

LES BONNES PRATIQUES DES EMPLOYEURS PUBLICS

DIAGNOSTIC ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Fiche réalisée avec les employeurs publics à l'issue des travaux de l'échange de pratique du 22 mai 2018.

Enjeux

La phase de diagnostic est la première étape d'une démarche de maintien ou de reconversion professionnelle. Un diagnostic précis est recommandé lorsqu'un agent ne parvient plus à exercer son travail normalement du fait de son état de santé. La phase d'orientation intervient une fois la phase de diagnostic terminée afin qu'il détermine un projet professionnel en adéquation avec son handicap. Les enjeux de cette phase vont porter sur l'acceptation du diagnostic par l'agent et la sécurisation du parcours professionnel.

Objectif


L'objectif de cette phase est de mobiliser les bons outils et les bons acteurs pour assurer le diagnostic de la situation de l'agent et identifier une orientation adaptée à sa problématique de santé.

Mise en œuvre


1. Diagnostic

Lorsqu'il existe une inadéquation entre le handicap de l'agent et le poste de travail et qu'aucune solution ne semble émaner de la cellule maintien, le médecin de médecine préventive peut solliciter des experts pour dégager un diagnostic plus pointu et éclairer sur les aménagements nécessaires. Selon le type d'informations que le médecin de prévention/travail souhaite rechercher, les experts mobilisables sont différents.


Pour réaliser une étude ergonomique

Organisme de Placement Spécialisé (OPS), nouveau dispositif SAMETH	
<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>L'OPS permet de réaliser un diagnostic de la situation individuelle de l'agent grâce à des compétences spécifiques et complémentaires à celles du médecin de prévention/travail afin d'identifier les moyens de compensation adaptés. L'OPS mettra en œuvre une expertise sur mesure permettant d'élaborer un diagnostic au travers :</p> <ul style="list-style-type: none">• Une analyse spécifique du contexte de l'emploi et de la situation de l'agent• Une identification de solutions adaptées à l'état de santé de l'agent en répondant aux contraintes de l'employeur• Un conseil sur les dispositifs, les aides mobilisables, les fournisseurs• Un accompagnement dans la mise en œuvre de la solution retenue.
<p>Financement</p>	<p>Service gratuit pour les employeurs publics, financé directement par le FIPHFP.</p> <p>Si l'OPS n'a plus du financement FIPHFP pour intervenir, l'employeur peut solliciter l'association qui porte le dispositif de l'OPS pour lui demander d'intervenir en son nom. Dans ce cas, l'employeur pourra demander le remboursement de l'intervention via l'aide du FIPHFP « étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ».</p>

L'Étude technique Préalable à l'Aménagement/Adaptation des Situations de Travail (ÉPAAST), mobilisée par l'OPS

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>L'ÉPAAST a pour objectif d'aider les employeurs à 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. Le prestataire recherche des solutions durables et concrètes pour aménager ou adapter la situation de travail des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans le cadre de leur recrutement ou nécessaires à leur maintien dans l'emploi.</p> <p>L'ÉPAAST apporte à l'employeur un appui technique précis sur la résolution de sa problématique en dégagant des solutions concrètes, réalistes et chiffrées, en matière d'aménagement de la situation de travail et/ou de réorganisation du travail, et en respectant le principe d'aménagement raisonnable formulé par la loi du 11 février 2005.</p>
<p>Financement</p>	<p>Service gratuit pour les employeurs publics, financé directement par le FIPHFP.</p>



L'Étude ergonomique réalisée par un cabinet d'ergonomie spécialisé

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>Les études ergonomiques consistent à prendre en compte les caractéristiques générales de l'individu dans son environnement de travail pour établir un état des lieux et repérer les leviers permettant un maintien au poste. En fonction des résultats de l'analyse, le cabinet d'ergonomie pourra formuler des préconisations concernant l'aménagement de poste et/ou de l'espace de travail.</p>
<p>Financement</p>	<p>Aide financière du FIPHFP « étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail ».</p>



Pour évaluer les capacités fonctionnelles.

Pour certaines situations complexes, notamment dans le cas de handicap psychique, intellectuel ou cognitif, l'évaluation ou l'expertise nécessite du temps et la prise en compte de plusieurs éléments. Les employeurs doivent donc mobiliser des acteurs disposant d'une expertise spécifique :


Les prestations ponctuelles spécifiques/PPS

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>Les PPS sont des ressources spécialisées, par type de handicap, qui viennent en appui des missions portées par les opérateurs d'insertion et de maintien dans l'emploi. Elles Les PPS mettent en œuvre des expertises, des conseils ou des techniques de compensation pour répondre à des besoins en lien avec le type de handicap de la personne.</p>
<p>Financement</p> 	<p>Service gratuit pour les employeurs publics, financé directement par le FIPHFP, sur prescription du SAMETH ou directement par les centres de gestion et les employeurs conventionnés.</p>

Le Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap : évaluations des capacités professionnelles de la personne pour les personnes en situation de handicap psychique, intellectuel et cognitif.

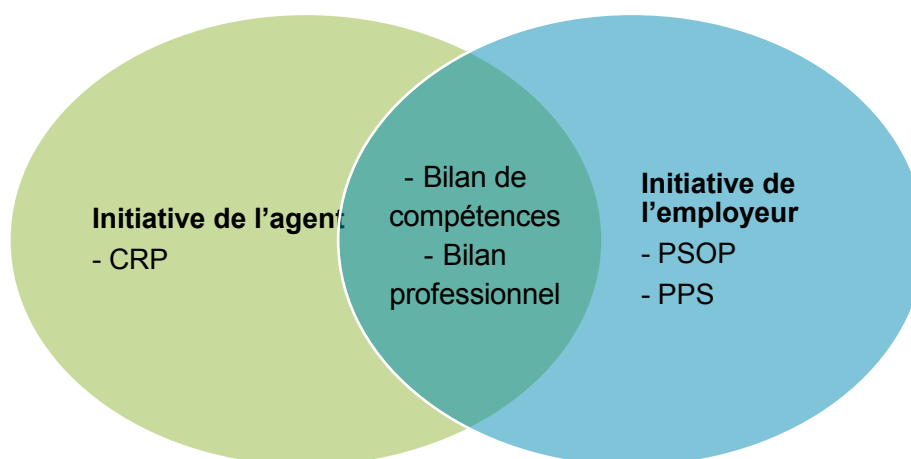
<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>Ce dispositif correspond à des mesures d'accompagnement permettant aux acteurs impliqués dans sa mise en œuvre (travailleur en situation de handicap, médecin du travail, médecin traitant, employeur public...) de personnaliser la prise en charge en fonction des besoins liés à la situation personnelle de l'agent (durée, modalité d'application, types de mesures...).</p>
<p>Financement</p> 	<p>Aide financière du FIPHFP mobilisable par les employeurs « dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, mental, cognitif ».</p>

Les dispositifs du Centre de Réadaptation de Mulhouse

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Le bilan neuropsychologique : évalue les capacités professionnelles de la personne en cas de handicap psychique, mental ou cognitif (capacités d'apprentissage, de concentration, de raisonnement, compétences comportementales). • Le diagnostic personnalisé : permet d'objectiver la situation d'un agent concerné par une problématique de santé dans son parcours professionnel et d'établir un état des lieux très juste des capacités restantes et des possibilités de reclassement (il complète le bilan de compétence classique). • Ergo-Kit : permet d'évaluer les capacités fonctionnelles appliquées au monde du travail notamment par rapport au handicap physique de la personne (55 tests pour une mesure fine des capacités au regard des exigences d'un poste de travail). • Le modulo-test : permet de mesurer la capacité de la personne pour la conduite automobile dans un cadre professionnel (véhicules, chariots élévateurs...).
<p>Financement</p>	<p>Aides financières du FIPHFP mobilisables par les employeurs : « Étude ergonomique de poste et analyse de la situation de travail » et « Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap ».</p>


2. Orientation


La réorientation professionnelle offre la possibilité à l'agent inapte à son poste de travail de continuer à exercer une activité professionnelle en s'appuyant sur ses compétences mais également en acquérant de nouvelles compétences. Pour cela, il doit définir un projet professionnel. Pour l'aider dans la conception de son projet, la cellule maintien doit réfléchir à l'orientation professionnelle des agents adaptés à leur situation. Le travail de construction d'un nouveau projet nécessite une prise en considération de plusieurs champs : l'implication de l'agent, la prise en compte de ses aspirations professionnelles et personnelles, les conséquences de la situation de handicap, les capacités fonctionnelles, les compétences etc. Cette équipe pluridisciplinaire peut orienter l'agent sur des dispositifs divers en fonction de la situation de l'agent :




Mobiliser un acteur de droit commun et/ou un centre de réadaptation pour bénéficier d'un :

Bilan de compétences - Dispositif de droit commun — 20 heures


<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> <p></p>	<p>C'est un <u>dispositif de droit commun</u> qui permet à un agent de définir un projet professionnel ou de formation, adapté à sa situation globale (analyse des compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations).</p> <p>Il se déroule en 3 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une phase préliminaire qui confirme l'engagement et définit les besoins de l'agent - Une phase d'investigation qui analyse les motivations, les intérêts, identifie les compétences professionnelles et personnelles, les aptitudes et les possibilités d'évolution. - Une phase de conclusions qui établit un projet professionnel réaliste le projet et définit les étapes de sa mise en œuvre. <p>Une synthèse accompagnée des résultats détaillés est transmise à la personne. Sauf indication contraire de la part de l'agent le bilan reste confidentiel.</p> <p>Le bilan de compétence reste un outil de droit commun, et la prise en compte du handicap est souvent insuffisante pour les personnes en reclassement pour raison de santé.</p>
<p>Financement</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Si l'agent n'est pas en arrêt maladie (suite à la parution de

	<p>l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en congé longue maladie, en congé longue durée, en congé pour accident du travail...), aide du FIPHFP « bilan de compétence et bilan professionnel »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si l'agent est en arrêt maladie : <ul style="list-style-type: none"> - financement via le CPF : 24 heures + heures complémentaires pouvant être financées par l'employeur - financement employeur - financement CARSAT pour les agents qui relève du régime général
Coordonnées	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes agréés bilan de compétences : le Fongecif ou l'ANFH

Le bilan de compétences, centre de réadaptation de Mulhouse. Dispositif - 24 heures – 8 à 12 semaines.


<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>Accueil possible sur Mulhouse, Colmar, Sélestat et Strasbourg. À destination des agents ou salariés ayant une problématique de santé, avec ou sans RQTH, et rencontrant des difficultés sur le poste de travail. Il permet à la personne :</p> <ul style="list-style-type: none"> • D'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations. • De définir un projet, professionnel ou de formation, adapté à sa situation globale et une validation médicale du ou des projets, contre-indications et/ou aménagements nécessaires. • D'analyser ses perspectives d'évolution ou de reclassement au sein de son entreprise/structure ou en dehors.
Financement	Idem que pour le bilan de compétence de droit commun

Atelier de reconversion et de changement professionnel – dispositif spécifique du CNFPT pour les agents de la fonction publique territoriale - 8 jours


<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>C'est un dispositif du CNFPT qui s'adresse à tous les agents de la fonction publique territoriale désireux d'évoluer dans leur carrière professionnelle et de s'impliquer activement dans la conduite de leur évolution professionnelle du fait ou non d'une problématique de santé. Ce dispositif a pour objectifs de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • prendre conscience des enjeux personnels et professionnels de la mobilité contrainte, • repérer les différentes étapes du changement pour se réinvestir dans une nouvelle voie professionnelle, • se remobiliser en prenant conscience de ses ressources personnelles et professionnelles, • construire son projet de réorientation professionnelle, • définir son plan d'action et le présenter à sa collectivité
Financement	Se rapprocher du CNFPT

Mobiliser l'OPS du département pour bénéficier d'une :



Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle -Dispositif spécifique – 20 à 40 h

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>Présent dans chaque département, ce dispositif permet à la personne en situation de handicap d'élaborer un projet professionnel dans le cadre d'un parcours vers l'emploi ou d'un reclassement interne ou externe lorsque le maintien à son poste n'est pas possible. Il se déroule en 4 étapes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser des compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes, intérêts et motivations. • Émergence de choix professionnels • Évaluer la faisabilité des pistes via des entretiens professionnels ainsi que des périodes de stage ou des mises en situation sur des plateaux techniques • Concrétisation du projet : définir un plan d'action <p>Attention la PSOP n'est pas mobilisable pour des personnes en situation de handicap psychique ou intellectuel. Ces personnes bénéficient d'un appui à l'élaboration du projet dans le cadre des prestations ponctuelles spécifiques (PPS) auprès d'experts.</p>
<p>Financement</p>	<p>pris en charge directement par le FIPHFP</p>

Prestation ponctuelle spécifique (PPS) en cas de handicap intellectuel ou psychique

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>La prestation ponctuelle spécifique permet d'identifier les atouts et capacités de la personne, afin de construire un projet professionnel réaliste et compatible avec le handicap, et de définir les modalités de compensation éventuelles à mettre en œuvre (points de vigilance, préconisations....).</p>
<p>Financement</p>	<p>pris en charge directement par le FIPHFP</p>

TOP – transition orientation professionnelle, de l'ADAPT. Dispositif spécifique TH - 210 heures – rythme adapté à la personne.

<p>Qu'est-ce que c'est ?</p> 	<p>Ce dispositif a pour objectifs de permettre aux agents/salariés en voie d'inaptitude d'accéder à un nouveau poste dans ou hors sa structure d'origine par :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un repérage de ses compétences construites durant son parcours professionnel et personnel ; • L'évaluation et la mise à niveau si nécessaire par rapport aux savoirs de base (français, mathématiques et bureautique) ; • L'orientation et l'élaboration d'un ou plusieurs projet(s) professionnel(s) ; • La mise en place d'un parcours (parcours de formation, techniques de recherche d'emploi, échanges avec l'entreprise...) pour la mise en œuvre du projet.
<p>Financement</p> 	<p>Si l'agent n'est pas en arrêt maladie (suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de ses décrets d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en congé longue maladie, en congé longue durée, en congé pour accident du travail...), aide du FIPHFP « bilan de compétence et bilan professionnel »</p>

Bilan professionnel du CRM de Mulhouse

Qu'est-ce que c'est ?



C'est un dispositif qui se différencie du bilan de compétences car il est initié par l'employeur avec l'accord de l'agent et il intègre dans l'analyse de l'évolution professionnelle la composante santé par l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire (médecins, ergothérapeutes, neuropsychologues, etc.). Il est composé de plusieurs étapes :

- Analyse de la demande : entretien préalable avec l'agent, l'employeur, le médecin du travail ou de prévention et l'intervenant du centre de réadaptation ;
- Analyse des compétences professionnelles et personnelles, ainsi que des aptitudes, intérêts et motivations ;
- Définition d'un projet, professionnel ou de formation, adapté à la situation globale, et validation médicale du ou des projets, contre-indications et/ou aménagements nécessaires.
- Analyse des perspectives d'évolution ou de reclassement au sein de l'entreprise/structure ou en dehors.

Financement



- **Si l'agent n'est pas en arrêt maladie** (suite à la parution de l'ordonnance du 19 janvier 2017 et dans l'attente de son décret d'application, le FIPHFP suspend la prise en charge de cette prestation pour les personnes en arrêt maladie, en congé longue maladie, en congé longue durée, en congé pour accident du travail...), **aide du FIPHFP « bilan de compétence et bilan professionnel »**
- **Si l'agent est en arrêt maladie :**
 - financement via le CPF : 24 heures + heures complémentaires pouvant être financées par l'employeur
 - financement employeur
 - financement CARSAT pour les agents qui relève du régime général

Centre de pré-orientation – démarche personnelle de l'agent - Dispositif spécifique TH (8 à 12 semaines, 35 heures/semaine).

Qu'est-ce que c'est ?



C'est un dispositif à destination des personnes en situation de handicap sur orientation de la Maison Départemental des Personnes Handicapées avec une prise en charge en trois étapes :

- Un bilan socioprofessionnel, scolaire, médical, qui permet d'identifier les acquis de la personne.
- L'élaboration d'un projet professionnel, comportant des tests d'aptitude avec des temps d'immersion.
- La validation du projet professionnel, reposant sur les souhaits et les capacités fonctionnelles de la personne (à l'exercice ou à l'apprentissage d'un métier).

Ce dispositif permet à la personne de se positionner, d'élaborer et de s'approprier un projet d'orientation professionnelle qui tient compte de sa situation personnelle, de ses aspirations et de ses capacités, des perspectives d'emploi.

Financement

Sécurité Sociale