

HANDI-PACTE FONCTION PUBLIQUE RHÔNE-ALPES

Groupe de travail « Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap psychique »

Préconisations d'actions

Les notes de synthèse de la 1^{ère} journée (28 avril) et des ateliers thématiques (26 mai) synthétisent les travaux réalisés dans le cadre de ce groupe de travail.

Nous nous attacherons ici à présenter les préconisations d'actions qui en émergent.

La question de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique constitue une zone d'intervention qui s'inscrit dans une politique générale des ressources humaines. Il est impératif que le schéma d'organisation de la Gestion des Ressources Humaines soit maîtrisé par l'employeur pour que les questions liées au handicap psychique soit elles-mêmes gérées convenablement, comme toute les problématiques particulières qui impactent les ressources humaines dans une organisation.

Le groupe de travail met en exergue deux positions différentes des employeurs par rapport à la question de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique :

- leur crainte réellement exprimée en lien avec la problématique de performance (trop contradictoire de leur point de vue)
- La possibilité de faire des choses mais en prenant en compte la variable du temps. Il faut marquer un point de départ comme la rencontre d'acteurs professionnels et interprofessionnels et qui doit accompagner la montée de la prise de conscience de la fonction RH dans la fonction publique.

La gestion du handicap psychique n'est qu'un schéma subsidiaire qui doit venir incrémenter le processus de fonctionnement général de la Gestion des Ressources Humaines au sein d'une organisation.

Ce constat étant posé, les préconisations issues du groupe de travail sont les suivantes :

1. Apporter des éléments d'éclairage aux pouvoirs publics par la publication des conclusions

Il s'agit de publier les conclusions du groupe de travail avec une mise en lumière des difficultés rencontrées et pratiques exemplaires pour une diffusion large et y compris auprès des pouvoirs publics (éléments d'éclairage).

En effet, les constats généraux issus de ce groupe de travail interrogent les orientations de nos politiques publiques sur des sujets fondamentaux tels que :

- **la pénurie des médecins de prévention** qui empêche clairement une bonne gestion de la santé au travail, les médecins de prévention étant détenteurs de l'expertise médicale en milieu de travail. Cette problématique doit être prise en considération très en amont, y compris durant les études : valorisation du métier de médecin de prévention, valorisation de la rémunération, ouverture du numérus clausus, etc...
- **Le décroisement entre les actions de prévention des risques et la gestion des situations d'inaptitude et leur financement** en vue réduire plus généralement les coûts qui impactent lourdement sur nos systèmes de sécurité sociale et de prise en charge des problématiques de santé.
- **La contradiction évidente entre performance et compensation du handicap dans un contexte où les employeurs publics doivent à la fois optimiser les moyens dans les fonctions publiques (Loi Le Nôtre par exemple...) et optimiser le recrutement de personnes en situation de handicap**, en particulier lorsqu'il s'agit de personnes en situation de handicap psychique.
- **La mutation progressive des modalités de management des ressources humaines (New public management)** qui constitue une véritable révolution culturelle par rapport aux pratiques propres à la fonction publique.
- **La prise en charge financière du temps partiel dans le cadre des maladies invalidantes comme outil de compensation du handicap** Cette compensation impacte à la fois sur la personne et sur son employeur. Cette prise en charge ne devrait-elle pas relever avant tout du droit commun (sécurité sociale, mutuelle), puis du droit spécifique (PCH puis FIPHFP) ? Pour le handicap psychique, le travail à temps partiel constitue, la plupart du temps, la meilleure réponse en matière de compensation du handicap pour permettre un maintien dans l'emploi mais également l'inclusion d'un nouvel agent.
- **L'emploi accompagné tout au long de la vie professionnelle** qui inscrit la personne dans un contexte sécurisant par rapport à ses problématiques de santé qui pourraient impacter sur son activité professionnelle.

Il est important de souligner que ces constats ont été identifiés sous le prisme du handicap psychique mais qu'en réalité ils valent pour l'ensemble des problématiques de santé au travail.

2. Développer, mettre en œuvre des actions de formation pertinentes et organiser des temps de travail collectifs et d'échange de pratiques à visée opérationnelle

Il s'agit de monter en compétences l'ensemble des acteurs ressources concernés par les questions de l'emploi de personnes en situation de handicap psychique en milieu ordinaire de travail.

Par ailleurs, le groupe de travail part du principe que les employeurs publics trouveront des solutions innovantes en matière d'emploi et de maintien dans l'emploi par l'échange et le travail collectif avec d'autres employeurs publics et acteurs ressources pertinents.

Le groupe a préconisé les séances de travail suivantes :

- Sensibilisation et/ou formation de tous les agents du décideur au collègue de travail
- Formation spécifique des acteurs des ressources humaines au management du handicap psychique
- Formation des futurs acteurs RH en lien avec les écoles concernées
- Former simultanément et faire travailler en binôme « employeurs publics-médecins de prévention » pour structurer leurs pratiques en matière d'accompagnement des agents en situation de handicap (notamment psychique)
- Former simultanément et faire travailler en binôme « médecins de prévention-médecins agréés » pour structurer leurs pratiques en matière d'accompagnement des agents en situation de handicap (notamment psychique)
- Former les acteurs ressources externes pour que leur service soit adapté au contexte des fonctions publiques (Cap emploi, SAMETH, Prestataires de Prestations Ponctuelles Spécifiques, etc...)
- Echange sur les pratiques entre DRH des administrations régionales de l'Etat par rapport aux spécificités RH et d'organisation propres à la fonction publique de l'Etat.
- Travailler en inter fonction publique sur les processus de recrutement et d'intégration
- Construire un cahier des charges pour une offre de formation innovante en direction des acteurs concernés par la question de l'emploi des personnes en situation de handicap psychique
- Rechercher des actions innovantes en matière d'information sensibilisation sur le handicap psychique.

3. Constituer et diffuser une boîte à outils recensant toutes les ressources existantes et mobilisables

Le groupe de travail souhaiterait que les employeurs publics puissent disposer d'une boîte à outils avec plusieurs tiroirs :

- les acteurs ressources externes
- les acteurs ressources internes
- les bonnes pratiques et études de cas
- les processus de gestion RH existants et pertinents : élaboration de modèles de fonctionnement

Cette boîte à outils doit :

- concerner plusieurs volets en matière de gestion des ressources humaines : recrutement, gestion des inaptitudes, formation, gestion des carrières, dialogue social, etc...
- Intégrer une cartographie et des contacts directs avec les interlocuteurs pertinents.

4. Expérimenter des pratiques innovantes en matière de gestion du handicap (laboratoire)

Il s'agit de tester des expériences innovantes en matière d'accompagnement dans l'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap (notamment psychique) pour en mesurer l'efficacité et la pertinence. Le groupe de travail préconise les expérimentations suivantes :

- Expérimenter une commission pluridisciplinaire de gestion des inaptitudes dans la FPH sur un département
- Mener une réflexion sur la possibilité pour un agent fonctionnaire de travailler en milieu ordinaire adapté ou protégé
- Développer les expériences d'accompagnement au projet de reconversion professionnelle en externe (inter fonction publique et secteur privé)
- Expérimenter le job coach avec des employeurs public de la région comme nouvelle stratégie d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap psychique dans la fonction publique
- Mettre en place un système de valorisation/reconnaissance/labellisation permettant de reconnaître les bonnes pratiques en matière de recrutement, d'intégration et/ou de maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap psychique, sans basculer dans une logique de discrimination positive.

Annexes

- Note de synthèse de la 1^{ère} journée du groupe de travail : constats généraux et orientations du Handi-Pacte
- Notes de synthèses des ateliers thématiques
- Support de présentation de la restitution du groupe de travail