

COLLOQUE DU FIPHFP GRAND EST

30 juin 2022

Journée organisée en partenariat avec



BANQUE des
TERRITOIRES





OUVERTURE DE LA JOURNÉE

Monica GOUZY, *Directrice Territoriale Handicap Grand Est, FIPHFP*

Nadine WETZEL, *Secrétaire Générale, Banque des Territoires Grand Est*

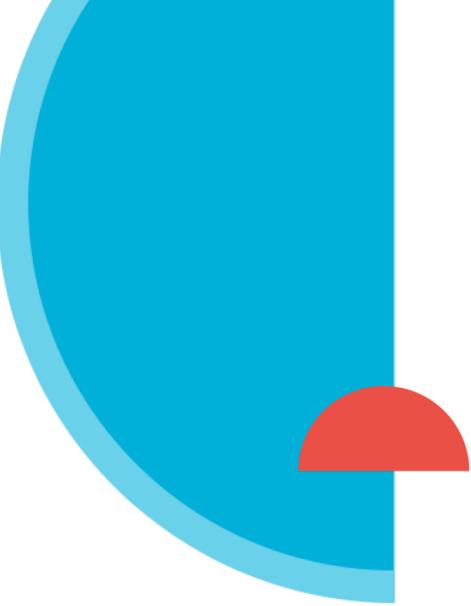
Fanny AFONSO-TUPET, *Directrice de la plate-forme RH Grand Est (PFRH), Préfecture de la Région Grand Est*

Journée organisée en partenariat avec



BANQUE des
TERRITOIRES





Au programme

Les pratiques RH inclusives

- Une politique des ressources humaines inclusives : l'articulation des outils et dispositifs RH pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des agents.
- Le rôle essentiel du référent handicap pour développer cette démarche

Illustration de l'inclusion d'un apprenti en situation de handicap

- Mise en œuvre d'un contrat à temps partiel
- Dispositif de formation accompagnée

L'articulation avec les dispositifs spécifiques pour maintenir dans l'emploi

- Approche globale pour identifier les besoins et articulation avec les prestations d'appuis spécifiques
- Présentation du dispositif inclu'pro
- Mise en œuvre du dispositif emploi accompagné dans le cadre du maintien dans l'emploi

Le handicap dans la fonction publique Évolution du cadre juridique et des pratiques

Fanny AFONSO-TUPET

Directrice de la plate-forme RH Grand Est (PFRH)

Préfecture de la Région Grand Est

Un cadre juridique renforcé

- L'objectif d'une politique RH inclusive
- Un cadre juridique renforcé par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 (articles 90 à 93)
 - 2 dispositifs expérimentaux qui viennent en complément des dispositifs de droits commun : la **promotion par voie de détachement de corps et d'intégration** et la **titularisation sans concours pour les apprentis en situation de handicap** ;
 - Élargissement de l'obligation d'emploi de 6 % aux apprentis en situation de handicap ;
 - Élargissement des **aménagements de concours** ;
 - **Portabilité des équipements** ;
 - Modification de la composition du comité national du FIPHFP ;
 - Mise en place d'un **référent handicap par les employeurs des trois versants de la fonction publique**. Loi de transformation de la fonction publique et la Circulaire du 17 mars 2022 (FPE).

Un cadre juridique renforcé

- Entrée en vigueur du code général de la fonction publique le 1 mars 2022 ;
- Rassemblement de l'ensemble des règles applicables au droit de la fonction publique ;
- Codification à droit constant mais facilite l'accessibilité et l'intelligibilité de la loi en rassemblant les articles des lois statutaires de 1983, 1984 et 1986 ainsi que les dispositions réparties dans d'autres lois.

Conditions d'application budgétaires

Infographie CGFP

LE CODE GÉNÉRAL de la FONCTION PUBLIQUE

est entré en vigueur le 1^{er} mars 2022

DE QUOI S'AGIT-IL?

La **CODIFICATION** de l'ensemble des textes statutaires régissant la FONCTION PUBLIQUE



L'OBJECTIF

SIMPLIFICATION

RENDRE LE DROIT ACCESSIBLE ET LISIBLE PAR TOUTES ET TOUS

SON CHAMP D'APPLICATION

LES 3 VERSANTS de la FONCTION PUBLIQUE



À DROIT CONSTANT

- IL N'APPORTE AUCUNE MODIFICATION AU DROIT EXISTANT
- IL SIMPLIFIE LE DROIT EN SUPPRIMANT LES DOUBLONS

→ IL RASSEMBLE LES **DISPOSITIONS COMMUNES** DES 3 FONCTIONS PUBLIQUES TOUT EN CONSERVANT LES **SPÉCIFICITÉS** DE CHACUNE

5,6 millions d'agents publics concernés

Et pas seulement les juristes... Mais aussi les gestionnaires RH, les encadrants et tous ceux qui veulent connaître leurs droits!

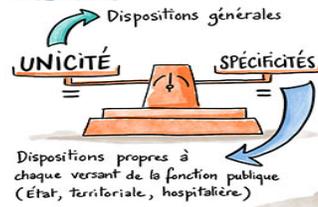
Plusieurs exceptions par exemple :
Les militaires ou Les magistrats

TITULAIRES & CONTRACTUELS

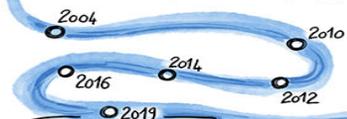
grâce à un **PLAN THÉMATIQUE**

LE CODE GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE EST CONSTITUÉ DE 8 LIVRES

- LIVRE I^{er} DROITS, OBLIGATIONS ET PROTECTIONS
- LIVRE II EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET DIALOGUE SOCIAL
- LIVRE III RECRUTEMENT
- LIVRE IV PRINCIPES D'ORGANISATION ET DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES
- LIVRE V CARRIÈRE ET PARCOURS PROFESSIONNEL
- LIVRE VI TEMPS DE TRAVAIL ET CONGÉS
- LIVRE VII RÉMUNÉRATION ET ACTION SOCIALE
- LIVRE VIII PRÉVENTION ET PROTECTION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL



LA CRÉATION DU CODE: UN LONG CHEMIN QUI N'EST PAS FINI



Loi de Transformation de la Fonction publique : **HABILITATION** À LÉGIFFÉRER PAR ORDONNANCE

ORDONNANCE du 24 nov. 2021 (JO du 5 déc. 2021)



UN BEAU DÉFI RELEVÉ MAIS IL RESTE ENCORE DE NOMBREUX SOMMETS À GRAVIR...

Une impulsion politique forte

- De grands rendez-vous réguliers instaurés par la loi du 11 janvier 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées et le décret du 6 novembre 2009 :
 - Le Comité interministériel du handicap (CIH)
 - La Conférence nationale du handicap (CNH)
- La formalisation d'un engagement : « manifeste pour un Etat inclusif » du 3 décembre 2019
- Des rappels réguliers : exemple de la circulaire du 17 novembre 2020

Des avancées à renforcer

- Un taux d'emploi des personnes en situation de handicap en progression mais toujours insuffisant :

	2010	2021
Fonction publique	3.71 %	5,58 %
Fonction publique d'Etat	2.91 %	4.67 %
Fonction publique hospitalière	4.53 %	5.54 %
Fonction publique territoriale	4.46 %	6.7 %

- Spécificité de la répartition catégorielle dans la FPE

Des stéréotypes à déconstruire

- **Adaptations de postes** : Une grande majorité des handicaps sont invisibles et ne nécessitent pas d'aménagements ;
- **La formation des managers** : un enjeu de la politique RH inclusive ;
- **La persistance d'une crainte de la discrimination** ;
- Une personne en situation de handicap ne se définit par son handicap mais par ses compétences.



1. LES PRATIQUES RH INCLUSIVES

Une politique des ressources humaines inclusives

Jean-Marc FERRETTI, *psychologue et président de SARIA (Structure d'accompagnement et de reconversion inter-administrations)*

Philippe BOUR, *Responsable Service Santé Prévention du CD de la Moselle*

Sabine KLEIN, *référente handicap au CD de la Moselle*

Corine Durantay, *Référente handicap, CHRU de Nancy*

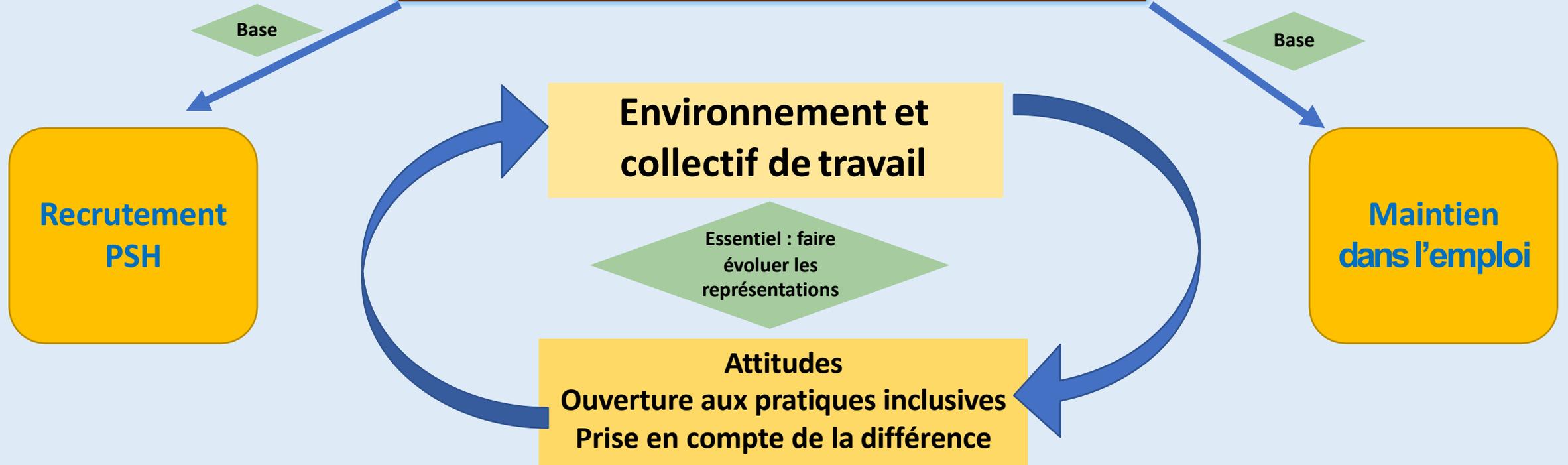




Pratiques inclusives et handicap

Pratiques RH
Reclassement
Mobilité

Pratiques inclusives



Nécessité de développer :

- Culture employeur
- Personnels RH spécialisés (formés)
- Mobilisation de moyens et ressources
- Outils techniques RH
- Expérience et savoir-faire dans la mise en œuvre

Rappel historique : travail, maladie, handicap...

Rappel historique : travail, maladie, handicap...

AT/MP

Atteintes physiques à la santé

Premier élargissement :

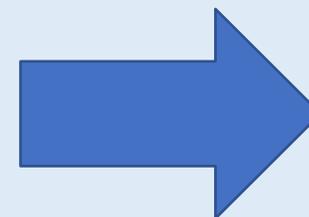
- Atteintes psychiques et somatopsychiques
- Stress et burnout

Second et troisième élargissement :

Atteintes infrapathologiques (petits troubles de santé) et conception « proactive » de la santé au travail

Quatrième élargissement : Pratiques inclusives ?

afin de :



**Faire face au changement,
préparer un retour à l'emploi,
engager une reconversion,
mettre en œuvre un reclassement professionnel**

Elargissement progressif vers la prévention et la promotion de la santé au travail

Situation non choisie

- **Mesure disciplinaire**
- **Licenciement pour inaptitude**
- **Retraite pour invalidité**

Mobilité institutionnelle structurelle, ou géographique, non choisie

- **Restructuration du service**
- **Suppression du poste**

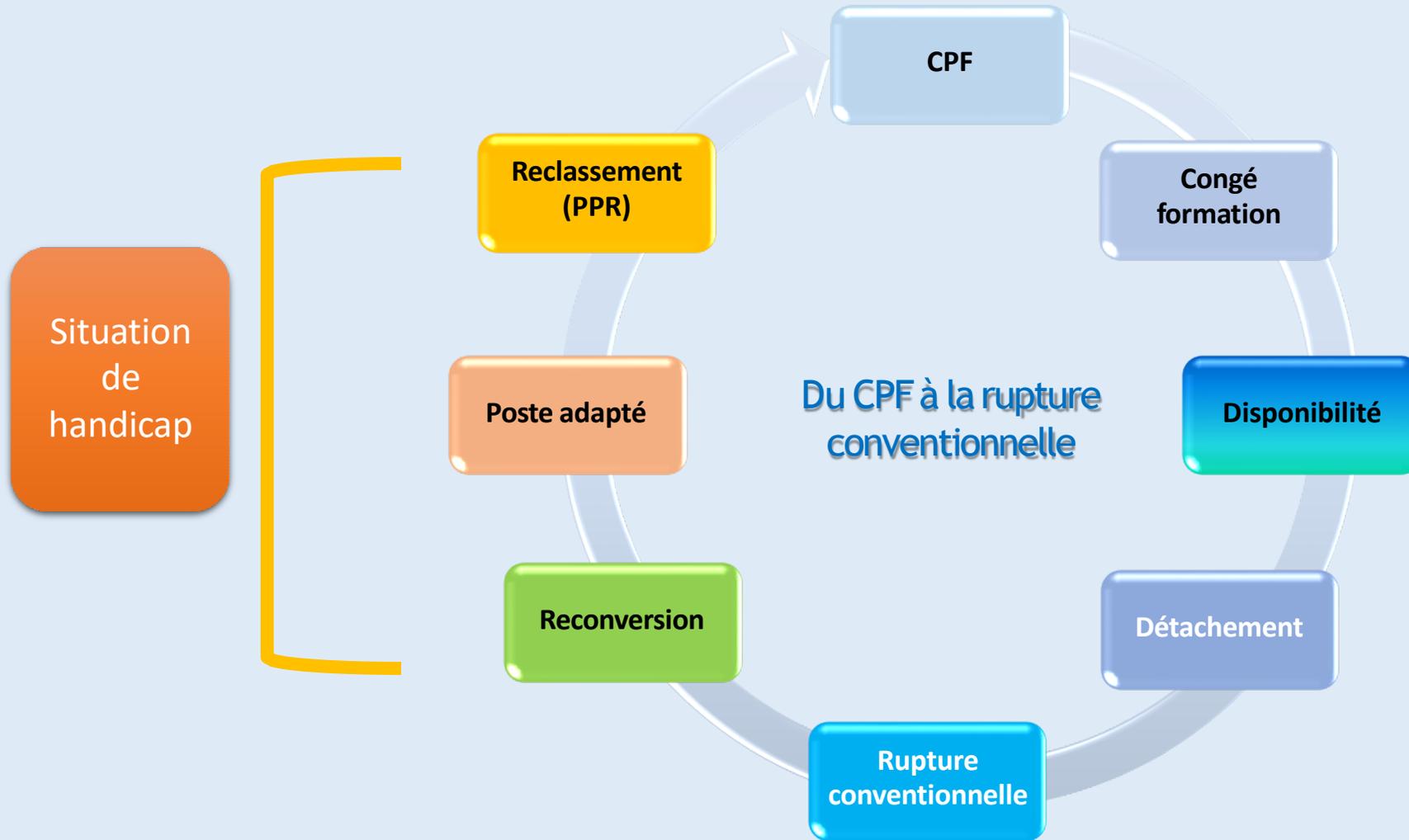
Mobilité statutaire, ou personnelle choisie

- **Demande de l'agent (intra /inter ministériel, ou inter-fonction publique, ou secteur privé)**

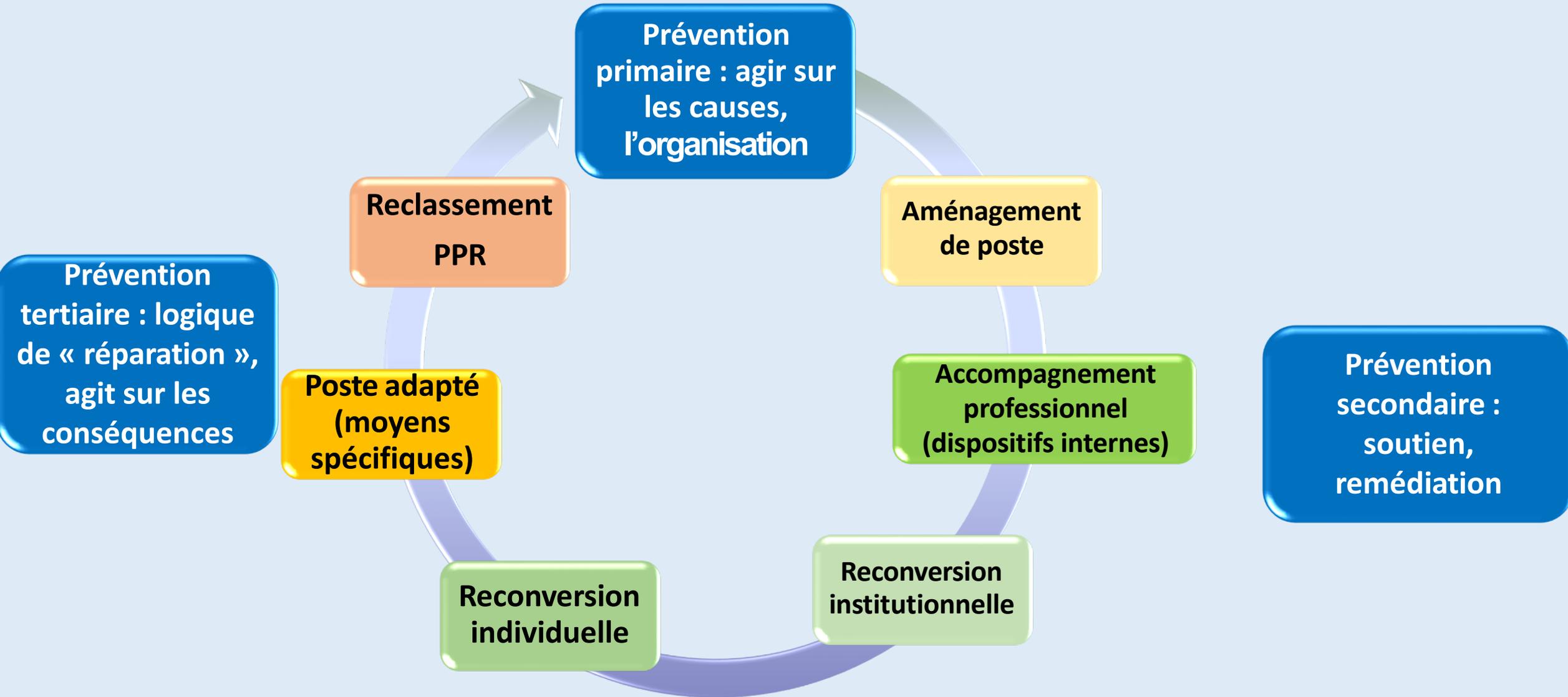
Mobilité personnelle choisie mais contrainte par la santé (ou contrainte par la santé mais choisie)

- **Retraite pour invalidité**
- **Nouvelle affectation - Poste adapté**
- **Reclassement et PPR**

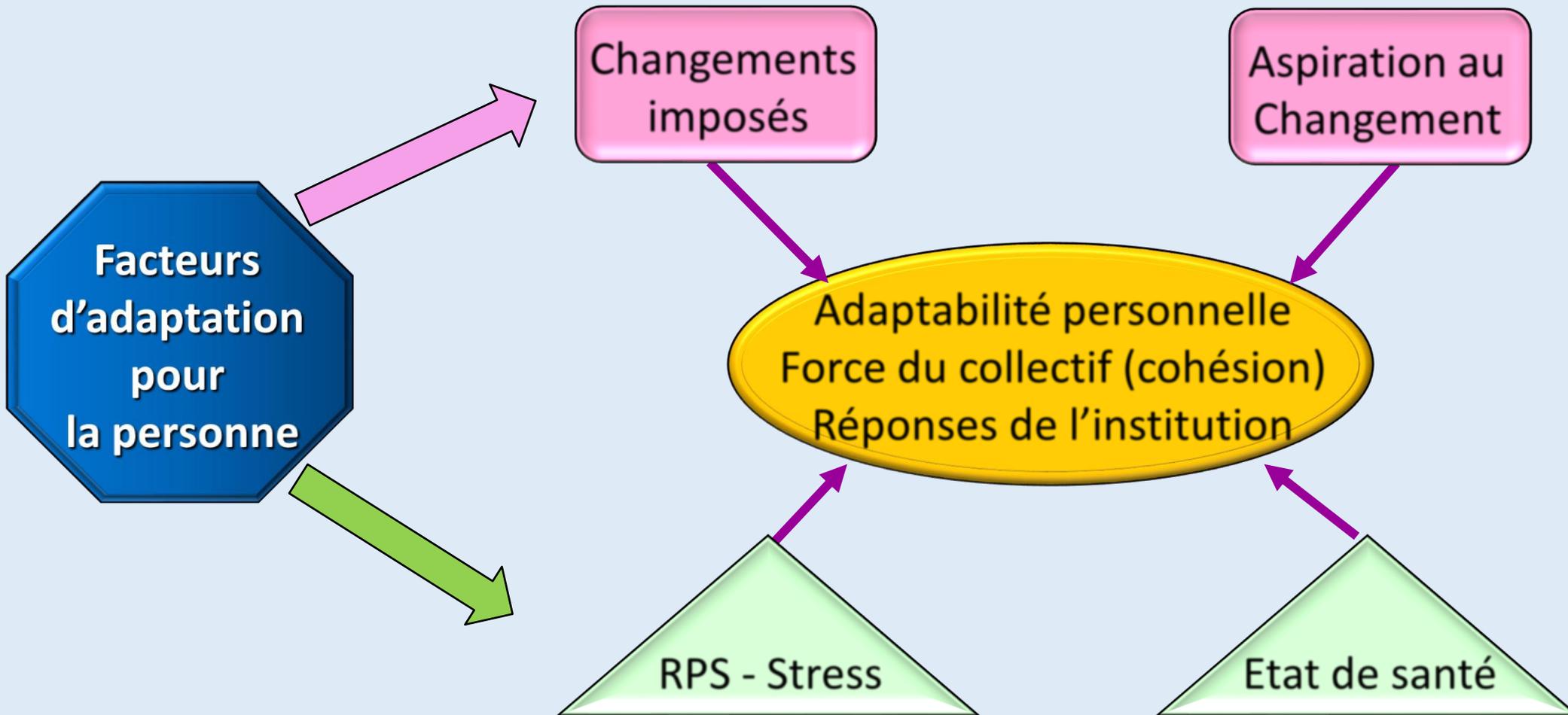
Pour permettre la mobilité et l'évolution professionnelle des personnels (situation de handicap ou pas)



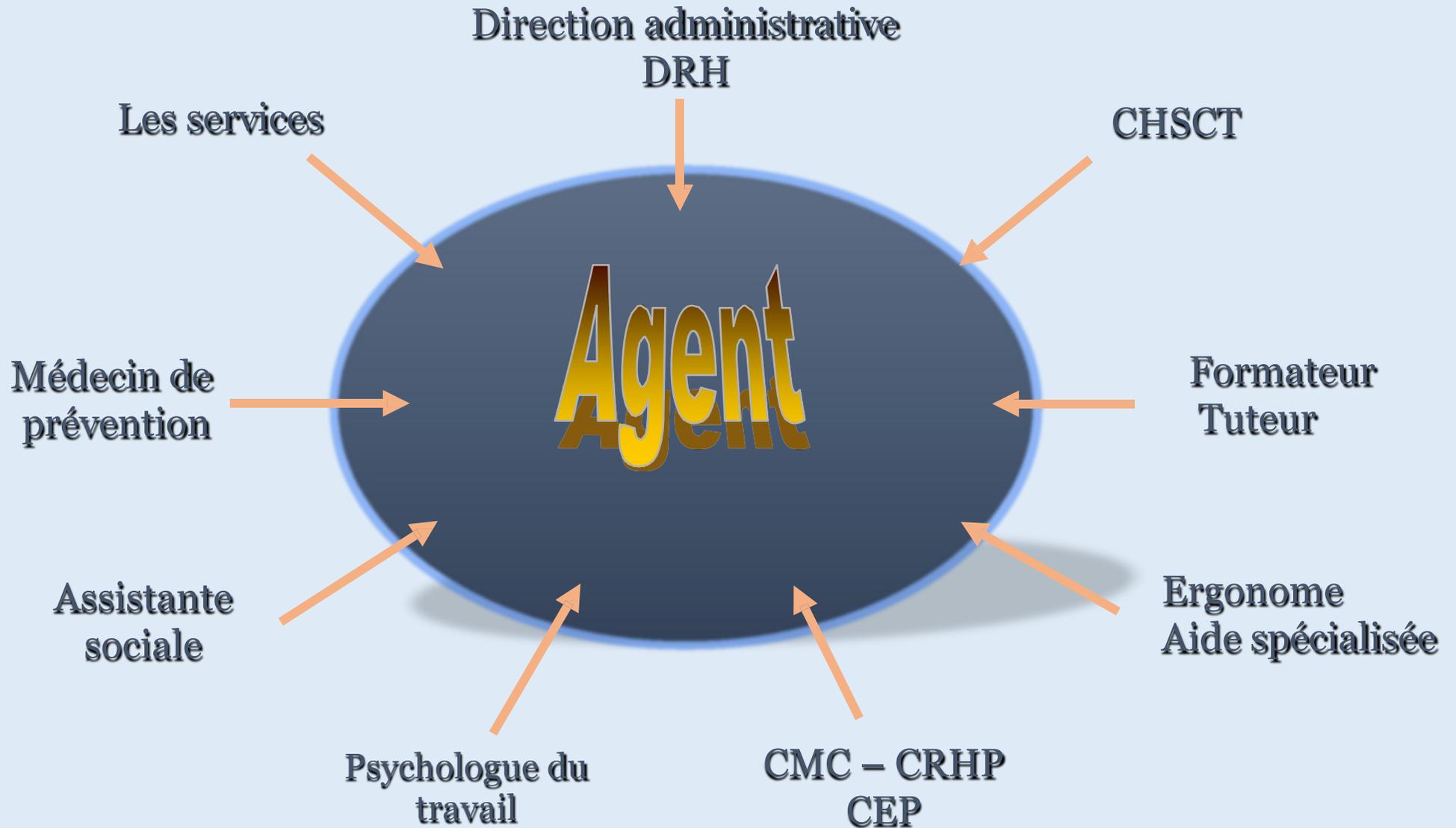
Dispositifs d'accompagnement : de la prévention à l'intervention pour aider au maintien dans l'emploi ou à la reconversion



Comment faire face au changement lié à l'apparition d'une situation de handicap...



RECLASSEMENT EN ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

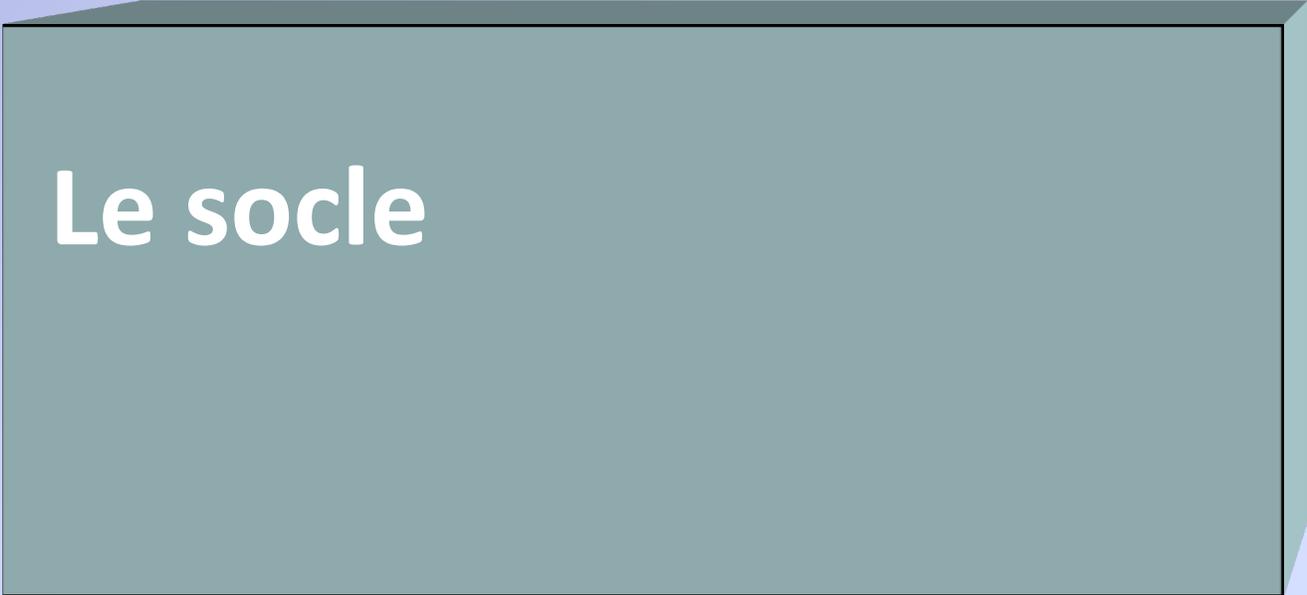




Philippe BOUR,
*Responsable Service Santé
Prévention du conseil
départemental de la Moselle*

Sabine KLEIN, *référente
handicap au conseil
départemental
de la Moselle*

La démarche au département de la Moselle

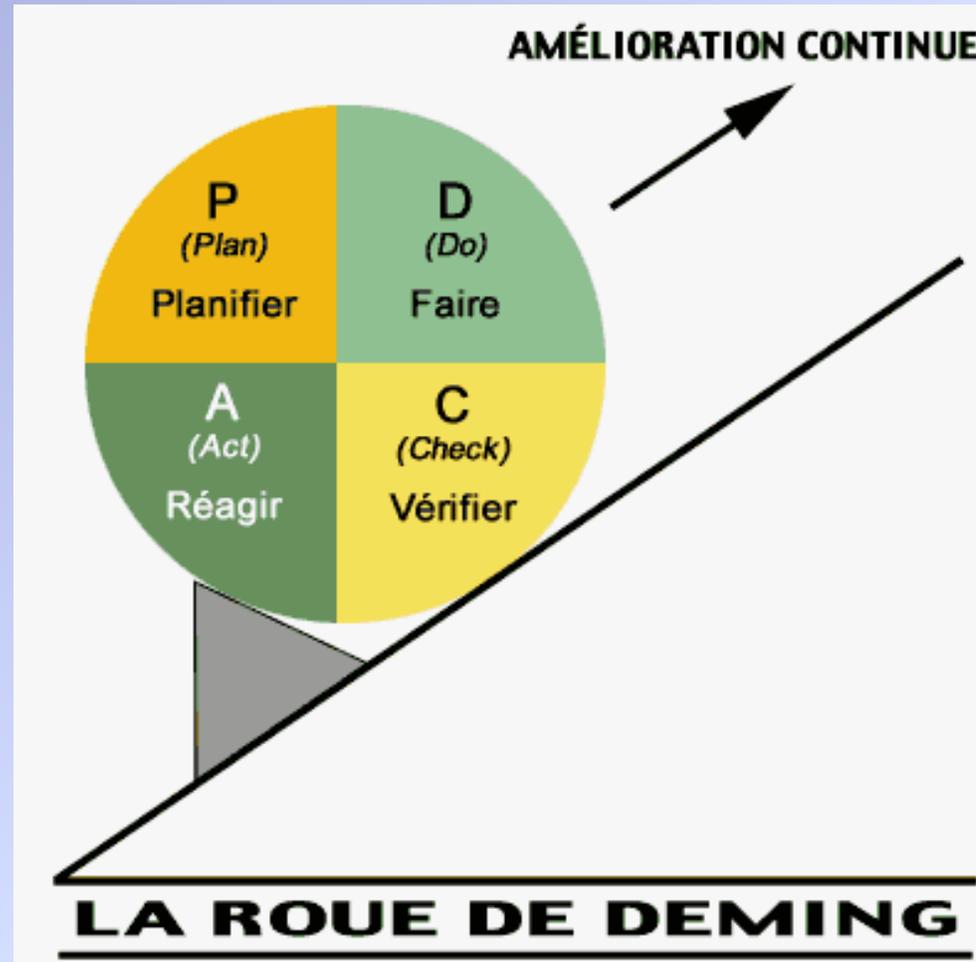


Le socle

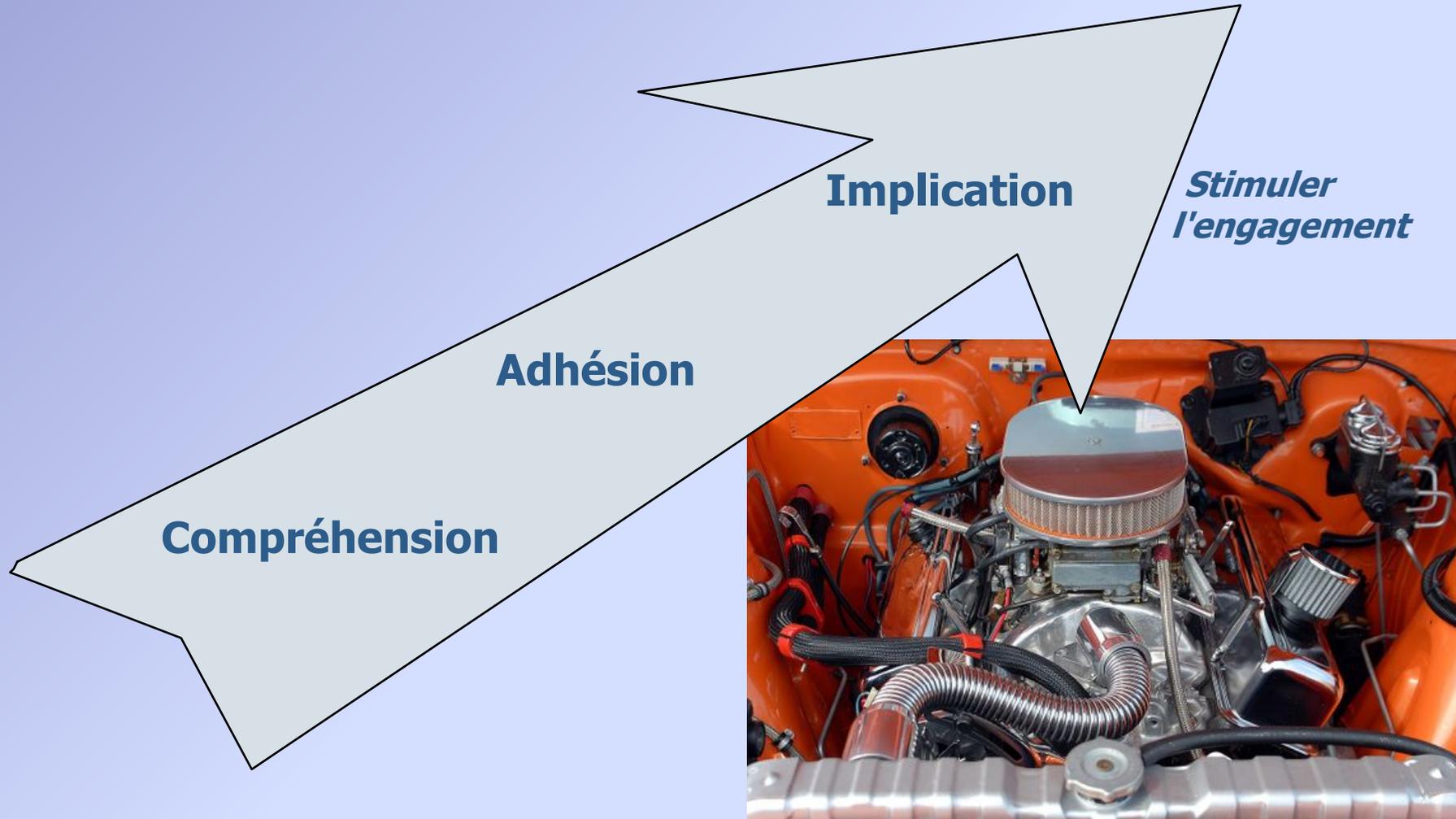
La politique handicap au sein de la collectivité

Une démarche qui vise le renforcement d'une culture partagée dans le domaine de l'inclusion et du maintien dans l'emploi

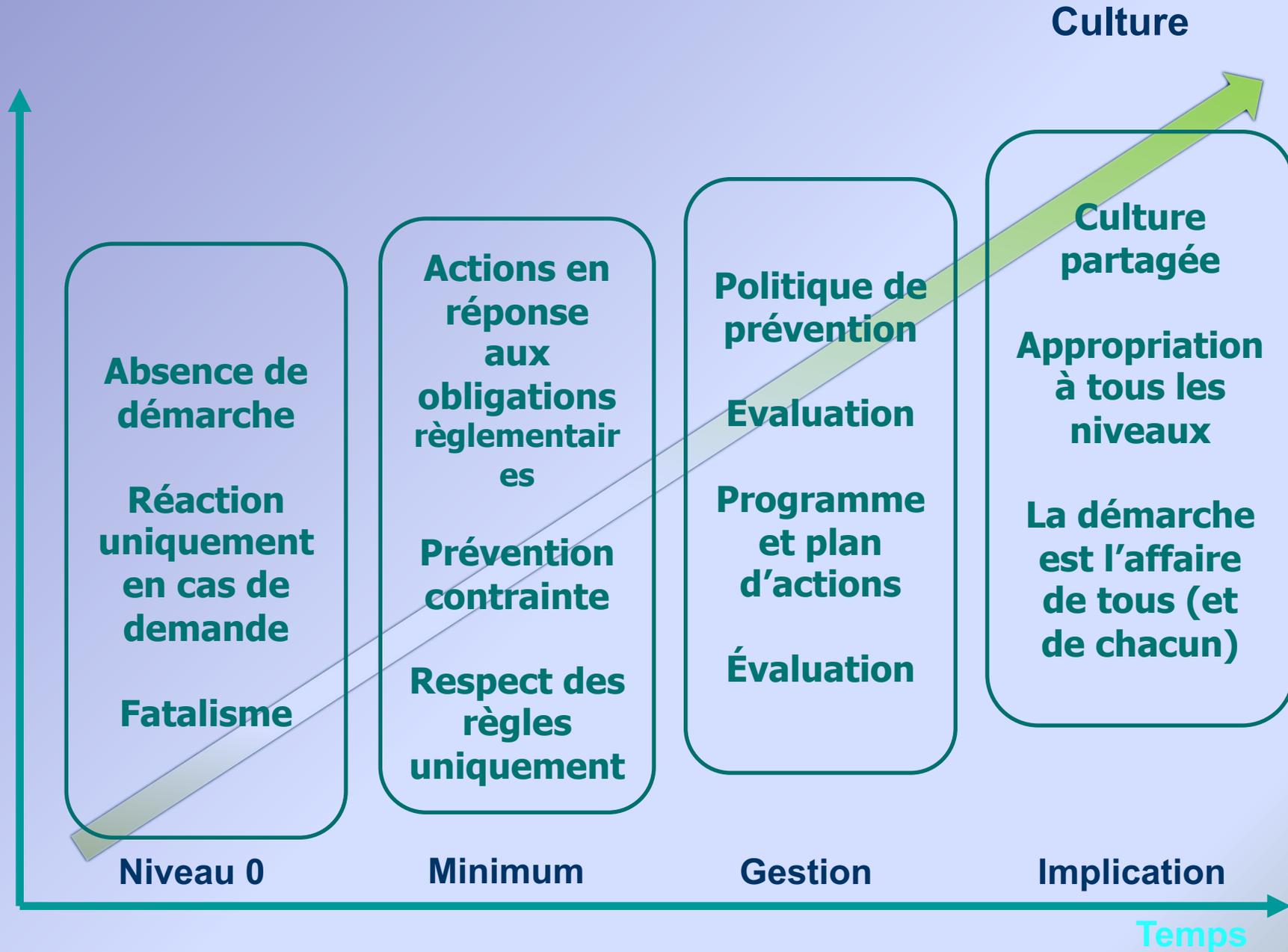
Une démarche inscrite dans le temps



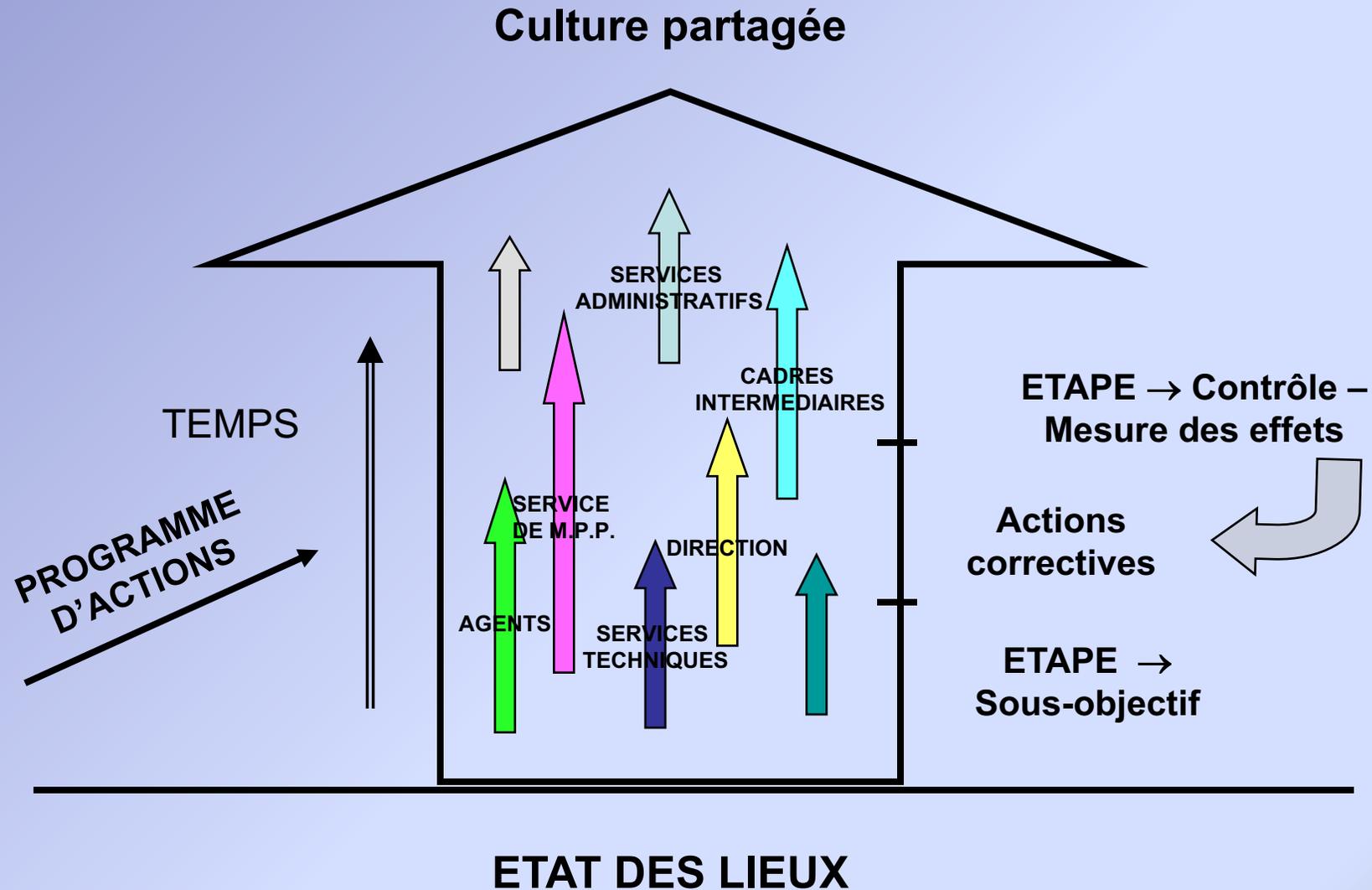
La dynamique de l'acculturation



D'après la courbe Bradley



Une démarche partagée



Les leviers

- **Un portage au plus haut niveau**
- **Une organisation clairement définie**
- **Des objectifs précis et des indicateurs de mesure**
- **Un programme et des plans d'actions spécifique**
- **Des bilans réguliers**
- **Une communication constante**

Les leviers

Une organisation clairement définie

- **Un COPIL**
- **Une équipe projet**
- **Un référent handicap**
- **Les médecins du travail**
- **Les conseillers de prévention**
- **Le CHSCT**
- **Des partenaires**
 - **Internes (service com, acheteurs, imprimerie, ...)**
 - **Externes (ergonomes, CAP emploi, EPNAK, ...)**

Accompagnement et facilitation

La convention avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique



Prise de hauteur

Anticipation

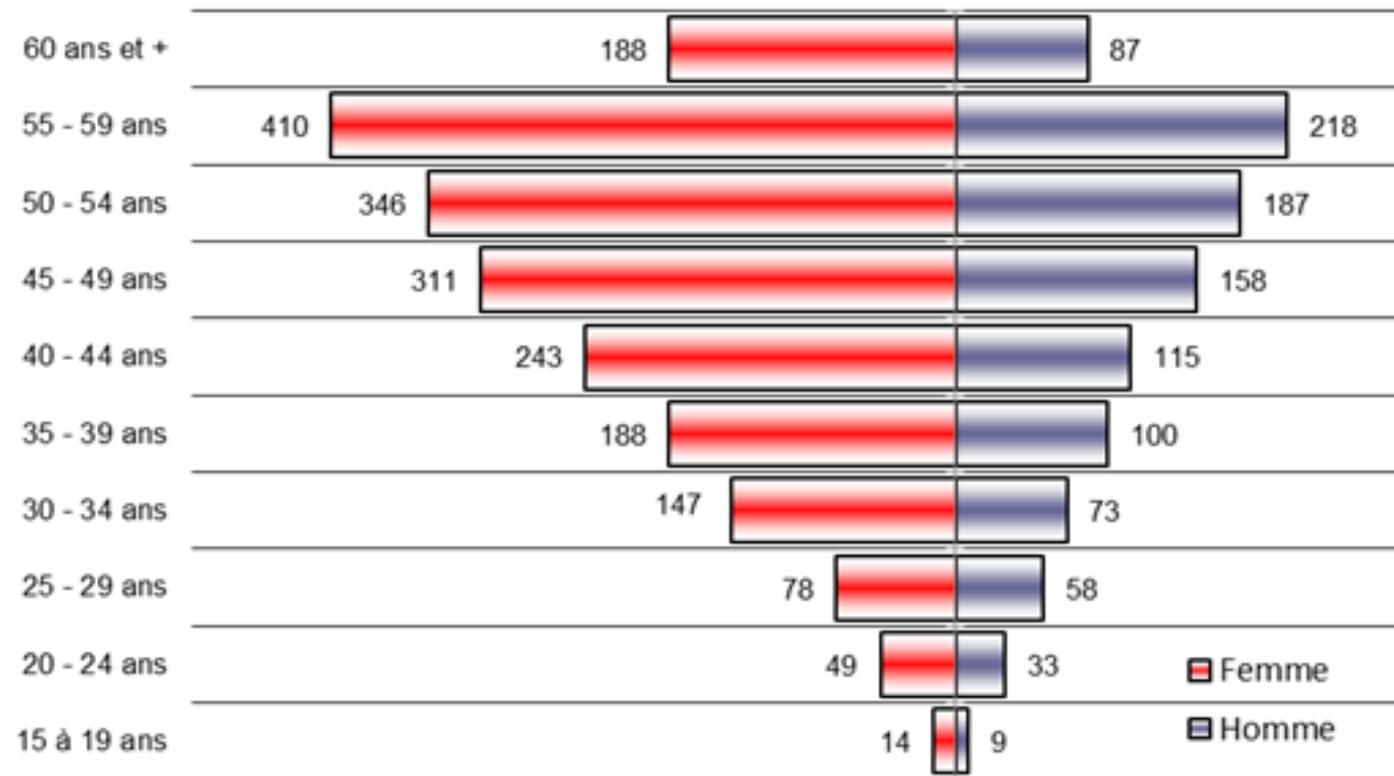
Facilité d'exécution

Accompagnement

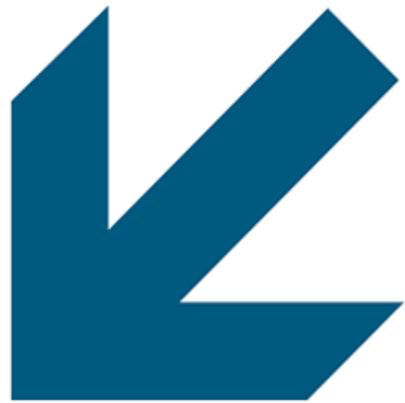
Aide au recrutement

Renforcement du suivi

Pyramide des âges



Effectif global et agents BOE en 2021



255 agents BOE



3 106 agents



Taux d'emploi direct*

8,21%



***Déclaration OETH 2022**

Evolution du taux d'emploi direct entre 2008 et 2021



La communication

**Une communication
structurée par étapes et
par cibles**

Une communication qui s'est déployée progressivement



Les cadres : 1^{ère} étape - Une information et une sensibilisation collectives



Les agents : 2^{ème} étape - Une communication renouvelée afin d'entretenir la dynamique



Le collectif de travail : 3^{ème} étape – La co-construction d'un dispositif d'accompagnement avec les acteurs du terrain (managers + agents)

**Les différents outils
élaborés permettant
d'outiller la démarche de
communication et de
sensibilisation**

Un slogan + une charte graphique = **notre identité**

pas
d'Handifférences
au travail

Plaquettes

pas
d'Handifférences
au Travail

PROBLÈMES de santé?
Faites-VOUS Reconnaître



PLUS D'INFORMATIONS
Sabine KLEIN
Réf.ère n°6 handicap
03 87 21 90 41 (459041) sabine.klein@moselle.fr



POUR QUOI FAIRE ?

- ▶ Obtenir une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** permet de bénéficier de la reconnaissance administrative de son handicap.
- ▶ La Collectivité peut ainsi mettre en place rapidement des mesures de compensation du handicap en mobilisant les aides financières du **Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)**.

COMMENT ?

- ▶ Constituez un dossier avec votre médecin traitant et le médecin de prévention et transmettez-le à la **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**. Dossier téléchargeable sur www.mdpht.fr
- ▶ Évaluation et décision doctorale par la MDPH.



Objets de communication



Les perspectives

Poursuite de la démarche

- La recherche de solutions modélisables issues de l'expérience

- La contribution et responsabilisation du collectif de travail dans la mise en œuvre du dispositif

- La sécurisation du parcours des agents et la montée en compétence individuelle et collective

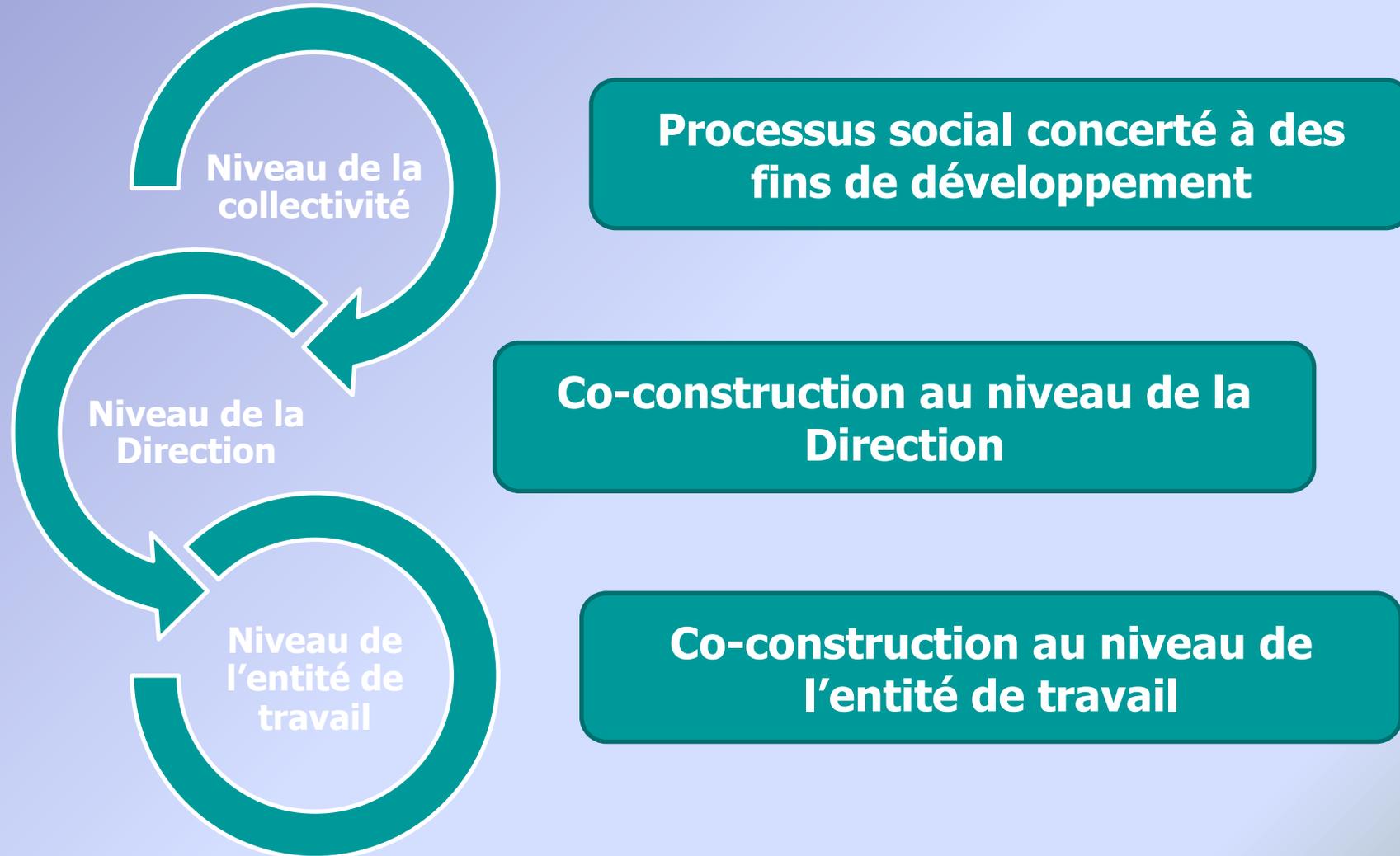
La poursuite en 2022

- ❖ Elle repose sur un **dispositif d'amélioration continue** qui s'appuie sur le retour d'expérience. Dans ce cadre, sa construction se traduit par la mise en place d'un dispositif de **LAB** regroupant le **management, les équipes et les agents BOE** permettant d'offrir un espace et un cadre méthodologique pour créer et tester de nouveaux « savoir-agir » et de nouvelles façons de diffuser et partager une culture en ce domaine, basés sur la co-construction.

La poursuite en 2022

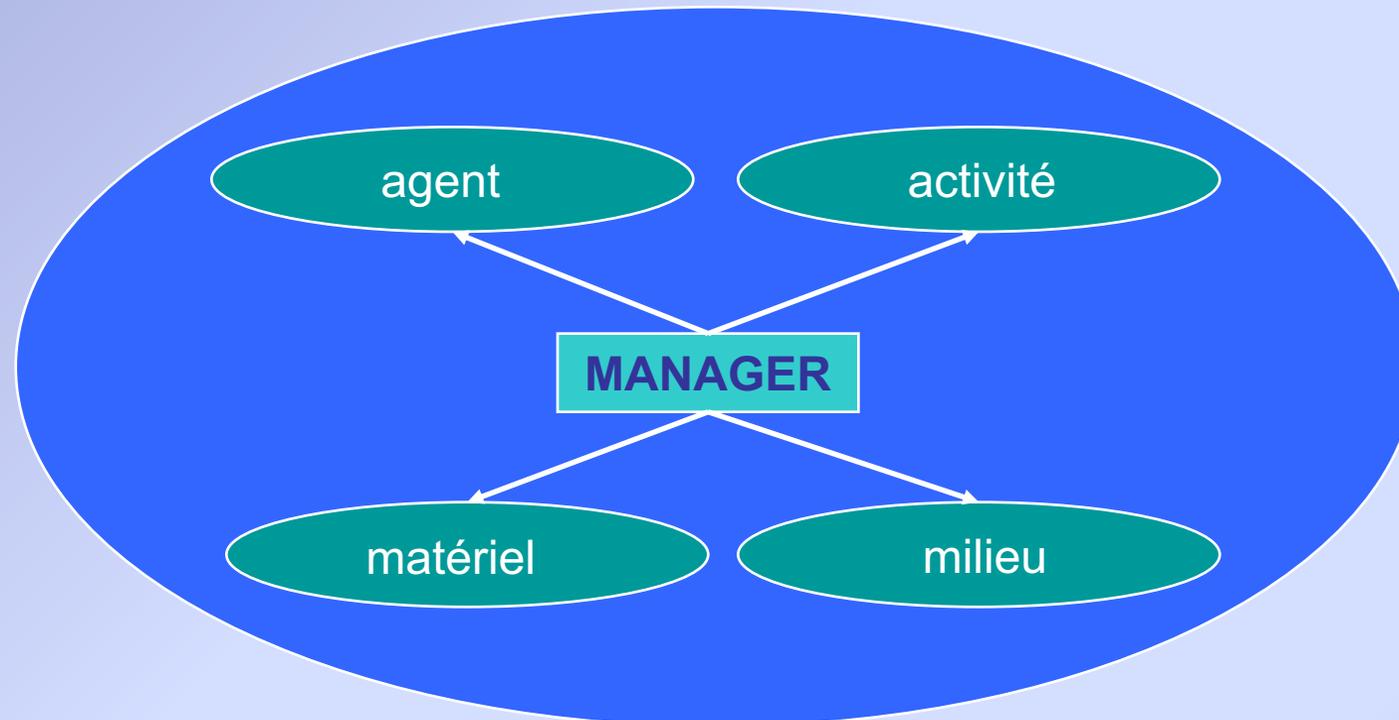
- ❖ **Un projet innovant visant la mise à disposition d'outils dédiés et diffusés au plus grand nombre au sein du Département comme à d'autres employeurs publics et privés à l'issue de l'expérimentation.**

Elle est partie intégrante de la démarche de QVT

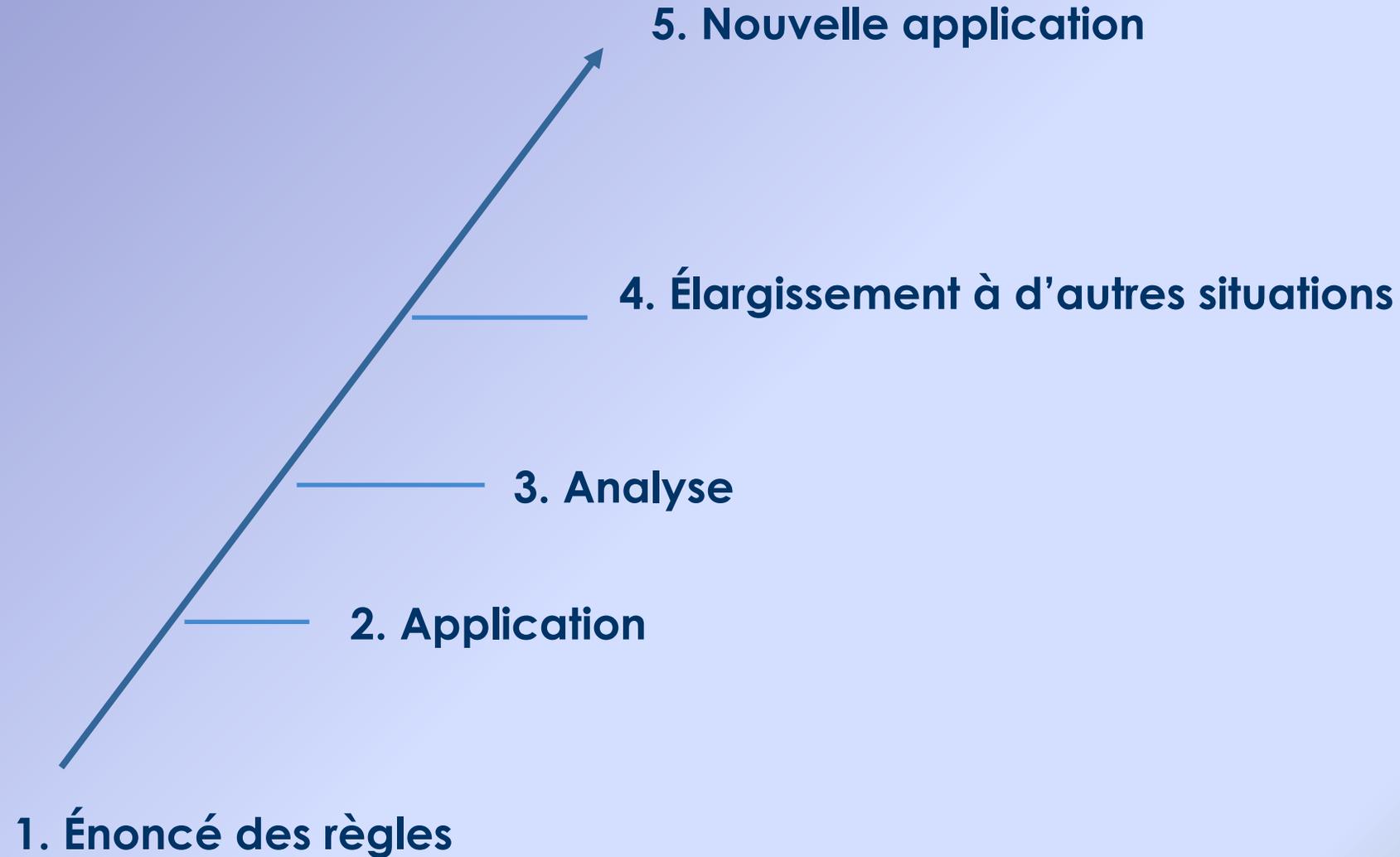


Le manager au cœur du dispositif

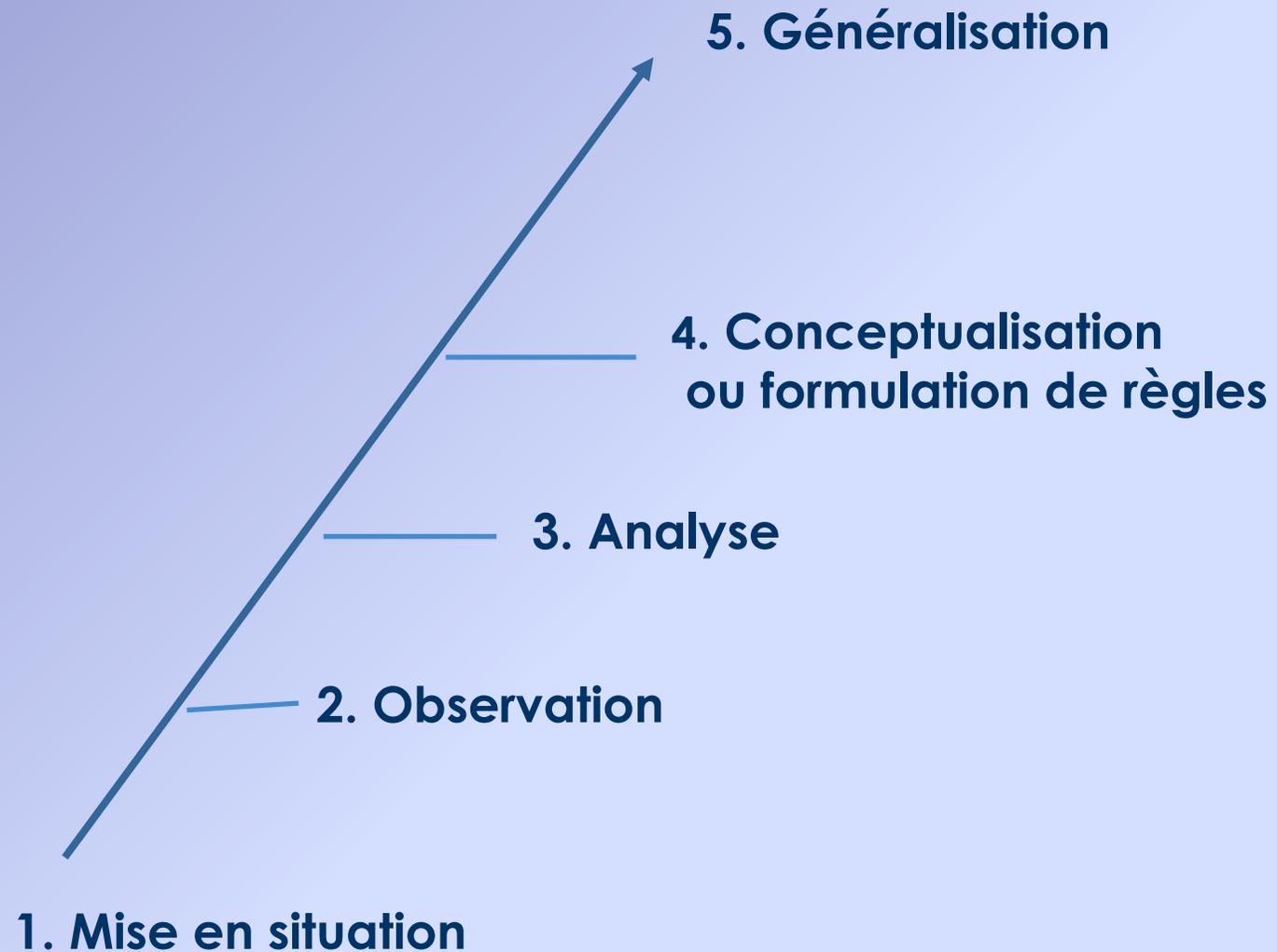
- Il met en œuvre, (= *action directe*),
- Ou participe, (= *la mise en œuvre est de la compétence d'un service spécifique*)



La démarche déductive



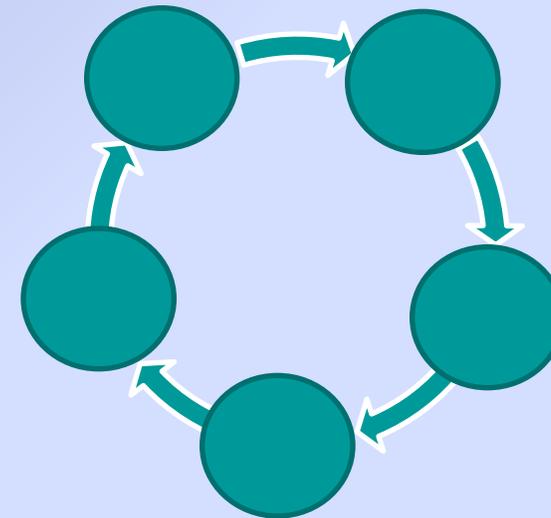
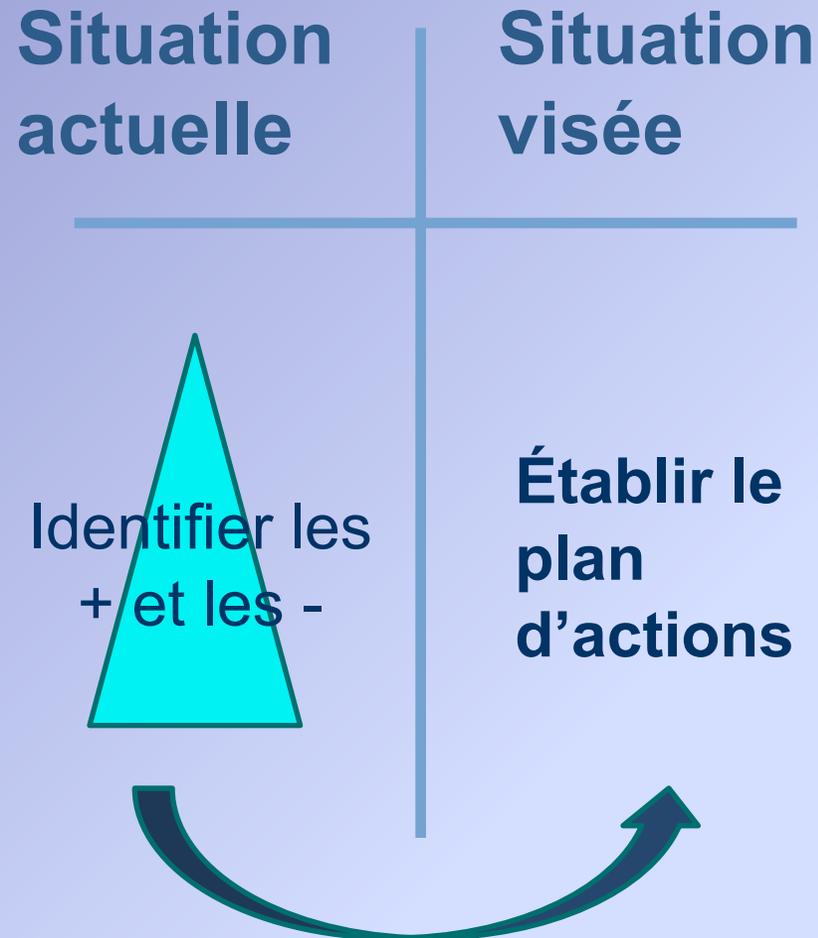
La démarche inductive



Processus retenu



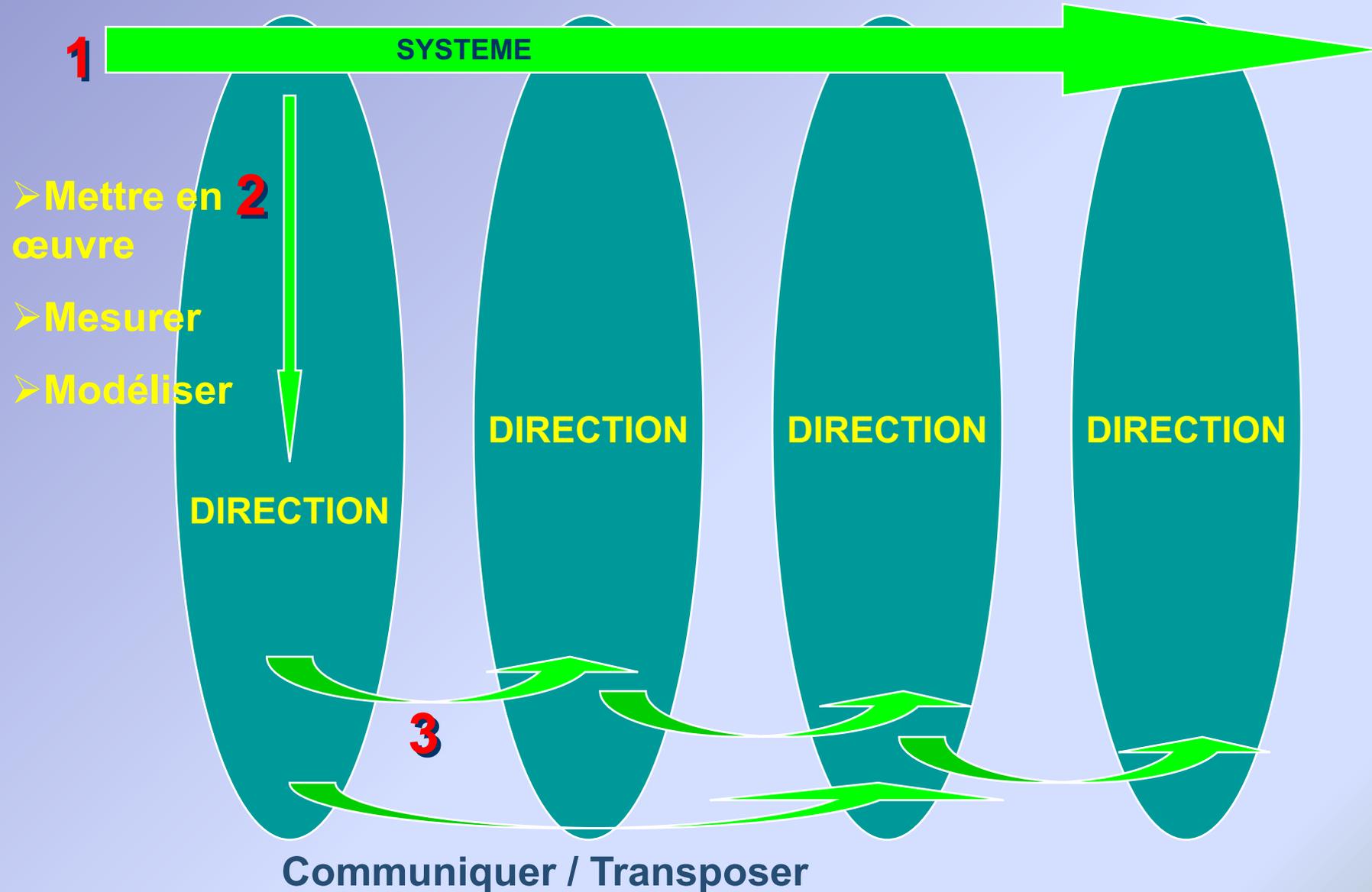
Plan de progrès / détermination des actions à mettre en œuvre



**Plan de progrès
inscrit dans le temps**

Principe d'action :

Une mise en œuvre modélisable et transposable



Les supports - résultats attendus

Afficher la démarche

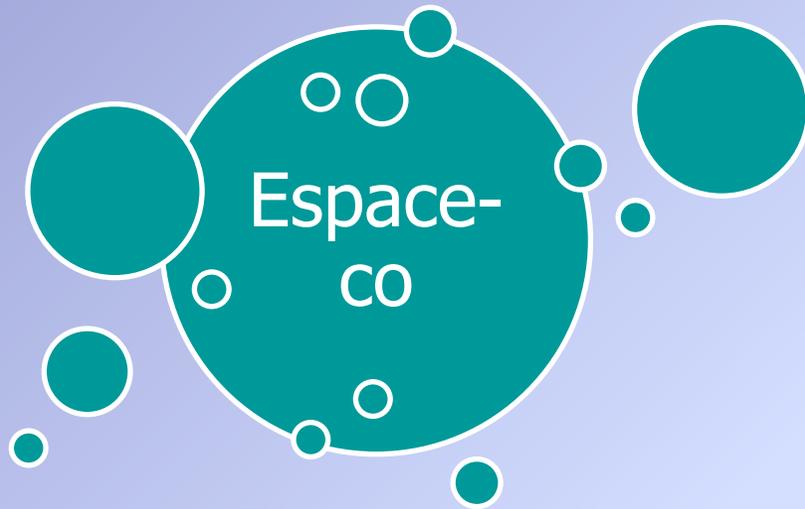
Faciliter les échanges

Partager les apprentissages

Valoriser les réussites

Diffuser l'esprit

Un espace collaboratif dédié



Blogs, MOOC

Vidéos

Tutoriels

Discussions

Enquêtes

Partage de documents

...

La campagne de communication au CHRU



Des agents du CHRU de Nancy témoignent dans le film « Au-delà du regard »

Cliquez ci-dessous pour le visualiser

Handicap au travail : Au-delà du regard

Le CHRU de Nancy a développé une politique de maintien dans l'emploi pour ses professionnels confrontés à des problématiques de santé et de handicap

Cliquez ci-dessous pour le visualiser

Handicap et emploi : être acteur de son parcours



La campagne de communication au CHRU

HANDICAP AU TRAVAIL

ÊTRE ACTEUR DE SON PARCOURS

CHRU DE NANCY



Au cours de sa vie active, 1 Français sur 2 sera confronté à une situation de handicap ou de restriction d'aptitude sur son lieu de travail.

Lorsque des difficultés de santé surviennent ou qu'elles s'aggravent, obtenir le statut de travailleur handicapé vous fait bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services pour conserver votre emploi, préserver vos compétences et vos capacités.

Grâce au statut de travailleur handicapé, vous pouvez :

- ▶ bénéficier d'un aménagement de poste destiné à compenser votre handicap et à améliorer vos conditions de travail sur le plan organisationnel, technique ou humain ;
- ▶ être accompagné par des spécialistes du handicap ;
- ▶ faire financer le reste à charge de certaines aides (prothèse auditive, aménagement de véhicule...);
- ▶ être soutenu dans votre projet de reconversion (accompagnement, accès à des prestations d'orientation professionnelle et à des formations) ;
- ▶ prétendre à une retraite anticipée sous certaines conditions.

2 ÊTRE ACTEUR DE SON PARCOURS HANDICAP AU TRAVAIL

Vous hésitez à vous lancer dans la démarche...

Par crainte de subir d'éventuelles discriminations ou tout simplement par méconnaissance, de nombreuses personnes ne font pas état de leurs difficultés à leur employeur, au risque de laisser leur situation se dégrader.

Je ne pourrai plus évoluer ou obtenir une mutation...

FAUX !

Tout le monde va le savoir...

FAUX !



HÔPITAUX SUD-LORRAINE
GROUPEMENT HOSPITALIER DE TERRITOIRE

CHRU NANCY

emploi
fiphfp
handicap



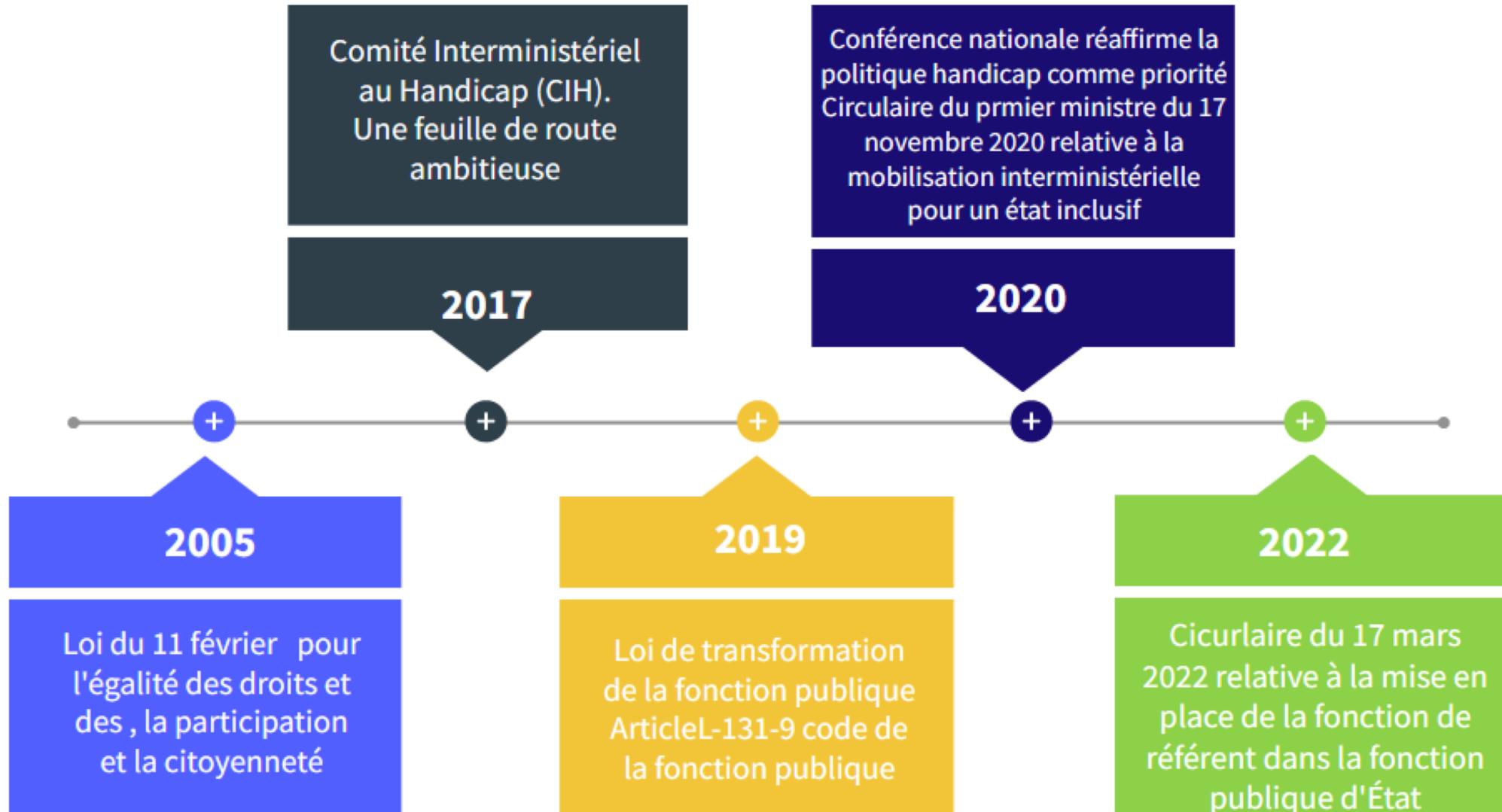
1. LES PRATIQUES RH INCLUSIVES

Le rôle essentiel du référent handicap pour développer cette démarche

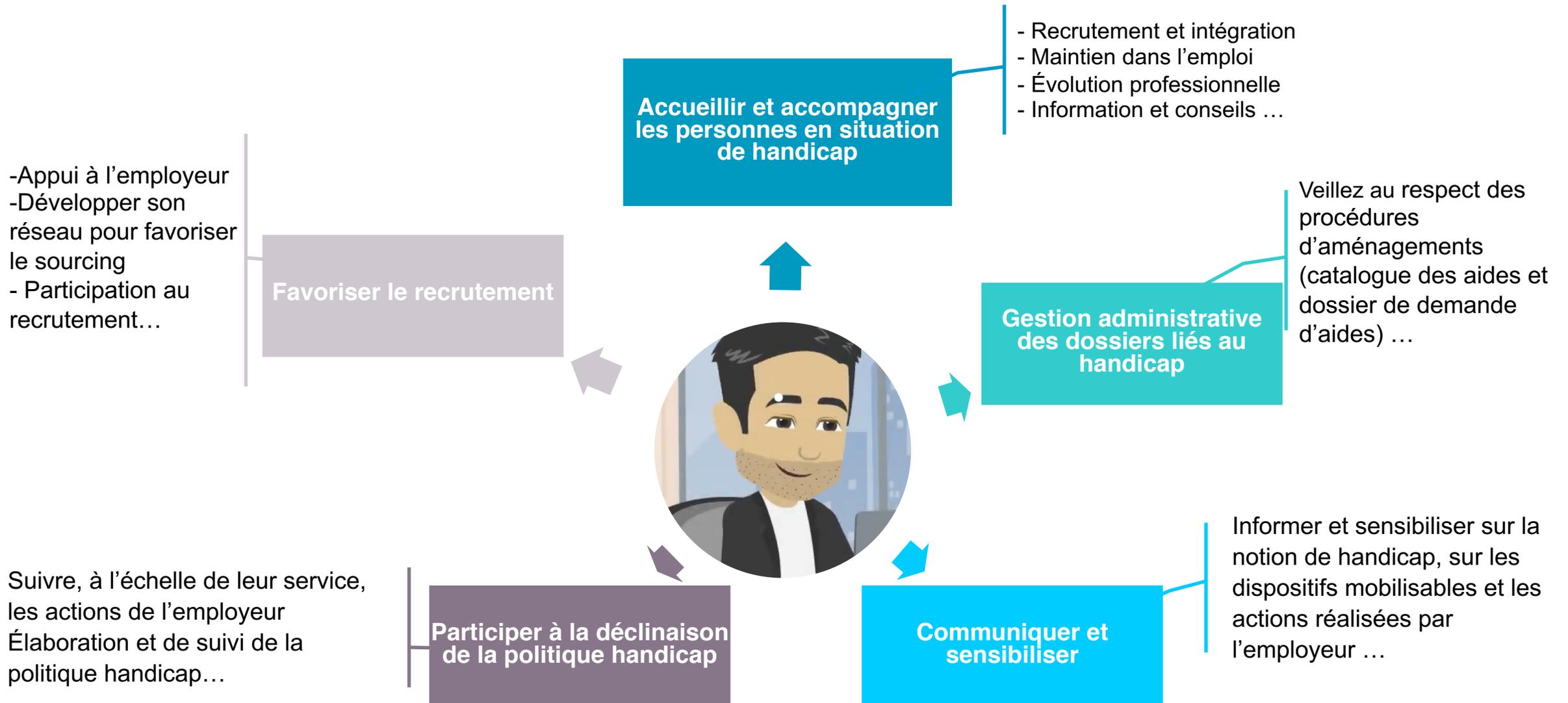
Anne FENDER, conseillère Action sociale et Environnement Professionnel, plate-forme RH Grand Est (PFRH), Préfecture de la Région Grand Est

Laurence CALANDRI, Déléguée Handicap Régionale - Centre ministériel de gestion de Metz - Ministère des Armées

D'UNE VOLONTÉ POLITIQUE À L'OBLIGATION RÈGLEMENTAIRE



Les missions



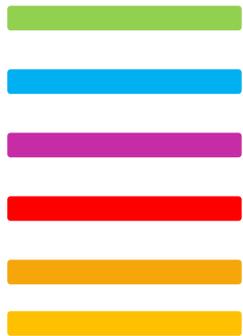
Les moyens

- Disposer du **temps nécessaire** au bon accomplissement de leurs missions
- Bénéficier d'un **parcours de formation adapté** à leur profil, leurs compétences et leur expérience
- **Reconnaitre l'engagement professionnel** des référents nommés



MINISTÈRE
DES ARMÉES

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Professionnalisation du réfèrent **handicap**

SOMMAIRE



- **DE L'OBLIGATION À L'ACTION**
- **DIPLÔME UNIVERSITAIRE**



MINISTÈRE
DES ARMÉES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DE L'OBLIGATION À L'ACTION

Le cadre réglementaire a évolué et a affirmé le rôle du référent handicap

Il est chargé d'accompagner les agents tout au long de leur carrière professionnelle et de coordonner les actions menées en leur faveur par leur employeur

Le référent handicap est un métier et non plus seulement une mission ou une fonction



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

DIPLÔME UNIVERSITAIRE

Universitaires spécialistes de formation, d'insertion professionnelle, ou de droit :

Université Paris-Est-Créteil, Institut Santé-Travail Paris-Est, Université Paris 8

Acteurs spécialistes de l'insertion et du maintien dans l'emploi :

Réseau GESAT, Cap Emploi, Missions locales...

Acteurs institutionnels territoriaux :

AGEFIPH, FIPHFP, ARS, Région IDF, MDPH...

Acteurs de soins de suite et de réadaptation :

COMETE France...

Entreprises privées et publiques :

Missions Insertion / Missions Handicap Thales, Capgemini, Cap & Pro France, Décathlon...

Associations de personnes handicapées



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

3 VOIES POSSIBLES

FORMATION DIPLÔMANTE

- 150 h de formation hybride avec colloque
- 5^{ème} journée professionnelle du Réseau des référents handicap et gala
- + 35 h de stage à minima-possibilité jusqu'à 3 mois de stage (présentiel ou hybride)
- + 16 à 20 h d'examens (distanciel)

FORMATION QUALIFIANTE

- 150 h de formation hybride avec colloque
- 5^{ème} journée professionnelle du Réseau des référents handicap et gala
- + 35 h de stage à minima-possibilité jusqu'à 3 mois de stage (présentiel ou hybride)

CANDIDATURE LIBRE

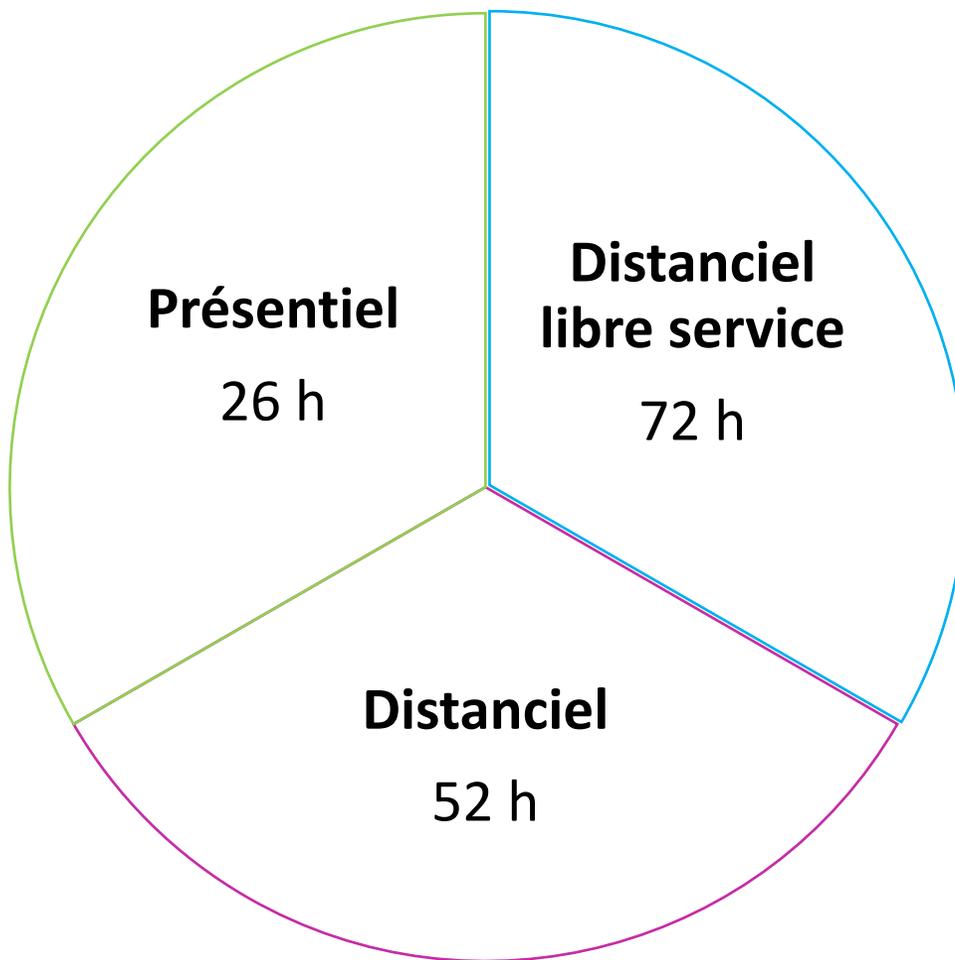
- Inscription aux examens des 4 blocs sans accès aux contenus de formation
- 5^{ème} journée professionnelle du Réseau des référents handicap et gala
- (Aucune autre séance en présentiel ou distanciel / pas de stage)



**MINISTÈRE
DES ARMÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES





MINISTÈRE
DES ARMÉES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

Bloc 1 : Elaboration du diagnostic d'une situation de handicap dans son environnement

Bloc 2 : Mise en œuvre d'une politique handicap au sein d'une organisation

4 blocs

Bloc 3 : Accompagnement de la personne en situation de handicap dans son parcours professionnel ou de formation

Bloc 4 : Mobilisation des ressources, des acteurs internes et d'un réseau de partenaires dans le champ du handicap

L'offre de formation

- Université Paris-Est Créteil Val de Marne - **DU Référent Handicap** – secteur privé, fonctions publique, secteur associatif 4 blocs de compétences niveau Bac +5 en sortie ;
- Université Toulouse 1 Capitole - **DU Accompagner le parcours des personnes en situation de handicap** - durée 1 an et niveau Bac+3
- Université de Bordeaux / Institut du Travail - **DU Handicap Droit Société** - durée 1 an et niveau Bac+3
- **DU psychologie de l'homme au travail** – durée 1 an – Université de Strasbourg- Service de formation continue. Catherine Schiemeyer 03 68 85 49 92
- **DE Référent Handicap** : Accompagnement des personnels en situation de handicap au travail – durée 7 mois (session novembre 2022 à juin 2023) à Rennes, École des Hautes études en santé publique.



L'offre de formation

- Université Paris-Est Créteil Val de Marne - **DU Référent Handicap** – secteur privé, fonctions publique, secteur associatif 4 blocs de compétences niveau Bac +5 en sortie ;
- Université Toulouse 1 Capitole - **DU Accompagner le parcours des personnes en situation de handicap** - durée 1 an et niveau Bac+3
- Université de Bordeaux / Institut du Travail - **DU Handicap Droit Société** - durée 1 an (ouverture en janvier 2020) et niveau Bac+3
- **DU psychologie de l'homme au travail** – durée 1 an – Université de Strasbourg- Service de formation continue.
Catherine Schiemeyer 03 68 85 49 92



OUVERTURE DE L'APRÈS-MIDI

Pascal KELLER, *Secrétaire Général, Centre Pompidou-Metz*

Jules Coly, *Chargé de développement des publics et de l'accessibilité,
Centre Pompidou-Metz*

Journée organisée en partenariat avec



BANQUE des
TERRITOIRES





2. ILLUSTRATION DE L'INCLUSION D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP



2. ILLUSTRATION DE L'INCLUSION D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

Témoignage relatif à la mise en œuvre d'un parcours individualisé en proposant un contrat d'apprentissage à temps partiel

Camille CHEVAILLAUD, *référente handicap et coordinatrice pédagogique, Greta CFA de la Marne*

Audrey BARRIER, *coordinatrice pédagogique concernant la formation de BAC PRO, Greta CFA de la Marne*

Camille DEMARET, *psychologue, centre de gestion de la Marne*



2. ILLUSTRATION DE L'INCLUSION D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

Comment les acteurs institutionnels participent à l'accompagnement des organismes de formation de droit commun avec la présentation d'un nouveau Dispositif de Formation Accompagnée

Gisèle LECLAIRE-LIEBGOTT, *Directrice Territoriale Nord-Est EPNAK*



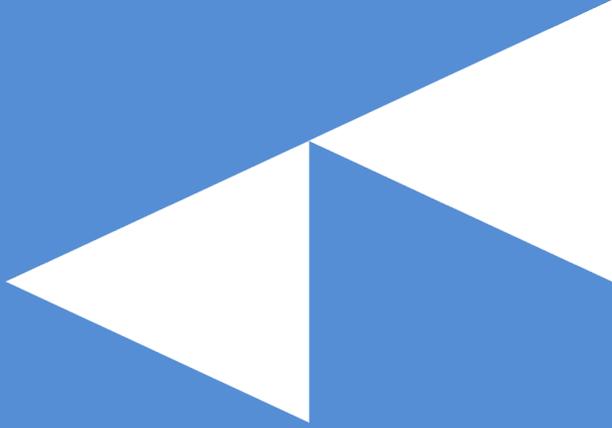


2. ILLUSTRATION DE L'INCLUSION D'UN APPRENTI EN SITUATION DE HANDICAP

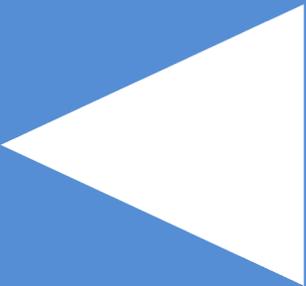
Comment les acteurs institutionnels participent à l'accompagnement des organismes de formation de droit commun avec la présentation d'un nouveau Dispositif de Formation Accompagnée

Gisèle LECLAIRE-LIEBGOTT, *Directrice Territoriale Nord-Est EPNAK*





**Dispositif de
Formation
Accompagnée
(DFA)**



Etablissement & Service de Réadaptation
Professionnelle – EPNAK de Metz

Le cadre d'intervention

De **nouvelles prestations et modalités d'accompagnement**, dites « hors les murs », introduites par le décret no 2020-1216 du 2 octobre 2020 relatif aux Établissements et Services de Préorientation et de Réadaptation Professionnelle.

Les objectifs

Soutenir et Sécuriser des parcours de formation dans le droit commun

Inclusion

Offrir des solutions au plus proche du bassin de vie des personnes

Proximité

Ouvrir le champs des possibles

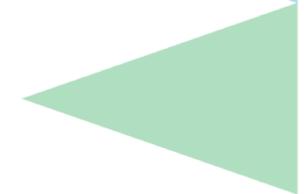
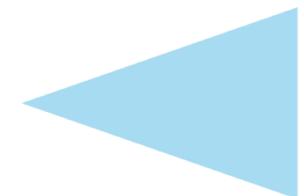
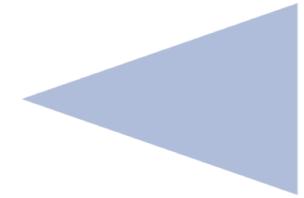
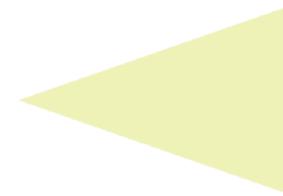
Autodétermination

Mieux comprendre pour mieux accompagner

Sensibilisation de l'environnement

Une équipe mobile

- **Un référent formation accompagnée**
- **Une # team pluridisciplinaire**
 - Une équipe Santé
 - Une équipe Inclusion Socio Pro
 - Une équipe de Formateurs spécialisés
- **Dans l'organisme de formation (et/ou en dehors)**



L'intervention

- **Identifier les freins potentiels** au projet de formation et d'insertion professionnelle
- **Démarche 360**
- **Repérer les solutions et moyens** de compensation.
- **Apporter un soutien sur le plan psychologique** (gestion du stress, confiance en soi...)
- **Accompagner la mise en œuvre des adaptations en situation de formation et d'entraînement professionnel.**
- **Autonomiser la personne dans son parcours** (mise en lien avec les partenaires locaux)



A qui s'adresse le DFA ?

- Toute personne en situation de handicap avec un projet de formation **validé**
- Organisme de formation du droit commun
- Lieu de stage



Conditions d'entrée en DFA

- Projet de formation validé
- Dès 16 ans
- RQTH
- Notification MDPH orientation « DFA EPNAK »

€ Financement

Les ESRP / ESPO sont financés par les Agences Régionales de Santé



3. L'ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI



3. L'ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI

- a. L'importance de l'approche globale dans la démarche d'accompagnement pour déterminer les besoins spécifiques ainsi que l'articulation avec les dispositifs spécifiques mis en œuvre par l'Agefiph et le FIPHFP**

Corine Durantay, *Référente handicap, Direction des Ressources Humaines, CHRU de Nancy*



3. L'ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI

b. Présentation du dispositif Inclu'pro

*Séverine Hamant, Chargée d'études et de développement,
Délégation Agefiph Grand-Est*

Inclu'Pro Formation en Grand Est



**ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées**



L'AMBITION « Inclu' Pro Formation »

L'Agefiph fait évoluer son offre de formation en amont de la qualification par la mise en œuvre d'une offre renouvelée dénommée "Inclu'Pro Formation".

Orientation stratégique n° 2 : priorise les actions sur l'amont de la qualification pour les actions financées par l'Agefiph pour les demandeurs d'emploi et les salariés.



**Inclu'Pro
Formation**

- Une offre de formation adaptée à chacun, une offre unique et lisible portant sur l'amont de la qualification.
- Construite indépendamment du statut de la personne (demandeurs d'emploi, salarié, TIH, exploitant agricole, agent de la fonction publique) ou de sa situation vis-à-vis de l'emploi (maintien dans / en emploi, en transition professionnelle).
- Accessible quel que soit le référent de parcours ou l'organisation qui accompagne la personne.



PRINCIPES DIRECTEURS

4 principes directeurs:

1. Inclusion
2. «Zéro personnes sans solution»
3. Complémentarité aux offres de formation de droit commun et aux offres de services des acteurs du Service Public de l'Emploi
4. Individualisation des parcours, modularisation de l'offre et de diversification des modalités pédagogiques

L'offre régionale Inclu'Pro Formation Grand Est

Afin de construire et adapter l'offre « Inclu'Pro Formation » aux caractéristiques du territoire, l'Agefiph a conduit avec ses partenaires au premier rang desquels la Région, Pôle emploi, les Cap emploi, le FIPHFP, et les Carsat un état des lieux de l'offre de formation régionale et des besoins des personnes handicapées. Cette démarche a permis de définir l'offre régionale Inclu'Pro Formation Grand Est.



INCLU'PRO FORMATION

Inclu'Pro Formation est l'offre de formation, pré-qualifiante de l'Agefiph. Elle consiste à aider la personne en situation de handicap à préparer son parcours :

1. → pour accéder à l'emploi,
2. → pour intégrer une formation qualifiante ou certifiante,
3. → pour garder son emploi.

Ces actions sont individualisées et personnalisées en fonction du parcours de chaque personne, et s'appuient sur une pédagogie **différenciée et diversifiée, innovante et adaptée au public.**

Le parcours de formation est d'une durée de 300 heures maximum, sur 6 mois maximum.

La formation peut être réalisée en tout ou en partie à distance, sur le temps de travail ou hors temps de travail.



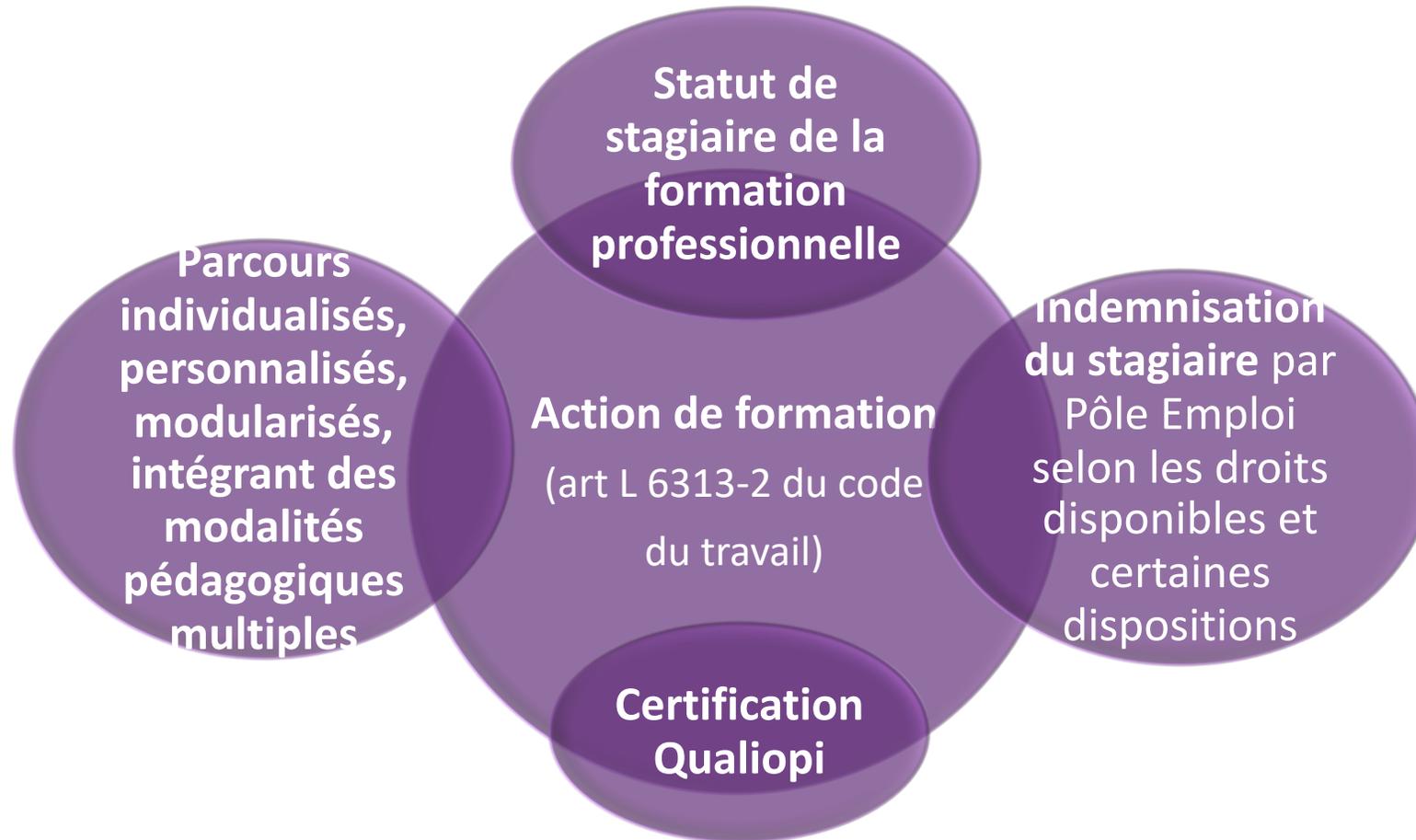
POURQUOI ?

Inclu'Pro Formation comprend différents parcours pédagogiques articulés autour des actions suivantes :

1. → élaborer, valider son projet professionnel,
2. → identifier les compétences acquises, transférables, transversales...,
3. → se remettre à niveau sur les savoirs de base,
4. → acquérir ou approfondir ses compétences sur le numérique,
5. → prendre en compte le handicap dans son parcours de formation ou d'emploi.



POINTS CLES DE CETTE NOUVELLE OFFRE





POUR QUI ?

Tous les bénéficiaires reconnus travailleurs handicapés ou en voie de l'être, engagés dans un parcours d'accès à l'emploi, de maintien ou de transition professionnelle :

- les demandeurs d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi,
- les salariés du secteur privé et public y compris ceux en arrêt de travail,
- les travailleurs indépendants,
- les exploitants agricoles.



PAR QUI ?

Pour la région Grand Est, les « prescripteurs/intermédiaires » suivants sont retenus :

1. Les acteurs du Service public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale)
2. Les centres de gestion
3. Le service social de la CARSAT sur validation de la cellule de la prévention de la désinsertion professionnelle (cellule PDP)
4. Les opérateurs CEP salariés
5. Les structures SIAE
6. Les entreprises adaptées engagées dans l'expérimentation CDD tremplin
7. Les prestataires du dispositif alternance Grand Est
8. Comètes

L'Agefiph peut également orienter le bénéficiaire vers l'offre de formation Inclu'Pro Formation Agefiph.



COMMENT ?

Le référent qui accompagne la personne durant son parcours vers et dans l'emploi la met en relation avec l'organisme de formation « prestataire » qui réalise les parcours Inclu'pro formation dans son département (via la fiche projet d'entrée en formation)



**Inclu'Pro Formation**

PROJET D'ENTREE EN FORMATION

La communication de données médicales à l'Agefiph et ses prestataires n'étant pas requise, nous vous remercions de bien vouloir ne pas en faire état dans la fiche de prescription ou dans tout autre support destiné à l'Agefiph dans le cadre du marché Inclu'Pro Formation Agefiph.

PRESCRIPTEUR – INTERMEDIAIRE

Identité de la structure :
Adresse postale :
Code postal : Ville :
Nom et prénom du référent :
Mail : Téléphone :
Objectif(s) visé(s) :

BENEFICIAIRE

Nom et prénom :
Adresse postale :
Code postal : Ville :
Mail : Téléphone :
Mode de contact à privilégier :
 Téléphone Mail Courrier
Objectif(s) visé(s) :

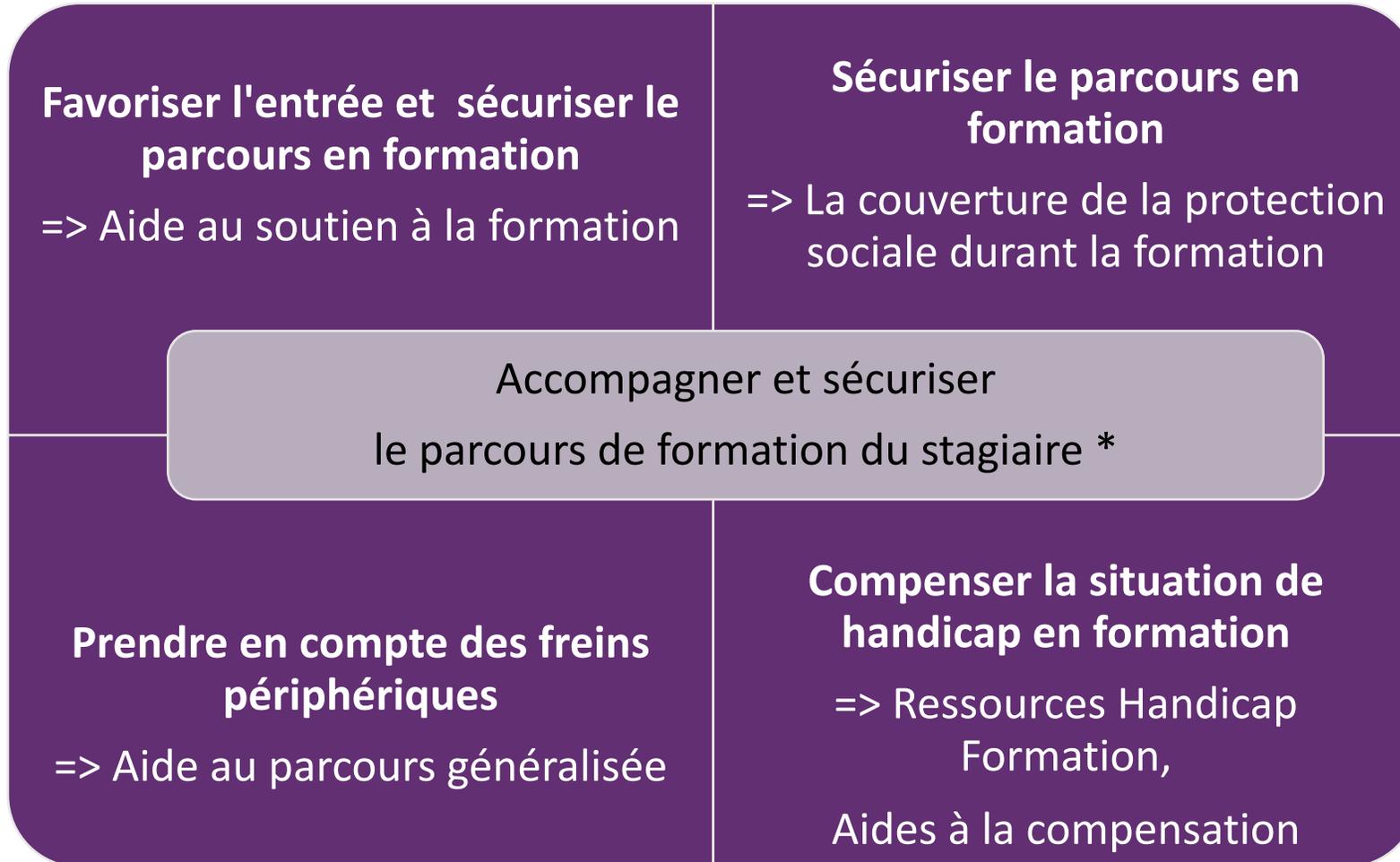
PRESTATAIRE

Identité de la structure :
Nom et prénom du responsable pédagogique :
Adresse postale :
Code postal : Ville :
Mail : Téléphone :





MISE EN PLACE D'UN « PACKAGE » GLOBAL



** En fonction de leur droit disponible et de leur éligibilité*



PROTECTION SOCIALE

Dans le cadre d'Inclu Pro, les stagiaires (demandeur d'emploi et salarié) ont droit à la Protection Sociale complète :

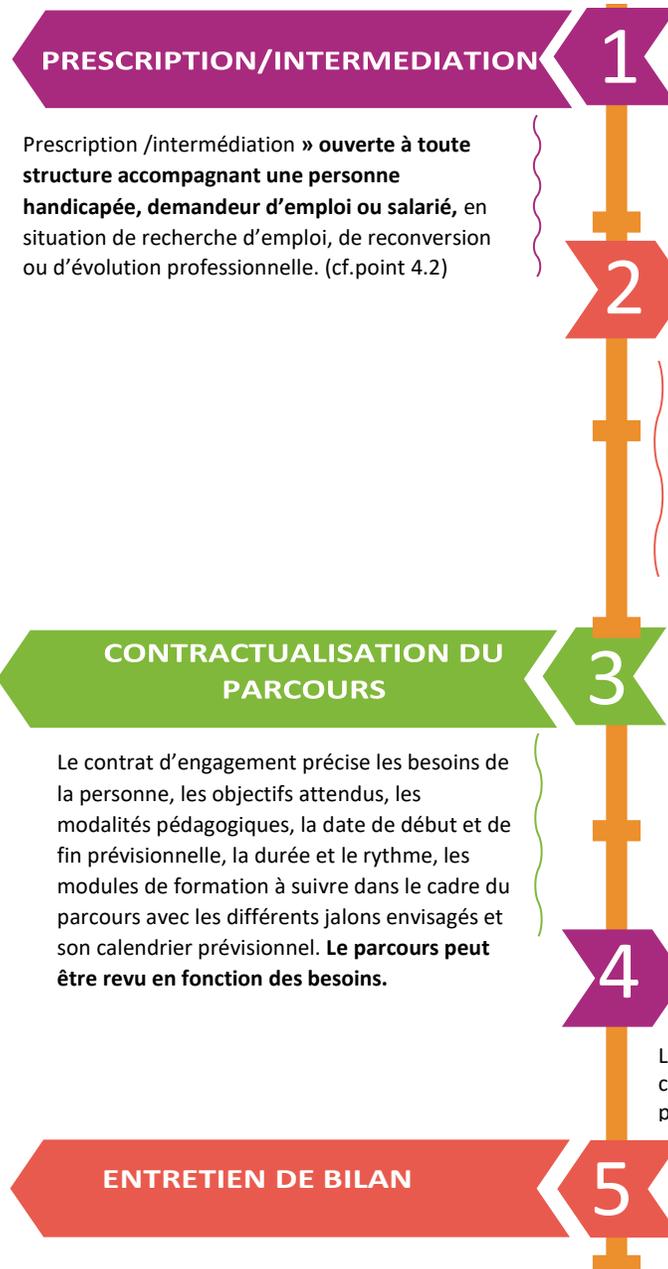
- que le/la stagiaire soit rémunéré(e) ou non par Pôle Emploi durant la formation ;
- quelle que soit la modalité pédagogique de la formation (mixte, distanciel, présentiel);
- Quel que soit le nombre d'heure de formation, et dès la première heure du SAS.
- Elle est gérée pour le compte de l'Agefiph et versée par l'ASP directement à la Caisse de Sécurité Sociale du demandeur, saisie dans le formulaire.

Salarié sur le temps de travail Salarié en EA, Agent de la fonction publique Travailleur indépendant, exploitant agricole	Privilégier la protection sociale de l'employeur Le cas échéant protection sociale complète
Salarié hors temps de travail Salarié en EA, Agent de la fonction publique Travailleur indépendant, exploitant agricole	Protection sociale complète
Demandeur d'emploi inscrits ou non à Pôle Emploi indemnisés ou non par Pôle Emploi	Protection sociale complète



PARCOURS







OF INCLU'PRO FORMATION

Calendrier de déploiement

La date du début de marché a été fixée au **1^{er} septembre 2021** avec des premiers positionnements possibles sur les actions de formation **dès la mi-octobre.**

1120 Parcours ouverts du 1er octobre au 30 mars 2022





CONTACTS OF

OF	CONTACT	MAIL	TEL
GIP FORMATION CONTINUE	Catherine BASSOT	catherine.bassot@ac-reims.fr	03.26.61.20.54
RETRAVAILLER EGP	Marie GRAND	mariehelene.grand@retravailler.org	06 31 79 58 03
HOMME EN DEVENIR	Mélaine LUCAS Françoise CUNY	ml.hommendevenir@orange.fr fc.hommendevenir@orange.fr secretariat.hommendevenir@orange.fr	03 83 26 32 82
RETRAVAILLER ALSACE	Claire DUPORTAIL Marie ZIEGLER	claire.duportail@retravailler.org marie.ziegler@retravailler.org	03.88.36.24.39



INCLU'PRO FORMATION

POINT DE SITUATION A 9 MOIS

- Un accueil très favorable à cette nouvelle offre par l'ensemble des prescripteurs/intermédiaires (avec des attentes fortes pour le public salarié)
- Une mobilisation importante des OF en direction des prescripteurs/intermédiaires par la mise en œuvre de réunions de présentation ciblées et d'information en direct, qui se poursuivent en 2022 (Référents Handicap Pôle emploi, Cap emploi, Missions locales, Cellules PDP, EA, E2C, Comète, Conseillers CEP du réseau EVA, Conseil départementaux...)
- Un début de marché qui a nécessité un temps d'appropriation et de calage pour l'ensemble des parties : DR Agefiph, OF, Prescripteurs historiques, intermédiaires...
- Plus de 1500 stagiaires à date, avec une part très importante de demandeurs d'emplois (92 % DEBOE - 8% Salariés), mais une mobilisation plus forte au profit des salariés en 2022 (134 parcours ouverts d'avril à décembre 2022).



INCLU'PRO FORMATION

POINT DE SITUATION A 9 MOIS

- ✓ Une mobilisation de l'offre de formation à destination des agents de la fonction publique marquée sur les départements du 54 et du 88 (18% des parcours salariés)
 - Centre de Gestion 54 : 6 agents
 - Préfecture des Vosges : 1 agent
 - Conseil Départemental : 8 agents (groupe spécifique)
 - Rectorat : 1 agent

- ✓ Typologie de formation :
 - Parcours « projet professionnel » pour 12 d'entre eux et « Voltaire » pour 5 agents.
 - Constitution d'un programme de formation spécifique pour les agents du Conseil départemental avec un travail réalisé sur le projet mais surtout sur les compétences socles notamment sur le numérique, et la certification Cléa.



Contacts Agefiph - Délégation Grand Est

- **Séverine HAMANT, Chargée d'études et de développement**

s-hamant@agefiph.asso.fr

- **Séverine MEON, Déléguée Régionale Adjointe**

s-meon@agefiph.asso.fr

- **Emilie OUKOLOFF, Déléguée Régionale Adjointe**

e-oukoloff@agefiph.asso.fr

0 800 11 10 09 (Service et appel gratuit)



3. L'ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS SPECIFIQUES POUR MAINTENIR DANS L'EMPLOI

- c. Présentation du fonctionnement de la plateforme pour mise en place du dispositif Emploi Accompagné dans le cadre du maintien dans l'emploi**

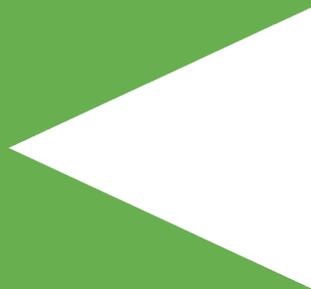
Gisèle LECLAIRE-LIEBGOTT, *Directrice Territoriale Nord-Est EPNAK*



Plateforme Emploi

Accompagné

& Maintien dans l'Emploi



Gisèle LECLAIRE, Directrice Territoriale EPNAK
Accompagnatrice Transformation Plateforme CFEA

Cadre d'intervention



- **2016 : Le dispositif d'emploi accompagné** a été introduit dans le **code du travail** par l'article 52 de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.
- **2022 : Transformation en Plateforme Emploi Accompagné.**
Un cadre d'intervention fixé par la circulaire N°DGCS/SD3B/SD5A/DGEFP/METH/2021/237 du 31 décembre 2021 relative au fonctionnement et au déploiement des dispositifs emploi accompagné en mode plateforme

Conjugaison d'énergies plurielles

- Combine **Insertion professionnelle** et **Accompagnement médicosocial**
- Un suivi tout au long du parcours professionnel, **sans limitation de durée**, tant au bénéfice de la personne handicapée que de son employeur et du collectif de travail.

L'emploi Accompagné en 4 modules

1. **L'évaluation de la situation** du bénéficiaire, en tenant compte de son projet professionnel, de ses capacités et besoins, ainsi que ceux de son employeur
2. La **détermination de son projet professionnel** et l'aide à sa réalisation
3. L'**assistance** du bénéficiaire dans **sa recherche d'emploi**
4. **L'accompagnement dans l'emploi** afin de sécuriser son parcours professionnel (faciliter l'accès aux formations et bilans de compétence, adaptation ou aménagement de l'environnement de travail...).

Dispositif d'accompagnement vers et dans l'emploi

- Assure aux personnes handicapées et à leurs employeurs un soutien et un suivi souple, adaptés à leurs besoins et mobilisables à tous moments.
- Il s'inscrit **en complément des services, aides et prestations existants.**

Focus Maintien - En pratique

Un appui par le **réfèrent « emploi accompagné »** de la personne handicapée :

- prévenir et pallier ses difficultés,
- sensibiliser et former les équipes de travail,
- adapter le poste et l'environnement de travail,
- faciliter la gestion des compétences et le parcours du travailleur handicapé.
- Le tout en lien avec les acteurs de l'entreprise, et notamment le médecin du travail.

Qui est concerné ?

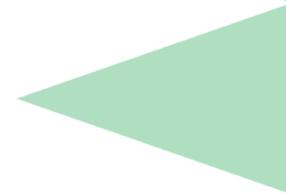
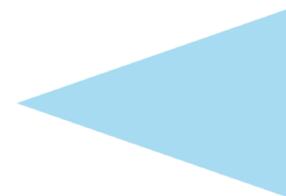
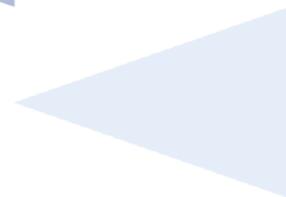
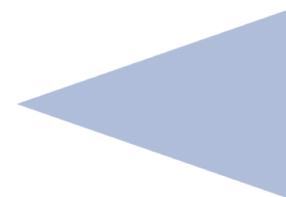
- Les personnes en situation de handicap, dès l'âge de 16 ans à la **recherche d'un emploi** ou **déjà en emploi** mais rencontrant des difficultés pour conserver leur poste
- Ou issus d'établissements et services d'aides par le travail (ESAT).

Qui est concerné ?

Les **employeurs**, privés ou **publics**

- Pour leurs projets de recrutements inclusifs
- Pour la sécurisation des parcours professionnels de leurs collaborateurs en situation de handicap.

Financement





Clôture du Colloque