

SESSION D'ÉCHANGES SUR LES PRATIQUES N°1 HANDIPACTE GÉNÉRATION 2



LA PRESTATION SPÉCIFIQUE D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (PSOP) :

UN EXEMPLE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT EN SITUATION
DE HANDICAP AU TRAVAIL DANS UN PARCOURS DE
RECONVERSION PROFESSIONNELLE

INTERVENANTE :

BUREAU NATHALIE, PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

AU CENTRE CARIBÉEN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CCDC

Le 19 Décembre 2017

Sommaire

I.

La Formation comme Compensation

p. 03

II.

L'offre d'intervention du FIPHFP

p. 03

III.

Le Catalogue des Interventions du FIPHFP :
Quelques repères de lecture

p. 04

IV.

L'Intervention n°31 page 81
*Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une
reconversion professionnelle pour raison de santé »*

p. 04

V.

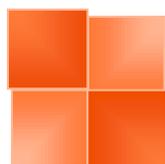
Présentation de la PSOP

p. 06

VI.

Etude de cas

p. 08



HANDIPACTE GUADELOUPE

www.guadeloupe.handipacte.org

I.

LA FORMATION COMME COMPENSATION

- **Type de compensation encore peu mobilisé** (le réflexe est de penser à des solutions de reclassement sans étudier au préalable l'éventail de possibilités de compensations raisonnables)
- Compensation de formation **facilement mobilisable et adaptable d'une situation à l'autre**
- Participation du **FIPHFP** au **financement des actions de formation destinées à compenser le handicap ou s'inscrivant dans un parcours de reclassement professionnel ou d'une réaffectation pour raison de santé**
- **4 interventions** différentes

II.

L'OFFRE D'INTERVENTION DU FIPHFP

INTITULÉ	OBJECTIF	PRISE EN CHARGE PAR LE FIPHFP
Bilan de Compétences et Bilan Professionnel	Accompagner l'agent dans l'identification de ses aptitudes, potentiels et motivations professionnelles afin de définir un projet professionnel	Plafond de 2000 €
Formation destinée à compenser le handicap	Accompagner la formation des agents handicapés à l'utilisation de matériels leur permettant de compenser leur handicap	Plafond de 500 € par jour sur 10 jours maximum Rémunération de l'agent à hauteur de 100% pendant le temps de la formation
Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé	Accompagner les agents en situation de handicap au travail dans un parcours de reconversion professionnelle afin de favoriser leur maintien dans l'emploi	Plafond de 10 000 € par an pendant 3 ans Rémunération à hauteur de 60% de l'agent pendant le temps de formation
Surcoûts des actions de formation	Permettre aux agents de participer à une formation adaptée	Frais de déplacement, restauration et d'hébergement liés aux formations Surcoûts liés à ces frais Surcoûts pédagogiques

III.

LE CATALOGUE DES INTERVENTIONS DU FIPHFP

Quelques repères de lecture

- 10 entrées thématiques regroupées autour de 3 objectifs :
 - Favoriser l'accès à l'emploi
 - Créer les conditions de succès de l'insertion et du maintien dans l'emploi
 - Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

IV.

L'INTERVENTION N°31 PAGE 81

« Formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé »

Objectif n°3 : Assurer la pérennité des compétences et connaissances relatives au handicap au travail

Entrée thématique : Former les personnes en situation de handicap.

➤ AGENTS ÉLIGIBLES

STATUT DE L'AGENT	QUALITÉ DU BÉNÉFICIAIRE	AIDE MOBILISABLE
Fonctionnaire Stagiaire de la fonction publique	BOE	OUI
	Inapte et/ ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
	Disponibilité d'office pour raison de santé	OUI
Agent en CDI	BOE	OUI
	Inapte et/ ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (+1an)	BOE	OUI
	Inapte et/ ou en cours de reclassement	OUI
	Apte avec restriction	OUI
Agent en CDD (-1an)	BOE	NON
	Inapte et/ ou en cours de reclassement	NON
	Apte avec restriction	NON
Apprenti	BOE	NON
Contrats aidés (CUI-CAE)	BOE	NON
Emploi d'avenir	BOE	NON
Pacte	BOE	NON
Stagiaire	BOE	NON
Service civique	BOE	NON

➤ **OBJECTIF DE L'AIDE**

Accompagner les agents en situation de handicap au travail dans un parcours de reconversion professionnelle afin de favoriser leur maintien dans l'emploi public.

➤ **DESCRIPTION ET PÉRIMÈTRE DE L'AIDE**

Le FIPHFP finance les formations permettant à l'agent d'engager un parcours de reconversion professionnelle afin d'être maintenu dans l'emploi. Ces aides concernent les agents présentant une inaptitude à leur fonction ou un risque d'inaptitude au poste ou à la fonction.

Le financement porte sur les frais pédagogiques, une partie de la masse salariale de l'agent et les frais afférents à la formation.

➤ **MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DE L'AIDE**

Le FIPHFP prend en charge, déduction faite des autres financements :

- Les frais de formation dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé. Dans la limite d'un plafond de 10 000 € par an de date à date, pour une durée maximale de 3 ans.
- La rémunération dans le cadre d'un reclassement ou d'une reconversion professionnelle pour raison de santé de l'agent à hauteur de 60 %, pendant le temps de formation.

➤ **RENOUVELLEMENT**

Cette aide est mobilisable tous les 5 ans sauf cas d'évolution professionnelle.

➤ **PIÈCES JUSTIFICATIVES OBLIGATOIRES**

- Justificatif d'éligibilité de l'agent
- Statut de l'agent (Contrat de travail,...)
- Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée (pour la demande de remboursement)
- Etat certifié de son coût salarial horaire (rémunération brute - hors prime exceptionnelle non mensualisée - plus charges patronales) déduction faite des aides financières perçues par l'employeur au titre de cet emploi
- Convention de formation
- Attestation de non prise en charge du CNFPT ou ANFH
- Attestation de présence et justificatif du nombre d'heures de formation réalisées (à produire lors de la demande de paiement).
- Projet professionnel de l'agent, validé avec l'employeur ou Procès-verbal de reclassement
- RIB de l'employeur

➤ **PRÉCISIONS**

- Les demandes sur devis doivent être faites au plus tôt dans les deux mois précédant la date de la formation.
- Les formations financées dans le cadre de cette fiche aide ne concernent pas celles prévues dans le cadre de la formation continue (bureautique : Excel, Word...).
- La formation n'est prise en charge que si elle est dispensée par un organisme externe : les formations réalisées en interne ne sont pas financées par le FIPHFP.

- La formation doit être effectuée sur le temps de travail.
- La durée journalière d'une formation est limitée à 7 heures par jour.
- Les formations effectuées ainsi que la rémunération de l'agent dans le cadre d'un DIF, d'un CFP ou d'un CIF ne sont pas éligibles.
- Les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont remboursés uniquement sur factures dans la limite des barèmes prévus par Fonction Publique sur la base d'un état récapitulatif exhaustif présenté par l'employeur. Une demande d'aide particulière doit être effectuée.
- Le FIPHFP ne prend pas en charge les sommes perçues par un agent en disponibilité d'office pour raison de santé.
- Les formations par correspondance sont prises en charge hors rémunération.

V.

PRÉSENTATION DE LA PSOP

La PSOP (Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle) est une prestation individualisée.

Il s'agit d'une méthode d'exploration personnalisée qui doit permettre :

- d'aider le travailleur handicapé demandeur d'emploi ou salarié, à se projeter dans un parcours vers l'emploi et s'investir dans un projet professionnel ou de formation ; de l'aider à avoir une vision de ses atouts et de ses potentialités afin de s'approprier son devenir professionnel et personnel
- l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre d'un reclassement interne ou externe d'une personne handicapée salariée lorsque le maintien à son poste de travail n'est pas possible

➤ **PUBLICS VISÉS :**

- Agents bénéficiaires de l'obligation d'emploi ou en attente de l'être, présentant un risque identifié d'inaptitude à occuper leur poste de travail
- Les DEBOETH (Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), éloignés de l'emploi, accompagnés par Cap Emploi, Pôle Emploi...

➤ **OBJECTIFS :**

- Permettre l'élaboration d'un nouveau projet professionnel dans le cadre du reclassement interne ou externe lorsque le maintien au poste de travail n'est plus possible
- Se projeter dans un parcours vers l'emploi, dans l'élaboration d'un projet professionnel ou de formation

❖ POINTS DE VIGILANCE

- L'agent doit avoir la RQTH (ou procédure en cours)
- L'inaptitude doit être avérée et notifiée par le médecin de prévention
- Le souhait doit émaner de l'agent
- La PSOP peut venir en complément d'une prestation Cap Emploi « Évaluation et diagnostic », « Évaluation et validation d'un projet professionnel », mais ne peut pas être mobilisée pour les personnes atteintes de handicap psychique ou mental qui peuvent bénéficier des Prestations Ponctuelles Spécifiques (PPS)

A RETENIR

A. PHASE PRÉLIMINAIRE

En amont de toute prescription un accord préalable doit être recueilli :

- Pour l'agent en activité : l'avis du médecin de prévention et l'accord de l'employeur
- Pour l'agent en arrêt de travail : un avis favorable de l'assurance maladie à une remobilisation précoce durant l'arrêt de travail

B. MODALITÉS DE DÉMARRAGE

Prescription du Sameth, Cap Emploi ou de Comète France avec l'accord du BOE (Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi)

Les prescripteurs doivent préciser :

- Les restrictions d'aptitude connues et/ou les difficultés rencontrées dans le cadre du maintien au poste de travail
- Les motifs de la prescription

C. DURÉE

- Durée de 20 à 40 heures sur 3 mois maximum (en continu ou discontinu)
- Durée adaptée pour chaque bénéficiaire selon les modules mobilisés et les problématiques de la personne handicapée (fixée lors de l'évaluation du besoin)

D. DÉROULEMENT EN 4 PHASES

- Diagnostic personnel et professionnel
- Émergence de choix professionnels et travail autour des aires de mobilité professionnelle
- Évaluation de la faisabilité des pistes et du choix professionnel
- Concrétisation du projet par la définition d'un plan d'actions vers l'emploi ou la formation

E. MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

- Par un prestataire externe, implantation départementale
- Financement par le FIPHFP

• EXEMPLE 1

Mme X, 38 ans, souffre de troubles dépressifs aggravés. Actuellement, elle est agent d'accueil et rencontre des difficultés à gérer certaines situations. Un collègue l'a vu pleurer devant un usager...

Sa direction pense qu'il serait préférable qu'elle évite d'être au contact du public mais n'a pas vraiment d'idées quant au poste qu'elle pourrait lui proposer.

Bénéficiaire de la RQTH depuis 2 ans, elle multiplie les arrêts maladie.

➤ La PSOP est-elle mobilisable ? Si oui, à quelles conditions ? Si non, pourquoi ?

Non, handicap psychique, plutôt orienter vers une Prestation Ponctuelle Spécifique (PPS).

• EXEMPLE 2

M. Y, 44 ans, est ouvrier des espaces verts depuis plus de 20 ans. Victime d'un accident de la route il y a 3 ans, la médecine du travail l'a déclaré apte sous conditions de respecter les consignes suivantes : pas de port de charges, pas de station debout prolongée, pas de station accroupie.

Au quotidien de son exercice professionnel, il s'avère que le respect des contre-indications impacte fortement la cohésion d'équipe ainsi que le moral de M.Y, qui se sent très limité dans l'exécution de ses tâches. Ayant toujours aimé les chiffres, il pense de plus en plus à suivre une formation d'assistant comptable.

➤ La PSOP est-elle mobilisable ? Si oui, à quelles conditions ? Si non, pourquoi ?

Oui, si la médecine du travail peut déclarer l'agent inapte en expliquant bien les spécificités du poste. Obligation de l'accord du médecin. La PSOP permettra d'évaluer la pertinence du projet et éventuellement, de l'ajuster.

• EXEMPLE 3

Mme W a 52 ans et souffre d'une maladie dégénérative visuelle. Assistante de gestion depuis 30 ans, l'informatisation de ses activités ainsi que l'évolution de son handicap rendent son quotidien de plus en plus difficile. En effet, elle éprouve des difficultés à fixer l'écran car elle est de plus en plus sensible à la luminosité.

➤ La PSOP est-elle mobilisable ? Si oui, à quelles conditions ? Si non, pourquoi ?

Non, consulter l'avis du médecin du travail et si un aménagement de poste est envisageable par le biais du Sameth (par exemple en proposant une double vitre d'écran).

▪ EXEMPLE 4

Mme Z est âgée de 48 ans et est agent de reprographie. Depuis peu, elle souffre du canal carpien et envisage de se faire opérer. Ses activités consistent à assurer les tâches de reprographie mais aussi à préparer les supports pour les professeurs sur support informatique. Elle a été en arrêt de travail à plusieurs reprises.

Sa direction lui a proposé de changer de poste mais Mme Z n'a pas de formation et elle doute de ses capacités. Elle ne sait pas vraiment vers quelle voie se tourner.

➤ La PSOP est-elle mobilisable ? Si oui, à quelles conditions ? Si non, pourquoi ?

Oui