



Formation correspondants handicap

23 mai 2023 (matin)

Handi Pacte Normandie



Mardi 9 mai 2023

Matin : connaissances de base

- La perception du handicap
- Les catégories administratives
- Le réseau des acteurs

Après-midi : le FIPHFP

- Le FIPHFP : historique, organisation, principes
- La DOETH auprès du FIPHFP
- Le catalogue des interventions
- Les conventions avec le FIPHFP
- Le FIPHFP en région Normandie : partenariat Agefiph, PRST, PRITH

Mardi 23 mai 2023

Matin

- Le recrutement dont l'apprentissage
- Le maintien dans l'emploi
- Intervention Cap emploi

Après-midi

- Le rôle et les missions de référent/correspondant handicap et emploi
- La construction d'une politique handicap et emploi



Sommaire

- 1) Le recrutement dont l'apprentissage
- 2) Le maintien dans l'emploi
- 3) Intervention Cap emploi



1) Le recrutement dont l'apprentissage

Travail en 3 groupes (10 minutes) :

- ▶ Qui sont les partenaires du recrutement (avec avantages / inconvénients) ?
- ▶ Quelles sont les possibilités de contrats et les « outils » facilitant le recrutement ?
- ▶ Quelles sont les modalités d'accueil d'une personne handicapée nouvellement recrutée ?

Restitution (5 minutes par groupe)

Qui sont les partenaires du recrutement (avec leurs avantages / inconvénients) ?



Quelles sont les possibilités de contrats et les « outils » facilitant le recrutement ?



Quelles sont les modalités d'accueil d'une personne handicapée nouvellement recrutée ?



Quels sont les avantages et inconvénients pour le recrutement d'une personne handicapée ?



Handébat...



Rappel : les partenaires du recrutement

1 ► Les Cap emploi / Pôle emploi : Lieu Unique d'Accueil (LUA)

2 ► Les Missions locales

3 ► Les établissements et services de pré-orientation ou de réadaptation professionnelle (ESPO et ESRP)

<https://www.ladapt.net/etablissement-service-normandie-calvados>

4 ► Les universités (Caen, Le Havre et Rouen, Handisup)

<http://vie-etudiante.unicaen.fr/sante-handicap/handicap/relais-handicap-sante-183488.kjsp>

5 ► Les ESAT et les Entreprises Adaptées (CDD tremplin)

6 ► Les Centres De Gestion (CDG)

7 ► Le réseau associatif (Ladapt, APF, FNATH...)

8 ► Les sociétés de travail temporaires

<https://www.cheops-ops.org/actualites/guides-emploi-and-handicap/2022/travail-temporaire-insertion-des-travailleurs-handicapes.html>

9 ► Le réseau informel (interne, externe dont candidatures spontanées)

10 ► Les sites emplois (spécialisée ou non)

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

<https://choisirleservicepublic.gouv.fr>

► Autres ???



Rappel : les modes de recrutement

- ▶ Le concours (aménagé ou non)
- ▶ La voie contractuelle classique
- ▶ La voie contractuelle handicap (art. 27 et 38 de la loi de 1984)
- ▶ Les Parcours Emploi Compétences (PEC)
- ▶ Le PACTE (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État)
- ▶ Le contrat d'apprentissage



Rappel : les « outils » facilitant le recrutement

- ▶ Duoday

<https://www.duoday.fr/>

- ▶ Un jour un métier

<https://www.agefiph.fr/articles/article/participez-1-jour-1-metier-en-action>

- ▶ Périodes de mise en situation en milieu professionnel – PMSMP

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

- ▶ Stages école, centre de formation, universités

- ▶ Service civique

- ▶ Autres...



Quelques bonnes pratiques

- ▶ A la question : de quelle manière aborder le handicap... ? La réponse est : sous l'angle des conséquences.
- ▶ Organiser une rencontre avec le référent handicap au cours des premières semaines.
- ▶ Poser des questions ouvertes qui invitent la personne à développer ses réponses, plutôt que de répondre par « oui » ou « non ».
- ▶ Réaliser un entretien post-embauche avec les acteurs RH et le manager pour s'assurer de l'éventuelle mise en place des compensations du handicap dans un délai raisonnable.
- ▶ Mettre en place un suivi tutoral si un besoin d'accompagnement spécifique a été identifié lors du recrutement.
- ▶ Prévoir une sensibilisation d'équipe si nécessaire, dans les premiers jours, voire avant l'intégration selon les modalités définies avec la personne.
- ▶ Créer un climat de confiance qui permet de rassurer le candidat et de garantir sa libre expression par rapport aux conséquences de son handicap (info sur la politique handicap de l'employeur).

Précisions



► Le médecin agréé et le médecin de prévention sont compétents pour proposer les aménagements de poste nécessaires à la compensation du handicap ou d'une restriction d'aptitude. Les travailleurs handicapés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée, qui implique que la visite médicale d'embauche soit réalisée préalablement à la prise de poste. Aux termes de l'article R4624-18 4 du code du travail :

« L'examen médical d'embauche a pour finalité :

- 1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- 2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- 3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- 4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- 5° De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre. »

► Pour autant, la concertation et la coordination entre les acteurs ressource est primordiale sur les propositions d'aménagements, leur mise en œuvre et leur suivi.

Rappel : la contribution FIPHFP



► La contribution par travailleur handicapé manquant :

400 fois le SMIC horaire de 20 à 249 salariés = $11,52 \text{ €} \times 400 = 4\,608 \text{ €}$

500 fois le SMIC horaire de 250 à 749 salariés = $11,52 \text{ €} \times 500 = 5\,760 \text{ €}$

600 fois le SMIC horaire au delà de 750 salariés = $11,52 \text{ €} \times 600 = 6\,912 \text{ €}$



Zoom sur le recrutement d'apprentis handicapés

- ▶ Réseau des référent handicap en CFA : cdeffontaines@cariforefnormandie.fr
- ▶ ALFEPH est un Groupement d'Intérêt Public financé par l'Etat, la Région Normandie, l'AGEFIPH et le FIPHFP.

Ses missions :

- Contribuer à l'identification des besoins des Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi en formation continue ou en alternance en matière de compensation de handicap.
- Contribuer à l'information et à la professionnalisation des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle sur le champ du handicap.
- Accompagner les alternants en situation de handicap, sans limitation d'âge, titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation et reconnus ou en cours de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.





Les aides FIPHFP pour l'apprentissage

Aide 7) Indemnité d'apprentissage

Cette aide vise à favoriser le développement de l'apprentissage en participant au financement de la rémunération de l'apprenti. Le montant pris en charge est de 80% de la rémunération de l'apprenti.

Aide 13) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap

Dans le cadre de l'apprentissage, l'aide peut être accordée pour l'aménagement au sein du Centre de Formation. Le montant maximum est de 10 000 euros.

Aide 24) Formation dans le cadre de l'apprentissage

Cette aide vise à participer au financement de la formation des apprentis en situation de handicap. Le montant maximum est de 10 000 euros par année de scolarité.



Un contrat d'apprentissage pour se former

- ▶ Le Contrat d'Apprentissage est un contrat en alternance conclu entre un apprenti et un employeur dans lequel l'employeur s'engage à assurer à l'apprenti une formation professionnelle, dispensée pour la partie pratique dans la collectivité territoriale ou l'établissement public et pour la partie théorique dans un centre de formation.
- ▶ Le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé rémunéré signé par :
 - l'employeur qui s'engage à accompagner l'apprenti dans l'acquisition de compétences professionnelles,
 - l'apprenti qui s'engage à préparer un diplôme et à travailler pour l'employeur public pendant toute la durée du contrat,
 - le CFA (Centre de Formation d'Apprentis) ou établissement de formation auprès duquel l'apprenti sera inscrit.
- ▶ L'apprentissage est possible pour les personnes reconnues travailleur handicapé sans limite d'âge.
- ▶ Les formations dans le cadre d'un contrat d'apprentissage vont du CAP au diplôme d'ingénieurs.

<https://www.pass.fonction-publique.gouv.fr/>



Rémunération brute mensuelle minimale d'un apprenti

Situation	16 à 17 ans	18-20 ans	21-25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	27% du Smic, soit 415,64 €	43% du Smic, soit 661,95 €	Salaire le + élevé entre 53% du Smic, soit 815,89 € et 53% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2 ^{ème} année	39% du Smic, soit 600,37 €	51% du Smic, soit 785,10 €	Salaire le + élevé entre 61% du Smic, soit 939,04 € et 61% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
3 ^{ème} année	55% du Smic, soit 846,68 €	67% du Smic, soit 1 031,41 €	Salaire le + élevé entre 78% du Smic, soit 1 200,74 € et 78% du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100% du Smic Salaire le + élevé entre le Smic(1 539,42 €) et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage





2) Le maintien dans l'emploi

Préambule

1) Avant le reclassement, l'employeur doit rechercher toutes les possibilités pour maintenir l'agent à son poste de travail ou dans son grade (aménagement de poste ou changement d'affectation). Toute modification interviendra après avis du médecin du travail ou du médecin de prévention.

2) La constatation de l'inaptitude à exercer les fonctions afférentes à son grade est effectuée par le Comité médical (ou la Commission de réforme en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle) qui doit s'assurer du degré d'inaptitude.

3) La demande de reclassement ou de période de préparation au reclassement (PPR) peut être mobilisée au profit des fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

4) La recherche d'une solution de reclassement : c'est une obligation de moyens de l'employeur.

En cas d'échec, si l'agent est contractuel, il pourra être licencié pour inaptitude et si l'agent est fonctionnaire, il pourra être mis à la retraite pour invalidité.

Dans l'attente de son reclassement, le fonctionnaire qui a épuisé ses droits statutaires à congé, pourra être placé en disponibilité d'office pour raisons de santé, pour une durée d'un an, renouvelable deux fois.

Précisions



- Le maintien dans l'emploi fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude susceptible de constituer une menace pour l'emploi d'un agent.
- La terminologie de maintien dans l'emploi recouvre aujourd'hui un domaine plus large que celui du seul reclassement ; le maintien dans l'emploi prend en considération les situations globales de risques et les approches préventives de la désinsertion professionnelle.
- Ainsi, le maintien dans l'emploi débouche sur deux problématiques à résoudre : anticiper l'apparition de l'inaptitude et résoudre des cas précis d'inaptitude.

3 possibilités...

L'aménagement de poste

- L'aménagement du poste de travail est la traduction concrète de l'avis de restriction d'aptitudes sur le poste de travail émis par le médecin de prévention ou par les instances médicales en cas d'arrêt de travail (commission de réforme, comité médical).
- L'agent est maintenu sur son poste de travail et ses conditions de travail sont aménagées. Il conserve son grade.
- L'aménagement du poste de travail peut revêtir diverses formes :
 - Un équipement matériel : mobilier, outil adapté...
 - Un aménagement organisationnel : aménagement des horaires de travail, interdiction du port de charges (poids à déterminer), limitation de certains mouvements répétitifs, limitation de la station debout, suppression de certaines tâches comme la conduite de véhicule, le travail en hauteur...
 - Le temps partiel thérapeutique
 - Une aide humaine : par exemple une auxiliaire de vie professionnelle qui pourra seconder l'agent lors de la réalisation de certaines tâches...
 - La facilitation des modes de transport domicile travail...



Le changement d'affectation



- Le changement d'affectation est à examiner seulement si le poste n'est pas aménageable.
- Celui-ci peut prendre deux formes :
 - Soit le même emploi dans un autre service.
 - Soit un autre emploi du grade, le cas échéant dans le même service, l'agent occupera d'autres fonctions ne comportant pas les mêmes sujétions.



Le reclassement pour inaptitude physique

- Le reclassement concerne l'ensemble des agents ; les fonctionnaires et les agents non titulaires, devenus inaptes aux fonctions de leur grade.
- Il consiste à favoriser la reconversion professionnelle de l'agent en le nommant sur un autre grade ou cadre d'emplois.
- La procédure de reclassement ne peut s'appliquer qu'en l'absence de toute possibilité d'aménagement du poste, permettant de maintenir l'agent sur son poste initial, ou de changement d'affectation permettant de maintenir l'agent dans son grade.
- Le reclassement pour inaptitude physique doit être proposé par le comité médical ou la commission de réforme. Le nouveau poste proposé à l'agent doit être obligatoirement validé par ces mêmes instances afin de vérifier s'il est en adéquation avec l'état de santé de l'agent.

Le Conseil Médical



- La Commission de Réforme et le Comité Médical ont été remplacés à partir du 1^{er} février 2022 par le Conseil Médical en application de [l'ordonnance n°2020-1447 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique](#) .
- Le but de cette mesure est de simplifier et rationaliser l'organisation et le fonctionnement des instances médicales de la fonction publique en instituant une instance médicale unique.

<https://www.acteurspublics.fr/articles/la-reforme-des-instances-medicales-de-la-fonction-publique-sur-la-rampe-de-lancement>

<https://www.jurisconsulte.net/fr/articles/id-5194-les-commissions-de-reforme-et-les-comites-medicaux-seront-remplaces-en-fevrier-2022-par-des-conseils-medicaux->

Zoom su la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.
- « Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit, selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».
- Les décrets d'application :

FPE : Décret n°2018-52 du 20 juin 2018

FPT : Décret n°2019-172 du 5 mars 2019

FPH : Décret n°2021-612 du 18 mai 2021



Le principe de la PPR

(article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985)

- « Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade sans lui interdire d'exercer toute activité, l'autorité territoriale propose une période de préparation au reclassement, après avis du comité médical. »
- Le décret précise bien une inaptitude aux emplois du grade. Une inaptitude au seul poste de travail ne permet pas l'octroi d'une PPR mais entraîne uniquement un changement d'affectation dans un autre emploi du grade.
- Seule l'inaptitude définitive aux emplois du grade ouvre droit à une PPR.



Objectifs de la PPR

- Améliorer les conditions de préparation du reclassement de l'agent, aussi bien sur le plan administratif (recherche effective de postes) qu'en matière d'accompagnement individuel.
- Assurer une meilleure implication de l'employeur dans la préparation de l'agent à occuper de nouveaux emplois compatibles avec son état de santé : le projet de PPR doit donc être construit par l'administration avec l'intéressé et recevoir l'accord de ce dernier.
- Accompagner la transition professionnelle vers le reclassement des agents devenus inaptes à exercer les fonctions correspondant aux emplois de leurs corps (FPE) ou de leur grade (FPT).



Modalités de mise en œuvre de la PPR

- L'autorité territoriale établit conjointement avec l'agent, par voie de convention, le projet qui définit :
 - Le contenu de la préparation au reclassement
 - Les modalités de mise en œuvre
 - La durée au terme de laquelle l'agent doit présenter sa demande de reclassement
 - La périodicité de l'évaluation
- Ce projet fait l'objet d'une convention tripartite (employeur, organismes de référence et agent) qui doit être notifiée à l'agent pour signature au plus tard 2 mois après le début de la période de préparation au reclassement.



Suivi et évaluation de la PPR

- La convention fait l'objet d'un suivi et d'une évaluation réalisée par l'employeur et l'agent selon une périodicité fixée dans la convention.
- Lors de cette évaluation, des modifications peuvent être apportées à la convention (contenu, durée ou modalités de mise en œuvre).
- La PPR peut également être réduite dans l'hypothèse où l'agent est reclassé ou en cas de manquements caractérisés au respect des éléments de la convention.
- La PPR prend fin à la date du reclassement et au plus tard 1 an après la date à laquelle elle a débuté.
- À la fin de la PPR, l'agent doit faire une demande de reclassement.

Les outils spécifiques

- Inclu pro.
- L'Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de Travail (EPAST).
- Les Prestations d'Appui Spécifique (PAS).
- L'emploi accompagné.



Les aides du FIPHFP pour le maintien dans l'emploi



A. Les aides techniques à la compensation du handicap

- 1) Prothèses auditives
- 2) Fauteuil roulant
- 3) Orthèses et prothèses externes

C. L'aide aux déplacements en compensation du handicap

- 5) Aide aux déplacements en compensation du handicap

G. Les aides à l'aménagement du poste de travail

- 12) Etude de poste
- 13) Aide à l'adaptation du poste de travail d'une personne en situation de handicap
- 14) Auxiliaire dans le cadre des actes quotidiens dans la vie professionnelle
- 15) Auxiliaire dans le cadre des activités professionnelles
- 16) Aide au tutorat d'accompagnement des personnes en situation de handicap
- 17) Interprète en langue des signes, codeur, transcripteur, visio-interprétation en LSF
- 18) Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Les aides du FIPHFP pour le maintien dans l'emploi



H. Les aides à la formation des personnes en situation de handicap

- 19) Bilan de compétence et bilan professionnel
- 20) Formation destinée à compenser le handicap
- 21) Formation dans le cadre de la période de préparation au reclassement (PPR)
- 22) Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude
- 23) Formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive
- 25) Surcoûts liés aux actions de formation

I. Les aides versées afin d'améliorer les conditions de vie

- 26) Chèques emploi service universel et chèques vacances

Exemple de politique de maintien dans l'emploi

- Présentation du dispositif de maintien dans l'emploi de...



Les points clefs



1 – Anticiper les situations

- Afin de mener à bien une politique de maintien dans l'emploi, l'employeur devra anticiper le plus précocement possible les situations potentielles :

L'absentéisme : il peut être suivi par l'analyse des arrêts de travail, des accidents de travail, maladies professionnelles, absences sans motifs... Une étude de la durée et de la fréquence pourra affiner l'analyse.

Les inaptitudes et les restrictions médicales :

- l'étude des métiers et services concernés par l'inaptitude ou les restrictions médicales permettent d'orienter les actions du maintien dans l'emploi,
- l'étude du nombre d'agents reclassés suite à une inaptitude ou une restriction médicale permet de valoriser le travail effectué en matière de maintien dans l'emploi.

- Une étude qualitative reste indispensable dans la mise en place d'une politique de maintien dans l'emploi. En effet, les indicateurs quantitatifs ne permettent pas toujours d'évaluer les situations spécifiques. Afin d'explorer plus précisément l'ensemble des situations, un entretien avec le Médecin du Travail permettra d'affiner les données quantitatives.

- Cette première étape devra aboutir à la rédaction de tableaux de signalements qui permettront le suivi individuel des agents concernés par leur maintien dans l'emploi. Il appartient à l'employeur de désigner en interne la personne qui aura en charge la construction de ces tableaux de signalement (correspondant handicap, infirmière, responsable ressources humaines...).



2 – Organiser la procédure

- La réussite d'une politique de maintien dans l'emploi repose également sur la structuration d'une cellule pluridisciplinaire dédiée qui pourra être composée :
 - du correspondant handicap
 - d'un membre du service RH
 - du médecin du travail
 - de l'assistante sociale du personnel
 - du conseil prévention
 - d'un partenaire externe
- Cette cellule se réunira périodiquement selon le nombre de cas traités et aura pour mission principale la réalisation et la formalisation des parcours individuels de maintien dans l'emploi grâce à différents outils :, mi-temps thérapeutique, bilan de compétence, formation, aménagement du poste de travail...



3 – Rendre l'agent acteur

- La personne la plus concernée reste, bien évidemment l'agent lui-même. Il est donc primordial de l'associer à la démarche de maintien dans l'emploi et de le rendre acteur voire initiateur des différentes solutions envisagées.
- Pour ce faire, on pourra mettre en œuvre différentes actions :
 - participation de l'agent lui-même à la cellule maintien
 - entretiens périodiques avec le correspondant handicap
 - élaboration d'un guide personnalisé du parcours de maintien dans l'emploi
 - présentation de parcours de maintien dans l'emploi réussis
- Au cas par cas et selon les caractéristiques propres de chaque situation, il conviendra d'associer le collectif de travail et plus précisément le service concerné où l'agent reprendra ses fonctions.



4 – Associer le collectif de travail

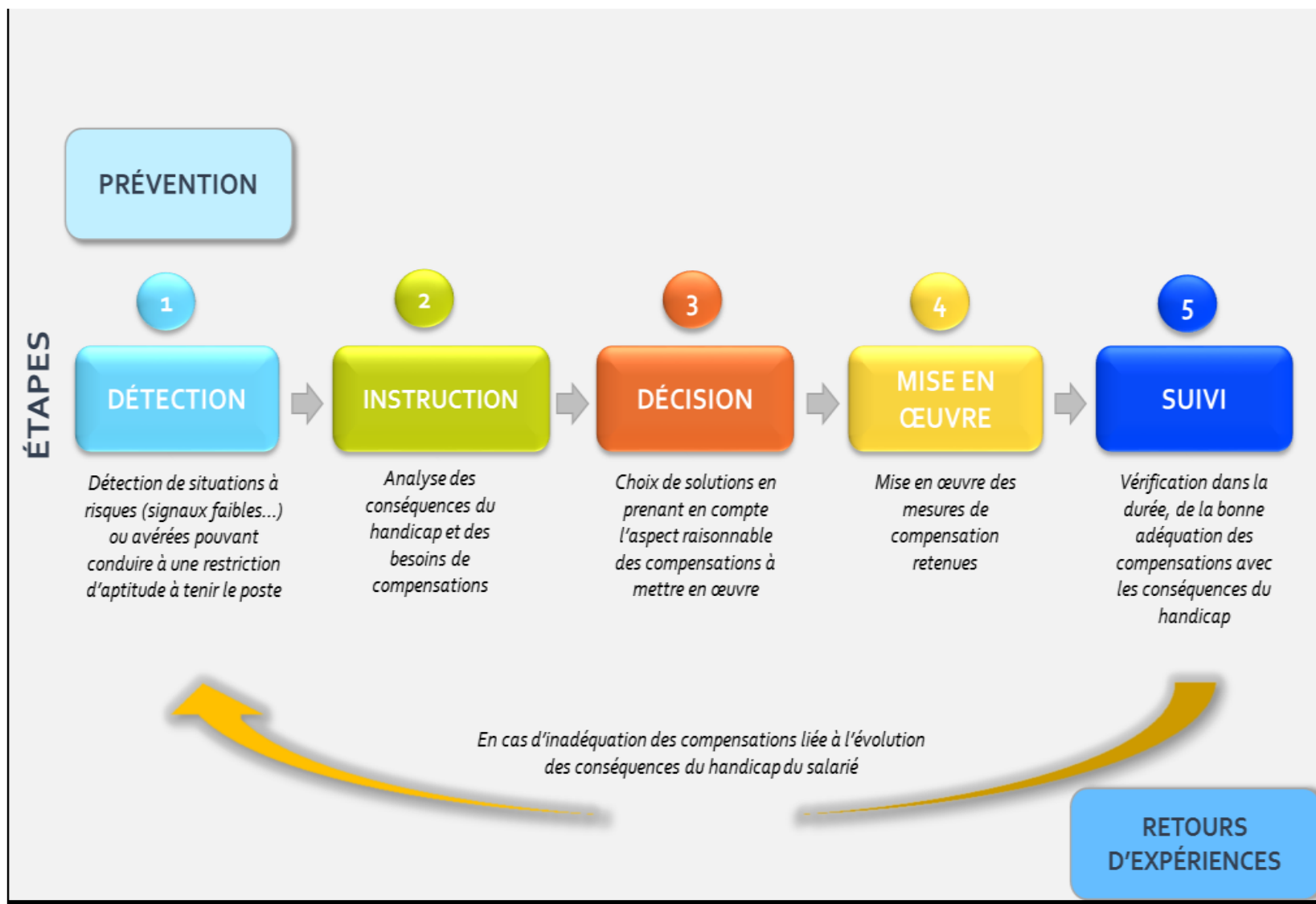
- Préparer et informer les équipes de travail au retour dans l'emploi de l'agent surtout en ce qui concerne les réorganisations avec une répartition différente de la charge de travail :
 - Éviter l'attitude compassionnelle négative.
 - Éviter l'impression de "traitement de faveur".
 - Impliquer le collectif dans la mise en œuvre du maintien dans l'emploi.
- De la même manière que pour l'agent, le processus de maintien dans l'emploi a peut avoir des effets bénéfiques pour le collectif de travail, à savoir :
 - Un apaisement du climat de travail du fait que tous les membres du collectif sont informés de la situation et sensibilisés aux situations de handicap au travail.
 - Un évitement d'une répartition aléatoire et injustifiée de la charge de travail de la personne en situation de handicap sur le collectif de travail.
 - Une perception plus équitable de la justice organisationnelle et du respect de chacun.
 - Une assurance sur les engagements de l'employeur en faveur des personnes en situation de handicap.



5 – S'appuyer sur des partenaires externes

- Certaines situations peuvent nécessiter l'intervention de partenaires externes qui pourront apporter à la fois un regard technique, avoir une approche indépendante et un regard extérieur par rapport à la situation rencontrée :

- MDPH
- Cap emploi
- Emploi accompagné
- CDG
- ANFH
- CNFPT
- Autres (psychologues du travail, ergonomes, ESRP...)



Liens utiles



Site spécialisé de l'ANFH (rubrique maintien dans l'emploi)

<https://handicap.anfh.fr/>

Site officiel de l'administration française (Comment est reclassé un fonctionnaire en cas d'inaptitude physique ?)

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F549>

Site du FIPHFP (contacts des Directeurs Territoriaux FIPHFP et des Handi Pactes)

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Domaines-d-intervention/Maintien-dans-l-emploi>

Site mon parcours handicap (rubrique agent public)

<https://www.monparcours handicap.gouv.fr/emploi/agent-public-que-faire-pour-conserver-mon-emploi>

Site Cheops (réseau national des Cap emploi)

<https://www.cheops-ops.org/notre-reseau/>



3) Intervention Cap emploi

