



Éditorial

Handi-Pacte PACA : un outil opérationnel au service des employeurs publics pour la mise en place de politiques équilibrées d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les travaux du Handi-Pacte PACA ont débuté il y a maintenant un peu plus d'un an et j'ai eu le plaisir de constater lors de ma prise de fonction au début du mois de février 2015 en tant que Délégué interrégional au handicap FIPHFP pour la Méditerranée que cette première année a été particulièrement riche : réunion du comité des employeurs publics, organisation de groupes de travail sur la structuration de politique handicap par les employeurs publics et sur l'intégration de personnes en situation de handicap psychique ou mental, ouverture et alimentation régulière du site handipactepaca.org.

Parmi ces travaux, l'état des lieux sur le handicap et l'emploi public en région PACA dont la réalisation était prévue dans l'axe 1 du Handi-Pacte proposé par le FIPHFP constitue une réalisation significative. Il rassemble en effet des informations quantitatives et qualitatives qui étaient jusqu'alors dispersées et fournit un éclairage très précieux sur les pratiques d'insertion et de maintien dans l'emploi des employeurs publics de notre région.

Les principaux points de l'état des lieux sont présentés dans cette lettre et je vous invite à vous y reporter aussi souvent que possible. Vous pourrez notamment découvrir le rôle que portent les Centres de réadaptation professionnelle (CRP) pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique ou prendre conscience de la nécessité de développer le recours à l'apprentissage.

Cet état des lieux renforce en tout cas la conviction que je porte auprès des employeurs publics quant à la nécessité de mettre en place, y compris dans le contexte actuel de tension des finances publiques et de diminution des flux de recrutement, des politiques équilibrées d'insertion et de maintien dans l'emploi.

Handi-Pacte PACA met en avant les informations et ressources pour structurer et conduire vos actions. Je vous souhaite une bonne lecture de cette lettre.

Ludovic MERCIER
Délégué Interrégional au Handicap
FIPHFP pour la Méditerranée

Le Handi-Pacte

Retours sur l'année 1

Fév. 2014 – Fév. 2015

Les 1ers travaux menés ont visé l'installation du Handi-Pacte en PACA et sa mise en visibilité : plaquette de présentation, mise en place du comité des employeurs publics, signature de la charte de ce comité. Une dynamique de réseau et de partage des bonnes pratiques a été initiée dans le cadre de l'état des lieux et de 1ers temps de rencontre sur des thématiques ciblées. Un site et un espace collaboratif dédiés sont en place pour relayer cette dynamique.

Zoom : l'état des lieux

- Recueil de **données statistiques**.
- Enquête par **entretiens** : 39 employeurs publics - 26 acteurs ressources (Cap Emploi-Sameth, centres de gestion, ANFH, CNFPT, FHF, PFRH, Mission d'appui ...)
- **Questionnaire EA/ESAT**.
- **Fiche repère n°1** – Nov. 2014
- **Rapport de synthèse** (avril 2015) : chiffres clefs, résultats, pratiques et acteurs impliqués dans le domaine de l'emploi, de la formation et du maintien dans l'emploi.
- **Fiche repère n°2** – Avril 2015

Perspectives

- Mettre en place l'**observatoire**.
- **Poursuivre et accentuer la dynamique réseau et développer les synergies** : cycle d'échanges à destination des nouveaux correspondants handicap, groupes de travail (« Professionnaliser le recrutement », « Accompagner le maintien dans l'emploi », ...), dynamisation de l'espace collaboratif, journée de rencontre employeurs et partenaires.
- **Outils le maintien dans l'emploi** : mise en place d'une Communauté de pratique, élaboration d'un guide.



Retour sur...

... Les journées sur **Le handicap psychique et mental**

La thématique de l'insertion des personnes en situation de handicap psychique ou mental représente un enjeu fort au regard des difficultés spécifiques rencontrées sur ces sujets par les employeurs publics de la région. Deux journées sur « l'insertion des personnes en situation de handicap psychique ou mental » ont donc été organisées les 27 et 29 janvier derniers à Fréjus et Aix-en-Provence. Celles-ci ont recueilli un accueil positif en réunissant respectivement 18 et 28 participants.

Ces deux journées avaient pour objectif d'apporter aux participants un **socle de connaissances** et **des clefs de compréhension** des moyens d'action possibles pour une meilleure prise en compte du handicap psychique et du handicap mental dans l'environnement professionnel et à termes, **faire émerger de nouvelles pratiques**.

Afin de répondre à ces objectifs, les structures en charge

des **Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)** sur le handicap psychique et mental (Défis, Retravailler Provence, Isatis et La Chrysalide) avaient été sollicitées afin de présenter le dispositif et partager le fruit de leurs expériences.

Si ces journées ont permis de **mieux définir les contours du sujet** par l'intervention d'experts et de clarifier les **modalités de mise en œuvre des PPS**, elles auront également été l'occasion de partager sur les questionnements et expériences des employeurs.

La dynamique impulsée peut être poursuivie sur l'espace collaboratif pour enrichir la réflexion, améliorer les pratiques ou mutualiser des outils.

Prochainement: le Memento issu de ces deux journées

Vous allez en entendre parler...

Kit de communication auprès des acteurs relais

Dans la perspective de donner davantage de visibilité au dispositif **Handi-Pacte** auprès de l'ensemble des employeurs publics de la région PACA, l'équipe Handi-Pacte a conçu un kit de communication à destination des acteurs relais (PFRH, CNFPT, FHF, ANFH, Centres de Gestion..).



Ce kit a une visée tout à la fois pédagogique et pratique. Il comprend :

- Un **guide d'utilisation**
- Une **plaquette** de présentation
- Une **affiche** de présentation
- Un **encart web** de présentation du Handi-Pacte,
- Une **bannière web** de soutien du dispositif,
- Le **logo « Membre signataire de la Charte du Comité des Employeurs Publics »**,
- Des **supports vidéo** présentant le Handi-Pacte.

Nous espérons que ce kit de communication permettra aux employeurs publics de mieux cerner l'apport du dispositif et **d'élargir la dynamique** déjà impulsée. **Celui-ci est disponible** sur handipacte-paca.org.

Nouveau catalogue des aides du FIPHFP

Les modifications interviennent essentiellement sur les aides suivantes :

- Abonnement plateforme de sollicitation du milieu protégé - **Nouveau**
- Adaptation de poste de travail
- Aménagements, Maintenances, Réparations, Renouvellement, Travaux d'accessibilité aux locaux professionnels en relation avec l'aménagement du poste de travail, Études
- Formation et information des travailleurs en situation de handicap
- Service Civique dans la Fonction publique des jeunes volontaires en situation de handicap - **Nouveau**

ACCÉDER AU NOUVEAU CATALOGUE DES AIDES

Lancement de l'espace collaboratif

Vous l'attendiez...?! Le site internet Handi-Pacte Paca dispose désormais d'un espace collaboratif accessible à tous après inscription sur sa page d'accueil.

Ouvert le 2 février dernier, il permet aux employeurs publics et acteurs de l'emploi et de la formation en PACA d'avoir accès aux réalisations du dispositif Handi-Pacte tout en créant une dynamique d'échanges entre les différents employeurs via des forums et des groupes de travail. Alors n'hésitez plus à vous inscrire !

Cet espace collaboratif comprend une page d'accueil ainsi que des espaces de travail dédiés (employeurs, partenaires de l'emploi et de la formation, groupe de travail, Comité de pilotage, Comité des Employeurs Publics, Comité Local du FIPHFP.) Un espace « forums » est disponible afin de partager les questions, idées, outils sur des thématiques ciblées. Cet outil est le vôtre, n'hésitez pas à faire remonter par ce canal vos remarques et questions, vos bonnes pratiques, ...

DÉCOUVRIR L'ESPACE COLLABORATIF

L'Axe 3 : Le maintien dans l'emploi

Les problématiques liées au maintien dans l'emploi constituent une préoccupation majeure et commune à l'ensemble des acteurs des trois fonctions publiques. Trois raisons expliquent ce constat :

1. **La multiplicité des situations** de maintien dans l'emploi,
2. **Les contraintes budgétaires** nécessitant une restriction des recrutements et la mobilisation des ressources internes,
3. **Le vieillissement de la population** et l'allongement de la durée au travail impliquant la mise en place d'une politique de prévention.

L'objectif principal de cet axe est la réalisation d'un **guide spécifique** sur le maintien dans l'emploi à destination des employeurs des trois fonctions publiques de la région PACA. Ce guide vise à professionnaliser les pratiques des employeurs en leur proposant une démarche favorisant **la prévention des situations d'inaptitudes et le maintien dans l'emploi d'agents des fonctions publiques**. Afin de répondre au mieux aux problématiques des employeurs, ce guide s'appuie sur l'identification et l'analyse des situations problématiques dans chacune des fonctions publiques, **l'inventaire des ressources existantes** (dispositifs outils, acteurs) et des bonnes pratiques.

Au-delà du guide qui recensera l'ensemble des outils du maintien dans l'emploi, le véritable enjeu et facteur clé de réussite de cette démarche résidera dans la **création d'une dynamique d'échange, de partage et de réflexion inter-fonction publique** au travers d'un groupe pilote sur le maintien dans l'emploi.

Des partenariats à l'œuvre ...

Mobiliser un Prestataire Ponctuel Spécifique sur le handicap psychique

Qu'est-ce qu'un PPS ?

La Prestation Ponctuelle Spécifique est une expertise apportée par un spécialiste du handicap (visuel, moteur, auditif, mental, psychique) afin d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour les compenser.

Les PPS sur le handicap psychique s'adressent à un public de personnes ayant une reconnaissance de handicap et :

- soit déclarée inapte ou en risque d'inaptitude,
- soit en arrêt de travail avec reprise adaptée à leur handicap,
- soit en situation de handicap aggravé / évolution du contexte professionnel.

Quelles sont différentes prestations des PPS ?

L'exemple du handicap psychique

Prestation 1 : Appui au diagnostic approfondi,

Prestation 2 : Appui à l'élaboration du projet professionnel

Prestation 3 : Appui à la validation du projet professionnel

Prestation 4 : Appui à l'intégration en entreprise ou en formation

Prestation 5 : Suivi dans l'emploi

Prestation 6 : Appui-conseil sur le maintien dans l'emploi

[Voir la liste des PPS en région PACA](#)



Déploiement d'un questionnaire sur le maintien dans l'emploi

Adressé à l'ensemble des employeurs publics de la région PACA, un questionnaire sur le maintien dans l'emploi sera mis en ligne prochainement.

Construit sur la base des éléments recueillis dans le cadre des entretiens de l'état des lieux, ce questionnaire vise à recueillir des données quantitatives et qualitatives des situations de maintien dans l'emploi et de reclassement professionnel rencontrés par les employeurs publics de la région.

L'enquête se présentera sous la forme d'un questionnaire en ligne, chaque structure pourra ne répondre qu'une seule fois. Aucune exploitation nominative ne sera faite des réponses à l'enquête.

Votre mobilisation nous sera précieuse car les données de cette enquête seront d'autant plus pertinentes que les participants auront été nombreux.

Un groupe pilote sur le maintien dans l'emploi

Pourquoi un groupe pilote sur le maintien dans l'emploi ?

Les employeurs publics possèdent, mieux que personne, la connaissance des situations de maintien dans l'emploi auxquelles ils sont confrontés ainsi que les freins qui les empêchent de les résoudre. De ce fait, ce sont également les employeurs publics qui sont les plus à même de trouver les solutions les plus pertinentes pour dépasser ces difficultés pour peu qu'ils se retrouvent dans un contexte propice à l'échange et à l'émergence d'idées nouvelles.

Quelle mission, quels objectifs ?

Le groupe pilote regroupera une dizaine d'employeurs des trois fonctions publiques, volontaires, représentatifs des territoires et de la diversité des acteurs impliqués dans le maintien dans l'emploi

Il s'agit d'utiliser la compétence et la complémentarité de chacun, de favoriser le partage et le développement de la connaissance autour d'un objectif commun, l'amélioration des pratiques de maintien dans l'emploi des employeurs de la fonction publique en PACA. Ce groupe de travail aura pour mission de proposer et construire des actions et outils à déployer sur le territoire afin d'améliorer les pratiques sur le maintien dans l'emploi.

Partage d'expérience

Témoignage

Témoignage Marie-Claire BOUTIER,

Référente Insertion, maintien dans l'emploi Conseil Général du Var

Vous avez réussi à atteindre aujourd'hui un taux d'emploi de 7,25%, quelles sont les actions qui en sont à l'origine ?

La médecine du travail a, depuis le départ, donné une impulsion importante au sujet, impulsion notamment liée au constat que les tensions et les difficultés au travail sont de plus en plus nombreuses (du mal être au travail à la difficulté physique à tenir un poste). Le fait que les médecins réalisent davantage de visites à la demande que de visites périodiques obligatoires en sont l'un des symptômes. La Direction des Ressources Humaines, et notamment le Service social du personnel, ainsi que la Direction Médicale de Santé au travail ont réalisé un gros travail d'accompagnement individuel autour de la déclaration (pourquoi se déclarer, quel intérêt, comment faire). Une cellule maintien dans l'emploi a été mise en place. Elle a pour vocation à étudier les situations d'agents pour lesquels une problématique de maintien dans l'emploi se pose, quelle qu'en soit l'origine (un handicap ou non).

Ainsi, cette cellule ne concerne pas uniquement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mais traite toutes les situations complexes pour lesquelles il est nécessaire de mutualiser les réflexions (DRH, Médecins du travail, Managers) afin de trouver une solution de maintien dans l'emploi. La cellule émet des préconisations de plan d'actions qui peut aller de l'aménagement de poste, à la mobilisation d'aides du FIPHFP ou à la mise en place de PPS, en cas de personne en situation de handicap. La détection des situations relevant de la cellule est réalisée par le médecin, l'assistante sociale, les RH (formation, mobilité) ou les managers. La Cellule Maintien dans l'emploi permet ainsi de faire le lien entre les différents acteurs pour la recherche de solutions. Le fait de ne pas restreindre l'action de cette instance aux agents reconnus travailleurs handicapés permet d'avoir une vision générale des difficultés de la collectivité et de traiter également des situations pour lesquelles il est délicat de poser le terme de handicap (dans le cas des problèmes psychiques, par exemple, où le déni est fréquent).

Par ailleurs, la très grande vigilance exercée par les différents acteurs sur le respect de la confidentialité des situations ainsi que la prise en compte de la particularité de chaque situation dans le cadre de la cellule Maintien dans l'emploi ont suscité la confiance des agents concernés sur ce processus validé par le protocole d'accord.

Infos pratiques

En savoir plus...

WWW handipacte-paca.org

@ fonctionspubliques@handipacte-paca.org



Cécile Pélissier, 04.78.57.94.23
Chef de projet Handi-Pacte PACA

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



Le saviez-vous ?

Zoom sur la prestation PSOP

Quels sont les objectifs de la PSOP ?

La prestation spécifique d'orientation professionnelle a pour objectif :

- d'aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation
- de permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible.

Quels publics cibles ?

La prestation est mobilisée exclusivement pour des personnes handicapées pour lesquelles un bilan de droit commun, même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas au besoin pour certaines raisons : temps supplémentaire nécessaire à la prise en compte du handicap et de problématiques sociales associées, ou mobilisation précoce pour permettre d'engager le plus tôt possible une démarche de construction de projet professionnel.

Quels prescripteurs ?

La PSOP est prescrite exclusivement par : les Sameth, les services sociaux de la CARSAT et par le dispositif Comète (équipes chargées de la démarche précoce d'insertion pour des patients hospitalisés dans des services de soins de suite et de réadaptation).

À vos agendas...



Avr. - Mai : Inscriptions^(*) au cycle d'échanges « Structurer une démarche handicap » (à destination de correspondants handicap nouvellement missionnés et/ou d'organisations souhaitant structurer leur démarche - les dates seront fixées avec le groupe)

Avr. - Juin : Déploiement du questionnaire Maintien dans l'emploi

Avr. - Juin : Lancement du groupe pilote Maintien Dans l'Emploi

11 juin : - 1^{ère} réunion « Professionnaliser le recrutement »^(*)

- Comité des Employeurs Publics

23 juin : 1^{ère} réunion « Accompagner le Maintien dans l'emploi »^(*)

2^{ème} sem. : Journée de rencontre employeurs / partenaires

^(*) Inscription sur [l'espace collaboratif](#)

1^{er} avril - 31 mai : Campagne de déclaration 2014 au FIPHFP