



LE CADRE JURIDIQUE DE LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

31 MARS 2021



Introduction

Actualités du Handi-Pacte Occitanie : zoom sur la nouvelle programmation

Avril & mai 2022 :



12/04/22 - 14h à 17h Réunion des référents handicap

La prévention et la gestion des handicaps moteurs dans vos organisations, et notamment des TMS

03/05/22 - 9h à 12h30 Club DRH

Politique handicap et gouvernance : comment organiser le portage politique et institutionnel de la politique handicap ?

10/05/22 - 10h à 12h Réunion d'information à destination des acteurs du SPE

Présentation du FIPHFP, de son catalogue des interventions et des autres dispositifs d'aides

19/05/22 - 10h00 à 16h Club des CDG

Club des CDG d'Occitanie



Juin & juillet 2022 :



09/06/22 - 10h00 à 16h Réunion des référents handicap

MDPH - Mode d'emploi

05/07/22 - 11h à 12h30 Réunions à destination des médecins et infirmières du travail et de prévention

Le fonctionnement des cellules de maintien en emploi - rôle et place du médecin du travail / de prévention

19/05/22 - 10h00 à 16h Club des CDG

Club des CDG d'Occitanie

Inscriptions sur le site du Handi-Pacte Occitanie
<https://www.handipacte-occitanie.org/>



La programmation nationale du FIPHFP :



- **Sensibiliser au Handicap par le ludique** – 1er mars 2022 de 10h à 12h - replay disponible
- **Nouveau Catalogue des aides et interventions du FIPHFP** - 17 mars 2022 de 10h à 12h - replay disponible
- **Apprentissage dans la Fonction publique** – Mai 2022
- **Formation/professionnalisation des Cap emploi** – 1er semestre 2022
- **Sécurisation des parcours professionnels** – 1er semestre 2022
- **Lieu unique d'accueil** – 2ème semestre 2022
- **Journée dédiée aux centres de gestion de la fonction publique territoriale** – 2ème semestre 2022
- **Présentation de la Fonction Publique / du FIPHFP**
- **Accessibilité numérique**
- **Troubles DYS** – 24 janvier 2023
- **Les conventions du FIPHFP avec le CNFPT et l'ANFH** – Janvier 2023
- **Duoday** - Février 2023



Objectifs de la rencontre & ordre du jour

Un webinaire qui ouvre un cycle annuel



Webinaire 1 : **Cadre juridique de la reconversion professionnelle**

31 mars – 11h

Webinaire 2 : **La mobilisation de la PPR**

23 juin – 11h

Webinaire 3 : **La formation comme outil de la reconversion professionnelle**

6 octobre – 11h

Webinaire 4 : **Bonnes pratiques en faveur de la reconversion professionnelle des employeurs publics d'Occitanie**

12 janvier – 11h

Objectifs :



Présenter le **cadre juridique** de la reconversion professionnelle

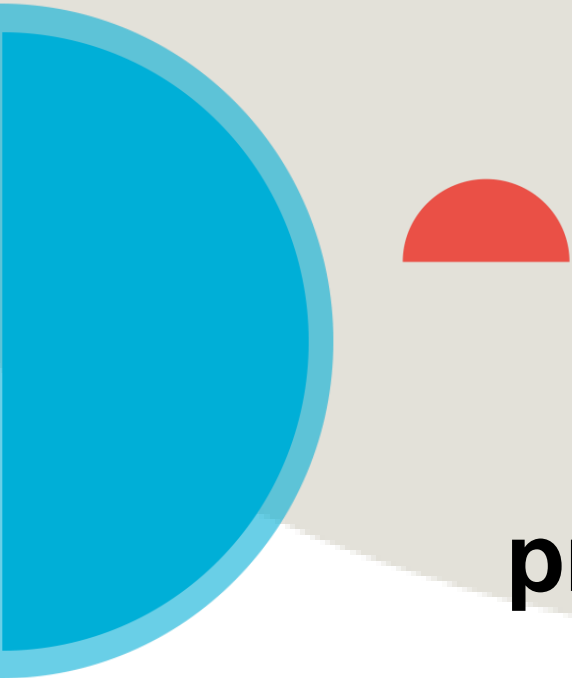


Identifier les **dispositifs et outils mobilisables** par les agents de la Fonction Publique dans le cadre d'une reconversion professionnelle

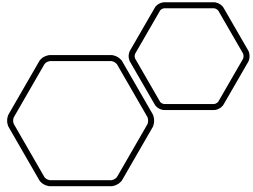


Réaliser un zoom sur les **dispositifs spécifiques liés à l'inaptitude**





1/ Les outils de la reconversion professionnelle, le cadre juridique



Votre intervenant :

Jean-Stéphane Martines

Consultant Formation Compétences
Emploi

Cabinet Boumendil & Consultants



Le cadre juridique applicable en matière de reconversion professionnelle



Loi du 13 juillet 1983 : reconnaissance d'un **droit à la formation aux agents publics**.

L'objectif de ce droit (article L. 421-1 du Code de la fonction publique) :

- favoriser le développement professionnel et personnel ;
- faciliter le parcours professionnel, la mobilité et la promotion ainsi que l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants ;
- permettre l'adaptation aux évolutions prévisibles des métiers ;
- concourir 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.

Par ailleurs : tout agent public peut bénéficier d'un **accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel**, notamment dans le cadre du **conseil en évolution professionnelle (CEP)**.

Le cadre juridique applicable en matière de reconversion professionnelle



Des textes spécifiques encadrent le droit à la formation pour chaque fonction publique :

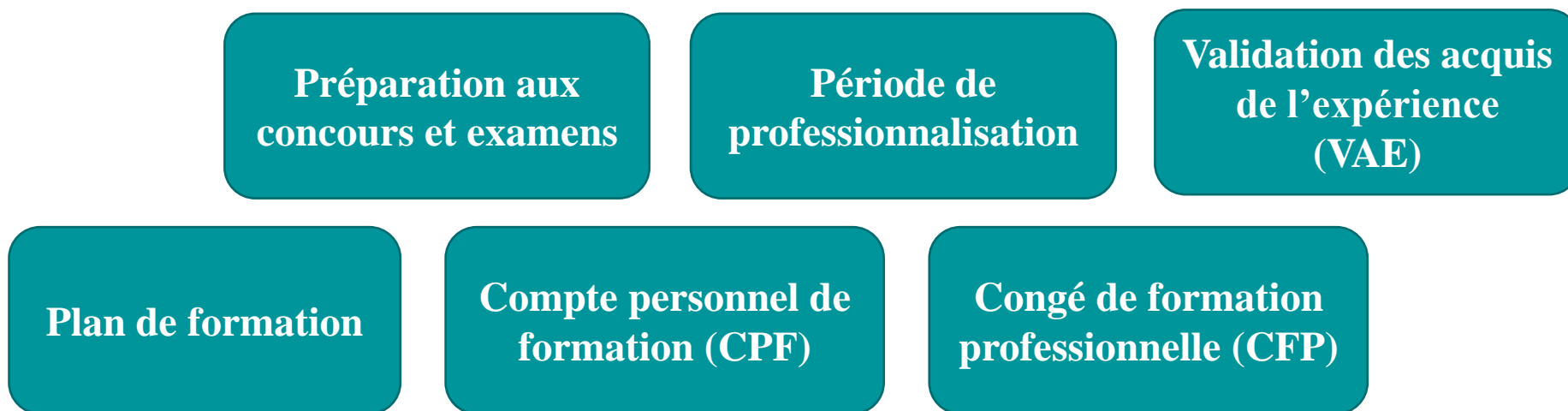
- Pour les **agents de la fonction publique territoriale**, loi n°84-594 du 12 juillet 1984 et décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007
- Pour les **fonctionnaires de l'Etat**, décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007
- Pour la **fonction publique hospitalière**, décret n°2008-824 du 21 août 2008

Un ensemble de règles pour l'ensemble des agents de la fonction publique sont fixés par le **Code général de la fonction publique** : articles L421-1 à L424-1

Cartographie des dispositifs mobilisables (1/8)



L'accès à la formation s'organise par la mobilisation de différents **dispositifs** :



Chaque dispositif répond à des objectifs déterminés et à des logiques de mobilisation qui lui sont propres...

Cartographie des dispositifs mobilisables (2/8)



Plan de formation : bénéficiaire de la formation à l'initiative de l'employeur public

Les employeurs publics établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formation : formation d'intégration et de professionnalisation, formation de perfectionnement, préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française (FP territoriale), formation professionnelle statutaire et formation continue (FP d'Etat), formation professionnelle initiale théorique et pratique, adaptation, maintien et perfectionnement des connaissances et compétences, promotion professionnelle, conversion (FP hospitalière)...

→ **Dans la fonction publique territoriale**, le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du **Centre national de la fonction publique territoriale**, chargé d'organiser les actions de formation des agents territoriaux.



Cartographie des dispositifs mobilisables (3/8)



Préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique : viser une promotion de grade, un changement de corps, un emploi dans une autre fonction publique

L'administration propose à ses agents titulaires des formations ayant pour but de les préparer à une promotion de grade ou à un changement de corps par la voie des examens professionnels, des concours réservés ou autres procédures de sélection.

Ces actions peuvent également concerner l'accès aux corps des autres fonction publiques, ainsi que les procédures de sélection destinant aux emplois des institutions de la Communauté européenne.



Cartographie des dispositifs mobilisables (4/8)

Période de professionnalisation : accompagner les agents publics dans la construction d'un parcours professionnel

Dans la FP d'Etat et la FP hospitalière, tout fonctionnaire peut bénéficier d'une période de professionnalisation, d'une durée comprise **entre 3 et 12 mois**, comportant une activité de service et des actions de formation en **alternance**.

L'objectif : permettre la réalisation, au sein d'une administration, d'un projet professionnel qui vise à accéder à un emploi exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des activités professionnelles différentes. Le dispositif est adapté aux spécificités de l'emploi auquel se destine l'agent et peut se dérouler dans un emploi différent de son affectation antérieure.

Autre possibilité : donner accès à un autre corps ou cadre d'emplois de même niveau et classé dans la même catégorie.

La période de professionnalisation peut être engagée **à l'initiative de l'administration ou sur demande du fonctionnaire** (avec un délai de réponse fixé à 2 mois).



Cartographie des dispositifs mobilisables (5/8)

Validation des acquis de l'expérience (VAE) : valoriser l'expérience pour évoluer

La VAE permet de faire reconnaître officiellement les compétences professionnelles et personnelles acquises par l'expérience salariée, non salariée, bénévole ou volontaire, en vue de l'obtention de tout ou partie d'un diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle, enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Une condition pour accéder à la VAE : viser un diplôme en rapport avec une **expérience d'une durée d'au moins 3 ans**.

La VAE peut être mobilisée dans le cadre du **plan de formation** ou par l'agent, dans le cadre du **CPF** ou dans le cadre d'un **congé d'une durée maximale de 24 heures** de temps de service par an et par validation (fractionnables).

La prestation consiste dans un accompagnement en vue de la constitution d'un dossier, en vue d'une validation par un jury.



Cartographie des dispositifs mobilisables (6/8)

Compte personnel de formation (CPF) : mobiliser ses droits pour accéder à une formation certifiante

Le compte personnel de formation (CPF) est un dispositif de la formation professionnelle qui accompagne chaque actif dans la **construction de son parcours professionnel** : dans la fonction publique, il permet d'acquérir un crédit d'heures qui peut être mobilisé, à l'initiative de l'agent afin de suivre des actions de formation et faciliter la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle** (mobilité, promotion, reconversion).

Un agent à temps complet ou à temps partiel acquiert **25 heures par année de travail dans la limite d'un plafond de 150 heures** (proratisation des droits pour les agents à temps incomplet ou non complet). Ces droits sont **portables tout au long de la carrière**.

Pour les emplois de niveau équivalent à la catégorie C non titulaires d'un diplôme ou titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles (CAP, BEP), l'alimentation des droits est **majorée** : 50 heures par an, dans la limite d'un plafond de 400 heures.



Cartographie des dispositifs mobilisables (7/8)

Compte personnel de formation (CPF) : mobiliser ses droits pour accéder à une formation certifiante (suite)

A l'initiative du titulaire du compte, la mobilisation du CPF implique de solliciter **l'accord de l'employeur** sur la nature, le calendrier et le financement de la formation. Tout refus doit être motivé. L'administration doit recueillir l'avis de la commission administrative paritaire préalablement à un troisième refus portant sur une demande d'utilisation pour une action de formation de même nature.

Trois **priorités** sont fixées pour l'utilisation du CPF : **prévention d'une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions** (avec bénéfice d'un crédit d'heures supplémentaires, dans la limite de 150 heures) / VAE / préparation aux concours et examens.

Le CPF peut être **combiné avec d'autres dispositifs de formation** : avant ou après un congé de formation professionnelle (CFP), pour disposer d'un temps de préparation ou d'accompagnement supplémentaire pour un congé de VAE, compléter les droits existants dans les actions de préparation aux concours et examens.

Les frais de formation liés à l'utilisation du CPF sont **pris en charge par l'employeur public**, avec une éventuelle mutualisation entre employeurs.

Cartographie des dispositifs mobilisables (8/8)



Congé de formation professionnelle (CFP) : mener un projet professionnel ou personnel

Le congé de formation professionnelle (CFP) est ouvert à l'ensemble des agents publics, titulaires ou contractuels, de la fonction publique, sous réserve d'avoir accompli au moins **3 années de services effectifs dans la fonction publique**.

Ce dispositif permet aux agents de parfaire leur formation personnelle par le biais de stages de formation à caractère professionnel ou personnel qui ne leur sont pas proposés par l'administration, ou de participer à des actions en vue de la préparation aux concours administratifs.

Sa **durée maximale est fixée à 3 années** pour l'ensemble de la carrière.

La première année du CFP ouvre droit au bénéfice d'une indemnité mensuelle forfaitaire.

Pour y accéder, le fonctionnaire doit avoir accompli **au moins 3 ans ou l'équivalent de 3 années de services effectifs dans l'administration** (y compris en qualité de stagiaire).

Une **demande** de congé doit être déposée auprès de l'employeur public.

Zoom : formation renforcée pour certains agents publics



En vue de favoriser l'évolution professionnelle, les **fonctionnaires de catégorie C et agents contractuels qui occupent un emploi de niveau de catégorie C** n'ayant pas atteint un niveau de formation déterminé, **l'agent public en situation de handicap** et les agents publics pour lesquels il est constaté, après avis du médecin du travail compétent, qu'ils sont particulièrement **exposés**, compte tenu de leur situation professionnelle individuelle, **à un risque d'usure professionnelle** :

- Disposent d'un **accès prioritaire à des actions de formation, aux périodes de professionnalisation et à l'accompagnement personnalisé dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP)**
- Bénéficient d'une **majoration de la durée du congé de formation professionnelle (CFP)** et de la rémunération attachée
- Peuvent bénéficier de **conditions d'accès et d'une durée de congé de VAE ou de bilan de compétences adaptés**
- Peuvent bénéficier, en cas de nécessité d'exercer un nouveau métier, d'un **congé de transition professionnelle** d'une durée maximale d'un an lui permettant de suivre les actions de formation longue nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier (dans le public ou le privé)

Zoom : quelques évolutions juridiques liées à la loi de Transformation de la Fonction Publique



- La mise en place à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, d'un **dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion interne des fonctionnaires handicapés** dans les trois versants de la fonction publique. Ce dispositif constitue pour eux une nouvelle voie afin de progresser dans leur carrière.
- Le renforcement des obligations des employeurs, qui doivent désormais **prendre les mesures permettant aux agents en situation de handicap de développer un parcours professionnel et d'accéder à des postes de responsabilité**. A noter qu'en 2018, une concertation avec les organisations syndicales a porté non seulement sur le renforcement de la mobilisation des employeurs publics en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap, mais aussi sur les leviers leur permettant de développer un parcours professionnel exempt de toute forme de discrimination.
- **L'élargissement des aménagements de concours aux handicaps psychiques et mentaux**, alors qu'ils étaient réservés au handicap physique jusqu'à présent.
- **L'objectif de 6% de personnes handicapées dans le recrutement des apprentis** (leur part est de 4,8% dans la fonction publique en 2018). La loi de transformation de la fonction publique prévoit la mise en place, à titre expérimental également, d'un dispositif de titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap.

Zoom : l'apprentissage



Le **contrat d'apprentissage** peut être mobilisé dans le secteur public non industriel et non commercial, dans les conditions fixées par le Code du travail ([articles L. 6227-1 à L. 6227-12](#)).

Ce contrat vise l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre reconnu, par formation en alternance.

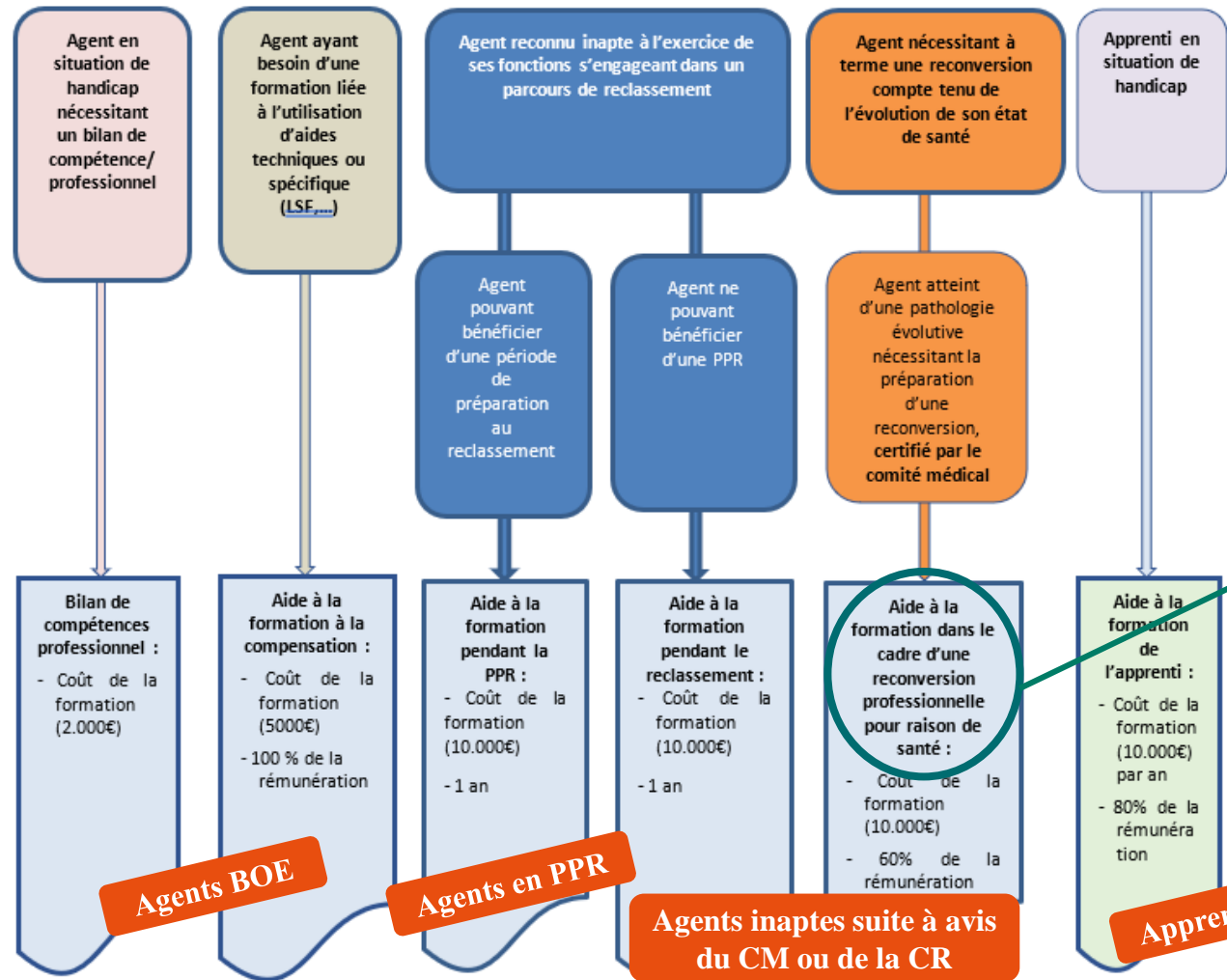
Sa durée est limitée, **de 6 mois à 3 ans et jusqu'à 4 ans si la qualité de travailleur handicapé est reconnue**.

Le public visé : **jeunes jusqu'à 29 ans, sans limite d'âge si la qualité de travailleur handicapé est reconnue**.

Dans la FP hospitalière, l'apprentissage peut être financé sur l'enveloppe « plan de formation » des établissements, sur fonds mutualisés ANFH, et via les subventions que des partenaires, tels les ARS, Conseils régionaux, peuvent attribuer dans le cadre de conventions partenariales avec l'ANFH.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, **le CNFPT met en œuvre un nouveau dispositif de pilotage de sa compétence apprentissage**. Le CNFPT conduit un recensement, auprès des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, des besoins en recrutement d'apprentis. **Le financement des frais de formation est porté à 100 %, avec application de plafonds**.

Des modalités de financement spécifiques pour les travailleurs handicapés... les aides du FIPHFP



A partir du 1^{er} juillet 2022, le FIPHFP ne prendra plus en charge la rémunération de l'agent durant la formation

Des modalités de financement spécifiques pour les travailleurs handicapés... les aides du FIPHFP



Quelques **points de vigilance** concernant la mobilisation des aides du FIPHFP sur le volet de la formation :

- **Formation dans le cadre d'un reclassement statutaire ou d'un changement d'affectation pour inaptitude** :
 - à partir du 1er juillet 2022, le FIPHFP ne prendra plus en charge la rémunération de l'agent durant la formation
- **Création d'une aide supplémentaire** : « formation de reconversion d'un agent atteint d'une maladie évolutive » :
 - Publics éligibles : agents atteints d'une maladie évolutive conduisant à terme à une inaptitude sur leur poste, pour lesquels le comité médical (ou le médecin agréé pour les agents contractuels) préconise une formation de reconversion
 - Montant :
 - 10 000 €, pour une durée maximale d'un an
 - Rémunération à hauteur de 60%
- Le FIPHFP prend également en charge les **surcoûts des frais de déplacement et d'hébergement spécifiques**, dans la limite de 150 € / jour.

Retour d'expérience



Héloïse Chourrout

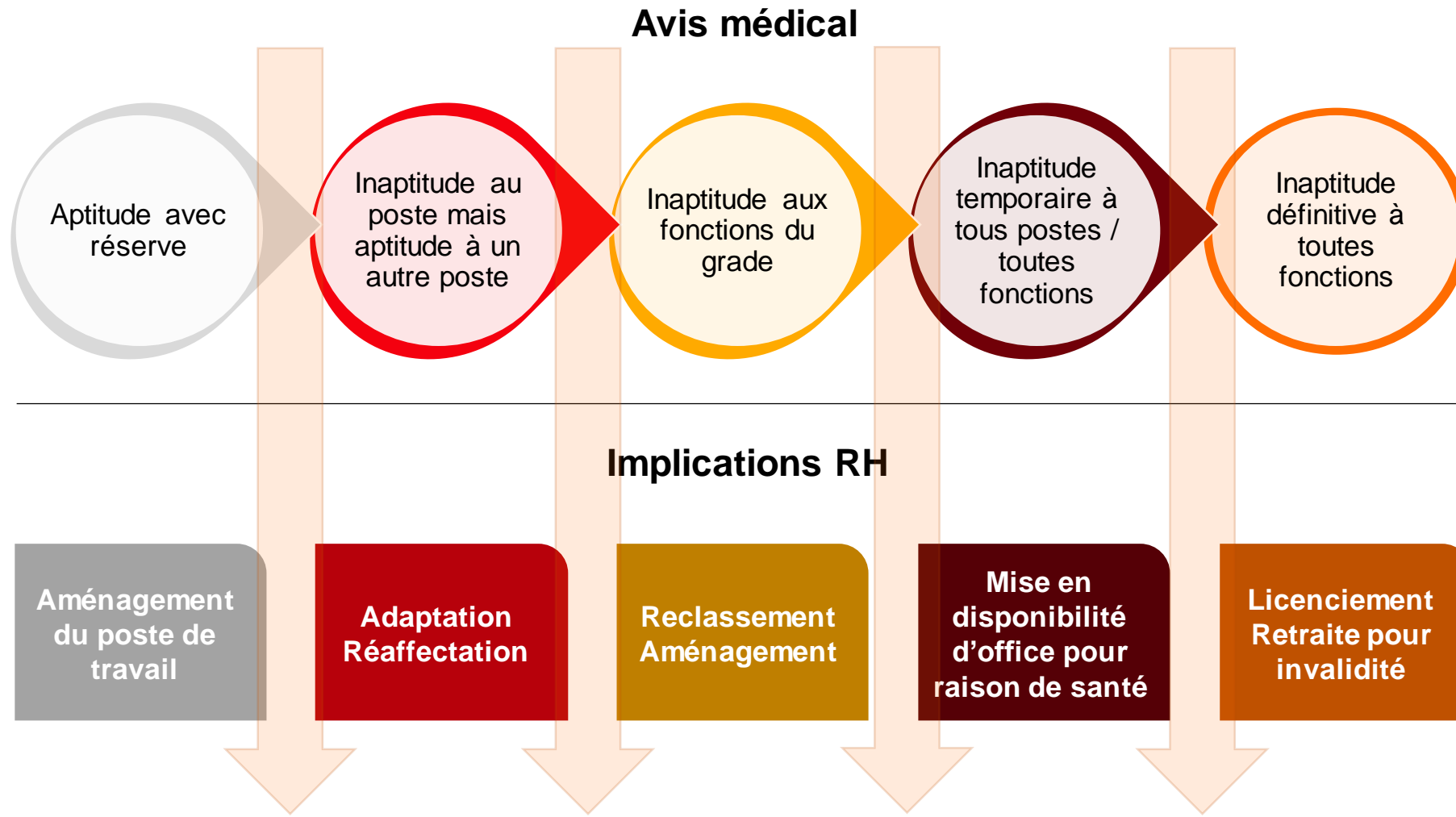
Conseillère en évolution professionnelle

**Centre de gestion de la fonction publique
territoriale de l'Hérault (CDG 34)**



2/ Les dispositifs mobilisables en cas d'inaptitude aux fonctions

Rappel : le processus d'inaptitude dans la Fonction Publique

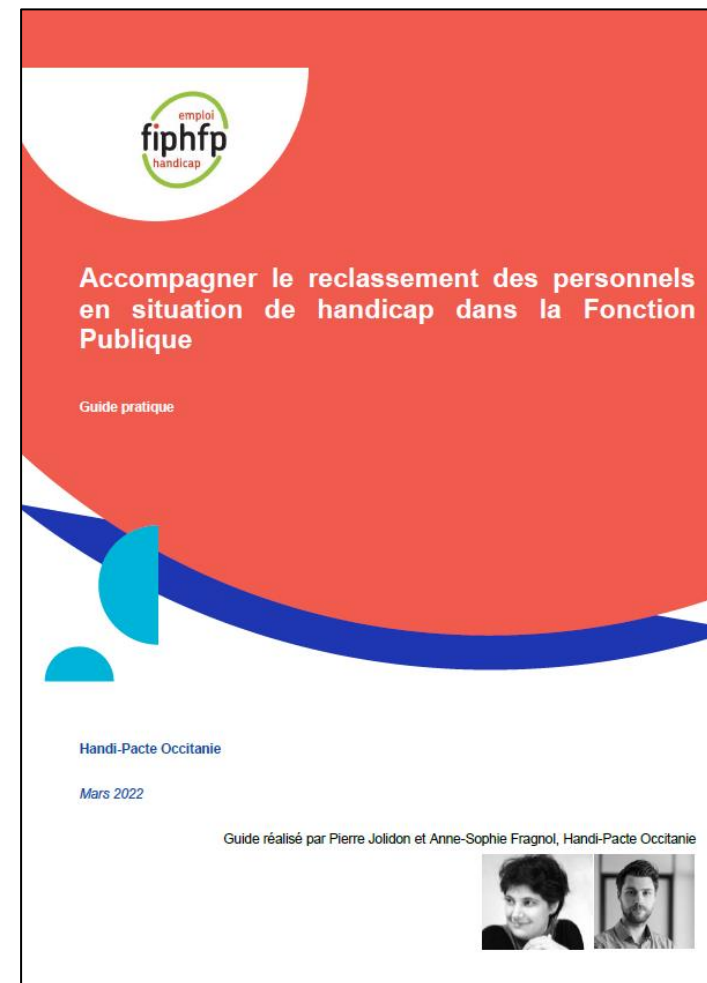


Zoom : un outil à votre disposition

Un **guide pratique consacré au reclassement des personnels en situation de handicap dans la Fonction Publique** élaboré par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie.

Vous trouverez au sein de ce dernier, pour chacune des fonctions publiques :

- Le **cadre juridique** en vigueur,
- Les **procédures** applicables selon le statut de l'agent (titulaire, stagiaire ou contractuel),
- Une quinzaine de **cas pratiques** issus de la jurisprudence,
- Les **outils et dispositifs mobilisables** pour accompagner les agents concernés,
- Une **dizaine de bonnes pratiques** mises en œuvre par les employeurs d'Occitanie.



Zoom : un outil à votre disposition

Ce guide est téléchargeable librement sur le site du Handi-Pacte Occitanie :



Balayons le ensemble !

LE HANDI-PACTE FONCTION PUBLIQUE OCCITANIE

ACCUEIL - ACTUALITES | LE HANDI-PACTE | RESSOURCES | REPERES HANDICAP | ANNUAIRE | CONTACT

LES ACTUALITES

Podcasts

Episode 7 : Judith Le Page, Directrice des Ressources Humaines et de la Formation & Valérie Gornio-Gay, Responsable secteur Relations Sociales et QVT

Episode 8 : Christian Faget, Coordinateur du dispositif Emploi Accompagné ASD

AGENDA

31 mars : Webinaire - "Le cadre juridique de la reconversion professionnelle"

12 avril : Réunion des correspondants handicap

3 mai : Club DDM - Politique handicap et gouvernance : comment organiser le partage politique et institutionnel de la politique handicap ?

NEWSLETTER

Abonnez-vous

REJOIGNEZ NOUS

Le guide du reclassement élaboré par l'équipe du Handi-Pacte Occitanie est disponible !

Accompagner le reclassement des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique

Focus : des dispositifs spécifiques ouverts pour les personnes en situation de handicap (dont inaptes à leurs fonctions suite à l'avis du CM ou de la CR)



Les Prestations
d'Appui Spécifiques
(PAS)

Les Prestations
Spécifiques
d'Orientation
Professionnelle
(PSOP)

Pré-orientation en
ESRP intégrant un
bilan professionnel

Parallèlement, des **financements proposés par le FIPHFP** permettant la prise en charge d'actions de **diagnostic** et de **formation**

Focus : les PSOP



➤ Les objectifs de la PSOP sont :

- d'aider la personne handicapée à se projeter dans un parcours vers l'emploi ou s'investir dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation ;
- de permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe d'une personne handicapée lorsque le maintien à son poste n'est pas possible.

➤ La PSOP doit permettre :

- de réaliser un travail d'accompagnement pour la compréhension et l'acceptation de la situation de handicap ;
- d'explorer de nouvelles pistes professionnelles en adéquation avec la situation de la personne ;
- d'évaluer et les objectivant les possibilités d'insertion ou de reclassement professionnel au sein de l'entreprise d'origine ou dans un autre projet professionnel ;
- d'élaborer et valider de nouveaux projets professionnels.

Focus : les PSOP



➤ **La PSOP ne peut être mobilisée :**

- qu'à partir du moment où un premier travail en amont a été engagé par le prescripteur avec la personne.
- exclusivement pour des personnes pour lesquelles un bilan de droit commun, même assorti d'aide à la compensation, ne répond pas au besoin.
- Pour les personnes atteintes notamment d'un handicap psychique ou mental, il convient de s'assurer que celui-ci est suffisamment stabilisé : à défaut, possibilité de bénéficier des offres de services des Prestations d'Appuis Spécifiques dédiées à ce public et financées par l'Agefiph et le FIPHFP.

Focus : les PSOP



➤ Durée :

- la durée de la prestation est comprise entre 20 et 40 heures. Elle doit impérativement être adaptée à la situation de chacun des bénéficiaires ;
- elle peut être organisée en discontinu et se déroule dans ce cas sur une période de trois mois maximum, à compter du démarrage effectif de la prestation.

➤ Elle comprend :

- une alternance d'entretiens individuels (en face à face) et de regroupements collectifs ; le temps de regroupement collectif devra être limité à environ 25% du temps de la prestation ;
- une mise en situation professionnelle en mobilisant les outils de droit commun de type Evaluation en Milieu de Travail / EMT pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- et/ou une évaluation sur des plateaux techniques de formation.

Focus : les PSOP



Attention ! Les PSOP seront remplacées durant l'année 2022 en Occitanie par le dispositif « **Inclu Pro Formation** », qui constitue une action de formation destinée à :

- élaborer, valider un projet professionnel,
- identifier les compétences acquises, transférables, transversales,
- se remettre à niveau sur les savoirs de base,
- acquérir des compétences sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTICS),
- prendre en compte le handicap dans le cadre de son parcours de formation.

D'autres modules peuvent être proposées selon les prestataires en région.

Focus : les PAS dans le cadre d'une reconversion professionnelle



Le cadre d'intervention des PAS :

- La mise en œuvre des PAS s'inscrit dans le cadre de la nouvelle offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, entrée en vigueur en avril 2018.
- Elle a pour objectif global de :
 - sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées ;
 - couvrir les besoins en compensation leur handicap.
- S'agissant du FIPHFP, le recours aux PAS s'inscrit dans la logique de services proposés aux employeurs publics au bénéfice de leurs agents.

Focus : les PAS dans le cadre d'une reconversion professionnelle

Prescripteurs :
Cap emploi / Pôle emploi / Missions locales / Centres d'aide à la décision / CFAS / employeurs privés / employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP (dont Centres de gestion)
Agefiph et Fiphfp en opportunité et en urgence

PAS HA :
• Evaluation des capacités fonctionnelles dans le cadre d'un projet professionnel
• Identification des techniques de compensation
• Mise en œuvre des techniques de compensation
• Appui conseil à l'entreprise

PAS HM :
• Pré-diagnostic
• Bilan complémentaire (hors projet professionnel)
• Appui expert sur le projet professionnel
• Appui expert à la réalisation du projet professionnel
• Appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture

Déficiences intellectuelles dont les conséquences sont variables, d'ordre cognitif (difficultés de compréhension, de mémorisation, lenteur d'exécution...), relationnel...

Handicap auditif

Handicap mental

Troubles cognitifs

Handicap visuel

PAS HV :
• Evaluation des capacités fonctionnelles dans le cadre d'un projet professionnel
• Identification des techniques de compensation
• Mise en œuvre des techniques de compensation
• Appui conseil à l'entreprise

Conséquence de troubles des fonctions cognitives (cérébrales) : troubles DYS, troubles du spectre autistique, troubles de l'attention, troubles résultant d'une lésion cérébrale et de pathologies évolutives

PAS TCo :
• Pré-diagnostic
• Bilan complémentaire (hors projet professionnel)
• Appui expert sur le projet professionnel
• Appui expert à la réalisation du projet professionnel
• Appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture

Handicap psychique

PAS HP :
• Pré-diagnostic
• Bilan complémentaire (hors projet professionnel)
• Appui expert sur le projet professionnel
• Appui expert à la réalisation du projet professionnel
• Appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture

Difficultés physiques accompagnées ou non de troubles cognitifs (mémorisation, coordination des gestes, fatigabilité, troubles de la parole...)

PAS HMo :
• Evaluation des capacités fonctionnelles dans le cadre d'un projet professionnel
• Identification des techniques de compensation
• Mise en œuvre des techniques de compensation
• Appui conseil à l'entreprise

Handicap moteur

Focus : les PAS dans le cadre d'une reconversion professionnelle



Quel est le public concerné ?

- Les personnes présentant un handicap psychique, un handicap mental ou des troubles cognitifs ;
- Bénéficiaires de l'obligation d'emploi ;
- Orientés marché du travail par la CDAPH ;
- Demandeurs d'emploi, salariés, alternants, travailleurs non salariés, agents de la fonction publique, stagiaires de la formation professionnelle.

Comment mobiliser une PAS ?

- Les PAS peuvent être mobilisées à toutes les phases du parcours professionnel :
 - construction du projet professionnel, intégration en emploi ou en formation, suivi et/ou maintien dans l'emploi
 - Les prestations sont réalisées sur prescription, via une fiche de prescription à transmettre directement au prestataire concerné. Chaque prestation fera l'objet d'une restitution au prescripteur.
 - Une fiche de liaison permettra également d'assurer un échange d'informations au fil de l'eau entre le prestataire et le prescripteur.



Zoom : le dispositif de la PPR

L'ordonnance n°2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique prévoit que :

« Le fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions a droit à une période de préparation au reclassement avec traitement d'une durée maximale d'un an. Cette période est assimilée à une période de service effectif ».

Plusieurs **décrets d'application**, propres à chaque Fonction Publique, sont venus préciser les modalités de mise en œuvre de la PPR :

FPE : décret n° 2018-502 du 20 juin 2018 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de l'Etat

FPT : décret n° 2019-172 du 5 mars 2019 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale

FPH : décret n° 2021-612 du 18 mai 2021 instituant une période de préparation au reclassement au profit des fonctionnaires de la territoriale



Zoom : le dispositif de la PPR

- La PPR : un dispositif qui permet de **combiner toutes les étapes de la reconversion** (de la définition du projet au reclassement)
- **Durée** : 1 an
- Période pendant laquelle l'agent **prépare son reclassement**, qui peut comporter des temps de formation, d'observation, de mise en situation...
- Les actions sont formalisées dans une **convention** signée entre l'agent et son employeur
- A l'expiration de la période, l'agent **demande son reclassement** qui s'effectue par la voie du détachement ou de concours / examens

L'ordonnance du 25 novembre 2020 portant diverses mesures en matière de santé et de famille dans la fonction publique



- L'Ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020 est prise sur le fondement de l'article 40 de la loi TFP du 6 août 2019.
- Elle s'oriente autour de 5 chapitres relatifs :
 - A l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique (Article 1)
 - Aux instances médicales et à la médecine de prévention (Articles 2 à 3)
 - Aux congés pour raison de santé (Articles 4 à 8)
 - Au **maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi des agents publics** (Articles 9 à 10)
 - Aux congés pour raisons familiales (Articles 11 à 12)

Retour d'expérience



Sandrine GIMENEZ

Responsable des services :
Conseil en évolution
professionnelle/mobilités, bilan repères,
Alternance/apprentissage



Emilie CAZARD

Responsable du pôle Conseil
Emploi et Mobilités

Centre de Gestion de la Haute-Garonne (CDG 31)



Conclusion



Evaluation



klaxoon

<https://app.klaxoon.com/join/CQMNCGQ>

Conclusion



Merci pour votre **attention !**