



18. Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap

Objectif de l'aide : Accompagner les agents en situation de handicap psychique, mental ou cognitif dans une approche globale, à la fois médicale, professionnelle et sociale.

A noter : ce dispositif peut aussi être mobilisé pour un agent avec des restrictions d'aptitude.

Description de l'aide : Le FIPHFP finance des prestations visant à compenser le handicap, dans le cadre des activités professionnelles, réalisées par un professionnel externe à la structure.

Le dispositif est conçu autour de trois aides, qui peuvent être mobilisées séparément :

- ✓ Evaluation des capacités professionnelles de la personne compte-tenu de la nature de son handicap,
- ✓ Soutien médico-psychologique assuré par un service interne (médecin traitant, psychologue) ou un acteur externe à l'employeur ;
- ✓ Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur (association ou prestataire spécialisé).

Montant pris en charge par le FIPHFP :

Déduction faite des autres financements, le montant de prise en charge est limité à :

- ✓ Un plafond annuel de 10 000€/an : frais d'évaluation des capacités professionnelles,
- ✓ Un plafond annuel de 3 000€/an (4 séances/mois) : frais de soutien médico-psychologique,
- ✓ Un plafond de 31 000€/an (25 h/semaine) : frais d'accompagnement sur le lieu de travail.

Pièces justificatives obligatoires pour l'aide au financement du dispositif d'accompagnement pour l'emploi :

- ✓ Formulaire de demande de remboursement total ou partiel complété,
- ✓ Justificatifs d'éligibilité de l'agent : RQTH ou autres (cf. fiche relative aux justificatifs BOE) ou justificatif de la qualité d'agent « apte avec restrictions »,
- ✓ Position administrative de l'agent (mail ou attestation employeur qui précise que l'agent n'est pas en arrêt le jour de la demande),
- ✓ Préconisation médicale datée de moins d'un an, précisant le nombre d'heures et la durée de l'accompagnement ;
- ✓ Concernant l'accompagnement externe sur le lieu de travail, l'attestation de l'employeur précisant la nature de cet accompagnement - établie conjointement par le médecin traitant, du travail et le responsable RH ;
- ✓ Le cas échéant, justificatifs de remboursement (sécurité sociale, mutuelle) notamment dans le cas du soutien médico- psychologique ;
- ✓ Le devis retenu.

Pour le remboursement partiel ou total des dépenses : la facture acquittée/mandatée.

Précisions sur la mesure « évaluation des capacités professionnelles de la personne »

- Il ne s'agit pas d'un bilan de compétence ou professionnel ;
- L'évaluation doit permettre d'identifier les limites professionnelles de l'agent liées à son handicap mais également à valoriser les aptitudes professionnelles à mobiliser dans le cadre d'un éventuel aménagement de poste ou changement d'affectation. Cette évaluation peut être mobilisée dès lors que des précisions relatives aux répercussions du handicap sur les capacités professionnelles de l'agent à occuper un poste sont nécessaires.
- L'appréciation de la nature du handicap par le médecin du travail constitue un préalable indispensable à la mise en œuvre du soutien et de l'accompagnement. La mise en œuvre nécessitera généralement l'intervention d'un ou plusieurs professionnels spécialisés : la pluridisciplinarité de l'évaluation est essentielle ;
- Il s'agit d'une mesure annualisée, le dossier doit par conséquent être reconstitué chaque année.