

La Lettre



Éditorial

*Ensemble, employons tous
les talents*

L'emploi des personnes en situation de handicap constitue pour notre société un enjeu fort de lutte contre les discriminations et de mobilisation de toutes les compétences. La Fonction publique se fixe, en tant qu'employeur, un objectif d'exemplarité.

Pour **renforcer son appui aux employeurs**, le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), a proposé à chaque région la mise en place d'un Pacte territorial Handipacte, outil d'animation et de développement d'un partenariat régional pour l'emploi des personnes handicapées dans les fonctions publiques d'État, territoriale et hospitalière.

L'état des lieux et la mise en place d'un observatoire permettront de mieux cibler nos actions et d'orienter les moyens. Le Handipacte représente aussi un lieu d'expression original avec pour ambition de développer les synergies intra et inter fonctions publiques à travers une démarche de travail en réseau. Une forte dynamique de participation aux travaux et de questionnements favorisera la valorisation des expériences et le développement de nouvelles initiatives

Cette Newsletter présentera l'actualité des actions du Handipacte PACA et permettra d'améliorer la communication sur l'emploi des personnes en situation de handicap.

Michel CADOT

Préfet de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur
Préfet de la zone de défense et de sécurité sud
Préfet des Bouches-du-Rhône

Le Handipacte

Objectifs opérationnels

- **MIEUX CONNAITRE** la situation de l'emploi des personnes handicapées en Paca
- **FACILITER** l'accès à l'emploi public des personnes handicapées
- **RÉUSSIR** le maintien dans l'emploi et sécuriser les parcours professionnels
- **FORMER** les demandeurs d'emploi

La démarche

- **RENFORCER** les synergies entre les employeurs des trois fonctions publiques
- **CAPITALISER** sur les bonnes pratiques et les initiatives locales
- **PROPOSER** des repères et des outils
- **OPTIMISER** l'articulation entre dispositifs de droit commun et dispositifs spécifiques à l'emploi et la formation des personnes handicapées

Comment bénéficier de la démarche ?

- **ADHÉRER** à la démarche en partageant les principes de la charte du comité des employeurs publics
- **PARTICIPER** aux groupes de travail
- **PARTICIPER** aux travaux (groupes de travail, études de l'Observatoire...)

En savoir plus



**TÉLÉCHARGER LA PLAQUETTE
D'INFORMATION** sur le site
handipacte-paca.org

L'actualité du Handipacte

Retour sur...

...Le groupe de travail **Politique Handicap & Nouvelles pratiques RH**

Des représentants d'une dizaine d'employeurs de la fonction publique territoriale et d'État se sont réunis en mai et juin 2014 afin de partager leurs expériences de la mise en œuvre d'une politique handicap.

Organisées sous forme d'atelier, les sessions de travail avaient pour objectif de favoriser le partage des bonnes pratiques et de créer une véritable dynamique d'échange entre les participants sur le sujet.

Le groupe de travail a ainsi abordé le recrutement, le maintien dans l'emploi, la gestion de l'évolution professionnelle des personnes handicapées et a été amené à s'interroger de manière plus générale sur le

lien entre la mise en œuvre d'une politique handicap active et la réponse aux nouveaux enjeux RH de la fonction publique. Si cette journée a permis de partager sur les freins et les difficultés rencontrées dans le déploiement de leur politique handicap, elle aura également donné l'occasion aux participants de mutualiser leurs bonnes pratiques et de capitaliser sur les idées innovantes émergentes afin de repartir un peu plus outillé pour améliorer, dans leur structure, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

TÉLÉCHARGER LE MEMENTO issu du groupe de travail sur handipacte-paca.org

Ce qu'ils en disent...

👍 **C'est intéressant de mélanger les trois fonctions publiques.** Nous sommes différents mais nous avons un point commun et un intérêt à travailler ensemble 🗨️

👍 **Malgré la différence de statuts,** nous avons des problématiques et expériences communes, un intérêt à mutualiser 🗨️

👍 **C'est de l'efficacité à gagner** par l'apport de ces échanges, un profit à retirer de l'expérience des autres 🗨️

Vous allez en entendre parler...

...Le Comité des employeurs

Dans la perspective d'élaborer une politique handicap régionale en adéquation avec les attentes et besoins des acteurs publics régionaux, un comité des employeurs publics de la région Paca a été constitué et se réunira pour la première fois le 20 novembre 2014.

Composé d'employeurs des trois fonctions publiques et d'acteurs institutionnels de l'emploi et de la formation CNFPT, ANFH, centres de gestion de la fonction publique territoriale, (...), le Comité a vocation à enrichir la réflexion du Comité de pilotage et du comité local du FIPHFP sur le programme de travail du pacte afin de garantir l'adaptation de ce dernier aux enjeux et réalités du territoire. Il se réunira deux fois par an.

La première réunion sera l'occasion de partager un premier état des lieux de l'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique en Paca et d'échanger sur les attentes et besoins des employeurs et le programme de travail qui peut en découler.

Lors de cette réunion sera aussi signée la Charte du Comité des employeurs publics de la région Paca, témoignage de l'engagement des acteurs publics de notre région et par laquelle les employeurs et institutions représentées affirment leur soutien au pacte territorial et leur engagement à susciter la mobilisation sur le sujet.

...Le lancement du site web

Le site web Handipacte Paca est mis en ligne et à disposition des employeurs publics. Il vise à :

- **informer les employeurs publics sur le projet** (enjeux, objectifs, avancées et actualité) ainsi que sur le sujet du handicap en général,
- **rendre davantage lisible la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans la fonction publique** en région paca ainsi que les aides et dispositifs mobilisables par les employeurs publics afin de l'améliorer,
- **diffuser et faciliter l'appropriation des bonnes pratiques mises en œuvre par les employeurs publics**, afin de capitaliser sur les expériences réussies.

Cet outil est le vôtre, n'hésitez pas à faire remonter par ce canal vos remarques et questions, vos bonnes pratiques...

Parce qu'il se veut être un outil favorisant les synergies et la transversalité entre les acteurs du handicap en région paca, le site comprendra prochainement un espace collaboratif permettant à l'ensemble des employeurs de se tenir informés et de participer aux différents groupes de travail ou événements organisés dans le cadre du Handipacte.

Découvrir le site handipacte-paca.org

Le point sur...

Le PRITH

Le Plan régional d'Insertion des travailleurs handicapés (PRITH) a pour objectif premier de faciliter et accélérer le parcours vers l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Il permet une action cohérente à l'échelle de la région, rassemblant les acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion. Il couvre 4 axes principaux :

- L'accès à la formation professionnelle,
- L'accès à l'emploi,
- La sensibilisation des employeurs,
- Le maintien dans l'emploi.

Il est aussi le vecteur à l'échelon local de la déclinaison opérationnelle de la convention nationale pluriannuelle multipartite d'objectifs et de moyens pour l'emploi des travailleurs handicapés signée le 27 novembre 2013 par l'État, Pôle emploi, l'Agefiph, le FIPHFP, l'ARF, la CNSA, la CNAMTS et la CCMSA.

Dans ce contexte, le Handipacte est l'outil opérationnel de participation du FIPHFP aux PRITH avec lesquels les travaux s'articulent et se complètent.

En PACA le pilotage du PRITH a été confié à la commission « Politique du handicap » du Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP).

Des partenariats à l'œuvre ...

Entre la Région, l'AGEFIPH et le FIPHFP au travers du renouvellement de la convention cadre quadriennale (2013/2016) relative à la Formation et à la Qualification des personnes Handicapées. Elle porte sur différents axes dont la formation des demandeurs d'emploi handicapés, le développement de l'apprentissage, la formation des référents dans les organismes de formation, CFA, et structures d'accueil...

Entre le Centre national de la Fonction Publique territoriale (CNFPT) et le FIPHFP, afin de développer la formation des employeurs des trois fonctions publiques sur la thématique du handicap, et contribuer à la formation des demandeurs d'emploi handicapés en partenariat avec les collectivités.

Entre le FIPHFP et l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) ainsi qu'entre le FIPHFP et les centres de gestion de la fonction publique territoriale, pour apporter une expertise aux employeurs et les accompagner dans leurs démarches,

Tout récemment, entre le FIPHFP et la Fédération Hospitalière de France afin de renforcer et mutualiser l'accompagnement de ses adhérents dans leur politique d'emploi de travailleurs handicapés.

À ceux-ci s'ajoute le support apporté par les partenariats avec l'Agefiph, les Cap Emploi, Sameth et Prestataires spécialisés, qui permettent aux employeurs de la fonction public de bénéficier de l'appui d'experts pour le recrutement et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés ainsi que d'un accompagnement spécialisé pour le handicap physique, auditif, visuel, psychique ou mental lorsque nécessaire.

Le saviez-vous ?



Loi de 2005

Une des avancées majeures de la loi de 2005 : la reconnaissance du handicap psychique

La loi du 11 Février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » **reconnait, pour la première fois, les troubles psychiques comme pouvant créer une situation de handicap** et ce de façon distincte du handicap mental.

Constitue ainsi « un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou **psychiques**, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Handicap psychique ou handicap mental, quelle différence ?

Le handicap mental est détecté précocement et associé à une déficience intellectuelle. Le handicap psychique, quant à lui, implique une perturbation de la personnalité et des comportements qui peut créer des difficultés d'adaptation sociale. Il n'impacte pas directement les capacités intellectuelles de l'individu mais sa capacité à les utiliser.

Une personne atteinte de troubles psychiques n'est pas nécessairement en situation de handicap

La situation de handicap n'est pas fonction du type de maladie ou de troubles, elle est déterminée par l'intensité, la durée, la chronicité des symptômes.

Le handicap psychique n'est pas incompatible avec une vie professionnelle ordinaire

Différentes mesures de compensation à disposition des employeurs peuvent faciliter l'intégration professionnelle de personnes souffrant de handicap psychique (planification du travail, accompagnement, etc.)

Partage d'expérience

Deux bonnes pratiques qui facilitent le maintien dans l'emploi

1 La commission pluridisciplinaire

Qu'elles se nomment commission médico-administrative, commission maintien ou commission reclassement, ces instances ont toutes en commun d'être pluridisciplinaires.

Une commission pluridisciplinaire est une commission ad hoc ayant vocation à traiter les situations d'agents pour lesquels se pose un problème de maintien dans l'emploi. Composées en général a minima d'un représentant des RH, d'un chargé de mission handicap, d'un médecin et d'un représentant du management, elles associent ponctuellement des compétences plus spécialisées, qu'elles soient internes ou externes, en fonction de la problématique à traiter (recours à un ergonome, au SAMETH, etc).

Une fois une situation complexe détectée et la commission saisie, les membres étudient le dossier de l'agent en objectivant le traitement, recherchent les solutions possibles pour le maintenir dans l'emploi et identifient les modalités de mise en œuvre de la solution (formation, aménagement de poste, etc). Un plan d'action individuel est ensuite élaboré et déployé. Envisager une situation de maintien dans l'emploi de manière pluridisciplinaire permet de professionnaliser le traitement individuel des situations, de les inscrire dans un véritable processus de recherche et mise en œuvre de solutions innovantes, mutualiser les réflexions

2 L'accompagnement à la prise de poste

Une fois le plan d'actions défini et le service d'accueil identifié, soigner la prise de poste constitue un facteur clé de succès d'un processus de maintien dans l'emploi.

Plus l'accompagnement à la prise de poste est encadré, plus on multiplie les chances de réussites du reclassement professionnel. Cela suppose une préparation de l'intégration dans le nouveau service le plus en amont possible en anticipant la mise en œuvre des aménagements définis dans le cadre de la commission pluridisciplinaire, en sensibilisant l'encadrant et le collectif aux conséquences du handicap de la personne concernée et en explicitant les raisons des aménagements réalisés.

Un système de tutorat peut faciliter l'intégration et la prise de poste par le transfert de compétences et d'expérience. Un suivi régulier de l'agent tout au long de la période permettra de réadapter si nécessaire les adaptations mises en place (formation comprise). Enfin, le recours à des partenaires externes spécialisés peut se révéler être un facilitateur de la démarche.

Infos pratiques

En savoir plus...

WWW handipacte-paca.org

@ fonctionspubliques@handipacte-paca.org



Cécile Pélissier, 04.78.57.94.23
Chef de projet Handipacte PACA

Directeur de publication : Guy Tisserant, [TH Conseil](#)

À vos agendas...



17-23 nov. 2014 : Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées

20 nov. 2014 : Premier Comité des Employeurs Publics

Janvier 2015 : Groupe(s) de travail sur « **L'intégration de personnes en situation de handicap psychique ou mental** »

Dates : 20, 22, 27 ou 29 janvier

Lieux : Aix et Fréjus – à confirmer

Inscriptions : contacter Cécile Pelissier ou

via groupestravail@handipacte-paca.org