



HANDI-PACTE FONCTION PUBLIQUE RHÔNE-ALPES

RESTITUTION DU GROUPE DE TRAVAIL
« Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi
de personnes en situation de handicap psychique »



SCIENCES PO
LYON

INTRODUCTION

.....

Joël GROSTIN

Délégué Interrégional Handicap

FIPHFP Auvergne, Bourgogne, Rhône-Alpes



TROIS CONSTATS POSANT DES QUESTIONS DE FOND

- Handicap psychique et Risques Psycho-sociaux : deux sujets à la fois différents et proches
- Optimiser les moyens et bien être au travail : une contradiction difficilement gérable
- La pénurie des médecins de prévention et la gestion RH « handicap et maintien dans l'emploi »

3

ATELIERS THÉMATIQUES

Atelier 1

Gestion des Ressources Humaines dans les fonctions publiques et handicap psychique

Animateur : Lionel ROLLAND – Directeur agir'H

Salle 2-2

Atelier 2

Gestion des carrières publiques et handicap psychique

Animatrice : Sophie CORDEL – Coordinatrice Handi-Pacte fonction publique Rhône-Alpes – agir'H

Salle 2-3

Atelier 3

Accès à l'emploi, intégration dans la fonction publique et handicap psychique

Animatrice : Maryse Louis – Conseillère technique - agir'H

Salle 2-4

4



ATELIER 1

Handicap psychique et Gestion des Ressources Humaines



SCIENCES POLITIQUES
LYON

CONSTATS

- Bien identifier la place des services Ressources Humaines et de Santé au travail
- Accompagner les acteurs des Ressources Humaines en les sensibilisant et en les formant
- Travailler en réseau en interne et en externe

PRINCIPES

- Des actions à mener dans la durée
- Des bonnes pratiques à valoriser
- Des difficultés à ne pas minorer

7



ATELIER 2

Handicap psychique et gestion des carrières



INAPTITUDE ET RESTRICTIONS D'APTITUDE : LES DIFFÉRENTES PHASES DU PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT

- Phase 1 : le T0 de l'alerte
 - multidimensionnelle et difficilement appréhendable
- Phase 2 : le diagnostic médical
 - approche directe ou en « *sous marin* »
- Phase 3 : Gestion des situations
 - pluridisciplinarité des compétences et boîte à outils
- Phase 4 : Prises de décisions et mise en œuvre
 - Approche statutaire ou gestion interne
 - GPEC
 - Suivi des situations

9

CONSTATS

- **Parcours d'accompagnement classique** mais avec une prise en compte spécifique du handicap psychique
- Plus value d'une **double politique de prévention visant le bien-être au travail et l'accompagnement des agents en situation de handicap psychique**
- **Des acteurs internes pas suffisamment sensibilisés et/ou formés** : décideurs, RH, médecins de prévention, cadres, collègues de travail, etc...
- **Processus d'alerte non structuré = impossibilité d'anticipation**
- **Relation de confiance et démarche partagée** entre le médecin de prévention et les acteurs de la DRH = parcours d'accompagnement optimisé
- **Méconnaissance des outils et acteurs ressources** externes mobilisables par les employeurs publics et les médecins de prévention
- **Non prise en charge de la rémunération du temps de travail partiel comme aménagement de poste de travail** = frein à l'aménagement de poste le plus adapté pour le handicap psychique

10

CONSTATS

- Mise en lumière de **l'efficacité des commission pluridisciplinaires** de maintien dans l'emploi/reclassement
- Mise en évidence de la **nécessité de coordonner** au sein d'une structure l'ensemble des acteurs ressources internes et externes mobilisables dans le parcours d'accompagnement
- **Difficultés d'interrelations et de coordination entre médecins de prévention et médecin agréés**
- **Des acteurs ressources externes qui ne connaissent pas toujours bien la fonction publique** (statut et réglementation)
- Importance centrale d'une bonne **gestion des emplois et des compétences** par les employeurs publics pour trouver des solutions de reclassement
- Importance d'intégrer une démarche **d'accompagnement au changement** tant pour l'agent que pour l'équipe
- Des employeurs qui se limitent souvent à la réflexion autour d'un **reclassement interne = diminution du champ des possibles**

11

PISTES D' ACTIONS

- **Développer la sensibilisation et la formation de tous les agents** : du décideur au collègue de travail
- **Structurer et formaliser le processus d'alerte** avec les acteurs ressources concernés
- Constitution et diffusion d'une **boîte à outils** à destination des employeurs et médecins de prévention (mention handicap psychique)
- **Former simultanément et faire travailler les binômes « employeurs publics-médecins de prévention »** pour structurer leurs pratiques en matière d'accompagnement des agents en situation de handicap (notamment psychique)
- Engager une action du même type **réunissant médecins agréés et médecins de prévention** (à préciser)

12

PISTES D' ACTIONS

- Trouver une réponse pour **compenser la perte de rémunération d'un agent dont l'aménagement de poste se traduit par la mise en place d'un temps partiel**
- **Expérimenter une commission pluridisciplinaire dans la FPH** sur un département de Rhône-Alpes
- Mener une action permettant aux DRH des **administrations régionales de l'Etat d'échanger sur leurs pratiques**
- **Former les acteurs ressources externes** pour que leur service soit adapté au contexte des fonctions publiques
- Mener une **réflexion sur la possibilité pour un agent fonctionnaire de travailler en milieu protégé**
- **Développer les expériences d'accompagnement au projet de reconversion professionnelle en externe** (inter-fonction publique et secteur privé)

13



ATELIER 3

Accès à l'emploi, intégration dans la fonction publique et handicap psychique



SCIENCES PO LYON

LES QUESTIONNEMENTS

- Handicap psychique : les préjugés / la réalité
- Avec quelles structures / partenaires travailler, pour développer le recrutement de personnes handicapées ?
- Besoin de faire connaître les métiers de la fonction publique ?
- En amont du recrutement, quelle réflexion à avoir par rapport aux métiers, aux postes, à l'organisation..... ?
- Besoin d'outilsex : grille d'évaluation ?
- Comment utiliser au mieux la politique du Service Public de l'Emploi : contrats aidés, contrats en alternance ?
- Lien RH / médecins de préventions ?

15

THÈMES ABORDES POUR FAVORISER LE RECRUTEMENT

- Réinterroger le processus de recrutement
 - **Charte / Engagement sur une politique handicap**
 - Besoin d'une fiche de poste détaillée :
 - Travailler au plus près avec le recruteur final ; celui qui prend la décision
 - Mise en œuvre d'un accompagnement spécifique, pour favoriser l'intégration du salarié
- Sensibiliser les équipes de travail et l'encadrement
- Utiliser des périodes de stages, d'immersion en entreprise
- Pertinence des contrats aidés (CUI CAE)
- Aides financières du FIPHFP : tutorat ; PPS
- Rencontre recruteurs / médecins de prévention/ structures qui accompagnent les personnes handicapées dans leur insertion professionnelle

16

TRAVAIL À POURSUIVRE

- Connaitre les interlocuteurs par zone géographique
- Actions de sensibilisations
- Actions de formation sur le handicap psychique
- Travail inter fonction publique sur le processus de recrutement : échange sur les bonnes pratiques
- Connaitre le fonctionnement des fonctions, publique, territoriale, hospitalière, et tous les métiers référencés

17



BUFFET DEJEUNATOIRE

Restaurant de l'IRA de Lyon



SCIENCES PO
LYON

