



Rencontre thématique : Le parcours professionnel des agents en situation de handicap

3 octobre 2024



Introduction par Guillaume BONNEVILLE

Directeur Territorial Handicap en Auvergne-Rhône-Alpes



Programme de la journée

9h45-12h30

Recruter et intégrer :

- Intervention de France Travail et Cap Emploi
- Temps d'ateliers

12h30-14h30

PAUSE MERIDIENNE / Compenser pour maintenir dans l'emploi :

- Buffet déjeunatoire
- Stand compensation par Cap Emploi
- Stand compensation par Ergosanté
- Stand accessibilité par M365
- Stand FIPHFP

14h30-15h30

Intervention de Cap Emploi :

exemples et présentation de l'offre de services

15h30-16h10

Favoriser l'évolution professionnelle :

La législation et les dispositifs, la promotion interne par la voie du détachement et quelques bonnes pratiques

16h10-16h40

Accompagner la fin de carrière :

- Le guide par le FIPHFP en Occitanie
- Et quelques bonnes pratiques

16h40-17h00

Clôture de la journée

Recruter et intégrer

Compenser pour maintenir dans l'emploi

Favoriser l'évolution professionnelle

Accompagner la fin de carrière

Et tout au long de la journée

Un affichage dédié pour recenser les **bonnes pratiques** et les **questions** !

Recruter et intégrer

Compenser pour maintenir dans l'emploi

Favoriser l'évolution professionnelle

Accompagner la fin de carrière

Une boîte à idées : pour recenser les **thématiques** que vous aimeriez voir abordées lors des prochaines rencontres Handi-Pacte !

Avant de nous dire au revoir, n'oubliez pas de nous donner **votre avis** sur cette rencontre !



Recruter et intégrer :

Organisation et apports de France Travail et Cap Emploi



Loi plein emploi

LES PRINCIPALES DISPOSITIONS

1er janvier 2024

Pôle emploi est devenu France Travail



L'objectif :

Garantir un **accompagnement et des services encore plus adaptés**

- aux besoins des personnes sans emploi
- aux besoins des entreprises qui recrutent sur l'ensemble du territoire

Coopération renforcée avec l'ensemble des acteurs de l'emploi, de la formation et de l'insertion.

1^{ère} étape vers la mise en place progressive d'un **accompagnement renouvelé** aussi bien pour les personnes en recherche d'emploi que pour les entreprises.

De nouvelles missions « pour le compte de tous » confiées à France Travail

1

- **Missions propres de l'opérateur FT**

Les 6 principales missions actuelles de Pôle emploi sont maintenues :

- accueillir, informer et orienter toutes les personnes – qu'elles soient ou non déjà en poste – dans la recherche d'un emploi, d'une formation, d'un conseil professionnel, d'une aide à la mobilité ou à l'insertion sociale et professionnelle,
- collecter les offres des entreprises, les conseiller dans leurs recrutements et les mettre en relation avec les demandeurs,
- indemniser les ayants-droits (pour le compte de l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage et pour le compte de l'État)
- tenir à jour la liste des demandeurs d'emploi,
- recueillir, traiter et mettre à disposition des données relatives au marché du travail et à l'indemnisation des demandeurs d'emploi,
- mettre en œuvre toutes les actions en relation avec sa mission que lui confie l'État, les collectivités territoriales et l'Unédic,

auxquelles s'ajoutent les missions complémentaires ci-dessous:

- développer une expertise sur l'évolution des emplois, des parcours professionnels et des compétences
- mesurer et évaluer les résultats des actions d'accompagnement, en particulier la durée des emplois retrouvés,
- Proposer, en lien avec les Cap emploi, aux demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés un accompagnement adapté et formuler auprès de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées des propositions d'orientation vers le milieu protégé et les services de réadaptation professionnelle,
- s'assurer de la continuité du suivi des demandeurs d'emploi par les acteurs du réseau,
- lutter contre le non-recours aux aides et allocations.

- **Missions de l'opérateur France Travail « pour le compte de tous »**

- contribuer à l'élaboration des critères d'orientation vers l'organisme référent chargé d'accompagner la personne et proposer au CNE les principes d'un socle commun de services, les méthodologies et référentiels communs
- concevoir et mettre à disposition des outils et services numériques communs,
- produire les indicateurs communs (suivi, pilotage et évaluation),
- mettre à la disposition des personnels des acteurs du réseau des formations (Académie FT),
- assurer une fonction d'appui auprès du Comité national et des Comités territoriaux.

Inscription de tous auprès de France Travail

2

- Devront s'inscrire auprès de l'opérateur France Travail (opérateur FT) :
 - ✓ toutes les personnes en recherche d'emploi qui demandent une inscription,
 - ✓ les bénéficiaires du RSA, leurs conjoints, leurs concubins ou partenaires liés par un PACS,
 - ✓ les personnes en situation de handicap et les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi qui sollicitent un accompagnement auprès de Cap emploi,
 - ✓ les jeunes à la recherche d'un emploi de 16 à 25 ans qui sollicitent un accompagnement auprès d'une mission locale.
- Cette inscription confère la qualité de demandeur d'emploi à tous les inscrits et ouvre le droit à l'orientation. Par ailleurs, elle vise à offrir un suivi de parcours dans la durée de la personne, quelle que soit la (ou les) structure(s) d'accompagnement.

Orientation coordonnée entre les différents acteurs du réseau pour l'emploi

3

- **Compétences d'orientation**
 - Président du Conseil départemental pour les bénéficiaires du RSA,
 - Missions locales pour les jeunes qui les sollicitent
 - Cap emploi pour les personnes en situation de handicap qui les sollicitent
 - France Travail pour les autres
- **Des critères communs pour la décision d'orientation :**
 - ✓ Ces critères tiendront compte des freins périphériques de la personne, de sa qualification, de sa situation au regard de l'emploi et de ses aspirations.
 - ✓ Ils pourront être précisés localement, pour l'orientation des BRSA, par un arrêté conjoint du préfet de département et du Président du Conseil départemental
- **Un diagnostic global réalisé par l'organisme référent chargé de l'accompagnement vers lequel la personne est orientée, conjointement avec cette dernière**
 - ✓ Les organismes référents chargés de l'accompagnement peuvent être : France Travail, les Conseils départementaux et leurs délégataires, les Missions locales, les Cap emploi, et d'autres organismes dont la liste est fixée par décret.

L'organisation d'une offre de service handicap portée par 2 acteurs

1 seule offre de service – 2 réseaux Le Lieu Unique d'Accompagnement LUA

L'orientation vers une modalité d'accompagnement pertinente



Des conseillers dédiés Handicap au sein de chaque agence France Travail sur l'ensemble de la région

Les Team Handicap France Travail et Cap emploi

- ❖ 150 Conseillers Cap emploi
- ❖ 217 Conseillers France Travail mobilisés sur l'accompagnement des demandeurs handicapés
- ❖ 103 sur l'accompagnement des employeurs
- ❖ 100 Psychologues du travail viennent en appui



Parmi les 54 137 demandeurs en situation de handicap inscrits en région, plus de **50% sont accompagnés par les Teams Handicap**

Le référent de parcours France Travail ou Cap emploi

Si les besoins de compensation et rétablissement sont **faibles**

⇒ **Dispositif Suivi** : pour les personnes autonomes et sans difficultés d'intégration sur le marché du travail

⇒ **Dispositif Guidé Handicap ou Renforcé Handicap** : pour les personnes moins autonomes, éloignées du marché du travail, ou mesurant mal l'impact du handicap et les contraintes associées

Si les besoins de compensation et de rétablissement sont **importants**

⇒ **Diagnostic Croisé Cap emploi** : pour explorer l'ensemble des contraintes handicap, déterminer les éventuels besoins de compensation

⇒ **Dispositif EXH Expert Handicap Cap emploi** : pour mobiliser les outils spécifiques handicap, aménagements en amont et durant le parcours de formation professionnelle, études et aménagements de poste de travail

Si les besoins portent sur des **freins périphériques**

⇒ **Dispositif Global** : pour les personnes avec des difficultés financières, logement ... et accompagnées par un travailleur social ; la question du handicap sera traitée une fois les autres freins solutionnés ou concomitamment dans la mesure du possible

L'accompagnement vers l'emploi

La mobilisation de l'offre de services se fait

=> tout au long du parcours d'accès ou de retour à l'emploi

=> en fonction des besoins évolutifs de la personne en situation de handicap

Créer ou reprendre une entreprise

Être orienté vers un dispositif adapté à son handicap

S'intégrer en entreprise - aides et sensibilisation

Obtenir un soutien médico-social rétablissement

Besoin du demandeur d'emploi en situation de handicap

Identifier ses contraintes et les compenser

Se former et financer une formation

Connaître les dispositifs adaptés pour lever les freins sociaux à l'emploi

S'informer sur son statut et ses droits

des
aires
np
dicap

▶ L'offre de services sur le champ de la Fonction Publique

par

CAP EMPLOI 69

- ▶ Cap emploi fait partie du Service Public de l'Emploi au même titre que France Travail et les Missions locales. Il délivre un service d'intérêt économique général, c'est-à-dire un service de nature économique soumis à des obligations de service public dans le cadre d'une mission particulière d'intérêt général.
- ▶ Au 1er janvier 2018, et conformément à la loi Travail de 2016, les missions de maintien dans l'emploi ont été intégrées au sein du service.
- ▶ Cap emploi est membre du Service Public Régional de l'Orientation
- ▶ Cap emploi est opérateur du CEP
- ▶ Cap emploi est prescripteur des aides et mesures de droit commun et de droit spécifique (Agefiph, FIPHFP...)

Pôle emploi devient

**CAP EMPLOI 69**

Généraliste

Jeunes

Handicap

1 seule offre de service – 2 réseaux

Le Lieu Unique d'Accompagnement

Les objectifs

- ▶ Améliorer l'accompagnement de l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap sur le territoire
- ▶ Mobiliser les offres de service des réseaux France Travail et Cap emploi en renforçant les expertises
- ▶ Renforcer la relation avec les employeurs pour répondre à leur obligation d'emploi notamment

La réponse

- ▶ Une offre de service intégrée déployée dans le Rhône auprès des **23 agences de France Travail**.
- ▶ **22 chargé(es) de mission Cap emploi** présents **2 jours** par semaine en agence France Travail (lieu unique d'accompagnement)

Les avantages pour les demandeurs d'emploi

- **1 seul lieu** d'accompagnement l'agence France Travail
- **1 seul conseiller référent** France Travail ou Cap emploi en fonction de la situation et des besoins de la personne (avec la mobilisation de l'OPS ou de PE à tout moment du parcours)
- **1 seul SI** qui intègre les **données de santé**, pour un meilleur suivi
- **L'ensemble des expertises des 2 réseaux**, France Travail et Cap emploi en lien avec les partenaires

Les avantages pour les employeurs

- La **complémentarité** des deux réseaux pour faciliter les recrutements et les sécuriser (AST)
- **1 point d'entrée unique** pour des démarches simplifiés

Public cible : les personnes

Les demandeurs d'emploi, en situation de handicap, bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que définis par l'article L. 5212-13 du code du travail :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10 %
- Les titulaires d'une pension d'invalidité
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » ;
- Les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).
- Les bénéficiaires d'une pension militaire d'invalidité et des victimes de la guerre ainsi que les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code ;
- Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;

Public cible : les employeurs

Tous les employeurs publics peuvent bénéficier des services Cap emploi

- ▶ Pour Cap Emploi Rhône, des liens réguliers avec les collectivités du Rhône et de la Métropole, plus particulièrement celles non affiliées au CDG 69
 - **Dispositif de formation DETH** (CDG 69, CNFPT, Cap emploi) pour accompagner une promotion de 15 personnes chaque année depuis 2010, et favoriser l'accès à la F.P.T.
 - **Parcours HandiCo** (CDG 69, France Travail, Cap emploi) pour amplifier le nombre de demandeurs informés sur les opportunités et favoriser les candidatures dans la F.P.T.
- ▶ Travail annuel sur les campagnes de recrutement réservés aux BOETH (Fonction Publique d'Etat)
- ▶ Diffusion des offres d'emploi sur notre site
 - Ciblage de candidats
 - Participation aux jurys de présélection des candidatures
 - ICOP métiers (AESH)
- ▶ Accompagnement des employeurs dans la recherche de solution d'aménagements et/ou maintien en emploi



Accompagnement vers l'emploi

Le parcours vers l'emploi

- Diagnostic de situation, en lien avec le handicap (autonomie, distance à l'emploi, compensation, rétablissement)
- Elaboration d'un projet professionnel
- Mise en œuvre de la formation et des adaptations pédagogiques
- Appui à la recherche d'emploi

Intégration et suivi durable chez l'employeur

Cap emploi accompagne les employeurs privés et publics dans leurs recrutements

- identifier les postes accessibles et définir un processus de recrutement adapté
- proposer des candidatures ciblées répondant aux critères du poste à pourvoir et participer à la présélection des candidats.
- mobiliser si besoin les aides financières et techniques destinées à compenser le handicap ou faciliter l'intégration, qu'elles soient de droit commun ou spécifiques
- assurer un suivi durable après l'embauche permettant une pérennisation du recrutement



Les missions des OPS Cap emploi

Accompagnement vers l'emploi

- ▶ Informer, conseiller et accompagner les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi puis dans leur intégration professionnelle
- ▶ Informer, mobiliser puis accompagner les employeurs dans leur démarche de recrutement et d'intégration de collaborateurs en situation de handicap

Accompagnement dans l'emploi

- ▶ Informer, conseiller et accompagner les salariés et les employeurs face à une problématique :
 - ▶ d'évolution professionnelle
 - ▶ de transition professionnelle
 - ▶ de prévention et de maintien dans l'emploi

L'intervention de Cap emploi vise toujours à :

- Compenser le handicap
- Sécuriser le parcours de la personne en situation de handicap
- Mobiliser et articuler le droit commun et le droit spécifique

Ateliers en groupes



Atelier 1 : Mener un entretien sans discriminer

Atelier 2 : Intégrer sans discriminer

Une pause méridienne productive !



On se retrouve à
14h30 !



1 Se **restaurer** !

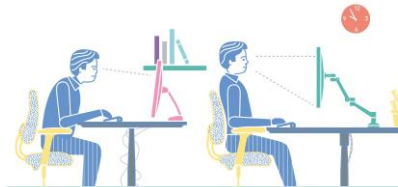


3 Se renseigner sur les **différents stands** !

2 Contribuer à l'enrichissement du mur
des **bonnes pratiques**...
et poser vos éventuelles questions !



Plateforme Pep's,
catalogue et **quizz** !



Ergosanté : **exosquelettes** et
adaptation d'un poste tertiaire

Vidéos
Découvrez l'accessibilité M365 en vidéo

L'**accessibilité** M365 en
vidéos

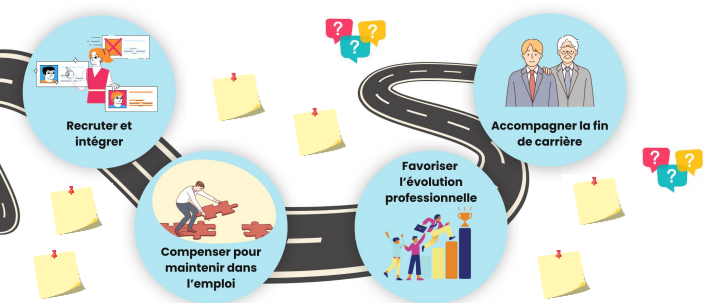
Introduction Accessibilité
[Voir la vidéo >](#)



Accessibilité - PowerPoint
[Voir la vidéo >](#)

Présentation des **ressources** et
questions sur des **situations**
individuelles

CAP
EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien



Fournisseurs d'exosquelettes
en Région Auvergne Rhône Alpes

Exosquelettes

Nom	Site
EXHAUSS	www.exhauss.com
ERGOSANTE	https://ergosante.fr/
AZERGO	www.azergo.fr
EXOFAIR	www.exofair.eu
EXOMAT	www.exomat.fr/
JAPET	www.info.japet.eu
HMT	www.hmt-france.com
PAYRE	www.payreagriculture.fr
GOBIO	www.gobio-robot.com
SUITX BY OTTOBOCK	www.suitx.com
FOX INNOVATIO	www.foxinnovation-exosquelettes.com





Compenser pour maintenir dans l'emploi

Compenser pour maintenir dans l'emploi

Parcours professionnel d'un agent en situation de handicap dans la Fonction Publique

Définition

Créé par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dénommée loi handicap, le **droit à compensation** entend compenser les conséquences du handicap.

Ce droit à la compensation vise à permettre à chaque personne de faire face aux conséquences de son handicap dans sa vie quotidienne et notamment dans le cadre de son activité professionnelle.

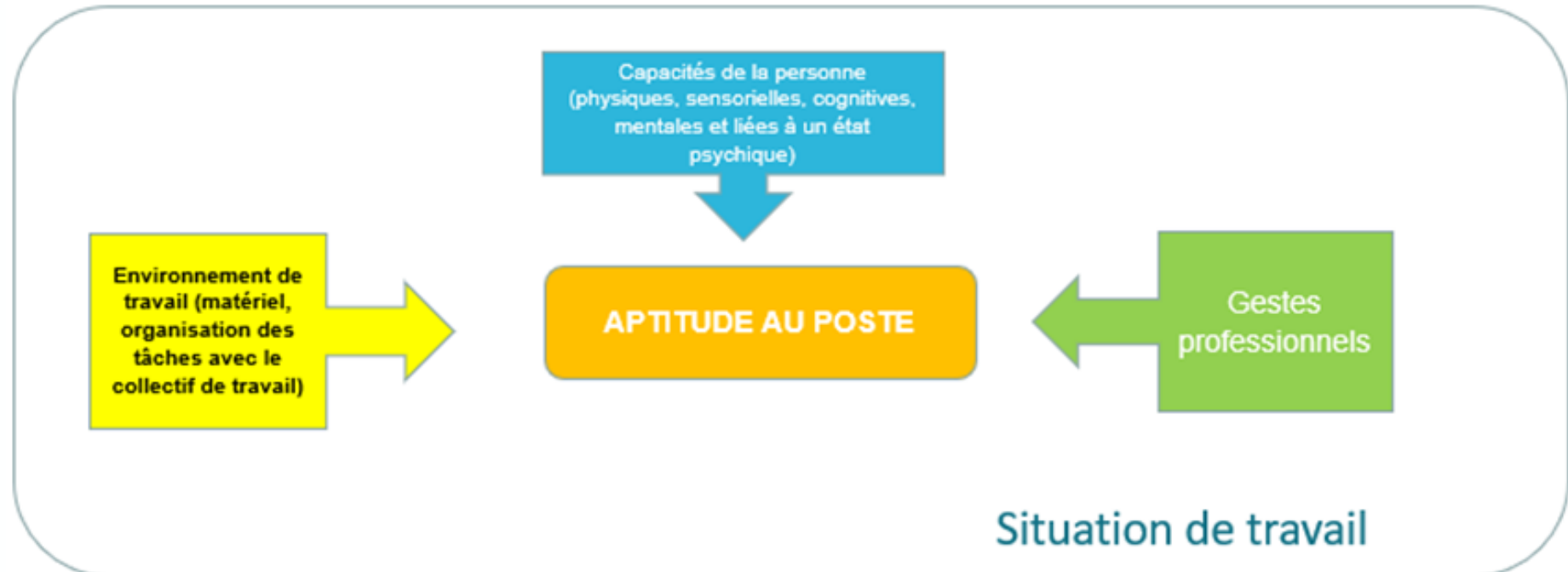
Selon la loi, il englobe « **des aides de toute nature à la personne ou aux institutions** » en réponse aux besoins identifiés lors d'une **évaluation individualisée**.

La compensation du handicap

L'évaluation individualisée

L'évaluation individualisée va permettre de définir le « cahier des charges » des aménagements adaptés aux besoins spécifiques de la personne.

Ex. siège de bureau pour des pathologies lombaires – nombreuses fonctionnalités très différentes et préconisées selon le ressenti de la personne à son poste.



Les restrictions médicales et le risque d'inaptitude

L'agent soumis à des difficultés dans l'exercice de son activité en lien avec une problématique de santé doit se référer à l'**avis du médecin du travail**.

Celui-ci pourra donc émettre :

- des restrictions qui peuvent concerner certaines tâches (maintien en emploi avec aménagement de poste)
- des restrictions sur l'ensemble des tâches liés au poste de travail (incompatibilité au poste)
- l'inaptitude à la fonction, qui sera posée par le conseil médical

L'inaptitude est une incapacité, physique ou mentale, à exercer les missions de l'activité professionnelle actuelle. L'inaptitude peut être partielle ou totale, avoir une cause professionnelle ou non professionnelle, avoir pour cause une maladie ou un accident. Il ne s'agit pas d'une inaptitude à travailler !

Les réponses administratives à ces situations médicales varient en fonction du degré d'inaptitude :

- **un aménagement de poste**
- **une mobilité pour raisons de santé** (inaptitude au poste)
- **un reclassement professionnel** (inaptitude à la fonction).



Le maintien en emploi

Le maintien dans l'emploi consiste à maintenir en emploi un agent présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude **à son poste de travail.**

- Suite à l'identification de la situation de **risque d'inaptitude** -> prise de **mesures appropriées** pour permettre aux travailleurs handicapés de rester sur leur poste ou d'accéder à un autre emploi correspondant à leurs compétences

Les différents types d'aménagements

- Aménagements techniques (matériel, équipements, prestations, logiciels spécifiques, véhicule adapté,...)
- Aménagements humains (tutorat, auxiliaire professionnel,...)
- Aménagements organisationnels (temps de travail, pauses, horaires de travail,...)

C. Les bénéficiaires des interventions directes du FIPHFP

Sont éligibles aux interventions prévues par le catalogue les agents **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** ainsi que les agents **reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** dans les conditions réglementaires applicables à chaque fonction publique suivants :

- Agents titulaires ou stagiaires de la Fonction Publique
- Agents contractuels en CDI
- Agents contractuels en CDD de plus d'un an
- Agents contractuels en CDD de moins d'un an
- Apprentis
- Emplois aidés (CAE-CUI, PEC, PACTE)

Le FIPHFP a également prévu des modalités d'intervention complémentaires pour les catégories de personnes suivantes.

1. Les agents aptes avec restriction.
2. Les volontaires du service civique exerçant une mission chez un employeur relevant du FIPHFP.
3. Les stagiaires.
4. Les travailleurs d'ESAT mis à disposition d'un employeur public relevant du FIPHFP.

***Par exception**, les personnes qui sortent d'un institut médico-éducatif (IME) ou d'un établissement et service d'aide par le travail (ESAT) et ne bénéficient pas au moment de la conclusion de leur contrat d'apprentissage ou de leur mise à disposition chez un employeur public de la RQTH peuvent bénéficier des aides du FIPHFP, à la condition de produire un justificatif de présence en IME ou ESAT et la preuve du dépôt de dossier RQTH. A réception de la décision de la MDPH, celle-ci devra être produite. La notification de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) est également acceptée comme pièce justificative pour mobiliser les aides du FIPHFP relatives au service civique et à l'apprentissage pour les jeunes de moins 20 ans.*

Enfin pour les **agents en disponibilité d'office pour raison de santé** le FIPHFP peut financer une formation de reconversion permettant de réintégrer les effectifs.

Chaque aide porte mention de l'éligibilité ou la non-éligibilité des agents aux financements du FIPHFP.

Exemples d'aménagement de postes

Un enseignant en collège

Limitations = douleurs chroniques au niveau des
membres supérieurs



Aménagement technique et organisationnel :

- Mise à disposition d'une tablette numérique connectable à un vidéo projecteur pour remplacer l'écriture au tableau
- Organisation de son temps de travail : cours sur 4 jours pour limiter son temps de trajet

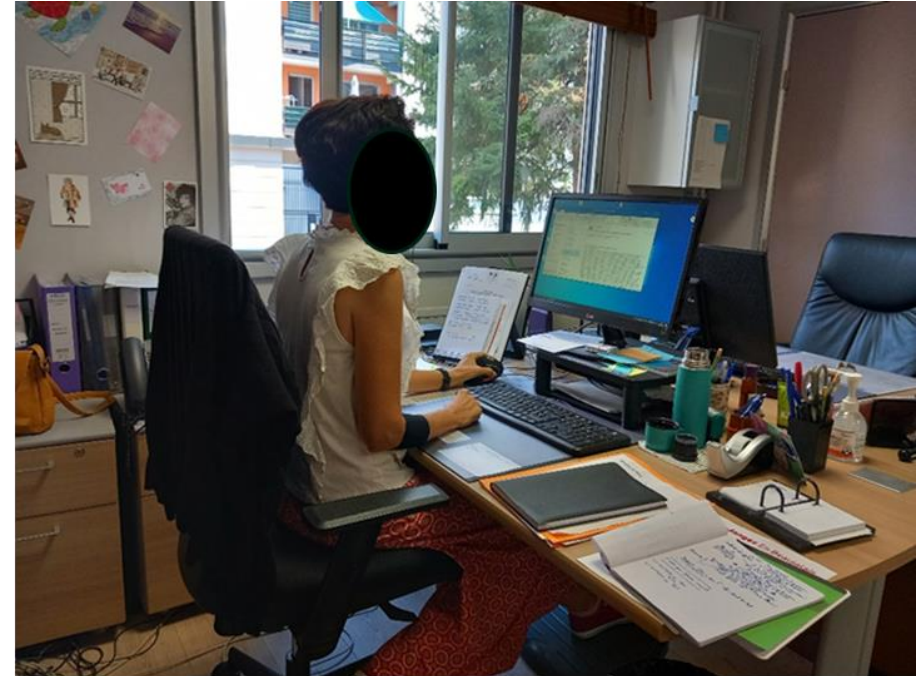


Une éducatrice principale qui suit des jeunes de 13 à 21 ans, sur sollicitation du juge des enfants ou du procureur de la République

Limitations = limitation de l'utilisation du bras droit/
sollicitations répétées du coude



- **Adaptation du poste bureautique avec un siège de bureau spécifique, une souris spécifique, un dictaphone et un logiciel de reconnaissance vocale**



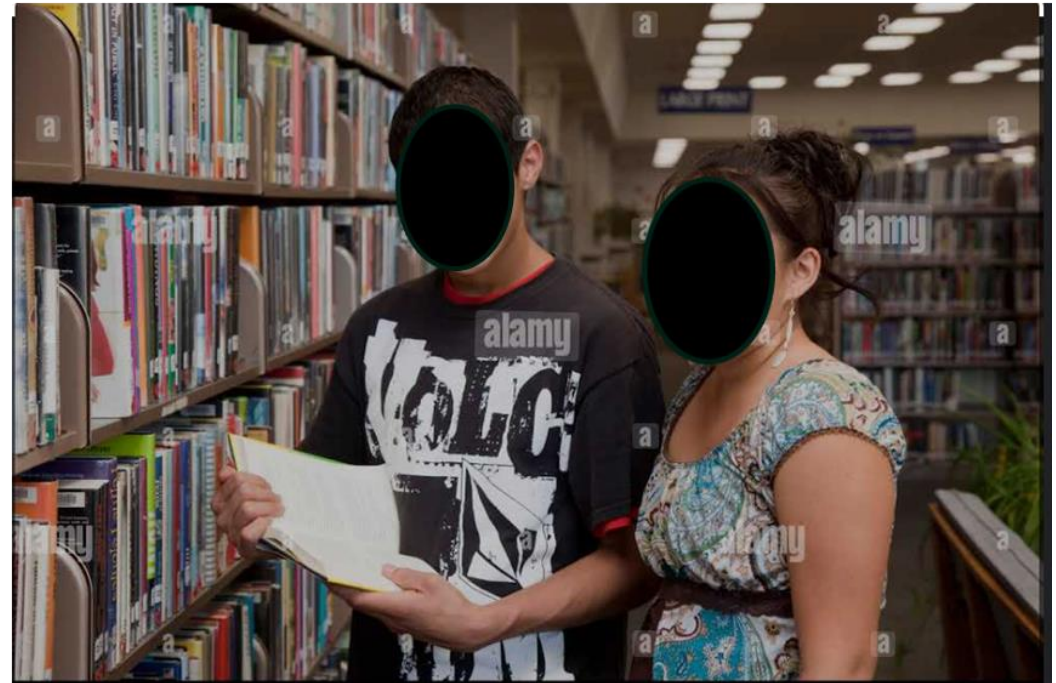
Un adjoint du patrimoine

Limitations = élocution, organisation du travail,
déplacements



Aménagement technique et organisationnel :

- Réalisation d'un Diagnostic de compétences
- Mise en place d'un auxiliaire professionnel



Un délégué à la protection des données

Limitations = gestion des relations avec le collectif de travail



Aménagement technique et organisationnel :

- Réalisation d'un Diagnostic de compétences
- Mise en place du dispositif d'Emploi accompagné



Présentation de l'offre de service **Cap**
emploi Maintien dans l'emploi

Modalités de co-intervention employeurs publics et Cap emploi

Maintien dans l'emploi

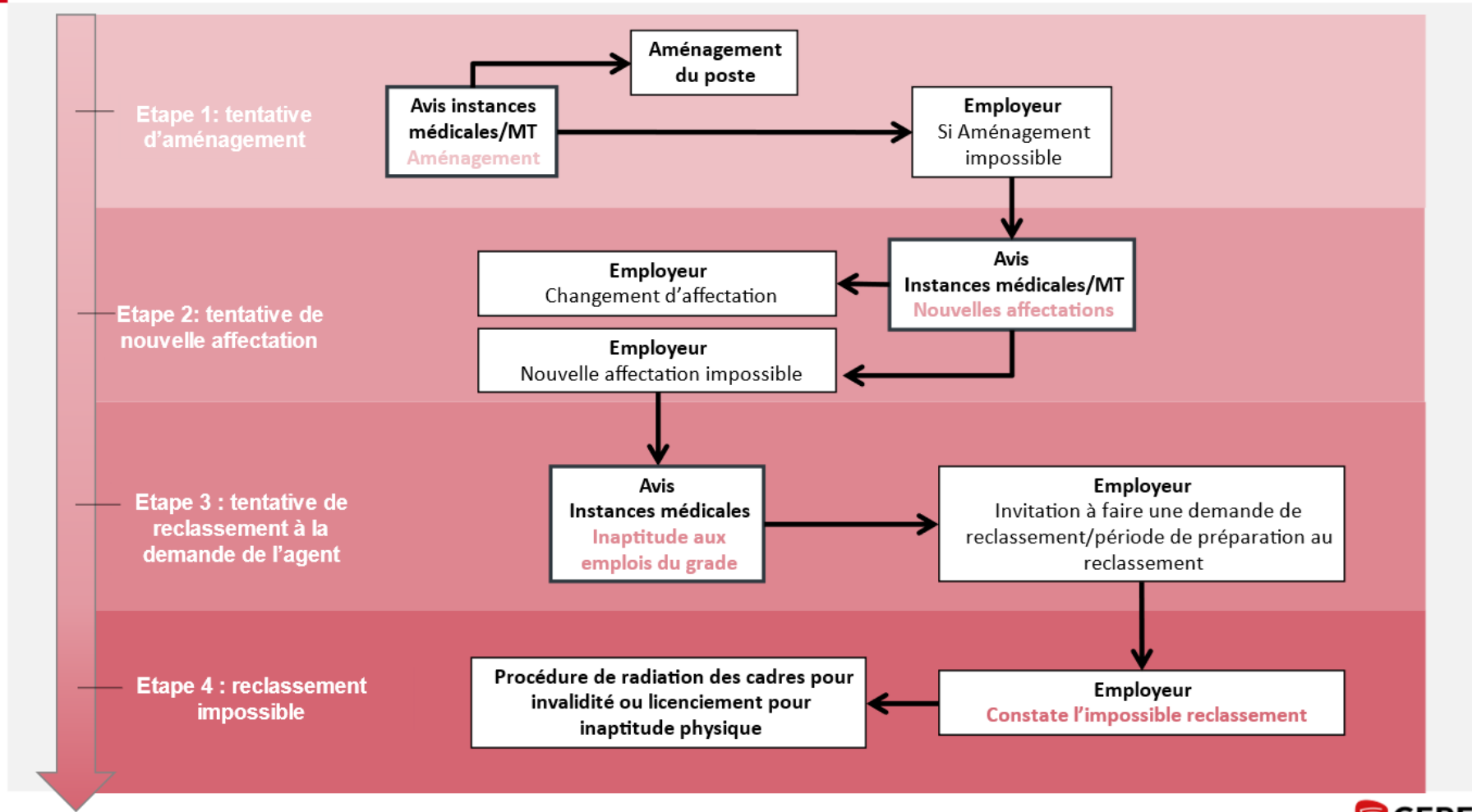
Service de Santé au travail	Unité HANDICAP	CAP EMPLOI	Unité HANDICAP	CAP EMPLOI
<ul style="list-style-type: none"> • Reçoit les agents et personnels à la demande et/ou visite de suivi • Préconise l'intervention des prestataires spécialisés si besoin (ex. Appui Spécifique, CAP EMPLOI,...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Recueil de la situation • Prescription des Appuis Spécifiques, si besoin • Signalement au CAP EMPLOI 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic de situation (contact téléphonique) • Etude de poste (sur site) • Recherche de moyens de compensation • Transmission des préconisations d'aménagement de poste au médecin du travail pour validation • Prescription de la Plateforme d'Emploi Accompagné, si besoin • Test de positionnement/d'orientation/de niveau (transition professionnelle) • Période de mise en situation professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> • Contact fournisseur pour mise à l'essai du matériel si besoin • Commande du matériel • Demande de financement auprès du FIPHFP 	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi conventionnel à 3 et 6 mois de la situation - <i>Situation de Maintien dans l'emploi réussi uniquement</i> • Possibilité d'une Action De Veille (suivi sur 18 mois après suivi conventionnel) - <i>Situation de Maintien dans l'emploi réussi uniquement</i>

Critères de signalement au CAP EMPLOI sur les situations :

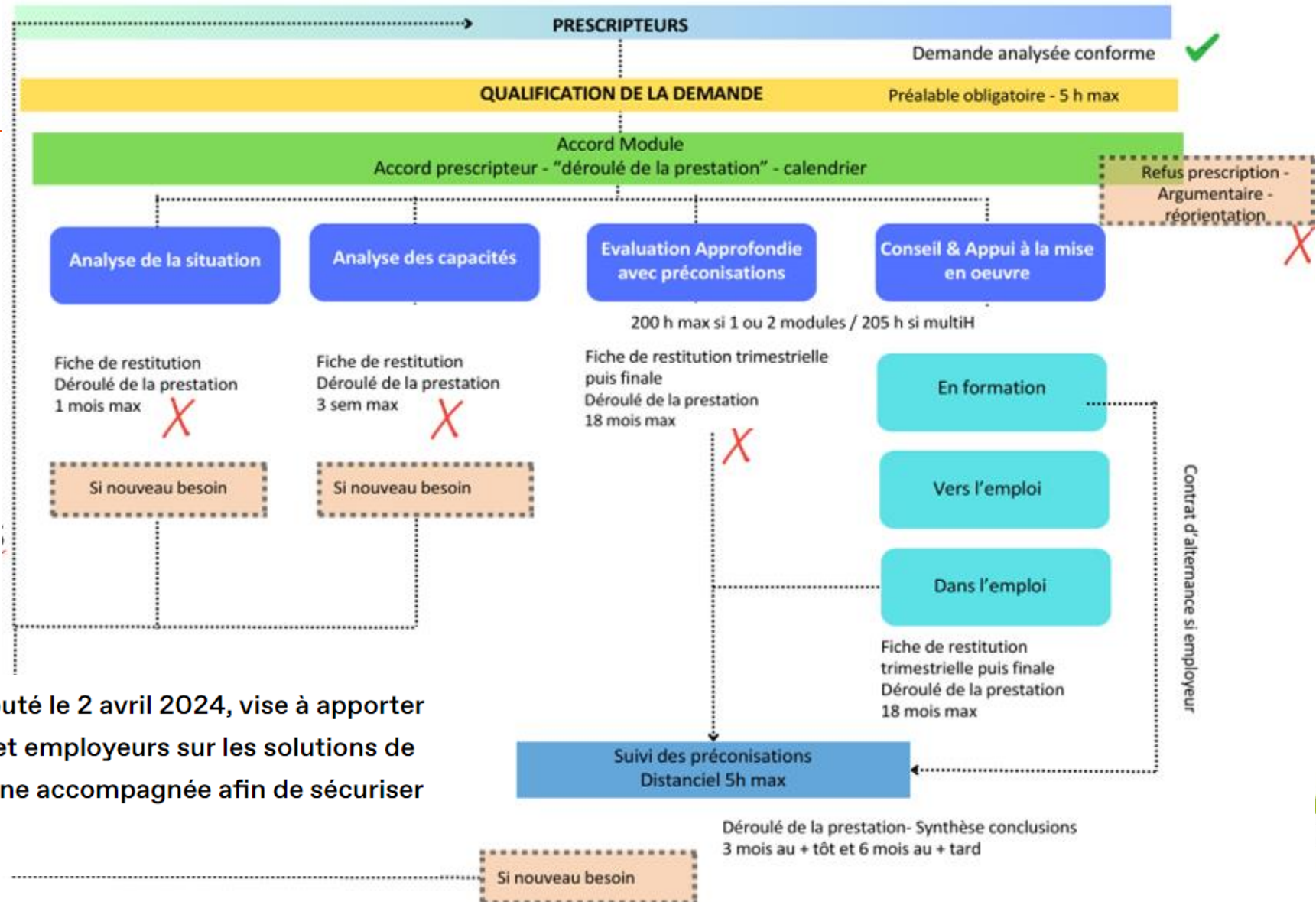
- étude de poste à réaliser sur site rapidement
- complexité nécessitant une médiation externe et/ou plusieurs aides et/ou prestations à mobiliser dont aménagement technique
- recherche de matériel/fournisseur spécifiques
- Handicap spécifiques jugés complexes sans prestataires
- Après une première tentative réalisée par le SST tel qu'un aménagement qui s'avère non concluant, car la situation est d'une complexité supérieure à celle évaluée précédemment et/ou qu'il est nécessaire de mobiliser d'autres aides et/ou prestations.
- Personne en risque de RPI (transition professionnelle)
- Personne ayant un besoin d'accompagnement dans la réflexion autour d'un projet de réorientation professionnelle
- Personne prête à mener un travail élargi sur le projet, hors de la Fonction Publique (= mobilité externe)

Situations nécessitant un appui des services internes à la Métropole:

- Aménagement organisationnel impactant le cadre d'emploi (temps de travail,...)



Les Appuis Spécifiques



Le service Appuis spécifiques, qui a débuté le 2 avril 2024, vise à apporter une expertise aux conseillers à l'emploi et employeurs sur les solutions de compensation du handicap de la personne accompagnée afin de sécuriser son parcours professionnel.



Favoriser l'évolution professionnelle

**Favoriser
l'évolution
professionnelle**



Evolution professionnelle, de quoi parle-t-on ?



L'**évolution professionnelle** est un processus de développement de carrière, d'acquisition de nouvelles compétences, d'obtention d'un poste plus gratifiant ou de transition vers une nouvelle profession... qui peut se concrétiser **par une mobilité**.

Mobilité
"choisie"

Prévenir une
situation
d'inaptitude/
d'usure

Mobilité
"subie"

- **Mobilité interne** sur grade similaire, reconversion / changement de métier
- **Evolution interne** -> promotion interne
- **Mobilité externe** -> même métier dans un environnement différent voire dans le cadre d'une promotion externe

- Pour raison de santé

**Peut nécessiter
un conseil en
évolution
professionnelle !**

Evolution professionnelle, de quoi parle-t-on ?



Mobilité ou évolution professionnelle "choisie", des constats :



- Les agents en situation de handicap ont moins accès aux promotions ou postes à responsabilités !
 - ⇒ *10% des BOE sont affectés sur des postes de cadres contre 19% du tout public*
 - ⇒ *Les agents de catégorie C bénéficient d'un nombre de jour de formation de 30% de moins que les agents de catégorie A*



- Une législation qui évolue en faveur de l'évolution professionnelle, de la mobilité, de la transition professionnelle & des expérimentations sont mises en place (dispositif expérimental de promotion interne par la voie du détachement / expérimentation FIPHFP DGAFP sur le coaching...)
- Une législation qui évolue en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle
 - => *Préparer une mobilité peut permettre de prévenir la désinsertion professionnelle notamment dans un contexte d'allongement des carrières*

Evolution favorable de la législation



Introduction de la rupture conventionnelle, de la portabilité du CDI, de la portabilité des équipements, de la portabilité des droits CPF entre public et privé, mobilité favorisée des fonctionnaires de l'Etat ...

Axe 5 : favoriser l'égalité professionnelle et le déroulé de carrière des BOE

Promotion interne par la voie du détachement

Ordonnance du 26 mai 2021

renforçant la formation de certains agents publics afin de favoriser leur évolution professionnelle

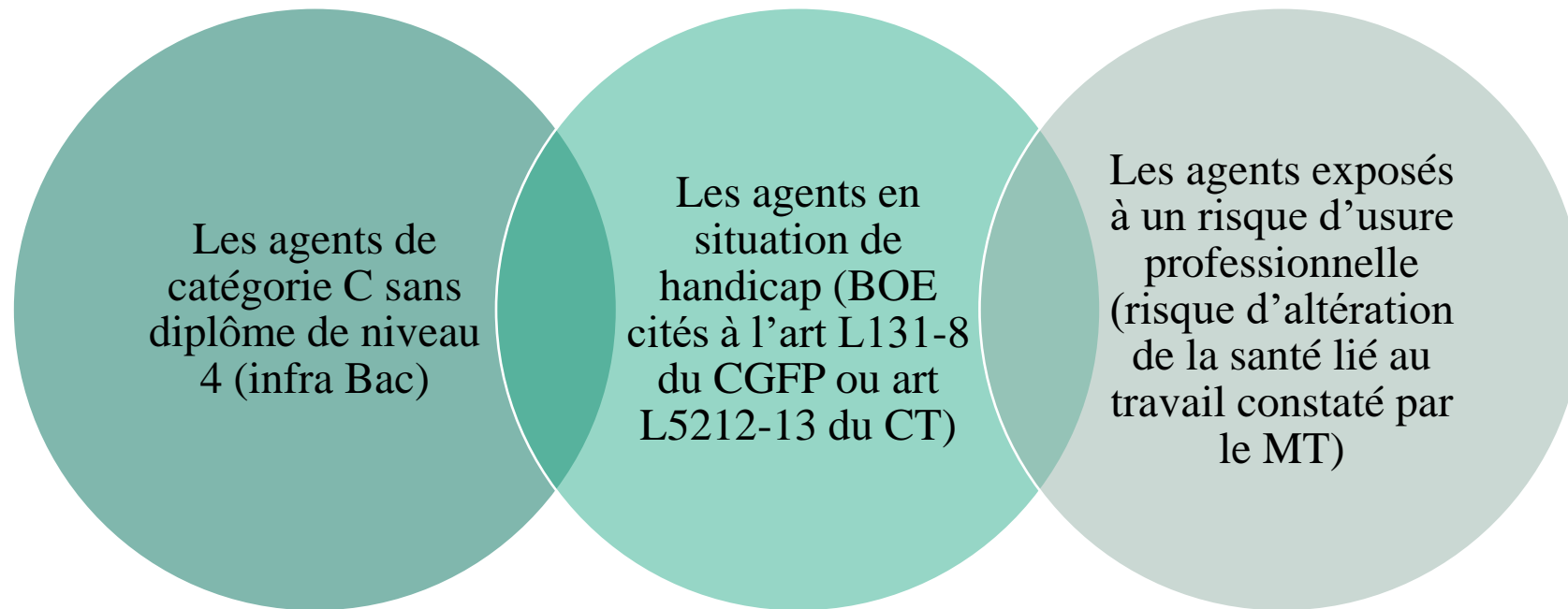
Le Décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022 définit **les modalités de formation** et d'accompagnement

destinées à favoriser l'évolution professionnelle des agents de la fonction publique

Décret n° 2020-569 du 13 mai 2020

fixant les modalités dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ...pour les BOE

Le public ciblé par certaines de ces dispositions



Article L422-3 du CGFP



Modalités de formation et d'accompagnement des agents pour favoriser l'évolution professionnelle



Droit aux agents d'être accompagnés dans un projet d'évolution professionnelle

- Avec des dispositions particulières pour les BOE et notamment un accompagnement par le référent handicap

Priorités d'accès aux actions de formation

- Formation de perfectionnement, préparation concours, actions de lutte contre l'illettrisme, formations destinées à mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle via le CPF

Aménagements des droits relatifs aux congés de formation

- Sont concernés : les congés de formation professionnelle, les congés pour bilan de compétences, congés pour VAE

Instauration du congé de transition professionnelle

- Durée maximale d'un an, formation minimale de 120h, sanctionnée par un titre RNCP. L'agent est en position d'activité et prépare un projet vers le secteur public/privé

Ressources !

Droits spécifiques FPE

Droits spécifiques FPT

Droits spécifiques FPH



Évolution professionnelle : la promotion interne des BOE par la voie du détachement



Le principe

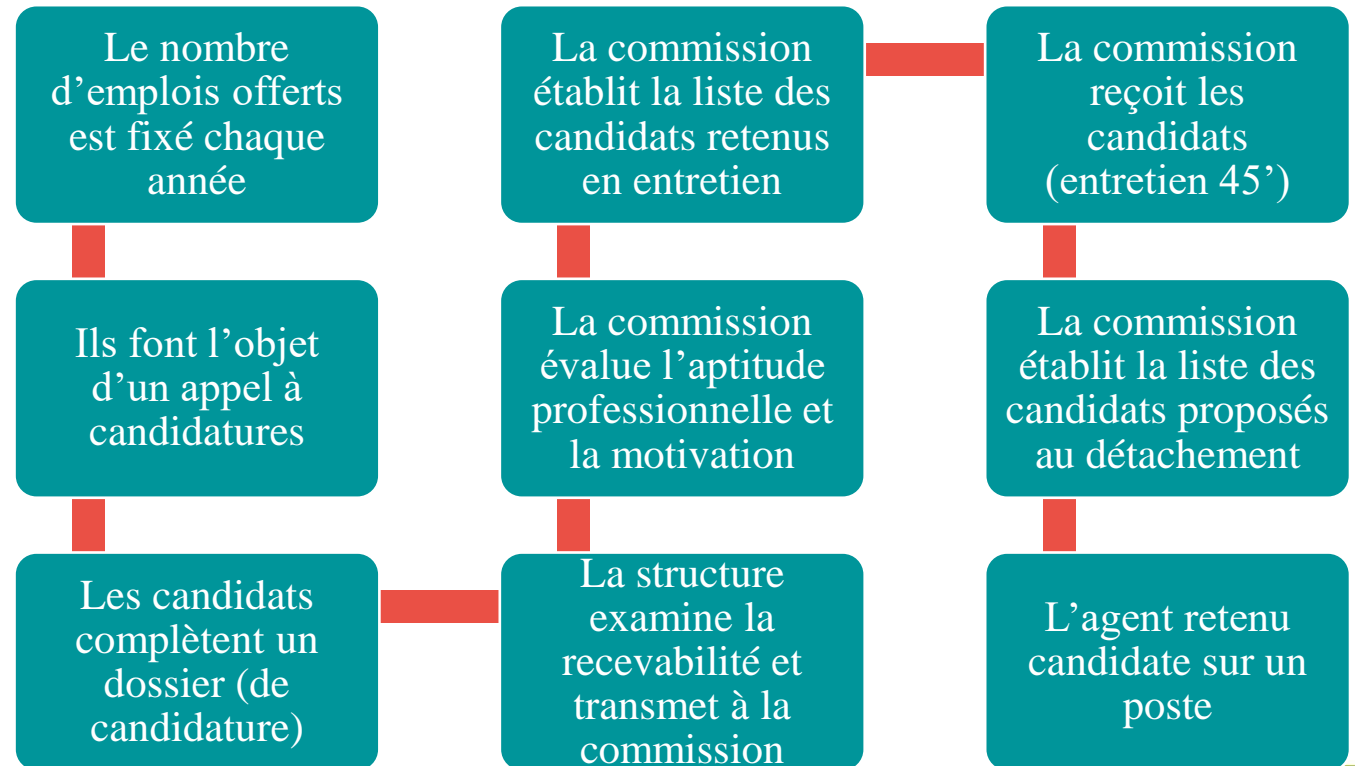
Public : fonctionnaires BOE

Dispositif expérimental jusqu'au 31/12/2026

Permet d'accéder à un corps/cadre d'emploi de niveau supérieur par la voie du détachement. A l'issue du détachement le fonctionnaire BOE est intégré dans ledit corps /cadre d'emploi.

(en complément des voies de promotion professionnelles habituelles que sont le concours ou la promotion interne)

Conditions : justifier d'une durée de service exigée pour se présenter au concours interne ou à défaut de 10ans de service



A la fin de la période de détachement, la commission confirme l'aptitude professionnelle en vue d'une intégration

Évolution professionnelle : la promotion interne des BOE par la voie du détachement



Les personnes promues peuvent être stigmatisées à la suite de ce détachement...

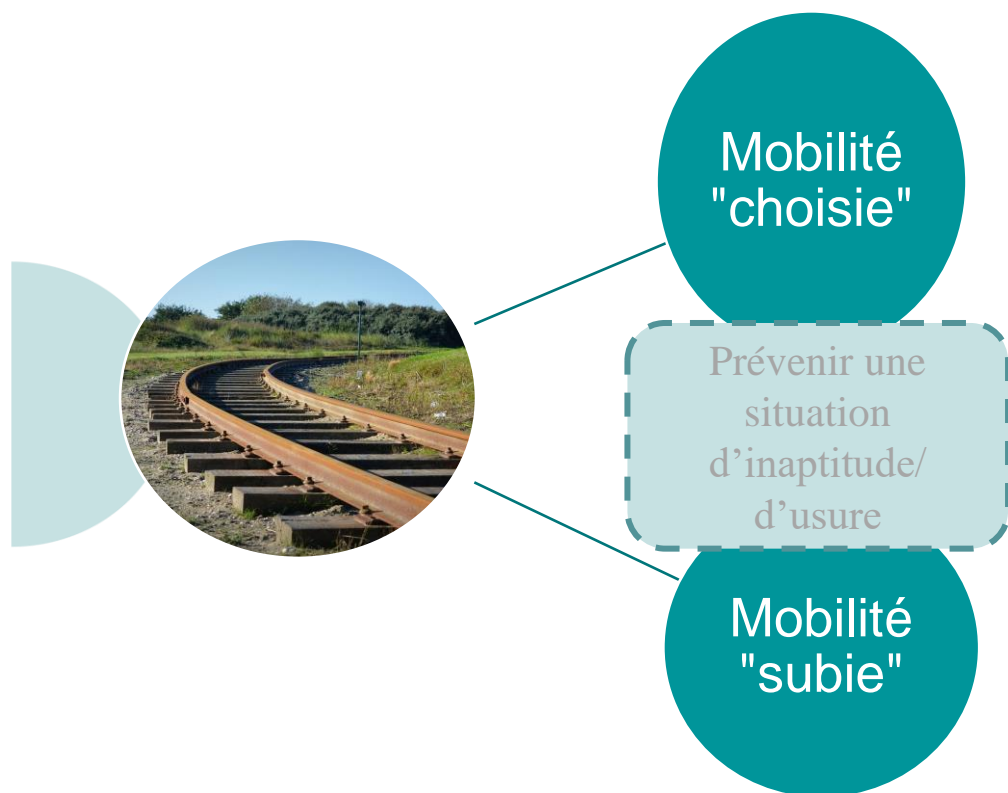
Pour éviter la stigmatisation : sensibiliser / expliquer / informer !

La procédure est semblable à celle de la promotion interne, le détachement se fait sur la base de la validation des aptitudes professionnelles et sous réserve de répondre aux conditions de durée de service.

L'évolution professionnelle peut nécessiter un accompagnement du référent handicap : mise en place de formation, d'un accompagnement personnalisé... en s'appuyant sur toutes ces dispositions !



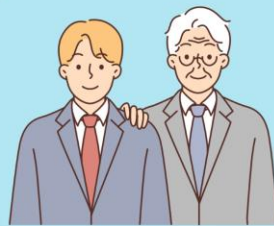
La mobilité « subie » et le conseil en évolution professionnelle par cap emploi



Par Sophie RAMIREZ
Cap emploi 69



Accompagner la fin de carrière



**Accompagner la fin
de carrière**

Le guide de la retraite

Un guide pensé et créé par le **Handi-Pacte Occitanie** :

- Dans un contexte de **réforme du système de retraite** en 2023
- En **l'absence de support** recensant l'ensemble des informations relatives au système de retraite en place dans la Fonction publique pour les personnes en situation de handicap

Téléchargeable gratuitement sur le site du FIPHFP

Accompagné d'un **webinaire de présentation**, disponible en replay



Organisation et sommaire



Le cadre juridique en vigueur

Définitions ayant trait à la santé au travail

Les grands principes du cadre juridique en vigueur

Les modalités d'ouverture des droits et les règles de calcul.



L'invalidité des agents en situation de handicap, dont les modalités diffèrent en fonction du statut de l'agent : fonctionnaires ou non-titulaires, mais également entre les trois versants de la Fonction publique



La retraite anticipée des agents en situation de handicap :

- La prise en compte des services de contractuels accomplis par de fonctionnaires en situation de handicap
- La surcotisation du temps partiel, pour la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale



Les ressources sur les aides et les contacts clés

La retraite anticipée des agents en situation de handicap : conditions générales

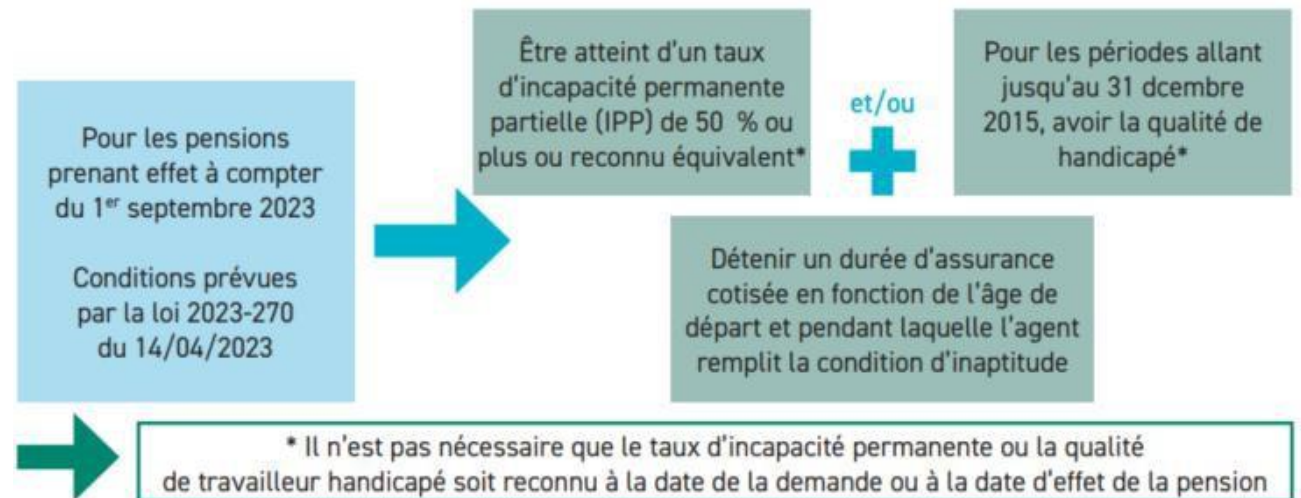
La **loi n°2005-102 du 11 février 2005** a ouvert la possibilité d'un **départ anticipé avant l'âge légal** pour les fonctionnaires en situation de handicap, sous réserve de satisfaire à certaines conditions. Ils peuvent ainsi bénéficier, sous réserve de satisfaire à ces conditions, d'un **départ anticipé à la retraite**, et d'une **majoration de leur pension**.

Le dispositif s'applique à **tous les fonctionnaires en situation de handicap ayant effectué au moins 2 ans de service** dans la Fonction publique pour un départ depuis le 1er janvier 2011.

Les conditions requises pour prétendre à un départ anticipé :

Pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2023

Conditions requises

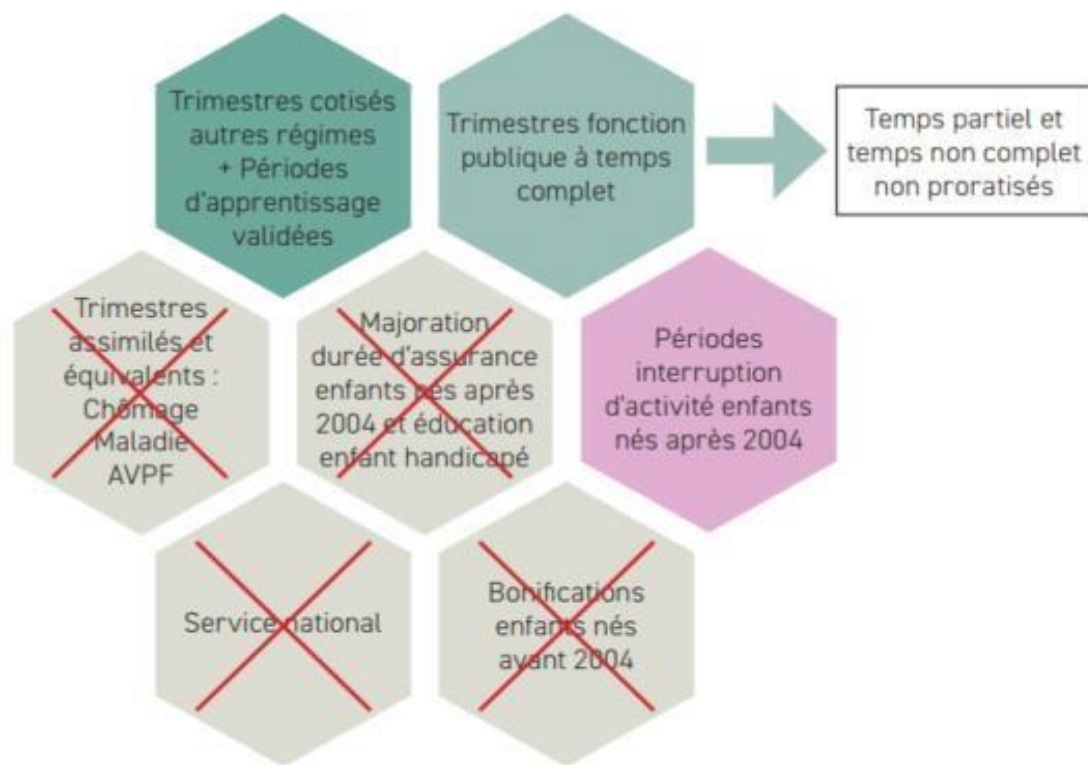


Source : Caisse des Dépôts

La retraite anticipée des agents en situation de handicap

Durée d'assurance cotisée fonctionnaire handicapé

Les durées d'assurance prises en compte



Doivent être réalisées alors que le fonctionnaire est atteint d'une **invalidité supérieure ou égale à 50%** ou d'un handicap de niveau équivalent, ou, *pour les périodes allant jusqu'au 31/12/2015*, avoir la qualité de travailleur handicapé.

La **commission « handicap »** de la CNAV

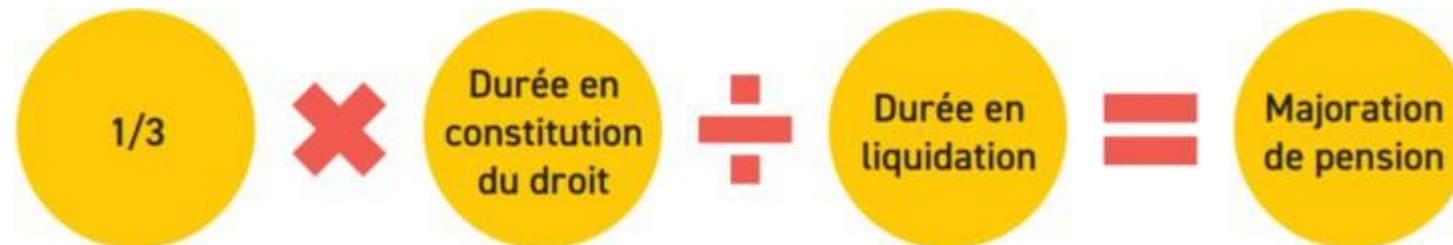
- Pour les agents dans l'incapacité de **justifier administrativement** de leur pourcentage d'invalidité sur une partie des trimestres requis.
- Saisine possible par les agents justifiant d'un **taux d'incapacité permanente d'au moins 50%**.

La retraite anticipée des agents en situation de handicap



- Les **fonctionnaires handicapés** qui partent à la retraite au titre du départ anticipé ou, à compter de leur âge légal d'ouverture du droit à pension et qui remplissent les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé à la date de radiation des cadres ont droit à une **majoration de pension**.
- Cette majoration s'ajoute au montant brut de la pension hors NBI, que la pension soit calculée sur l'indice ou sur le minimum garanti.
- Plafonnement du montant : la pension majorée ne peut dépasser le montant maximum de pension qu'aurait pu obtenir le fonctionnaire, soit 75%.

La règle de calcul est la suivante :

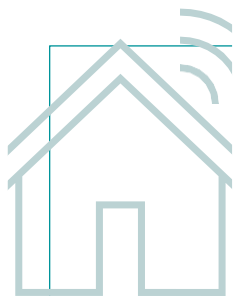


Le Fonds d'Action Sociale (FAS)

FPH et FPT



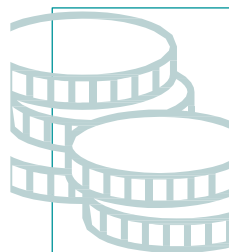
- Arrivés en retraite, les agents en situation de handicap de la FPH et de la FPT peuvent également, sous certaines conditions, **bénéficiaire d'aides financières**.
- Ces dernières sont délivrées par la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), via son **Fonds d'Action Sociale** (FAS).



L'aide à l'adaptation de l'habitat

Cette aide concerne les **travaux d'adaptation du logement au handicap** : réaménagement ou création de sanitaires adaptés (douche, WC ...), monte escalier ...

Elle s'adresse aux retraités en perte d'autonomie (locataire ou propriétaire) et à leurs enfants handicapés fiscalement à charge vivant au foyer.



L'aide exceptionnelle pour des dépenses liées au handicap

Cette aide est allouée pour des **dépenses d'équipement liées au handicap** (aménagement de la voiture, fauteuil roulant, verticalisateur, appareillage pour non voyant, prothèses...) pour le retraité, son conjoint ou son enfant s'il est fiscalement à charge.

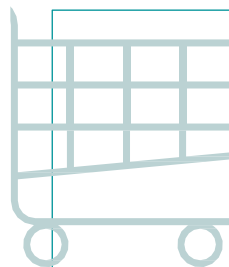
Ces dépenses doivent être effectuées dans des magasins spécialisés



Les aides pour un enfant en situation de handicap

Ces aides ou allocations sont destinées à **financer une partie des frais liés au handicap d'un enfant à charge effective et permanente** :

- Allocation aux parents d'un enfant handicapé de moins de 20 ans
- Allocation spéciale pour un jeune adulte atteint d'une maladie chronique ou d'un handicap, âgé de plus de 20 ans et de moins de 27 ans.
- Aide pour les frais de séjour en centres familiaux de vacances
- Aide pour les frais de séjour collectif dans un centre de vacances spécialisé



L'aide pour une aide-ménagère à domicile

Cette aide permet de **financer partiellement l'intervention d'une aide-ménagère** pour faciliter le quotidien

Elle peut être utile pour : l'entretien courant de votre logement, les courses, la préparation des repas, les aides pour les actes essentiels et de confort de la vie, l'accompagnement à l'extérieur...

Connaître les grands piliers de la retraite pour les agents en situation de handicap, c'est bien...



Mais comment les accompagner jusqu'à l'âge de la retraite ?



Quelques pistes de réflexion...



Cartographier pour savoir par **où commencer** !

- Identifier les postes avec un fort risque d'usure professionnelle en s'appuyant sur les médecins du travail.
- Objectif : Réaliser une cartographie du maintien dans l'emploi (restrictions les plus fréquentes / les postes les plus touchés), pour savoir qui accompagner en priorité, pour quels enjeux.

Du **curatif** au **préventif** !

- Mettre en œuvre des solutions de compensation en amont des inaptitudes (sensibilisation, entretien, etc.)
- Former tout au long de la carrière
- Cultiver l'ouverture d'esprit et la connaissance vis-à-vis des autres métiers de la structure... et de la fonction publique



MERCI !

Avant de nous dire au revoir,
n'oubliez pas de nous donner
votre avis sur cette rencontre !

