



*Liberté • Égalité • Fraternité*

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

***Concertation « Rénover la politique en faveur des personnes en situation de handicap dans la fonction publique »***

*Groupe de travail n° 3  
19 novembre 2018*



### **1. Rappel de la démarche de concertation**

### **2 Travaux sur l'axe «Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »**

**2.1. GT 2 ⇒ (suite du GT du 3 octobre 2018) - Former et développer les parcours professionnels**

**2.2 GT 3 ⇒ Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle**

## 1. Rappel de la démarche de concertation

### 2. Travaux sur l'axe «Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

2.1. GT 2 ⇒ (suite du GT du 3 octobre 2018) - Former et développer les parcours professionnels

2.2. GT 3 ⇒ Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

## 1. Rappel de la démarche

- ✓ **Un document de travail** envoyé aux employeurs publics et organisations syndicales, à la suite des échanges du GT du 19 mars 2018
- ✓ **Une concertation structurée autour de deux axes donnant lieu à trois groupes de travail pilotés par la DGAFP en articulation avec la concertation interprofessionnelle menée par le SEPH**
  - ✓ **1<sup>ère</sup> réunion de lancement le 19 mars 2018**
  - ✓ **1<sup>er</sup> GT - axe « Gouvernance » le 4 mai 2018**
    - ✓ Point 1 : Renforcer la mobilisation des employeurs publics sur la politique du handicap dans la fonction publique
    - ✓ Point 2 : Définir et pérenniser l'équilibre financier de la politique du handicap
  - ✓ **2<sup>ème</sup> GT - Renforcer l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap le 3 octobre 2018**
  - ✓ **3<sup>ème</sup> GT - Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle le 19 novembre 2018**
- ✓ **A l'issue de la concertation, élaboration d'un document synthétisant les propositions en faveur d'une rénovation de la politique du handicap dans la fonction publique**

## 1. Rappel de la démarche

## 2. Travaux sur l'axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

### 2.1. GT 2 ⇒ (suite du GT du 3 octobre 2018) - Former et développer les parcours professionnels

### 2.2. GT 3 ⇒ Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

## 2. GT 2 : Axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

### Pistes d'amélioration et d'innovation

#### **Former et développer les parcours professionnels (examiné le 3/10)**

- ✓ Quels dispositifs utiliser pour mieux garantir l'accès à la formation pour les personnes en situation de handicap
  - Dispositif de labellisation des formations accessibles (partenariat DINSIC/FIPHFP)
  - Adaptation des modalités de formation dans les écoles de service public?
  - Favoriser l'individualisation des formations initiales ?
  
- ✓ Comment favoriser l'insertion des personnes handicapées dans les collectifs de travail, au moyen de dispositifs d'accompagnement adaptés
  - Quel rôle éventuel du référent/correspondant handicap?
  - Déployer des formations du collectif de travail sur la base du volontariat?
  - Quel rôle pour le manager?

## 2.1 GT 2 (suite) : Axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

### Pistes d'amélioration et d'innovation

#### **Former et développer les parcours professionnels (suite)**

- ✓ Quels outils mettre en place pour renforcer l'accompagnement professionnel des personnes en situation de handicap tout au long de leur carrière en professionnalisant les acteurs concernés
  - Quel rôle pour les CMC?
  - Quel rôle pour les correspondants handicap ?
  - Comment favoriser et accompagner la mobilité professionnelle ?
  
- ✓ Comment favoriser l'accès au grade ou corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ?
  
- ✓ Comment favoriser l'accès des fonctionnaires en situation de handicap à l'encadrement supérieur?

## 1. Rappel de la démarche

## 2. Travaux sur l'axe « Mobilisation des leviers de politiques et actions RH au bénéfice des personnes en situation de handicap »

2.1. GT 2 ⇒ (suite du GT du 3 octobre 2018) - Former et développer les parcours professionnels

2.2. GT 3 ⇒ Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

## 2.2 GT 3 : Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

### Définitions

- ✓ « Les **actions de maintien dans l'emploi ou en emploi** ont pour objectif de permettre à des personnes dont le handicap ou les problèmes de santé restreignent l'aptitude professionnelle de rester en activité, ou de la reprendre, soit par aménagement de leur emploi, soit par un changement d'activité ou d'emploi »
- ✓ « Le maintien dans l'emploi **recouvre le maintien sur le poste**, grâce à des **aménagements**, ou **dans l'organisme employeur**, grâce à un **reclassement**; le maintien dans l'emploi élargit le champ au reclassement dans une autre entité, voire à la réorientation professionnelle avec une logique de sécurisation du parcours professionnel. »
  - 16 575 maintiens dans l'emploi d'agents en situation de handicap financés par le FIPHFP en 2016 : FPE 2 430, FPT 7 805 et FPH 6 430 (*Rapport annuel 2017*)
- ✓ La notion de **désinsertion professionnelle** introduit « l'idée d'une continuité entre la prévention primaire des accidents et maladies d'origine professionnelle, la prévention secondaire lorsqu'apparaissent des difficultés liées à un problème de santé avéré, pour les traiter les plus précocement possible et, enfin tertiaire, pour réduire les effets sur l'emploi des complications ».

Source : rapport IGAS, La prévention de la désinsertion professionnelle, décembre 2017



## 2.2 GT 3 : Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

### *Diagnostic et enjeux*

- ✓ **Développer et structurer une politique responsable et efficace de maintien dans l'emploi, quel que soit l'environnement professionnel;**
- ✓ **Garantir, en le développant, un accompagnement dans la durée des personnels confrontés à des situations de handicap, quel qu'il soit, ou d'inaptitude;**
- ✓ **Intégrer à part entière le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle dans les politiques RH** (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, accompagnement des parcours, prévention des risques professionnels, santé au travail...)

## 2.2 GT 3 : Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

### Pistes d'amélioration et d'innovation

- ✓ La prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien dans l'emploi mobilisent de nombreux acteurs: services RH, correspondants handicap, conseillers mobilité-carrière, médecine de prévention/du travail, instance acteurs de la prévention... > **Comment mieux structurer et coordonner l'intervention de ces multiples acteurs afin d'optimiser leur mobilisation en la matière?**
  - Mise en place de commissions pluridisciplinaires de maintien dans l'emploi, chargées de traiter les situations et de rechercher des solutions transversales de maintien dans l'emploi?
  - Quel rôle spécifique du correspondant handicap?
  - Quel rôle pour l'encadrement?

## 2.2 GT 3 : Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

### Pistes d'amélioration et d'innovation

- ✓ **Comment professionnaliser et outiller ces acteurs du maintien dans l'emploi?**
  - Comment **renforcer la mobilisation des dispositifs et services de maintien dans l'emploi** accessibles tant aux employeurs privés que publics (Capemploi-Sameth, emploi accompagné, centres de rééducation professionnelle...)?
  - **Quels outils pour mieux appréhender tous les types de handicap** ( en particulier les différentes formes de handicap psychique, cognitif et mental), afin de mettre en place les compensations les plus adaptées?

## 2.2 GT 3 : Mieux garantir le maintien dans l'emploi et prévenir la désinsertion professionnelle

### Pistes d'amélioration et d'innovation

- ✓ Comment **agir sur l'organisation du travail** et **quels dispositifs adaptés mettre en place au bénéfice des personnes en situation de handicap** en vue de créer les conditions du maintien dans l'emploi ?

#### *Pistes :*

- **Aménagement des horaires** aux besoins des personnes en situation de handicap?
  - **Assouplissement des conditions de recours au télétravail ?**
  - **Recours au travail dit « compressé » ?**
- 
- ✓ Comment **améliorer la mise en œuvre effective de la procédure de reclassement** dans les trois versants de la fonction publique, dans le contexte de la mise en place de la période préparatoire au reclassement (PPR) ?

Pour mémoire, *les agents reclassés représentent 12 % des BOETH (46% dans la FPT, 36% dans la FPH, 18% dans la FPE):*

