



WEBINAIRE "BàBA"

Les Établissements et Services de Réadaptation Professionnelle (ESRP) et la Fonction publique, comment travailler ensemble ?

Le 5 février 2025



Avant de commencer...



Jessy LUZOLO

Animatrice du réseau
Handipacte AURA



Pas de
caméra



Pas de
micro



N'hésitez pas à
poser vos
questions

➔ onglet «Conversation»

Au programme



1. La FAGERH : présentation de la fédération et de l'offre des ESRP

- Présentation de la FAGERH
- Présentation de la réadaptation professionnelle
- L'offre de service des ESRP

2. L' accès aux ESRP pour les agents de la fonction publique

- Le cadre juridique
- Le statut des agents concernés
- Pourquoi et comment mobiliser les ESRP ?
- L'articulation des aides du FIPHFP



Notre intervenante

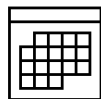


Catherine GIRARD
Directrice de l'Innovation
et de la Formation

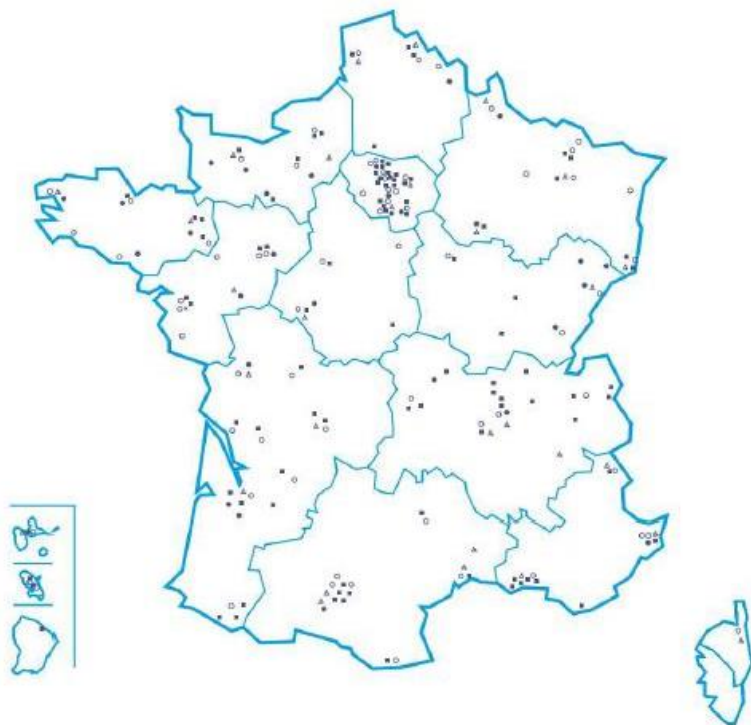


La FAGERH : présentation de la fédération et de l'offre des ESRP

Présentation de la Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap (FAGERH)



Fondée le 18 décembre 1944



SES MISSIONS

Fédérer

l'ensemble des établissements et services concourant à la mission de réadaptation professionnelle

Accompagner

le réseau dans ses démarches d'adaptation, d'évolution, de développement, de transformation de l'offre

Représenter

la fédération auprès des pouvoirs publics, au plan national, régional et départemental

Veiller

à l'évolution de la Réadaptation Professionnelle au regard des intérêts et besoins des usagers, dans le respect de leurs droits

Initier

tout partenariat facilitant la réalisation des missions de ses adhérents

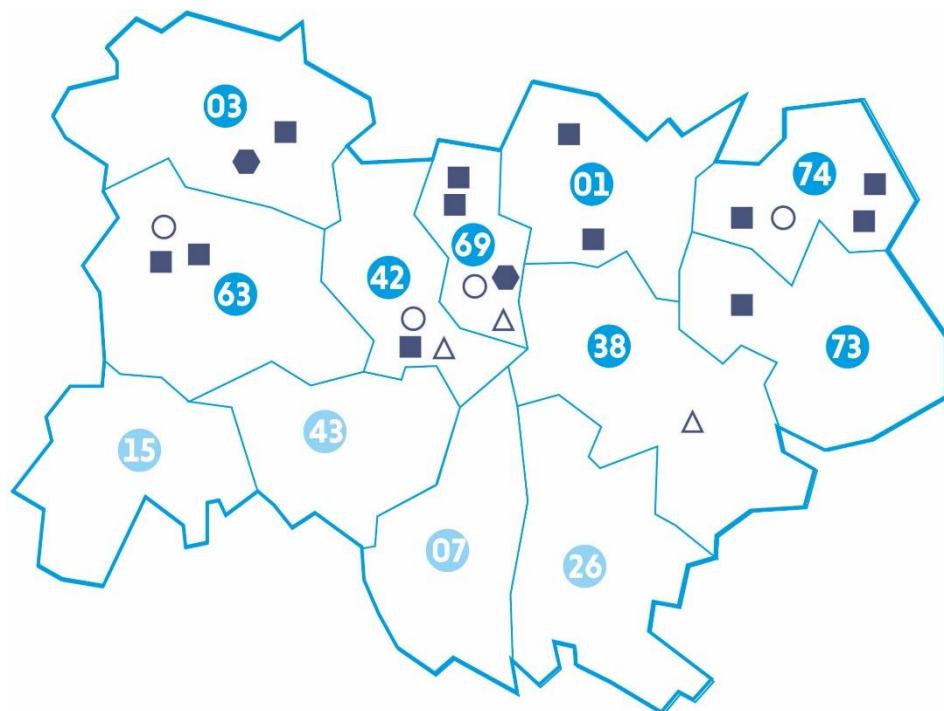
Encourager

les relations et le travail avec d'autres réseaux, au niveau local, national et international

Former

les adhérents via une offre de formations facilitant la transformation de l'offre

La FAGERH en Auvergne-Rhône-Alpes



- ESRP Etablissements et Services de Réadaptation Professionnelle
- ESPO Etablissements et Services de Préorientation
- △ UEROS Dispositif spécifique pour personnes cérébro-lésées
- ◆ Emploi accompagné

Délégués régionaux :

Thierry CHOSSON, thierry.chosson@fagerh.fr

Jean-Jacques OGIER, jean-jacques.ogier@fagerh.fr

AUVERGNE

- 03 ESRP - Emploi accompagné La Mothe - Louroux-Hodement
- 63 ESRP - ESPO Domaine du Marand - Saint-Amant-Tallende
- 63 ESRP CRDV - Clermont-Ferrand

RHÔNE-ALPES

- 01 ESRP Mangini - Bourg en Bresse
- 01 ESRP Ladapt Ain- Peyrieu/Viriat
- 38 UEROS CRLC - Grenoble
- 42 ESRP - ESPO - UEROS Cos-Crepse - Saint-Etienne
- 69 ESRP - ESPO - UEROS - Emploi accompagné Ladapt Rhône - Lyon/Irigny
- 69 ESRP Epnak - Lyon/Villefranche-sur-Saône
- 73 ESRP Ladapt Savoie - Chambéry
- 74 ESRP L'Englennaz - Cluses
- 74 ESRP - ESPO La Passerelle - Annecy-le-Vieux
- 74 ESRP Ladapt - Evian

La FAGERH – Les chiffres clés



55 associations et
organismes
gestionnaires



320 millions €/an,
financement
assurance maladie



58 ESPO



78 ESRP



32 UEROS



20 000 personnes
accompagnées/an



63% retrouvent un
travail dans les 12
mois



74% obtiennent un
diplôme



La réadaptation professionnelle



QUAND ?

Entre la survenue d'une problématique de santé impactant la vie sociale et/ou professionnelle et l'accès ou le retour à l'emploi.

1

- **Non-emploi ou en situation d'emploi fragilisée du fait de la situation de santé**

2

- **Réadaptation professionnelle**
 - UEROS
 - ESPO
 - ESRP

3

- **Maintien ou retour à l'emploi durable**

POUR QUI ?

- Avoir **au minimum 16 ans**
- Avoir obtenu **la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)** ou être **en cours de reconnaissance**, ou être en **risque d'inaptitude** à votre poste ou fonction
- Avoir besoin d'un **accompagnement médico-psycho-social et professionnel**.
- Décision d'orientation de la CDAPH

POUR QUOI ?

- **L'accompagnement** vers l'insertion durable
- En **subsidiarité du droit commun**, dès lors qu'un soutien médico-social est nécessaire
- La **réparation** du préjudice d'éloignement de l'emploi du fait du handicap



La réadaptation professionnelle : la mise en œuvre

ESPO

Évaluation médico-psycho-sociale de la distance à l'emploi

Élaboration d'un projet professionnel

Mise en œuvre en lien avec l'environnement

UEROS

Évaluation des séquelles physiques et cognitives ainsi que des capacités pour envisager une réinsertion professionnelle

Élaboration d'un programme de réentraînement à la vie active

Proposition d'une orientation appropriée

ESRP

Détermination et réalisation du projet professionnel

Actions de formation préparatoires, certifiantes, qualifiantes ou diplômantes

Accompagnements médico-psycho-sociaux et à caractère professionnel vers et dans l'emploi



L'ESRP – L'offre de service

Évaluer les aptitudes, les capacités et les limites éventuelles liées à un handicap

- Une série de courts entretiens afin d'identifier les besoins de compensation et le parcours le plus adapté
- 3400 bénéficiaires de cette action en 2023

Définir un projet professionnel et le mettre en œuvre

- Accompagnement durant 14 semaines maximum à l'aide d'un bilan et des mises en situation en emploi
- 5229 bénéficiaires de cette action en 2023

Accéder à des formations

- Se former tout en bénéficiant d'un accompagnement médico-psycho-social adapté à la situation de handicap. En cas de formation qualifiante ou diplômante la durée maximale est de 24 mois.
- 3200 bénéficiaires de cette action en 2023

L'ESRP – Une équipe pluridisciplinaire



La personne

Son entourage familial, social,
professionnel selon ses souhaits



L'équipe pédagogique et d'insertion

Formateurs, chargés d'insertion
professionnelle, jobcoach, etc.



L'équipe médicale :

Médecins, infirmières...
En lien avec le médecin du travail



L'équipe psycho-sociale

Assistants de services sociaux,
psychologues (cliniciens, du travail),
neuropsychologues, ergothérapeutes, etc.



L'accès aux ESRP pour les agents de la Fonction publique

Le droit à la formation des agents de la Fonction publique



Loi du 13 juillet 1983 reconnaît un droit à la formation des agents publics et que toutes les personnes qui ont une problématique de santé ont le droit à la réadaptation professionnelle.

L'article L421-1 du code général de la Fonction publique

Le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie est reconnu à l'agent public.

Il favorise son développement professionnel et personnel. Il facilite son parcours professionnel, sa mobilité et sa promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants.

Il permet son adaptation aux évolutions prévisibles des métiers.

Il concourt à l'égalité d'accès aux différents grades et emplois, en particulier entre femmes et hommes, et à la progression des personnes les moins qualifiées.



Les ESRP – Le statut des agents à mobiliser

En activité

Certains agents, encore en poste sont confrontés à des restrictions d'aptitude.

Ils peuvent être orientés vers ESRP pour se reconverter ou se préparer à un poste plus adapté.

En disponibilité

Les agents publics en disponibilité pour raisons de santé peuvent entreprendre une formation ou une réadaptation via un ESRP. Cela leur permet de préparer un éventuel retour à l'emploi ou une reconversion.

Rémunération : indemnités égales au traitement indiciaire dans l'attente de l'avis du conseil médical ou indemnités journalières de la sécurité sociale ou allocation invalidité temporaire ou allocation chômage

Le congé de formation professionnelle (CFP) et congé de transition professionnelle

Permet aux fonctionnaires de suivre des formations pour réaliser un projet personnel ou professionnel

Rémunération : indemnité d'un montant de 85% du traitement indiciaire sans dépasser 2 778,62 € brut par mois

Congé maladie/AT/MP

Les agents en arrêt à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peuvent suivre une formation ou pratiquer une activité en vue de leur réadaptation ou reconversion professionnelle sous réserve d'un avis médical favorable.

Rémunération : La rémunération d'un agent en arrêt maladie varie selon son statut, la durée et la cause de l'arrêt.

Période Préalable au Reclassement

C'est un dispositif clé pour accompagner les agents déclarés inaptes à leur poste. Ce parcours peut inclure une orientation vers un ESRP pour évaluer les compétences transférables, se former ou se réinsérer dans un autre métier compatible avec leur état de santé.

Rémunération : agent en activité dans son corps d'activité d'origine, il continue à percevoir sa rémunération habituelle.



Employeurs publics – Pourquoi mobiliser les ESRP ?



RECRUTEMENT

- Partenaire de **sourcing**
 - Mise en place de **projet de formation** (classes dédiées) sur des métiers en tension
 - **Intégration de stagiaires** pour des découvertes métiers
- ➔ **ORIENTATION MDPH**



PRÉVENTION

- **Accompagnement d'un agent en difficulté** sur son poste de travail (multiples alertes managers, arrêts maladies répétés, etc.) avec une **évaluation courte** ou une pré-orientation.
- ➔ **SANS ORIENTATION MDPH**



MAINTIEN EN EMPLOI

- **Accompagnement des agents ne pouvant plus exercer** sur leur poste de travail via l'évaluation de la situation et la proposition d'une formation adaptée.
- ➔ **ORIENTATION MDPH**



Employeurs publics – Comment mobiliser les ESRP ?

1. **Contact**er l'établissement le plus proche afin d'échanger sur votre besoin. (sourcing, prévention, maintien, formation etc.)



2. Définir un **partenariat** ou un **plan d'actions** au regard du besoin exprimé, avec ou sans RQTH, avec ou sans orientation de la CDAPH, en lien avec la médecine du travail, la MDPH, etc.



3. **Mise en place d'un plan d'action** selon de nombreuses modalités : évaluation courte ou pré orientation, formation en établissement, etc.





ESRP – L’articulation avec les dispositifs du FIPHFP

Catalogue du FIPHFP	Intitulé	Descriptif
Aide n°18	Dispositif d’accompagnement pour l’emploi des TH	Le FIPHFP participe au financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s’inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d’une réaffectation pour raison de santé.
Aide n°19	Bilan de compétence et bilan professionnel	Cette aide vise à financer la mise en place d’un bilan de compétence ou professionnel pour accompagner l’agent en situation de handicap dans l’identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel. Son montant maximum est de 2 000 euros.
Aide n°21	Formation dans le cadre de la PPR	Cette aide vise, à titre expérimental, à participer au financement des actions de formation engagées dans le cadre de la période de préparation au reclassement. Durant cette période, le fonctionnaire est en position d’activité et perçoit le traitement correspondant. Le montant maximum pris en charge au titre de la formation est de 10 000 euros



**CE WEBINAIRE VOUS A-T-IL
ÉTÉ UTILE ?**





MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION !

Nos prochains rendez-vous :

- 17 avril 2025 – Webinaire thématique : Les troubles du neuro-développement
- 3 juillet 2025 – Webinaire BâBA : Référent handicap, comment soutenir les manager ?
- 4 novembre 2025 - Webinaire "BâBA" : La plateforme PEP's en pratico-pratique
- 28 novembre 2025 – Webinaire national : Présentation du guide sur la compensation du handicap en CFA

Feuille de route 2025 :

[AURA - La feuille de route 2025 est disponible ! | FIPHP](#)