



---

# MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET GESTION DES INAPTITUDES

Atelier n°2 – 8 novembre 2016



# PRESENTATION DE LA MATINÉE

**Françoise Bailly-Béchet**

**Coordination Handi-Pacte**

Arthur Hunt Consulting



# Présentation de la matinée

- **Les difficultés rencontrées**
- **Quelles solutions envisager ?**
- **L'élaboration d'une process de maintien dans l'emploi**
- **Présentation outil ESAP**

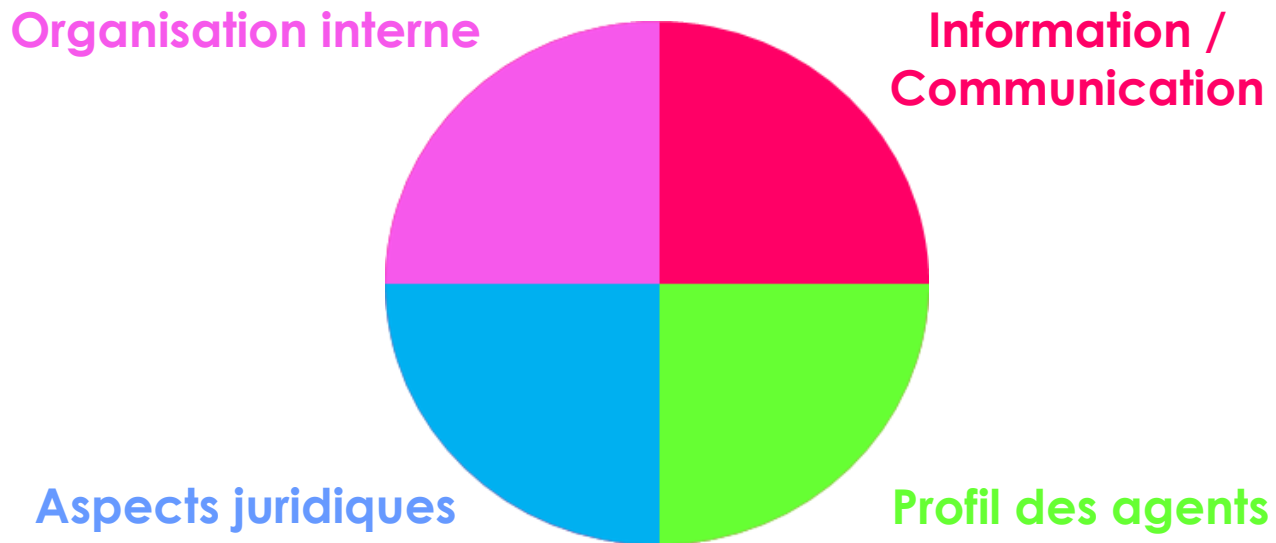




# LES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



# Les facteurs bloquants du maintien dans l'emploi





# SI J'AVAIS UNE BAGUETTE MAGIQUE



# L'ÉLABORATION D'UN PROCESS DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI



# Réflexion en sous-groupes

<b>Étapes clés</b>	<b>Acteurs</b>
<b>Les points de vigilance</b>	<b>Les actions</b>





# Comment anticiper les inaptitudes ?

- Etre attentif aux signaux d'alerte
- Mettre en place des indicateurs de la santé des agents et en assurer le suivi
- Favoriser les liens avec le médecin du travail, lui dire vos engagements concernant votre politique handicap
- Impliquer les Instances représentatives du personnel et le collectif de travail
- Partager régulièrement ces indicateurs avec le médecin du travail, les supérieurs hiérarchiques, les acteurs de la santé en interne
- Avec l'accord de l'agent concerné, décider collectivement des actions à mener pour éviter l'inaptitude



# Comment gérer une restriction ?

- Travailler ensemble et appliquer les règles suivantes :
  - une restriction n'est pas une incapacité à faire mais **une capacité à faire autrement**
  - la déficience de l'un ne peut être compensée par l'autre (éviter le report de charge sur le collectif de travail)
- Analyser la situation, c'est-à-dire en repérant l'ensemble des déterminants de cette situation.
- Souvent, la solution se trouve dans l'environnement de l'agent
- Mettre en avant ce que peut encore faire l'agent avec des restrictions médicales
- Rechercher des solutions techniques, organisationnelles, de reclassement interne, de formation à visée interne ou externe (mobilité)
- Initier la recherche d'un nouveau projet professionnel



# PRÉSENTATION DE L'OUTIL ESAP



# Evaluation Systémique des Aptitudes Professionnelles

- **La méthode ESAP** a été développée par une association belge GRAVIR asbl
- ESAP se donne pour but l'emploi par la **recherche systématique des possibilités d'adéquation entre les aptitudes d'une personne et les exigences des tâches inhérentes à un poste de travail.**
- Le processus consiste à mettre en corrélation le profil d'une personne et le profil d'un emploi.
- Elle est basée sur un système **d'évaluation de la relation Personne/Emploi** par confrontation des aptitudes intrinsèques de la personne et des exigences spécifiques de l'emploi.
- ESAP est une méthode **d'aide à la décision.**



# Contenu de l'outil

- Deux bilans construits selon une structure symétrique :

**Le bilan  
des exigences de l'emploi**

**Le bilan  
des aptitudes de la personne**

→ L'analyse des corrélations s'effectue par superposition des deux bilans. Chaque exigence sera ainsi en liaison avec une aptitude.

→ La comparaison entre le profil de la personne et le profil de l'emploi, facilitée par la visualisation des concordances et des discordances, permettra :

- de faire le bilan positif de toutes les aptitudes réciproquement adéquates selon le degré d'acceptabilité des tâches professionnelles, en référence aux aptitudes résiduelles de la personne

- de faire l'inventaire négatif des inadéquations qui nécessiteront des actions telles que l'amélioration des aptitudes de la personne et/ou la réduction des exigences du travail



# NOTRE PROCHAIN RENDEZ-VOUS



# Lors de la prochaine réunion

- **Christelle Mazza** - *Avocat à la Cour*



Sa parfaite connaissance du service public et des administrations françaises lui a permis de développer une spécialité sur la gestion complexe des procédures liées aux **ressources humaines dans la fonction publique**.

Christelle MAZZA dispense par ailleurs depuis plusieurs années des formations dédiées à l'ensemble des DRH des trois versants de la fonction publique dans le cadre du **dispositif HANDIPACTE** sur le **reclassement, l'inaptitude et la gestion des accidents et maladies professionnelles** ce qui en fait une spécialiste du sujet.



# LA BOÎTE À OUTILS DÉDIÉE AU MANAGEMENT DU HANDICAP





# Découvrez sans plus attendre la boîte à outils dédiée au management du handicap !

Référents handicap, responsables RH et psychologues du travail, plus de 30 personnes ont contribué à sa conception lors d'ateliers collaboratifs Handi-Pacte.

La boîte à outils a pour vocation d'accompagner l'ensemble des employeurs publics de la région Auvergne-Rhône-Alpes dans le développement ou la mise en œuvre d'actions en lien avec le handicap au travail et la gestion des inaptitudes.

Vous trouverez des outils pratiques et simples, à décliner en interne pour :

- Informer
- Mobiliser
- Sensibiliser

Retrouvez des rappels réglementaires, les bonnes pratiques en matière de recrutement de personnes en situation de handicap, les dispositifs d'aide du FIPHFP, les acteurs à solliciter pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un travailleur en situation de handicap, des affiches et quiz de sensibilisation, des fonds d'écran et même des bannières WEB !

Sans plus attendre, téléchargez votre boîte à outils, disponible en version électronique sur notre site internet.





# MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION



## BON APPÉTIT !

---

## RENDEZ-VOUS LE 9 DÉCEMBRE

