



FICHE ACTION N°1

DEVELOPPEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE AMENAGES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le FIPHFP souhaite promouvoir ce dispositif par le biais d'aides financières visant à encourager les employeurs publics à embaucher des personnes handicapées dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

Le FIPHFP versera aux employeurs :

- une **indemnité forfaitaire d'un montant de 4 000 € par année d'apprentissage**, si l'embauche de l'apprenti est confirmée à l'issue des deux premiers mois d'apprentissage,
- une **aide financière plafonnée** à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année d'apprentissage, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'**accompagnement des apprentis handicapés** (pour mémoire, au 1^{er} juillet 2008, le SMIC horaire brut est de 8,71 €),.

L'employeur public peut également solliciter, comme pour tout agent de la fonction publique, une des aides financières du catalogue du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice de l'apprenti handicapé mais ainsi qu'en matière de tutorat de l'apprenti.

A l'issue du contrat d'apprentissage, si l'employeur conclut avec l'apprenti un contrat à durée indéterminée, le FIPHFP verse une **prime à l'insertion de 1 600 €**.

S'agissant de l'apprenti, le FIPHFP octroie, via l'employeur public, **une aide à la formation de 1 525 €**, versée la 1^{ère} année d'apprentissage à la confirmation de son embauche (acquisition du matériel scolaire et professionnel nécessaire à la formation).

L'apprenti est en outre éligible comme tout salarié à une prise en charge des frais liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

Pour mémoire, l'Agefiph accorde à l'employeur une aide de 3 050 € par année de contrat d'apprentissage et 1 600 € à l'issue en cas d'embauche de l'apprenti ; une aide à l'apprenti de 1 525 € la 1^{ère} année. Aux aides de l'Agefiph, il convient d'ajouter le montant de l'indemnité forfaitaire compensatrice versée par le Conseil régional (et dont le montant minimal est de 1 000 €) ; indemnité dont ne bénéficie pas un employeur public.

ANNEXE : Tableau récapitulatif des **aides actuelles** liées au contrat d'apprentissage d'un jeune en situation de handicap

Avantages pour l'employeur		Avantages pour le jeune		Avantage pour le CFA	
privé	public	Employeur privé	Employeur public	par l'Agefiph	par le FIPHFP
Indemnité compensatrice forfaitaire versée par la région. Le montant minimal de cette indemnité est fixé à 1 000 € pour chaque année du cycle de formation	-	Subvention forfaitaire de 1 525 € si la durée du contrat d'apprentissage est d'au moins 12 mois	-	Financement aides spécifiques favorisant l'accueil et l'intégration des jeunes handicapés	-
Exonération totale ou partielle des cotisations patronales et des cotisations sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis	Exonération totale ou partielle des cotisations patronales et des cotisations sociales salariales d'origine légale ou conventionnelle imposées par la loi, dues au titre des salaires versés aux apprentis	Prise en charge des frais liés à la compensation du handicap	Prise en charge des frais liés à la compensation du handicap	Financement de l'adaptation des supports pédagogiques et des contenus de formation	-
Crédit d'impôt d'apprentissage de 2 200 €	-				-
Prime d'Etat d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut versée en 2 fois (1 ^{ère} et 2 ^{ème} année)	Prime d'Etat d'un montant de 520 fois le SMIC horaire brut versée en 2 fois (1 ^{ère} et 2 ^{ème} année)				
Subvention forfaitaire versée par l'Agefiph de 3 050 € par année d'apprentissage	-				
Prime à l'insertion de 1 600 € si CDI ou CDD d'au moins 12 mois à l'issue de l'apprentissage.	-				
Prise en charge des frais de formation des tuteurs et des mesures d'accessibilité des situations de travail	Prise en charge des frais de formation des tuteurs et des mesures d'accessibilité des situations de travail				
Prise en charge des heures de tutorat	Prise en charge des heures de tutorat				



FICHE ACTION N°2

DEVELOPPEMENT DU DISPOSITIF P.A.C.T.E POUR DES JEUNES HANDICAPES

Le FIPHFP souhaite promouvoir ce dispositif par le biais d'aides financières visant à inciter les employeurs publics à embaucher des jeunes handicapés par la voie du PACTE.

En sus de l'exonération des cotisations patronales applicables à la rémunération du salarié dans le cadre de tout PACTE conclu avant le 1^{er} janvier 2010, le FIPHFP assurera aux employeurs publics recrutant des jeunes handicapés :

- une **allocation forfaitaire annuelle de 1 000 € pour tout PACTE signé avec un jeune handicapé** (à l'issue de la période d'essai),
- si nécessaire, une **aide financière plafonnée** à hauteur de 520 fois le SMIC horaire brut par année de contrat PACTE, destinée à la prise en charge (par un opérateur externe) des frais d'**accompagnement des jeunes handicapés**.

L'employeur public peut également solliciter, comme pour tout agent de l'administration, une des aides financières du catalogue du FIPHFP en matière d'aides humaines et techniques au bénéfice du jeune handicapé, de prise en charge des surcoûts de formation et des frais de formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante ainsi qu'en matière de tutorat du jeune.

L'apprenti est en outre éligible comme tout salarié à une prise en charge des frais liés à la compensation du handicap dans le cadre des aides du FIPHFP (aides techniques et humaines, aides à la mobilité...).

DOCUMENT DÉCLASSÉ



FICHE ACTION N°3

ACCESSIBILITE DES ECOLES DU SERVICE PUBLIC AUX ELEVES FONCTIONNAIRES HANDICAPES

Le FIPHFP souhaite accompagner « l'accessibilité » physique et pédagogique des écoles du service public aux personnes handicapées et permettre aux élèves fonctionnaires handicapés d'accomplir leur formation dans des conditions d'accueil et d'enseignement optimales.

Le FIPHFP souhaite consacrer une dotation financière spécifique à l'accessibilité des écoles du service public pour réaliser :

- les aménagements de postes de travail et un plan d'accessibilité physique et pédagogique des écoles, afin de permettre aux fonctionnaires stagiaires handicapés de se mouvoir aisément dans ces espaces,
- les équipements (boucles audio) permettant l'accès aux enseignements pour tout type de handicap,
- les adaptations de supports de formation,
- la mise en place d'un enseignement sur le handicap dans le programme pédagogique, afin de sensibiliser et former l'ensemble des personnels de ces écoles à la problématique du handicap.

L'aide financière est notamment destinées aux 39 écoles du RESP (réseau des écoles du service public), à raison d'un financement de 15 000 € maximum par poste dans la limite d'un nombre de postes égal à 6 % du nombre d'élèves par promotion, alloué dans le cadre d'une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens passée avec chaque école.



FICHE ACTION N°4

AIDE AUX ELEVES ET AUX ETUDIANTS HANDICAPES EN IMMERSION PROFESSIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le FIPHFP souhaite faciliter l'accueil chez un employeur public d'élèves et étudiants handicapés devant effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leur formation. Il s'agit d'ouvrir les aides actuelles à la formation du FIPHFP aux élèves et étudiants handicapés, non encore agents ou salariés de la fonction publique, mais en immersion professionnelle dans la fonction publique à l'occasion de stages obligatoires de fin d'études.

Le FIPHFP assurera aux employeurs publics accueillant en stage de fin d'études un élève ou étudiant handicapé :

- une **prise en charge des surcoûts du stage**, en lui ouvrant le bénéfice des prestations accessibles aux agents de la fonction publique : adaptation du poste de travail, aides techniques et humaines, frais connexes au stage, dans des termes semblables à ceux appliqués au dispositif des surcoûts d'actions de formation continue d'un travailleur handicapé salarié (l'indemnité de stage versée à la personne est, quant à elle, à la charge de l'employeur public).
- la **rémunération de la fonction de tutorat** de l'élève ou étudiant handicapé accueilli en stage.

DOCUMENT DE TRAVAIL



FICHE ACTION N°5

PORTAIL INTERNET « BOURSE DE L'EMPLOI PUBLIC DESTINÉE AUX PERSONNES HANDICAPÉES »

Le FIPHFP souhaite favoriser le rapprochement des offres et des demandes d'emploi concernant les travailleurs handicapés qui souhaitent travailler dans le secteur public.

Le FIPHFP propose la **création d'un portail internet**, faisant office de « bourse de l'emploi public destinée aux personnes handicapées » : ne figureront pas dans cet espace, des offres d'emploi réservées aux travailleurs handicapés mais des offres d'emploi accessibles à ces derniers par nature du handicap. En outre, cet espace permettra aux personnes handicapées de déposer leur curriculum-vitae et demandes d'emploi.

DOCUMENT DE TRAVAIL



FICHE ACTION N°6

PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION D'UN SALARIE EN FORMATION LIEE A LA COMPENSATION DU HANDICAP

Le FIPHFP souhaite faciliter la participation des agents et salariés de la fonction publique à des stages de formation à l'utilisation des aides techniques et animalières permettant la compensation du handicap. La question de la prise en charge de la rémunération pendant ces formations se révèle en effet être une source de difficultés pour les intéressés.

En complément des aides techniques éligibles, notamment en matière d'adaptation et d'aménagement du poste de travail et du financement de la formation au matériel technique lié à l'aménagement du poste de travail, le FIPHFP assurera :

- la prise en charge intégrale de la rémunération versée par un employeur public à un de ses agents handicapés suivant une formation liée à la compensation de son handicap, et ce pour toute la durée de la formation.

Création d'1 aide financière à l'employeur public rémunérant un de ses agents poursuivant une formation liée à la compensation de son handicap :

- Une indemnité forfaitaire correspondant à 100% de la rémunération versée à l'agent, qui suit un stage de formation liée explicitement à son handicap.

DOCUMENT DE TRAVAIL



FICHE ACTION N°7

PRISE EN CHARGE DE LA REMUNERATION D'UN AGENT EN FORMATION LIEE A UN RECLASSEMENT OU RECONVERSION PROFESSIONNELLE

La loi du 11 février 2005 plaçant la question du maintien dans l'emploi au même rang que celle de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le FIPHFP souhaite améliorer et renforcer les conditions du maintien dans l'emploi d'agents bénéficiant d'une procédure de reclassement.

En complément des aides à l'adaptation du poste de travail et à la formation individuelle professionnelle qualifiante et diplômante des travailleurs handicapés, le FIPHFP souhaite compléter son catalogue des aides en matière de maintien dans l'emploi. Le fonds assurera :

- une **allocation forfaitaire correspondant à une prise en charge partielle de la rémunération** (coût total employeur) versée par un employeur public à un de ses agents suivant une formation dans le cadre d'une procédure de reclassement, dans les conditions suivantes :
 - 50% de la rémunération, lorsque la durée de formation est inférieure à 18 mois,
 - 80% de la rémunération, lorsque la durée de formation est supérieure à 18 mois.

et ce dans la limite d'un plafond calculé sur la base du salaire médian des trois fonctions publiques.

Les formations éligibles à cette aide financière sont :

- s'agissant des fonctionnaires de l'Etat, celles qui sont organisées par l'administration ou son initiative (décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat),
- s'agissant des fonctionnaires territoriaux, les formations de perfectionnement (2° de l'article 1^{er} de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984, dont les modalités sont précisées par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale),
- s'agissant des personnels de la fonction publique hospitalière, les formations organisées à l'initiative de l'établissement dans le cadre du plan de formation et celles organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation (décret n°2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière).

Les employeurs pourront accéder à cette nouvelle aide soit par le moyen de la plateforme soit administratif.

Décret n° 2008-824 du 21 août 2008 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique hospitalière

Article 1

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière a pour but de leur permettre d'exercer efficacement leurs fonctions durant l'ensemble de leur carrière, d'améliorer la qualité du service public hospitalier, de favoriser leur développement professionnel et personnel et leur mobilité. Elle contribue à créer les conditions d'un égal accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.

La formation professionnelle tout au long de la vie comprend principalement les actions ayant pour objet :

1° De donner aux personnes sans qualification professionnelle accédant à un emploi, une formation professionnelle initiale théorique et pratique afin de les préparer à occuper cet emploi ;

2° De garantir, de maintenir ou de parfaire les connaissances et la compétence des agents en vue d'assurer :

a) Leur adaptation immédiate au poste de travail ;

b) Leur adaptation à l'évolution prévisible des emplois ;

c) Le développement de leurs connaissances ou compétences et l'acquisition de nouvelles connaissances ou compétences ;

3° De proposer aux agents des actions de préparation aux examens et concours et autres procédures de promotion interne ;

4° De permettre aux agents de suivre des études favorisant la promotion professionnelle, débouchant sur les diplômes ou certificats du secteur sanitaire et social dont la liste est fixée par arrêté du ministre chargé de la santé ;

5° De proposer aux agents des actions de conversion leur permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à de nouvelles activités professionnelles ;

6° De permettre aux agents de parfaire leur formation en vue de réaliser des projets personnels et professionnels, grâce notamment au congé de formation professionnelle ;

7° De proposer aux agents un bilan de compétences. Ce bilan a pour objet de leur permettre d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation ;

8° De préparer les agents à la validation des acquis de l'expérience en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification ayant vocation à être inscrit au répertoire national des certifications professionnelles.

Les personnes bénéficiant des contrats mentionnés aux articles L. 5134-20, L. 5134-35 et L. 5134-65 du code du travail ont accès aux actions de formation mentionnées aux 1°, 2°, 3°, 7° et 8°.

Article 2

L'accès des agents à des actions de formation professionnelle est assuré :

1° A l'initiative de l'établissement dans le cadre du plan de formation mentionné au chapitre II du présent décret et dans le cadre des périodes de professionnalisation prévues au chapitre IV ;

2° A l'initiative de l'agent, avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation prévu au chapitre III du présent décret et dans le cadre des actions de préparation aux examens et concours mentionnées au chapitre V ;

3° A l'initiative de l'agent dans les conditions définies aux chapitres VI et VII

CHAPITRE IV : DES PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Article 18

Les périodes de professionnalisation sont des périodes d'une durée maximale de six mois comportant une activité de service et des actions de formation en alternance. Elles ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des agents à l'évolution des méthodes et des techniques ou de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes ou à des qualifications différentes. Elles sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peuvent se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

Elles permettent, en particulier, aux fonctionnaires hospitaliers qui souhaitent exercer de nouvelles fonctions impliquant l'accès à un autre corps de même niveau et classé dans la même catégorie de bénéficier d'une formation professionnelle continue adaptée, préalablement à leur entrée dans le corps de fonctionnaires hospitaliers correspondant. Les intéressés doivent être en position d'activité dans leur corps.

Dans ce cas, à l'issue de la période de professionnalisation et après avoir satisfait à une évaluation, le détachement du fonctionnaire hospitalier dans le corps d'accueil est prononcé, sauf cas de force majeure, après avis de la commission administrative paritaire ou, à défaut, de l'organisme paritaire compétent, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier le régissant, à l'exception des emplois relevant de professions dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme faisant l'objet de mesures spécifiques de reconnaissance au sein de l'Union européenne. L'évaluation préalable à cette décision résulte des appréciations finales établies par les parties signataires de la convention, et notamment par le responsable du service qui a accueilli le fonctionnaire pendant sa période de professionnalisation ainsi que par le responsable pédagogique des actions de formation suivies par l'agent. Les modalités de cette évaluation sont précisées par un arrêté du ministre chargé de la santé.

Après deux années de services effectifs dans cette position de détachement, le fonctionnaire hospitalier est, sur sa demande, intégré dans le corps d'accueil, nonobstant toutes dispositions contraires du statut particulier applicable audit corps, à l'exception des emplois relevant de professions dont l'exercice est subordonné à la possession d'un diplôme faisant l'objet de mesures spécifiques de reconnaissance au sein de l'Union européenne. Cette intégration n'est prise en compte au titre d'aucune des voies d'accès au corps énumérées dans le statut particulier.

Les périodes de professionnalisation sont adaptées aux spécificités de l'emploi auquel se prépare l'agent considéré.

Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat

Article 1

La formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics de l'Etat a pour but de permettre aux intéressés d'exercer les fonctions qui leur sont confiées dans les meilleures conditions d'efficacité, en vue de la satisfaction des besoins des usagers. Elle doit contribuer à favoriser la mobilité de ces fonctionnaires et créer les conditions d'une égalité effective pour l'accès aux différents grades et emplois entre les hommes et les femmes.

Elle peut comprendre notamment :

- des actions d'adaptation en vue de faciliter l'accès à un premier emploi ou à un nouvel emploi et le maintien de la qualification acquise ;
- des actions de préparation à la vie professionnelle et de préparation aux concours administratifs ;
- des actions de promotion ayant pour objet de permettre à des fonctionnaires d'acquérir une qualification plus élevée ;
- des actions de prévention destinées à réduire les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques ;
- des actions de conversion permettant d'accéder à des emplois exigeant une qualification nouvelle ou à des activités professionnelles différentes ;
- des actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances offrant aux fonctionnaires des possibilités de choix personnels et professionnels dans le cadre de l'éducation permanente.
- des actions permettant de réaliser un bilan professionnel. Elles ont pour objet de permettre aux fonctionnaires d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Article 3

Cette formation est assurée par trois types d'actions, qui font respectivement l'objet des titres Ier, II et III du présent décret :

- les actions organisées par l'administration ou à son initiative, en vue de la formation professionnelle des fonctionnaires ;
- les actions organisées ou agréées par l'administration, en vue de la préparation aux examens et concours administratifs ;
- les actions choisies par les fonctionnaires, en vue de leur formation personnelle.

Les fonctionnaires participent à ces actions pour y suivre ou y dispenser un enseignement dans les conditions définies ci-dessous.

Titre Ier : Actions de formation organisées par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat.

Article 4

Les actions de formation organisées par l'administration ou à son initiative ont pour objet, dans la limite des crédits ou, éventuellement, des emplois prévus à cet effet :

1° De donner aux personnes accédant à un emploi une formation professionnelle, à la fois théorique et pratique, afin de les préparer, avant titularisation, à exercer les fonctions correspondantes ;

2° De donner aux fonctionnaires une formation professionnelle de perfectionnement lorsque le statut particulier applicable au corps auquel ils appartiennent subordonne l'avancement de grade à l'accomplissement d'une durée minimale de formation, ou fixe une durée obligatoire de formation en cours de carrière ;

3° De maintenir ou de parfaire la qualification professionnelle des fonctionnaires et d'assurer leur adaptation aux nouvelles fonctions qu'ils peuvent être amenés à exercer, à l'évolution des techniques ou des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale.

DOCUMENT DE TRAVAIL

**Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle
tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale**

Article 1

La formation professionnelle tout au long de la vie des agents des collectivités territoriales et des établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées en vue de la satisfaction des besoins des usagers et du plein accomplissement des missions du service. Elle doit favoriser le développement de leurs compétences, faciliter leur accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre leur adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial et contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale. Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective, en particulier entre les hommes et les femmes, pour l'accès aux différents grades et emplois.

Elle regroupe les formations mentionnées à l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée. Les actions de formation mentionnées aux 2°, 3°, 4° et 5° du même article sont mises en œuvre, sous réserve des nécessités du service et sans préjudice des dispositions relatives au droit individuel à la formation, dans les conditions fixées par le présent décret.

Article 3

Les agents participant à une action de formation pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.

Article 4

Lorsqu'un agent se forme en dehors de son temps de service avec l'accord de son employeur, il bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

TITRE II LA FORMATION DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX

Chapitre Ier La formation de perfectionnement et la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique

Article 5

La formation de perfectionnement, mentionnée au 2° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, est dispensée dans le but de développer les compétences des fonctionnaires territoriaux ou de leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences.



FICHE ACTION N°8

FINANCEMENT D'AIDES VISANT A AMELIORER LES CONDITIONS DE VIE DES AGENTS HANDICAPES DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le FIPHFP souhaite accompagner les employeurs publics des trois fonctions publiques dans la mise en place d'une politique d'action sociale en faveur de leurs agents handicapés.

Sans se substituer aux responsabilités des employeurs publics dans l'organisation d'une action sociale en faveur de leurs agents handicapés, le FIPHFP participera au co-financement de dispositifs, tels que les chèques vacances (proposition de la DGAFP concernant le financement d'une tranche de bonification à 30% au bénéfice des agents handicapés de l'Etat) et le CESU (demandes présentées par plusieurs employeurs territoriaux).

Création d'une aide financière à l'employeur public mettant en place une politique d'action sociale en faveur de ses agents handicapés :

- Une aide correspondant à une prise en charge d'un pourcentage de 30% de la quotité de l'employeur, dans la limite d'un plafond annuel forfaitaire de 330 € par agent handicapé.

Les actions prises en charge par le FIPHFP sont celles référencées dans le décret n°2006-21 du 6 janvier 2006 relatif à l'action sociale au bénéfice des personnels de l'Etat. Les conventions entre les employeurs publics et les organismes émetteurs de CESU et chèques vacances seront exigées pour allouer l'aide financière du FIPHFP.



FICHE ACTION N°9

FORMATION DES MEDECINS DE PREVENTION, MEDECINS DU TRAVAIL , MEDECINS CHARGES DE LA SANTE AU TRAVAIL

Le FIPHFP souhaite améliorer la qualité du traitement des problématiques de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au sein des structures publiques.

Le FIPHFP propose de mettre place un module en deux sessions (durée totale : 5 jours) labellisé par le FIPHFP et les spécialistes reconnus de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées et de le proposer aux médecins du travail et médecins agréés des employeurs publics dans le cadre de la formation continue.

DOCUMENT DE TRAVAIL