

Le maintien dans l'emploi : un processus d'accompagnement graduel

Le maintien dans l'emploi des agents en situation de handicap est au cœur des préoccupations des employeurs publics. Dans ce cadre, la notion d'accompagnement est fondamentale, et il est important de pouvoir créer les conditions de mise œuvre optimale de cet accompagnement spécifique.

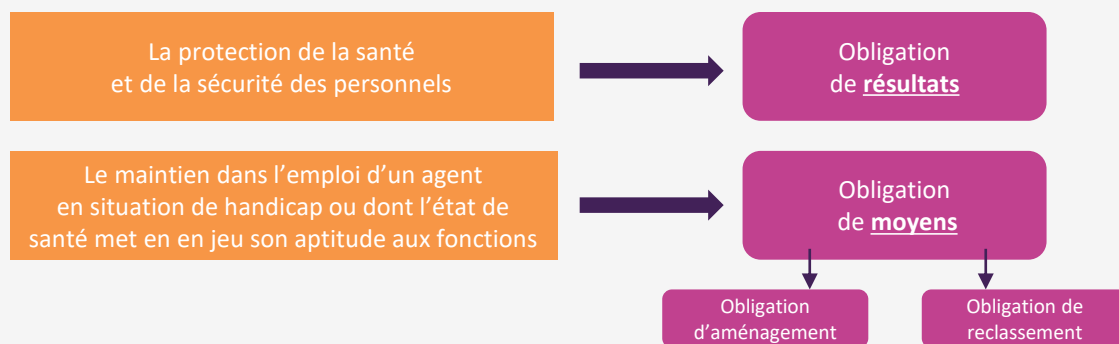
Rappel !

Depuis loi du 11 février 2005, le handicap doit avant être vu comme une **situation** dans laquelle une personne présentant un trouble de santé ne peut pas pleinement participer à la vie en société, en raison de facteurs environnementaux spécifiques.

Agir sur l'environnement permet ainsi d'agir sur la situation de handicap !

Éléments de cadrage

Des obligations en matière de protection de la santé et de maintien dans l'emploi à respecter par tout employeur public !



Des moyens législatifs et réglementaires nouveaux, qui permettent de renforcer les actions relatives au maintien dans l'emploi des agents concernés par une difficulté de santé !



Loi de Transformation
de la FP du 06 août 2019

[L'art. 40](#) rend désormais possible de suivre une formation ou un bilan de compétences durant un congé pour raison de santé
[L'art 58](#) permet l'octroi de crédits d'heures supplémentaires sur le CPF pour prévenir une situation d'inaptitude
[L'art. 92](#) permet d'assurer la sécurisation du parcours professionnel des agents en situation de handicap

Entrée en vigueur de la PPR
dans les 3 versants de la FP



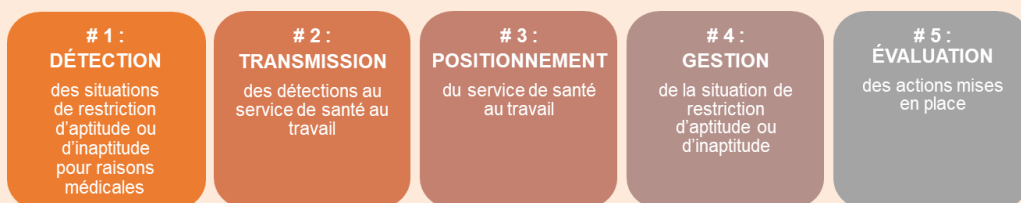
FPE : [Décret n°2018-502 du 20 juin 2018](#)

FPT : [Décret n°2019-172 du 5 mars 2019](#)

FPH : [Décret n° 2021-612 du 18 mai 2021](#)

La structuration de l'accompagnement

Les étapes du processus d'accompagnement



Un accompagnement de qualité repose sur :

1. Un agent accompagné qui est nécessairement **ACTEUR** et **AU CŒUR** de la démarche

L'accompagnement suppose que chacune des parties est réellement partie prenante. La démarche de maintien dans l'emploi ne peut être efficiente si l'agent concerné n'est pas pleinement acteur de sa situation. Il est donc fondamental d'impliquer l'agent à chaque niveau d'intervention, et de lui rappeler si besoin le rôle qu'il doit tenir et les engagements qu'il doit respecter afin de faire de cette démarche une réussite.

2. Une posture de l'accompagnant dont les maîtres mots sont :

REALISME	CONFIANCE	ADAPTATION	PATIENCE
À l'impossible, nul n'est tenu !	La confiance doit être au cœur de la relation !	Pas solution toute faite ou de recette miracle !	Prendre le temps ne veut pas dire perdre son temps !
Le maintien dans l'emploi d'un agent rencontrant une difficulté de santé sur son poste implique une obligation de <u>moyens</u> . Sachez repérer les conditions réelles de réussite de la démarche et informer l'agent sur la faisabilité objective du projet	La confiance ne se réclame pas, elle se gagne sur la base d'éléments objectifs. Fixez-vous un cadre d'action commun et déterminez clairement qui fait quoi, afin de vous assurer que chaque partie joue son rôle selon le plan d'action ainsi déterminé.	Chaque situation est différente et nécessite parfois de savoir innover. Analysez chaque situation de manière individualisée afin d'en déterminer les besoins propres et les moyens et outils à votre disposition pour y répondre.	Le maintien dans l'emploi, voire le reclassement pour raison de santé est souvent subi, et suppose donc une période d'acceptation et d'adaptation. Structurez la démarche dans le temps et ne brûlez pas les étapes.

3. La mobilisation de tous les acteurs internes, en fonction de leurs missions respectives

Médecin du travail, référent handicap, service RH, encadrement, collègues, service social, etc... Votre structure dispose d'une multitude d'acteurs en interne dont les missions et compétences doivent être mobilisées à bon escient. Il est essentiel de réunir régulièrement l'ensemble de ces acteurs autour de chaque situation relevant du maintien dans l'emploi de manière à pouvoir évaluer de façon exhaustive la situation, formuler des propositions selon un principe de réalité, décider communément et mettre en œuvre d'un plan d'action pertinent et enfin, suivre et évaluer les résultats des actions engagées pour pouvoir les réadapter si nécessaire.

Les fondamentaux du processus de maintien

Un processus d'accompagnement structuré et formalisé

Des agents sensibilisés



Une approche pluridisciplinaire

Des acteurs ressources et des encadrants formés

Une boîte à outils mobilisable selon les besoins



Retrouvez tout le contenu de notre boîte à outils sur le site du [Handi-Pacte IDF](https://www.handi-pacte.idf.fr/)



Les acteurs et dispositifs à votre disposition

PRESTATION D'APPUI SPÉCIFIQUES

Le prestataire expert du handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) peut être mobilisé à tout moment pour aider à la construction du projet professionnel (d'insertion, de formation ou de maintien) de la personne et également pour le suivi dans l'emploi et/ou son maintien.

epaast

L'EPAAST permet d'éclairer sur la nature exacte des difficultés afin de définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne en situation de handicap et son environnement de travail.



Inlu'Pro Formation

4 parcours modulaires individualisés, visant notamment les objectifs suivants :

- Identifier les freins d'accès à l'emploi ou à la reconversion professionnelle
- Prendre en compte le handicap dans le cadre du parcours de maintien dans l'emploi ou de formation
- Mettre en mouvement et valoriser l'image de soi
- Élaborer et valider un projet professionnel pertinent
- Pré-qualifier sur le numérique, les TICS, la bureautique
- Pré-qualifier de manière sectorielle pour permettre aux bénéficiaires d'acquérir un niveau et des compétences nécessaires pour accéder à une formation de droit commun

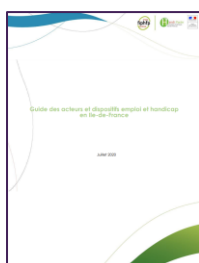
CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

L'axe 2 de l'offre de service de Cap Emploi **Accompagnement dans l'emploi** repose sur 3 types d'intervention, pouvant être mobilisées à tout moment par l'employeur public en sollicitant le Cap Emploi de son département.

1. **Un service Expertise Ponctuelle** : une aide pour identifier les besoins à couvrir et mobiliser les réponses adéquates dans le parcours. Restitution des résultats au demandeur.
2. **Un service Maintien Dans l'Emploi** : un accompagnement à toutes les étapes du parcours de maintien dans l'emploi, coordination des acteurs, suivi durable.
3. **Un service CEP** : un conseil en évolution professionnel si le handicap constitue le frein principal dans le parcours professionnel. Dans la FP possible pour agent en fin de contrat ou fonctionnaire souhaitant s'orienter vers le privé.

Retrouvez toutes les coordonnées des acteurs franciliens dans le **Guide des acteurs et dispositifs emploi et handicap**, disponible dans la boîte à outils du Handi-Pacte IDF !



Le FIPHP vous propose **une multitude d'aides pour aider au financement** de vos actions en matière de maintien dans l'emploi. Reportez-vous au **catalogue des interventions** disponible sur le site de FIPHP

