuser et mettre à disposition les données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi.
6. Mettre en œuvre toutes les autres actions confiées par l'Etat, les collectivités territoriales et l'Unédic en relation avec sa mission.

En tant qu'employeur public, France Travail constitue un interlocuteur important dans votre politique de recrutement et d'intégration de nouveaux profils.

France Travail propose une très grande diversité de services à votre disposition.

Vos recrutements / France Travail

Missions générales en lien avec le handicap

France Travail, comme opérateur national de l'emploi, est au cœur du parcours d'insertion professionnelle du travailleur handicapé, puisque les personnes handicapées sont accompagnées par des référents handicaps.

Une convention a été signée par l'Etat, l'AGEFIPH, le FIPHFP et France Travail pour faciliter l'accès et le retour à l'emploi durable des demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Elle permet de mieux préciser les responsabilités de chacun, d'organiser une circulation de l'information plus fluide, et de rendre plus lisible la complémentarité des offres de service en mobilisant, de façon pertinente, des prestations, actions et aides de l'AGEFIPH, du FIPHFP et de France Travail.

France Travail en région

Direction Régionale France Travail

Yasmine MAAMERI
Direction des Opérations Auvergne-Rhône-Alpes
Relations Partenariales Handicap

Tél. 04 78 14 21 76
yasmine.maameri@francetravail.fr

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Caractéristiques

La PFRH est placée au sein du Secrétariat Général pour les Affaires Régionales (SGAR), sous l'autorité du Préfet de Région.

Ses agents sont gérés par les services du Premier Ministre et son pilotage "métier" est assuré par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique.

Missions générales

Mobilité et emploi

- Accompagnement des agents dans leur mobilité interministérielle ou vers un autre versant de la fonction publique, voire vers le secteur privé
- Animation et connaissance fine du marché de l'emploi public local, coordination et professionnalisation des réseaux locaux de conseillers en mobilité-carrière (CMC)

Appui à la conduite du changement et à l'évolution des organisations de travail

- Appui aux services dans leurs projets stratégiques
- Proposition et mise en œuvre de solutions d'amélioration de l'organisation du travail
- Promotion de la culture du changement, valorisation des outils et méthodes de travail innovants, accompagnement des cadres en matière de conduite du changement

Formation interministérielle

- Elaboration d'une offre mutualisée (plan régional interministériel de formation) et construction d'itinéraires pour accompagner le développement des compétences
- Proposition d'une offre de formation dans le cadre de la prestation globale d'accompagnement des transformations par la PFRH

Gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'Etat en région

- Conduite de diagnostics et analyses prospectives, réalisation d'études d'impact RH dans le cadre des projets de transformation
- Elaboration d'outils d'aide au pilotage RH, appui au préfet dans la gestion des plafonds et schémas d'emplois

Action sociale et environnement professionnel

- Mobilisation des dispositifs d'action sociale interministérielle, appui à l'amélioration de l'équilibre vie professionnelle/vie privée

Périmètre d'action

- A titre principal, le périmètre d'action de la PFRH s'étend à tous les services de l'État en région Auvergne-Rhône-Alpes (préfectures, directions régionales et départementales, rectorats, établissements publics..) mais aussi à la fonction publique territoriale et à la fonction publique hospitalière
- Les écoles de service public, les centres ministériels régionaux ou départementaux de formation ou de gestion

Plateforme d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

La PFRH intègre dans ses missions générales les questions relevant de l'emploi des personnes en situation de handicap. C'est l'interlocuteur privilégié des employeurs de la Fonction publique d'Etat. Notamment, elle s'implique dans les thématiques de mobilité inter-Fonction publique, d'apprentissage et de formation professionnelle.

De manière opérationnelle, la PFRH s'appuie sur les outils développés et mis en ligne par le ministère de la transformation et de la fonction publique sur le portail de la fonction publique :
> ww.fonction-publique.gouv.fr

Ce portail permet notamment de mettre en lisibilité :

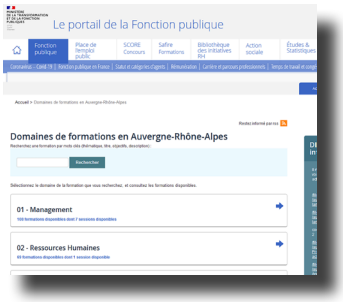
- toutes les offres d'emploi dans la fonction publique par le biais d'une bourse de l'emploi qui peut être alimentée par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

#choisir le service public.gouv.fr

- toutes les offres de recrutement en apprentissage et d'accueil de stagiaires par le biais d'un site dédié aux offres d'apprentissage et de stages qui peut également être alimenté par les employeurs des trois versants de la fonction publique :

PASS – Place de l'apprentissage et des stages dans la fonction publique

- toute l'offre de formation en interministériel, en Auvergne-Rhône-Alpes, par le biais d'une plateforme internet :



Contact

Secrétariat
04 72 61 62 72
plate-forme-rh@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Formation
plate-forme-rh-formation@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Mobilité
cellule-emploi@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

Allocation diversté
allocation-diversite@auvergne-rhone-alpes.gouv.fr

La Plate-Forme des Ressources Humaines (PFRH)

www.prefectures-regions.gouv.fr

Rectorat

Caractéristiques et missions générales

Le rectorat est la direction des services de l'éducation nationale à l'échelon de l'académie. Il met en œuvre dans l'académie la politique éducative définie au niveau national. Il a autorité sur le premier degré (écoles maternelles et élémentaires) et le second degré (collèges et lycées).

La région académique constitue l'échelon de mise en cohérence des politiques éducatives régionales en particulier pour les questions requérant une coordination avec la région ou le préfet de région dans les domaines suivants :

- formation professionnelle, apprentissage et orientation tout au long de la vie professionnelle
- définition du schéma prévisionnel des formations des établissements publics d'enseignement du second degré
- enseignement supérieur et recherche
- lutte contre le décrochage scolaire
- service public numérique éducatif
- utilisation des fonds européens
- contribution aux contrats de plan État-Région

Le recteur est nommé par décret du président de la République en conseil des ministres, le recteur d'académie exerce dans l'académie les missions relatives au contenu et à l'organisation de l'action éducatrice et représente le ministre chargé de l'Éducation nationale au sein de l'académie et des départements qui la constituent.

Il est responsable de la totalité du service public de l'éducation dans l'académie, de la maternelle à l'université, et exerce aussi des compétences dans le domaine de l'enseignement privé sous contrat.

Sous réserve des compétences du recteur de région académique, le recteur d'académie a pour missions de :

- veiller à l'application de toutes les dispositions législatives et réglementaires se rapportant à l'Éducation nationale
- définir la stratégie académique d'application de la politique éducative nationale
- assurer la gestion des personnels et des établissements
- développer des relations avec les autres services de l'État intervenant dans l'académie, les milieux politiques, économiques, socio-professionnels et notamment avec les collectivités territoriales
- mettre en œuvre le programme régional de formation conduit par le conseil régional
- rendre compte au ministre du fonctionnement du service public de l'éducation nationale dans l'académie qu'il dirige

Contacter le recteur d'académie en région

La région académique Auvergne-Rhône-Alpes comprend les académies de Clermont-Ferrand, Grenoble et Lyon.

Académie de Clermont-Ferrand

Rectrice: Virginie DUPONT

3 Avenue Vercingétorix
63000 Clermont-Ferrand
Tél. : 04 73 99 30 00
www.ac-clermont.fr

Académie de Lyon

Rectrice : Anne Bisagni-Faure
92 Rue de Marseille
69007 Lyon
Tél. : 04 72 80 60 60
www.ac-lyon.fr

Académie de Grenoble

recteur : Philippe DULBECCO
7 Place Bir Hakeim
38000 Grenoble
Tél. : 04 76 74 70 00
www.ac-grenoble.fr

HANDICAP PSYCHIQUE

Appuis spécifiques	page 133
Centre référent de Réhabilitation Psycho-Sociale	page 136
Coordination 69	page 138
Entreprise adaptée	page 139
Etablissement et Service d'Aide par le Travail	page 141
Groupe d'Entraide Mutuelle	page 143
Maison Départementale des Personnes Handicapées	page 144
Ohé Psylone	page 146
RéPsy	page 147
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale	page 149
Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés	page 151
Structures d'écoute et de soutien	page 153
Structures de réflexion et de concertation	page 154

Appuis spécifiques

Descriptif général

Les prestations d'appuis spécifiques (PAS) mettent en oeuvre des expertises, des conseils ou des techniques/modes de compensation, pour répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne, dans des situations identifiées par les prescripteurs/référents de parcours.

Il s'agit d'apporter des éléments d'expertise sur la dimension du handicap afin d'éclairer le prescripteur/référent de parcours, en charge de l'accompagnement des personnes.

Contenu

Pour l'ensemble des PAS, il existe 5 types de prestations :

- **Bilan complémentaire sur la situation de la personne**
- **Pré-diagnostic**
- **Appui sur le projet professionnel décliné en 3 modules distincts :**
  - diagnostic approfondi
  - identification et développement des modes de compensation
  - appui à l'élaboration/validation du projet professionnel
- **Appui à la réalisation du projet professionnel décliné en 3 modules distincts :**
  - appui à l'accompagnement vers l'emploi/formation
  - appui à l'intégration dans l'emploi/formation
  - veille
- **Appui pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture décliné en 3 modules distincts :**
  - appui à l'employeur et/ou organisme de formation
  - accompagnement de la personne
  - veille

Bénéficiaires

- Les Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou en voie de l'être, ou s'engageant dans cette démarche
- Les demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non salariés, agents de la fonction publique, stagiaires de la formation professionnelle
- Orientés par la CDAPH vers le marché du travail

Les prescripteurs

- Les employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP
- Les autres employeurs publics doivent passer par les prescripteurs habilités : Cap emploi, France Travail, Missions Locales
- Le directeur territorial au handicap du FIPHFP en opportunité et en urgence

Appuis spécifiques

Handicap auditif en région

Ain - Ardèche - Drôme - Isère - Rhône - Savoie - Haute-Savoie
Elioz
infosas.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Handicap visuel en région

FIDEV
5 place des Frères Voisin
69008 Lyon

Tél. 04 72 73 22 10
fidev@fidev.asso.fr

Handicap moteur et maladies chroniques invalidantes en région

Allier, Cantal, Loire, Haute Loire, Puy de Dôme

GEPH FRANCE

geph-france.org

Tél : 05 56 12 17 95

Rhone, isère, Ardèche, Drôme

FIDEV
5 place des Frères Voisin
69008 Lyon

Tél. 04 72 73 22 10
fidev@fidev.asso.fr

Ain, Haute-Savoie et Savoie

LADAPT Haute-Savoie et Savoie
20 avenue Anna de Noailles
74500 Evian-les-Bains

Tél : 04 50 83 19 00
evian@ladapt.net

Appuis spécifiques

Handicap psychique en région

Allier, Cantal Puy de Dôme

INFA
Tél : 09 70 19 24 10
infa-formation.com

Loire, Haute-Loire

LIFT
Tél : 04 77 47 02 02
lift@wanadoo.fr

Recherches et Formations
LIFT
6 place de l'Hôtel de Ville
42000 Saint Etienne

Rhône

LADAPT 69
7 Rue de Gerland
69007 Lyon

Tél : 04 72 71 59 60
information69@ladapt.net

Isère, Ardèche, Ain

LADAPT Drôme-Ardèche
73 boulevard Tézier
CS 50336
26003 Valence Cedex

Tél : 04 75 81 64 64
valence@ladapt.net

Haute-Savoie et Savoie

LADAPT Haute-Savoie et Savoie
20 avenue Anna de Noailles
74500 Evian-les-Bains

Tel : 04 50 83 19 00
evian@ladapt.net

Troubles du neuro-développement en région

infosas.auvergne-rhone-alpes@agefiph.asso.fr

Centre référent de Réhabilitation Psycho-Sociale

Caractéristiques

Un Centre référent de Réhabilitation Psycho-Sociale (ESRPS) correspond à une ou plusieurs unités de soins psychiatriques de type consultations externes, hôpital de jour ou Centre d'accueil thérapeutique à temps partiel (CATTP) destinées à assurer des soins de réhabilitation psycho-sociale à destination d'individus présentant des troubles psychiatriques et/ou porteurs d'un handicap psychique, au décours des soins aigus psychiatriques.

Missions générales

Ces centres ont pour mission prioritaire de promouvoir et développer des soins de réhabilitation spécifiques de référence, le plus précocement possible dans l'évolution de la maladie psychiatrique. La réhabilitation psychosociale relève du soin intersectoriel à l'articulation des champs sanitaire, médico-social et social.

Les soins de réhabilitation psycho-sociale : remédiation cognitive, entraînement des compétences sociales, éducation thérapeutique, soutien des familles et mise en situation professionnelle sans exigence de productivité permettent à l'agent en situation de handicap psychique, de retrouver progressivement une confiance en lui pour se maintenir dans l'emploi.

Trois centres référents labellisés :

- Le Centre Hospitalier spécialisé Le Vinatier à Bron (Rhône)

  Le centre référent lyonnais en réhabilitation et en remédiation cognitive (CL3R) regroupe 2 structures complémentaires : le Service universitaire de réhabilitation (SUR) et l'Unité de diagnostic, d'évaluation et d'intervention précoce dans les psychoses (UDEIP). Cette dernière implantée sur l'hôpital, met en œuvre une expertise diagnostique, impliquant une évaluation génétique associée à une approche neuro-développementale et comportementale.

- Le Centre Hospitalier Alpes-Isère à Saint-Egrève (Isère)

  Le centre de réhabilitation psychosociale et de remédiation cognitive (C3R) est structuré autour d'un hôpital de jour de 40 places, d'interventions individualisées dans le milieu (soins résidentiels) et d'une équipe de liaison dédiée aux interventions partenariales avec les équipes adressantes locales et territoriales. L'équipe est pluridisciplinaire : médecins, psychologues-neuropsychologues, ergothérapeutes, infirmiers, assistant social, éducateur. Les personnes suivies présentent des pathologies variées (schizophrénie, syndrôme d'Asperger, troubles de la personnalité, de l'hyperactivité avec déficit de l'attention (TDAH) et de fréquentes comorbidités addictives). La structure héberge deux centres experts (schizophrénie et Asperger adultes) dans le cadre du réseau national de recherche FondaMental.

- Le Centre Hospitalier Universitaire de Saint-Etienne (Loire)

  L'activité du centre référent de réhabilitation de Saint-Etienne (REHACOOR 42) s'inscrit dans une conception globale et articulée des soins psychiatriques, instaurée depuis la fin des années 70 sur le bassin stéphanois. Cette approche intégrative du soin s'est traduite par l'instauration d'activités de réhabilitation, dans un cadre associatif à partir d'un lien organique avec les services de psychiatrie.

Centre référent de Réhabilitation Psycho-Sociale

Missions générales

Centres Référents de réhabilitation psychosociale ayant une unité de réhabilitation psychosociale :

- Le Centre Hospitalier Annecy Genevois (CHANGE) dispose d'une unité de réhabilitation psychosociale qui gère 16 places dans 5 appartements associatifs et est en réseau avec l'hôpital des Glières à la Roche sur Foron et le réseau RéhPsy.
- L'Etablissement Public de Santé Mentale de la Vallée de l'Arve (EPSM) gère une unité de réhabilitation psychosociale. L'unité a pour mission de :

1) Recevoir en hospitalisation libre des patient(e)s souffrant de troubles mentaux chroniques ayant entraînés une perte de l'autonomie sociale.
2) Assurer des soins d'accompagnement psychologique et social favorisant la prise de repères dans une dynamique mobilisatrice. Par une meilleure connaissance de la maladie, une réappropriation des actes de la vie quotidienne, la participation à des activités, il s'agit de retrouver l'estime de soi, d'affirmer ses capacités d'autonomie, afin de permettre l'inscription dans une vie sociale satisfaisante.
3) Maintenir, développer ou retrouver le lien avec le milieu familial et social.
4) Engager et/ou poursuivre un travail de partenariat avec l'ensemble du tissu médico socio éducatifs et les organismes d'insertion et d'aide au logement.
5) Préparer la sortie en collaboration avec les équipes chargées du suivi du secteur.

Le Centre Hospitalier Sainte-Marie de Privas dispose d'un service de réhabilitation psychosociale composé de deux unités de soins, d'un hôpital de jour et du service des activités extérieures. Ce service accueille des patients hospitalisés au relativement log cours.

Liste des Centres référents de Réhabilitation Psycho-Sociale en région

Centre Hospitalier spécialisé Le Vinatier
BP 30039 – 95, boulevard Pinel
69678 Bron Cedex
Tél. 04 37 91 55 55
www.ch-le-vinatier.fr

Centre Hospitalier Universitaire de Saint-Etienne (Loire)
42055 Saint-Etienne
Cedex 2 Hôpital
Tél. 04 77 82 80 00
www.chu-St-etienne.fr

CHS d'Ainay-le-Château
6 bis rue du Pavé
03360 Ainay-le-Château
Tél. 04 70 02 26 26
www.chs-ainay.fr

Pôle de psychaitrie CHU de Clermont Ferrand
Rue Montalembert
93000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 75 07 50
www.chu-clermontferrand.fr

Centre Hospitalier Sainte-Marie de Privas
19, cours du Temple
BP 241
07000 Privas
Tél. 04 75 20 15 15
www.chsmprivas.ahsm.fr

Centre Hospitalier Alpes-Isère
3 Rue de la Gare
38521 Saint-Egrève
Tél. 04 76 56 42 56
www.ch-alpes-isere.fr

EPSM de la Vallée de l'Arve
530, rue de la Patience
CS 20149
74805 La Roche-Sur-Foron Cedex
Tél. 04 50 25 43 00
epsm@ch-epsm74.fr

CHANGE
(Centre Hospitalier Annecy – Genevois)
Site Annecy
1, avenue de l'hôpital
74370 Epagny Metz-Tessy
Tél. 04 50 63 63 63

Site St Julien en Genevois
Chemin du Loup
BP 14110
74164 Saint-Julien-en-Genevois Cedex
Tél . 04 50 49 65 65
www.ch-annecy-genevois.fr

Coordination 69

Caractéristiques

Créée en 2005, l'association "Coordination 69 Soins psychiques et Réinsertions" regroupe les établissements et associations – dont les associations de familles et d'usagers – du département du Rhône et de la Métropole de Lyon qui concourent aux soins, à la réhabilitation et à l'insertion sociale des personnes en situation de handicap psychique.

Réseau de santé mentale œuvrant pour que ces personnes obtiennent des réponses rapides et adaptées à leurs besoins de soins, d'accompagnement et à leur projet de vie, la Coordination 69 s'est donné pour objectif de développer l'information, les outils et les services propres à promouvoir leur place dans le monde du travail en milieu adapté ou ordinaire.

Missions générales

- Le réseau Coordinations 69 soins psychiques et réinsertions accompagne les employeurs publics sur les thèmes suivants en lien avec le handicap psychique :
- Information, sensibilisation, et formation du collectif de travail
- Embauche : immersion et suivi
- Adaptation et aménagement du poste de travail
- Maintien dans l'emploi les agents ayant des troubles psychiques
- Accompagnement par le biais d'un tuteur

Contact

Coordination 69
Soins Psychiques et Réinsertions
136 Rue Louis Becker
69100 Villeurbanne

Chargée de mission
Gersende JEROME
gersende.jerome@coordination69.asso.fr
contact@coordination69.asso.fr
www.coordination69.asso.fr

Entreprise adaptée

Caractéristiques

L'Entreprise adaptée (EA) est en France une entreprise à part entière dont la spécificité est d'employer au moins 80 % de travailleurs handicapés. Autrement dit, elle peut apparaitre sous la forme d'une association ou établissement public investie dans le domaine du handicap ou bien sous la forme d'une société commerciale, sous la responsabilité d'un organisme gestionnaire dans lequel le travail d'une personne handicapée est pleinement pris en compte sur le plan de l'accompagnement professionnel. Les entreprises obtiennent ce statut par un agrément délivré par le préfet de région.

Toute personne handicapée peut être employée dans une entreprise adaptée dès qu'elle justifie d'une orientation vers le marché du travail.

Missions générales

Avantages de recourir à une EA pour les employeurs publics :

- Diminuer le montant de sa contribution au FIPHFP en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de service.
- Contribuer à la lutte contre l'exclusion et la discrimination des personnes en situation de handicap (Inscription dans une démarche de responsabilité sociétale) en participant indirectement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Externaliser tout ou partie d'un service, d'une production ou d'une activité vers une structure spécialisée et reconnue.

  Les EA peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines (logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement...)

Focus : l'expérimentation du CDD "tremplin" en entreprise adaptée

Dans la logique de mobilisation du triptyque emploi-formation-accompagnement, la loi N°2018-771 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» du 5 septembre 2018, dans son article 78, ouvre la possibilité d'expérimenter le « CDD TREMPLIN » en entreprise adaptée. Cette expérimentation couvre la période allant du 5 septembre 2018 au 31 décembre 2022 et ouvre à des entreprises adaptées volontaires la possibilité d'expérimenter un accompagnement des transitions professionnelles en ayant recours à un contrat à durée déterminée spécifique dit « CDD tremplin ». L'objectif de cette expérimentation est de permettre à des personnes en situation de handicap volontaires, dans le cadre d'un parcours limité dans le temps, de bénéficier d'une expérience professionnelle, d'une formation qualifiante et d'un accompagnement renforcé et individualisé favorisant la réalisation de leur projet professionnel. Cette mission d'accompagnement nécessite que les entreprises expérimentatrices se dotent des compétences et de moyens adaptés (partenariat/outils) pour permettre l'organisation d'une progression des compétences et des capacités des salariés mis en situation de travail dans le cadre des CDD « Tremplin ».

En Auvergne Rhône-Alpes, 18 EA ont été retenues dans le cadre de cette expérimentation. Elles sont listées dans le cadre de l'Arrêté du 21 juin 2019 fixant la liste des entreprises adaptées retenues pour mener cette expérimentation.

Entreprise adaptée

Contact

UNEA :

L'Union National des Entreprises Adaptées est un groupement qui rassemble et fédère les entreprises adaptées

Délégation régional de l'UNEA

EA L'Orangerie
28 rue Pierre Mendes France

69120 Vaulx-en-Velin

Tél. 04 78 08 34 31

Marion BAUD
Chargée de mission Auvergne-Rhône-Alpes
mbaud@unea.fr

Liste des EA en région

Les EA en région recensés par l'UNEA

Focus Handicap Psychique

Certaines EA sont spécialisées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap psychique, reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH en capacité de travailler en milieu ordinaire grâce à un parcours individualisé.

Ces EA aident ces personnes à construire un projet professionnel afin de leur permettre de trouver un emploi en milieu ordinaire, et dans tous les cas, de s'épanouir avec un projet personnel.

Liste des EA "Handicap Psychique" Auvergne-Rhône-Alpes

Rhône

EA DE THIZY
LES BOURGS
Tél. 04 74 64 21 96

EA INDUSTRIE SERVICE
RILLIEUX-LA-PAPE
Tél. 04 72 01 96 00
is@industrie-service.asso.fr

EA L'ORANGERIE
VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 78 08 34 31
contact@orangerie-ea.fr

EA PAPYRUS
LYON
Tél. 04 78 74 71 94
devis@ea-papyrus.com

EA ARTIBOIS
VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 72 35 03 68
menuiserie@artibois.asso.fr

Drôme

EA "LAVERIE DE GRAVEYRON" DIEULEFIT
Tél. 04 75 46 87 07

EA MESSIDOR
VALENCE
Tél. 04 75 82 66 30
valence@messidor.asso.fr

Ardèche

EA DE LAVILLEDIEU
Tél. 04 75 94 74 63
president@apatph.fr
secretariat@apatph.fr

Savoie

EA D3E'A
LA RAVOIRE
Tél. 04 79 71 15 73
contact@d3ea.fr

Isère

EA FONTAINE INSERTION
FONTAINE
Tél. 04 76 26 02 89
secretariat@fontaineinsertion.fr

Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Caractéristiques

Un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) est en France un établissement médico-social de travail protégé, réservé aux personnes en situation de handicap et visant leur insertion ou réinsertion sociale et professionnelle.

Les ESAT accompagnent les personnes en situation de handicap, ne pouvant ni travailler en milieu ordinaire ni travailler en Entreprise adaptée, pour exercer une activité professionnelle, maintenir les acquis scolaires et développer des compétences métiers.

Les établissements ou services d'aides par le travail (ESAT) peuvent accueillir toutes les personnes que le handicap, quelle que soit sa nature (déficience intellectuelle, handicap psychique, autisme, handicap moteur, etc.), empêche d'exercer une activité professionnelle en milieu ordinaire de travail.

Missions générales

Avantages de recourir à un ESAT pour les employeurs publics :

- Diminuer le montant de sa contribution au FIPHFP en concluant des contrats de sous-traitance, de fourniture ou de prestations de service.
- Contribuer à la lutte contre l'exclusion et la discrimination des personnes en situation de handicap (Inscription dans une démarche de responsabilité sociétale) en participant indirectement à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Externaliser tout ou partie d'un service, d'une production ou d'une activité vers une structure spécialisée et reconnue.

  Les ESAT peuvent prendre en charge une grande variété d'activités dans une multitude de domaines (logistique, conditionnement, production industrielle, informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement...)
- Bénéficier d'un vivier de candidat par le biais de la mise à disposition de personnel d'un ESAT.

Focus Handicap Psychique

Certains ESAT permettent aux personnes fragilisées par des troubles psychiques, reconnues travailleurs handicapés par la CDAPH de reprendre une activité professionnelle grâce à un parcours individualisé.

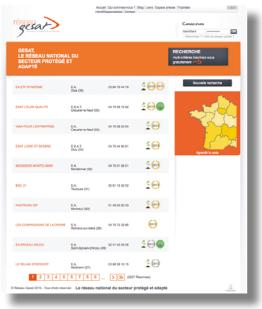
Ces ESAT aident ces personnes à construire un projet professionnel afin de leur permettre de trouver un emploi dans le monde du travail, et dans tous les cas, de s'épanouir avec un projet personnel.

Contact

Réseau GESAT Région Auvergne-Auvergne-Rhône-Alpes
Le Réseau GESAT est le réseau national du secteur protégé et adapté qui permet notamment de faciliter les rapprochements entre le STPA (Secteur du Travail Protégé et Adapté) et les entreprises.

62-64, cours Albert Thomas
69008 Lyon
Véronique PELLARIN GOJON
veronique.pellarin.gojon@reseau-gesat.com

Liste des ESAT en région



Les ESAT en région recensés par le réseau GESAT

Etablissement et Service d'Aide par le Travail

Liste des ESAT "Handicap Psychique" Auvergne-Rhône-Alpes

Rhône

ESAT BELLEVUE BOURG-DE-THIZY
Tél. 04 74 64 21 96
info@cat-bellevue.com

ESAT LA GOUTTE-D'OR
Tél. 04 74 26 61 26
gouttedor@adapei69.fr

ESAT LOUIS JAFFRIN MORNANT
Tél. 04 78 48 28 80
louisjaffrin@adapei69.fr

ESAT MESSIDOR –
L'ARBRESLE – SAIN-BEL
Tél. 04 74 72 00 10
traiteur@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR
VILLEFRANCHE-SUR-SAONE
Tél. 04 74 62 85 15
villefranche@messidor.asso.fr

ESAT DE COUZON
AU MONT-D'OR
Tél. 04 78 22 25 51
contact@esat.osl.fr

ESAT JACQUES CHAVENT
LYON
Tél. 04 72 70 05 78
jacqueschavent@adapei69.fr

ESAT MESSIDOR
VILLEURBANNE
Tél. 04 78 78 00 78
messidor@messidor.asso.fr

ESAT LA COURBAISSE LYON
Tél. 04 72 78 56 20
courbaisse@adapei69.fr

ESAT MESSIDOR VAULX-EN-VELIN
Tél. 04 78 78 34 80
lyon.metropole@messidor.asso.fr

ESAT de VENISSIEUX
Tél. 04 37 25 19 90
laroche@alr.asso.fr

ESAT LA ROCHE AMPLEPUIS
Tél. 04 74 89 17 50
laroche@laroche.asso.fr

ESAT LA ROCHE LES SAUVAGES
Tél. 04 74 89 17 17
g.dupuis@laroche.asso.fr

ESAT LA ROCHE TARARE
Tél. 04 74 89 17 70
g.dupuis@laroche.asso.fr

Loire

ESAT MESSIDOR – VILLARS
Tél. 04 77 02 11 14
villars@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR – Roanne
Tél. 04 77 78 28 72
roanne@messidor.asso.fr

Ardèche

ESAT DE BEAUCHASTEL
CROIX ROUGE – BEAUCHASTEL
Tél. 04 75 92 30 60
Esat.beauchastel@croix-rouge.fr

ESAT SAINT JOSEPH – VEYRAS
Tél. 04 75 64 70 08
e.betton@privas-groupe-sainte-marie.com

Drôme

ESAT MESSIDOR DRÔME
VALENCE
Tél. 04 75 82 66 30
valence@messidor.asso.fr

ESAT DE MONTELIMAR
Tél. 04 75 92 30 60
fabrice.joly@croix-rouge.fr

Ain

ESAT LA FRETA
HAUTE-VILLE-LOMPNES
Tél. 04 74 35 13 29
la.freta@cegetel.net

ESAT "DIENET"
SAINT-PAUL-DE-VARAX
Tél. 04 74 42 55 18
catdienet@wanadoo.fr

Haute-Savoie

ESAT MESSIDOR CRAN-GEVRIER
Tél. 04 50 57 58 17
crangevrier@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR VILLE-LA-GRAND
Tél. 04 50 49 05 95
villelagrand@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR AYSE
Tél. 04 50 97 65 91
ayze@messidor.asso.fr

Savoie

ESAT LA SATREC LA RAVOIRE
Tél. 04 79 70 46 70
satrec.batiment@solsav.com

ESAT LE HABERT
ENTREMONT-LE-VIEUX
Tél. 04 79 26 20 50
udafam.lehabert@wanadoo.fr

Isère

ESAT ESPACE INDUSTRIEL D'ADAPTATION
FONTAINE
ALPES INSERTION
Tél. 04 76 53 56 56
secretariat@alpesinsertion.fr

ESAT MESSIDOR
GRENOBLE – SAINT-MARTIN-D'HERES
Tél. 07 38 37 46 20
saintmartindheres@messidor.asso.fr

ESAT MONTCEAU
UNITE MESSIDOR – RUY-MONTCEAU
Tél. 04 74 43 07 11
ruy@messidor.asso.fr

ESAT MESSIDOR
NORD-ISERE – PONT-EVEQUE
Tél. 04 74 31 75 30
ponteveque@messidor.asso.fr

Groupe d'Entraide Mutuelle

Caractéristiques

La Loi handicap du 11 février 2005 reconnaît explicitement pour la première fois la spécificité des handicaps psychique et cognitif et crée un nouveau dispositif adressé aux personnes souffrant de tout type de handicap. Ce nouveau dispositif porte le nom de Groupe d'Entraide Mutuelle (GEM). Son objectif est l'amélioration des conditions de vie de ces personnes.

Initialement, les GEM étaient destinés à lutter contre l'isolement de personnes souffrant de troubles psychiatriques. Progressivement, ils élargissent leur spectre en se tournant également vers les personnes souffrant de troubles cognitifs dus à des traumatismes crâniens, des AVC ou toute lésion cérébrale acquise.

L'innovation du GEM tient à ce que pour la première fois des personnes présentant un handicap psychique et/ou cognitif sont invitées par les pouvoirs publics à se responsabiliser en prenant une part active à la définition et à l'organisation d'un projet les concernant : le projet d'entraide du GEM dont ils peuvent librement fixer les modalités.

Le but poursuivi est le désenclavement d'une population souffrant plus particulièrement d'isolement et d'exclusion sociale en instaurant à la fois des liens sociaux réguliers entre pairs et avec le reste de la cité.

Les GEM brisent la solitude et contribuent à une perspective d'insertion sociale et professionnelle. A travers des activités culturelles, sportives ou artistiques, ils permettent à la personne de rompre avec l'isolement et de reprendre confiance en ses capacités.

Le GEM est une entité juridique indépendante organisée en association loi 1901 composée d'adultes présentant des troubles psychiques ou des troubles cognitifs (cérébrolésés en particulier) sans avoir nécessairement une reconnaissance de handicap.

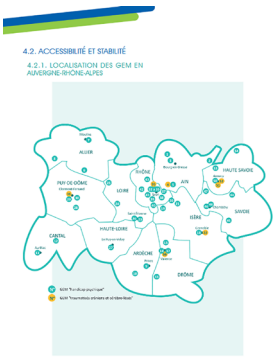
Il est financé à 90% par l'Agence Régionale de Santé.

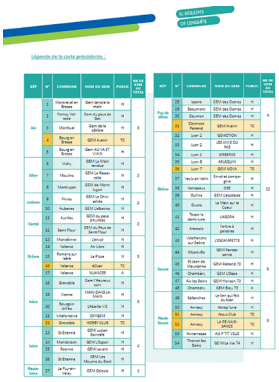
Missions générales

Les GEM proposent :

- Des activités physiques (randonnée, sorties de saison, piscine, patinoire, bowling, pêche...)
- Des activités à la demande (musique, informatique, jeux de société, activités culinaires, atelier d'expression vocale te corporelle, activités manuelles
- L'accès à la culture (spectacle, sorties découvertes)

Liste des GEM en région





les GEM en Auvergne-Rhône-Alpes

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Caractéristiques

Créée par la loi du 11 février 2005, la MDPH est le guichet unique d'accès aux droits et aux prestations mobilisables par les personnes en situation de handicap.

Présente dans chaque département, elle travaille en partenariat avec le Conseil Départemental, les représentants des organismes d'assurance maladie et d'allocation familiale ainsi que des représentants de personnes handicapées.

Missions générales

Information et accompagnement dans les démarches

La MDPH assure l'information des personnes handicapées sur leurs droits et les aides mobilisables. Elle centralise les demandes de droits et de prestations relevant de la compétence de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH). Elle traite les demandes déposées et organise son équipe pluridisciplinaire autour du projet de vie de la personne en proposant un plan personnalisé de compensation du handicap.

Gestion de la CDAPH et de ses décisions :

La MDPH assure l'organisation de la CDAPH. La CDAPH étudie les demandes et décide de l'ouverture des droits et des orientations. Elle est représentative de la diversité des acteurs du handicap et en particulier des usagers, avec un tiers de ses membres issus des associations des personnes handicapées et de leurs familles, dont des personnes handicapées elles-mêmes.

Les membres de la CDAPH sont issus de :

- Conseil Départemental (Conseillers départementaux, services administratifs)
- Etat (Education Nationale, DREETS, DDCS) et ARS
- Organismes d'assurance maladie et de prestations familiales
- Organisations syndicales de salariés, d'employeurs
- Associations de parents d'élèves
- Association de personnes handicapées et de leurs familles
- CDCPH (Conseil Départemental Consultatif des Personnes Handicapées)
- Organismes gestionnaires d'établissements ou de services pour personnes handicapées (avec voix consultative)

En parallèle de la CDAPH, elle gère aussi le fonds départemental de compensation du handicap. La MDPH est chargée de mettre en place un suivi des décisions et de leurs mises en œuvre. Pour cela, elle peut mobiliser des dispositifs médico-sociaux et nommer un référent pour l'insertion professionnelle.

Facilitation de l'accès et du maintien dans l'emploi ordinaire ou adapté

- L'Equipe pluridisciplinaire (EP) de la MDPH associe des compétences médicales, sociales et administratives pour accompagner les personnes dans leur parcours d'insertion, en lien étroit avec les partenaires de l'emploi. Elle réalise un projet personnalisé d'orientation professionnelle, de reclassement ou de formation. C'est sur la base de ce diagnostic que la CDAPH se prononcera sur les mesures à mettre en place. Les acteurs du Service Public de L'Emploi Départemental et les partenaires associés assureront ensuite l'accompagnement et la mise en œuvre du parcours d'insertion professionnelle.
- La politique d'emploi des travailleurs handicapés est pilotée par l'Etat à partir d'un réseau de partenaires avec lesquels la MDPH a signé des conventions destinées à faciliter les échanges d'informations et à favoriser la mise en œuvre des orientations sur le terrain. La mise en réseau s'appuie sur un personnel de la MDPH ayant des fonctions spécifiques : le Référent Insertion Professionnelle. Chargé d'activer les outils d'accès à l'emploi en faveur des travailleurs handicapés, il travaille en étroite collaboration avec :
  - Les SPED, Service Public de L'Emploi Départemental (France Travail, Cap emploi, Missions Locales du département) pour les dossiers d'orientation en milieu ordinaire et de maintien dans l'emploi
  - Le FIPHFP et l'Agefiph, pour des aides à l'apprentissage, à la mobilité, à la professionnalisation, à la création d'activité, au tutorat, à la formation professionnelle, au bilan de compétence, ou des aides individuelles techniques et humaines (aménagement du lieu et du poste de travail)...

Prestation de Compensation du Handicap

Elle est attribuée sur la base du projet de vie exprimé par la personne et concerne toute personne, enfant ou adulte, vivant à domicile ou en établissement, qui ne peut faire seul un acte essentiel de la vie quotidienne (se laver, s'habiller, se déplacer ...) ou très difficilement au moins deux actes essentiels.

Sont pris en charge tout ou partie des charges occasionnées par le surcoût lié au handicap dans les domaines suivants :

- les aides humaines
- Les aides techniques
- L'aménagement du logement, du véhicule et surcoûts de transport
- Les charges spécifiques ou exceptionnelles
- Les aides animalières

Maison Départementale des Personnes Handicapées

Liste des MDPH en région

MDMPH69
Pour les communes de la Métropole de Lyon
handicap@grandlyon.com

MDA03
Tél. 04 70 34 15 70
contact.mdph03@allier.fr

MDPH07
Tél. 08 00 07 07 00
mdph@ardeche.fr
www.ardeche.fr

MDPH15
Tél. 04 71 43 88 88
accueilmda@cantal.fr
www.cantal.fr

MDPH42
www.mdphloire.fr

MDPH43
Tél. 04 71 07 21 80
accueil@mdph43.fr
www.hauteloire.fr

MDPH63
Tél. 04 73 74 51 20
mdph@mdph63.fr
www.mdph.puy-de-dome.fr

MDPH01
Tél. 30 01 (numéro gratuit)
mdph@ain.fr
www.ain.fr

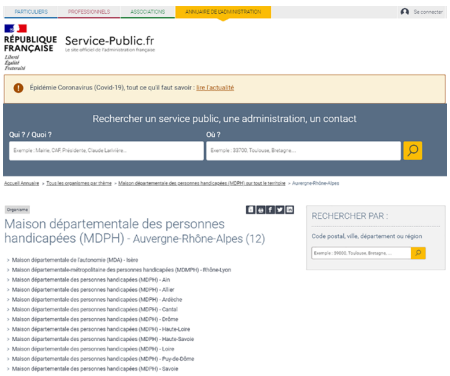
MDPH73
Tél.04 79 75 39 60
mdph73@mdph73.fr
www.mdph73.fr

MDPH74
Tél. 04 50 33 22 50
mdph@mdph74.fr
www.mdph74.fr

MDA38
Tél. 04 38 12 48 48
mda38@isere.fr
www.isere.fr

MDPH26
dromesolidarites@ladrome.fr
www.ladrome.fr

en savoir +



Ohé Psylone

Caractéristiques

Service d'accompagnement au recrutement et au maintien dans l'emploi auprès des employeurs publics concernant des agents ayant des troubles psychiques.

Objectifs

1. Aider les employeurs publics à mieux appréhender les troubles psychiques au sein de leur établissement
2. Guider les employeurs publics pour mobiliser les solutions les mieux adaptées à leurs situations
3. Accompagner les agents des employeurs publics dans leurs parcours professionnel
4. Intervenir auprès de l'équipe de travail

Contenu

Ohé Psylone propose un accompagnement aux employeurs publics qui comptent parmi leurs agents des personnes présentant un trouble psychique.

Ohé Psylone mobilise :

- une psychologue clinicienne spécialisé dans les troubles psychiques et leurs manifestations symptomatologiques,
- une Chargée de Mission handicap psychique et insertion professionnelle maîtrisant les outils de la Loi de 2005.

Contact

Ohé Psylone Isère
37, rue de la Liberté
38600 Fontaine

Tél. : 04 76 53 01 49

RéPsy

Caractéristiques

Le RéPsy est un réseau de santé financé par l'Agence Régionale de Santé (ARS).

Créé en 2002 dans l'Isère et en 2009 dans la Drôme, il fédère depuis 2012, au sein d'un Groupement de Coopération sociale et Médico-Sociale (GCSMS) de droit public, des structures sanitaires, médico-sociales et sociales ainsi que des Groupes d'Entraide Mutuelle, une association de familles (UNAFAM), des Collectivités territoriales, les MDPH et des professionnels de santé libéraux des départements de l'Isère, de la Drôme, de la Savoie et de la Haute-Savoie.

Aujourd'hui, le RéPsy est déployé en Isère, Drôme et dans les deux Savoie. En Savoie et Haute-Savoie, il a un caractère expérimental.

Chaque RéPsy fédère des structures sanitaires, médico-sociales et sociales ainsi que des Groupements d'Entraide Mutuelle, des associations de représentants de familles et des médecins psychiatres libéraux. Il est en lien fort avec les autres réseaux de santé du département sur lequel il officie.

Soucieux de s'inscrire dans une dynamique plus large, il est aussi membre de la fédération AGAPSY Auvergne-Rhône-Alpes, (Associations Gestionnaires pour l'Accompagnement des Personnes Handicapées Psychiques), de l'Union des Réseaux de Santé – Auvergne-Rhône-Alpes (URS-RA).

Missions générales

Le RéPsy a pour mission de faciliter les parcours de santé et favoriser le rétablissement des usagers :

- Coordonner les parcours de santé des personnes en situation de handicap psychique et faciliter leur rétablissement :

1. En apportant l'expertise de ses membres
2. En favorisant l'accès aux soins et en coordonnant les différents intervenants
3. En élaborant des projets individualisés d'insertion sociale et / ou professionnels

- Identifier les besoins non couverts et demander leur prise en compte par les pouvoirs publics
- Contribuer à la déstigmatisation et à une meilleure connaissance du handicap psychique.

Le RéPsy 38 a mis en place une Equipe Spécialisée d'Evaluation du Handicap Psychique (ESEHP) financée par l'Agence Régionale de Santé de Auvergne-Rhône-Alpes.

RéPsy

Missions spécifiques en lien avec le handicap et le maintien dans l'emploi

En faveur des personnes en situation de handicap psychique :

Au service des parcours de soin mais aussi de l'insertion sociale et/ou professionnelle, le RéPsy propose à la personne, acteur de son projet, sans contribution financière :

1. Un temps d'évaluation croisant les approches sanitaire, médico-sociale et sociale pour identifier leurs besoins en fonction de leur projet de vie.
2. L'élaboration d'un plan personnalisé de Santé et l'accompagnement dans sa mise en œuvre.
3. Une coordination de l'ensemble des professionnels intervenant auprès des personnes.
4. Des mises en situation (travail, activités, logement).
5. Des actions d'éducation thérapeutique.

En faveur des aidants familiaux :

1. Information/ Conseil/ Orientation
2. Formation d'éducation thérapeutique

En faveur des professionnels, institutionnels et libéraux :

1. Information / Conseil / Orientation
2. Actions de sensibilisation / Formation

Les employeurs publics peuvent s'appuyer sur le réseau RéPsy pour bénéficier de conseils sur l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique.

Contact

RéPsy Coordination Isère
Centre ambulatoire de santé mentale
8 Place du Conseil national de la Résistance
38400 SAINT-MARTIN D'HERES

Tél. 04 56 58 84 30
contact@repsy.fr
www.repsy.fr

Coordinateur : Julien GOBBO

RéPsy Coordination Drôme
45 avenue Victor Hugo
26000 VALENCE
Tél. 04 26 50 55 76
contact26@repsy.fr

RéPsy Coordination Haute-Savoie
219, chemin des bois du fornet
74800 La Roche-sur-Foron
Tel : 04 56 58 84 29
contact74@repsy.fr

RéPsy Coordination Savoie
Bâtiments de l'APAJH 73
11 rue Daniel ROPS
73160 COGNIN
Tel : 04 56 58 84 29
contact73@repsy.fr

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

Caractéristiques

Un Service d'Accompagnement à la Vie Sociale (SAVS) désigne, en France, une structure ayant pour vocation de contribuer à la réalisation du projet de vie de personnes adultes handicapées par un accompagnement adapté favorisant le maintien ou la restauration de leurs liens familiaux, sociaux, scolaires, universitaires ou professionnels et facilitant leur accès à l'ensemble des services offerts par la collectivité.

Ces services prennent en charge des personnes adultes, y compris celles ayant la qualité de travailleur handicapé, dont les déficiences et incapacités rendent nécessaires, dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager:

1- Un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence.

2- Un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie.

Les SAVS accompagnent des personnes handicapées sur décision de la CDAPH.

Les coûts de fonctionnement du SAVS sont à la charge du département et en conséquence financés par le Conseil Départemental au titre de l'accompagnement à la vie sociale.

- Les employeurs publics peuvent contacter les SAVS pour accueillir des personnes en stage de mise en situation professionnelle. Ainsi, ils contribuent à la validation du projet professionnel des personnes en situation de handicap et s'inscrivent pleinement dans une démarche RSE.
- Accueillir des personnes en situation de handicap en stage est un excellent moyen de sensibiliser les agents à l'inclusion professionnelle en déconstruisant les stéréotypes.
- Au-delà des actions d'inclusion et de sensibilisation, les personnes accompagnées par les SAVS constituent un véritable vivier potentiel de candidatures pour les employeurs publics.
- Informer les agents en situation de l'existence et des missions du SAVS leur permettra selon les situations de bénéficier d'un accompagnement et notamment d'avoir des conseils au niveau des difficultés qui surgissent en milieu professionnel.

Missions générales

Les SAVS accompagnent des bénéficiaires dans les actes de la vie courante.

En fonction de la situation de la demande, les SAVS peuvent proposer un soutien autour de :

- Du logement : démarches administratives, recherches d'un logement adapté, maintien au logement actuel, conseils de voisinage, conseils d'hygiène et d'aménagements...
- Du travail : maintien, aide à la recherche en milieu protégé ou milieu ordinaire, partenariat avec les structures d'insertion, formations, conseils dans les difficultés qui surgissent en milieu professionnel. Le SAVS conseillera les agents sur des pistes d'orientation ou de reconversion pour que les agents puissent être maintenus dans l'emploi.
- Du soin : repérage des besoins, orientations ou accompagnements vers les lieux de soins, soutien lors des hospitalisations, aide à la poursuite des traitements, conseils à l'hygiène...
- Des démarches administratives et du budget : ouverture des droits, déclarations d'impôts, aide à la compréhension des courriers, aide aux réponses...
- Des loisirs : organisation des temps libres, recherche de structures de vacances, de lieux d'animation et de partage...
- Des liens familiaux et sociaux : Aide dans les relations aux autres, insertion dans le quartier d'habitation.

Service d'Accompagnement à la Vie Sociale

Focus Handicap Psychique

Certains SAVS accompagnent des personnes en situation de handicap psychique en tenant compte de leur problématique psychique.

Cf Liste des SAVS spécialisés handicap psychique en région.

Les SAVS en région

Liste des SAVS handicap psychique en région

SAVS Amahc
28, rue Denfert-Rochereau
69004 Lyon
Tél. 04 72 10 90 70

SAVS Grim Tarare
14, rue Pelletier
69170 Tarare
Tél. 04 74 10 07 84

SAVS Grim Villefranche-sur-Saône
195, rue de la République
CS 50058
69652 Villefranche-sur-Saône Cedex
Tél. 04 74 68 87 67

SAVS P.DOUSSINET
Résidence Pasteur
17 rue pierre Doussinet
63000 Clermont Ferrand
Tél. 04 73 36 05 38

SERVICE D'ACCUEIL DE JOUR ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL
23, avenue de l'union soviétique
63000 Clermont Ferrand
Tél. 04 73 91 57 25

SAVS Grim Lyon
317, rue Garibaldi
69367 Lyon
Tél. 04 72 84 87 10

Dispositif d'accueil et d'accompagnement
27 avenue Roger Salengro
01500 Ambérieu-en-Bugey
Tél. 04 74 84 88 73

SAVS Vivre en Ville 01
01210 Ornex
Tél. 04 50 42 91 64

SAVS "Oxygène"
Immeuble Le Futura
109, avenue de Genève
74000 Annecy
Tél. 04 50 67 80 64

SAVS "Oxygène" Thonon
Le Chamois
7, rue de Lort
74200 Thonon-les-Bains
Tél 04 50 83 15 35

Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

Caractéristiques

Le Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés est un accompagnement médico-social adapté comportant des prestations de soins. Il accompagne les adultes handicapés dans leur projet de vie tout en favorisant les liens familiaux, sociaux, scolaires, professionnels.

Ce service prend en charge des adultes handicapés qui ont besoin :

- d'une assistance ou un accompagnement pour tout ou partie des actes essentiels de l'existence
- d'un accompagnement social en milieu ouvert et un apprentissage à l'autonomie

Et également dans des proportions adaptées aux besoins de chaque usager :

- des soins réguliers et oordonnés
- un accompagnement médical et paramédical en milieu ouvert.

Les SAMSAH accompagnent des personnes handicapées sur décision de la CDAPH.

Le financement du service est assuré pour la partie soins par l'Assurance Maladie, sous contrôle de la DDCS (Direction Départementale de la Cohésion Sociale), et pour la partie fonctionnement par le Conseil départemental au titre de l'aide sociale.

Intérêts pour les employeurs publics :

- Les employeurs publics peuvent contacter les SAMSAH pour accueillir des personnes en stage de mise en situation professionnelle. Ainsi, ils contribuent à la validation du projet professionnel des personnes en situation de handicap et s'inscrivent pleinement dans une démarche RSE.
- Accueillir des personnes en situation de handicap en stage est un excellent moyen de sensibiliser les agents à l'inclusion professionnelle en déconstruisant les stéréotypes.
- Au-delà des actions d'inclusion et de sensibilisation, les personnes accompagnées par les SAMSAH constituent un véritable vivier potentiel de candidatures pour les employeurs publics.
- Informer les agents en situation de handicap de l'existence et des missions du SAMSAH leur permettra selon les situations de bénéficier d'un accompagnement et notamment d'avoir des conseils au niveau des difficultés qui surgissent en milieu professionnel.

Missions générales

Le SAMSAH (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés) propose un accompagnement individualisé qui se décline en différentes étapes :

- Une évaluation pour identifier les besoins et les capacités d'autonomie dans les domaines de la santé, de la vie sociale, du logement, de la vie quotidienne, de l'insertion professionnelle ;
- L'élaboration d'un projet individualisé d'accompagnement détaillant l'aide à mettre en œuvre. Délivrance à cet effet d'informations et de conseils personnalisés ;
- La réalisation de ce projet grâce à un suivi éducatif et psychologique coordonnant les actions de différents intervenants et prenant en compte l'environnement social et familial ;
- Une assistance, un accompagnement ou une aide dans la réalisation des actes quotidiens de la vie et dans l'accomplissement des activités de la vie domestique et sociale ;
- Un soutien concret des relations avec l'environnement familial et social ;
- La mise en place de relais avec les partenaires du secteur afin de contribuer à l'insertion et l'épanouissement personnel (scolaire, universitaire et professionnelle) ou d'assurer la continuité du projet d'insertion en favorisant le maintien de cette insertion.

Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés

Focus Handicap Psychique

Certains SAMSAH accompagnent des personnes en situation de handicap psychique en tenant compte de leur problématique psychique. Cf liste des SAMSAH spécialisés handicap psychique en Auvergne-Rhône-Alpes.

Les SAMSAH en région

Liste des SAVS handicap psychique en région

SAMSAH Paul Balvet
8 rue Branly
69100 VILLEURBANNE
Tél. 04 78 18 41 80

SAMSAH APARU
36 avenue Gambetta
42300 ROANNE
Tél. 04 77 62 02 07

SAMSAH CROIX MARINE AUVERGNE
17 rue Pierre Doussinet
63000 Clermont-Ferrand
Tél. 04 73 36 05 38

SAMSAH LADAPT
43, avenue de la Margeride
63000 CClermont-Ferrand
Tél. 04 73 45 18 18

SAMSAH ALHPI (Serdac)
3, rue de la Dentellière
38080 L'Isle d'Abeau
Tél. 04 37 06 22 22

Structures d'écoute et de soutien

Caractéristiques

Différentes associations intervenant dans le domaine du handicap psychique ont pour missions :

- D'informer et de sensibiliser l'entourage professionnel et personnel des personnes en situation de handicap psychique. (Conférences, journal d'information...)
- D'accueillir les personnes en souffrance. Elles offrent une écoute et un soutien par le biais d'un accompagnement et un suivi individuel, de permanences, de groupes de paroles.

Ces associations se situent au niveau national ou bien départemental.

Contact des structures en Auvergne

UNAFAM
Siège National
12, villa Compoint
75017 Paris

Tél. 01 53 06 30 43

PREVENTION DU SUICIDE
Tél. 3114

www.3114.fr

FRANCE-DEPRESSION
10 rue de Norvège
54500 Vandœuvre

Tél. 06 03 89 34 47

Ecoute patients
Tél. 07 84 96 88 28
contact@francedepression.fr

info@france-depression.org
www.francedepression.org

SCHIZO ?... OUI !
54, rue Vergniaud
Bâtiment D
75013 Paris

Tél. 01 45 89 49 44
contactschizo@free.fr
www.schizo-oui.com

SOS AMITIE
83 boulevard Arago
75014 paris

Tél. 01 40 09 15 22
administration@sos-amitie.com
www.sos-amitie.com

SUICIDE ECOUTE
Tél. 01 45 39 93 74
contact@suicide-ecoute.fr
www.suicide-ecoute.fr

SOS Suicide Phenix
18 rue Cazeneuve
69008 Lyon

Secrétariat général
Tél. 04 78 52 55 26
federation@sos-suicide-phenix.org
www.sos-suicide-phenix.org

Structures de réflexion et de concertation

Caractéristiques

Des associations oeuvrant dans le domaine du handicap psychique sont de véritables lieux de réflexion et de concertation

Elles ont pour missions :

- De démystifier la maladie mentale auprès de l'opinion publique
- De promouvoir les études et la recherche en matière d'urgences psychiatriques
- De développer des compétences et connaissances dans le champ de la psyhotraumatologie
- De contribuer et de structurer les partenariats dans le domaine de la santé mentale

Contact des structures en Auvergne

UNPS
Union Nationale pour la prévention du suicide
www.unps.fr

FNAP PSY
Fédération des Associations d'(ex) patients en Psychiatrie
www.fnappsy.org

L'AFERUP
Association Francophone pour l'Etude et la Recherche sur les urgences Psychiatriques)
www.aferup.fr

L'AFORCUMP-SFP
Réseau des Cellules d'Urgence MédicoPsychologiques.
www.aforcum-sfp.org

LE CCOMS
Centre Collaborateur de l'Organisation Mondiale de la Santé pour la recherche et la formation en Santé Mentale
www.epsm-lille-metropole.fr/le-ccoms

GEPS
Groupement d'Etudes et de Prévention du Suicide)
www.geps.asso.fr

Federation francaise de psychiatrie
psydoc-fr.broca.inserm.fr

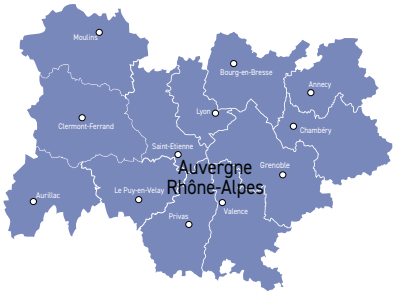
CNQSP
Centre National Pour La Qualité Des Soins en Psychiatrie
www.odpc-cnqsp.org
hthorne.cnqsp@gmail.com

CLSM
Conseils Locaux de Santé Mentale

Groupement du Handi-Pacte

agir H

Arthur Hunt Consulting
Conseil RH & Organisation



emploi fiphfp handicap

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE