



REPRISE POST COVID 19 : LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL, LA COMPRENDRE POUR MIEUX L'APPREHENDER

Webinaire

Mardi 23 novembre 2021

14h30-16h00



Intervenantes

ARIHM* Conseil



- **Docteur Gisèle BIRCK, *Directeur médical et Présidente***
- **Laurence BERNARD, *DAF et coordination générale***

**Action et Recherche – Inclusion et Handicaps psychiques, cognitifs et Mentaux*

CIG petite couronne



- **Jeanne BILLION, *Directrice de la DSAS***
- **Sabrina BARINGTHON, *Cheffe du service CIME***
- **Marie ORLANDO, *Gestionnaire service CIME***



Déroulé du Webinaire

Modalités pratiques

- ❑ Durée de l'intervention : 1h30
- ❑ Questions possibles en ligne accessibles via l'onglet « Questions » dédié à droite de votre écran
- ❑ Deux temps dédiés à vos questions



Déroulé de l'intervention

- ❑ Présentation des résultats de l'enquête envoyée aux employeurs territoriaux en juin 2021
- ❑ Quelques pistes pour mieux appréhender les impacts de la crise sanitaire sur la santé mentale au travail
 - Focus sur la santé mentale : généralités
 - Les impacts de la pandémie Covid 19 sur la santé mentale : durant la crise et post-crise
 - Quelques pistes pour mieux en appréhender ses impacts
 - Les dispositifs d'accompagnement et les aides mobilisables (PAS, FIPHFP, PSC...)
 - Les ressources internes
- ❑ Références bibliographiques



Pourquoi cette intervention ?

- ❑ CIME-ARIHM : une collaboration depuis 2015 pour accompagner les employeurs publics territoriaux sur la santé mentale au travail
- ❑ En effet, ARIHM apporte son expertise dans le champ de la santé mentale au travail pour accompagner des agents en situation de handicap et réaliser des actions de sensibilisation et de formation.
- ❑ Quelques chiffres sur les activités réalisées dans cette collaboration
 - 26 Accompagnements individuels
 - 6 sessions de sensibilisation
- ❑ Plus largement, ARIHM est prestataire pour le FIPHFP et l'AGEFIPH et réalise à ce titre les Prestations d'Appuis Spécifiques en IDF au bénéfice des personnes en situation de vulnérabilité ou de handicap mental, psychique ou cognitif.



Pourquoi cette intervention?

- ❑ La crise sanitaire du COVID-19 que nous traversons depuis plus d'un an a bouleversé à la fois nos pratiques professionnelles, nos organisations et nos habitudes, et nécessite de nous réinterroger sur ces dernières.
- ❑ Si nous avons pu faire face à cette épidémie avec une gestion au pied levé de nos activités, l'accompagnement des plus fragiles (agents en situation de handicap, agent en reclassement professionnel...) a pu être rendu complexe ainsi que la prise en charge de nouvelles situations imprévisibles jusqu'alors (agents ayant développé un mal être au travail durant la crise).
- ❑ Aujourd'hui, la reprise de l'activité est présente avec à la fois des difficultés constatées sur le terrain et des répercussions certaines en matière de santé mentale.



Pourquoi cette intervention ?

- ❑ Malgré la sensation d'une crise qui s'éloigne, la santé mentale des agents publics comme du privé semble durablement affectée.
- ❑ En effet, de nombreuses enquêtes notamment celle de la DARES font les constats suivants au sein des actifs :
 - Une certaine lassitude chez les cadres, les managers et non cadres
 - Des questionnements sur le rapport au travail avec une quête du sens
 - Un certain mal être chez les travailleurs dits « vulnérables » placés en ASA, créé par une longue période d'isolement social, avec pour certains la crainte du retour en présentiel voire un retour difficile après plusieurs mois d'inactivité
 - Une augmentation de certains comportements (addictions...)
 - Enfin pour certains, une prise de conscience de ne plus vouloir revenir en présentiel après une période de 100 % en télétravail (qui se traduit même pour certains par une mobilité régionale).



Déroulé de l'intervention

- ❑ Présentation des résultats de l'enquête envoyée aux employeurs territoriaux en juin 2021
- ❑ Quelques pistes pour mieux appréhender les impacts de la crise sanitaire sur la santé mentale au travail
- ❑ Références bibliographiques



Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

- Date d'envoi de l'enquête : 11 juin 2021
- Délais pour renseigner l'enquête : 1 mois 11/07/2021
- Enquête envoyée à : 382 => DGS, DGA RH - DRH
- Nombre de répondants : 54
- Enquête scindée en 3 parties



Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

Profils des répondants

- Répartition des répondants par fonction

DGS/DGA RH	7
DRH	26
Responsables QVT	7
Conseillers prévention	8
Psychologue du travail	1
Infirmière	1
Divers	4
Total	54

- Répartition des répondants par taille

0/100 agents	11
100/299 agents	7
300/500 agents	2
501/999 agents	19
1000/1500 agents	10
1501/2000 agents	2
2001 agents et plus	3
Total	54

54 répondants

Répartition des répondants par type de structures

Mairies	40
Etablissements	14
Total	54

- Répartition des répondants par territoire

92	93	94	75
14	17	21	2

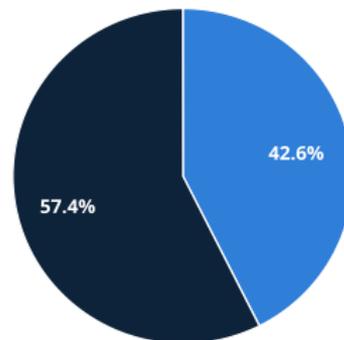


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

I. Durant la crise sanitaire

1) Dans votre collectivité/établissement, avez-vous été confronté à des difficultés en matière de santé mentale de collègues ou d'agents placés sous votre responsabilité ?

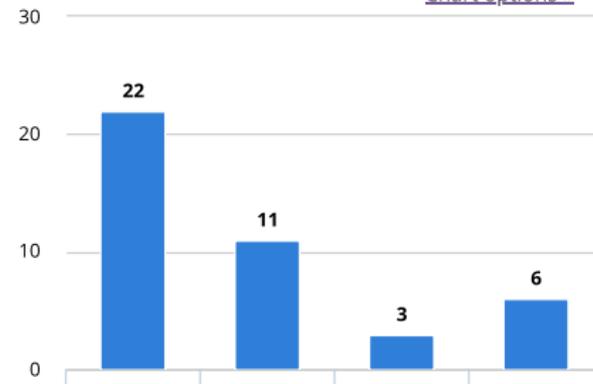
[Chart options »](#)



Oui	23
Non	31

Si Oui, au niveau de quelles catégories socio-professionnelles ? (Plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



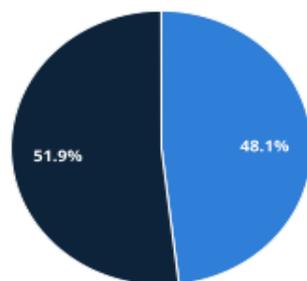
Agents	22
Encadrement	11
Acteurs médico-sociaux	3
Acteurs RH	6



Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

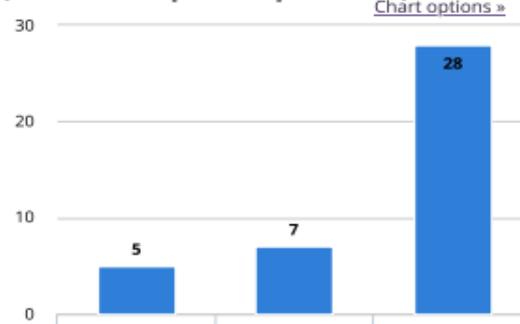
I. Durant la crise sanitaire

2) Avez-vous rencontré des difficultés dans l'accompagnement face au mal être au travail de certains agents ?
Chart options »



Oui	26
Non	28

Quelle était la situation de ces agents ?
(Plusieurs réponses possibles)
Chart options »



Des agents en situation de handicap	5
Des agents en situation de handicap psychique / Handicap cognitif	7
Des agents ayant développé un mal-être au travail durant la crise (agents, encadrants, acteurs médico-sociaux, acteurs RH)	28

28

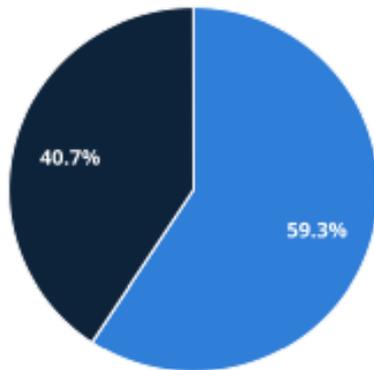
Une majorité des agents hors handicap a développé un mal être au travail durant la crise (agents, encadrants, acteurs médicaux sociaux, acteurs RH)



Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

I. Durant la crise sanitaire

3) Avez-vous été sollicité par des managers confrontés à ces situations ?
[Chart options »](#)



59 % des managers ont été confrontés à ces difficultés

Oui	32
Non	22

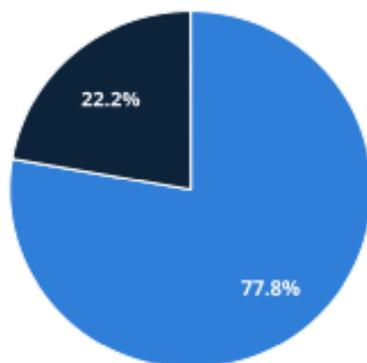


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

I. Durant la crise sanitaire

4) Disposiez-vous des moyens pour faire face aux difficultés rencontrées ?

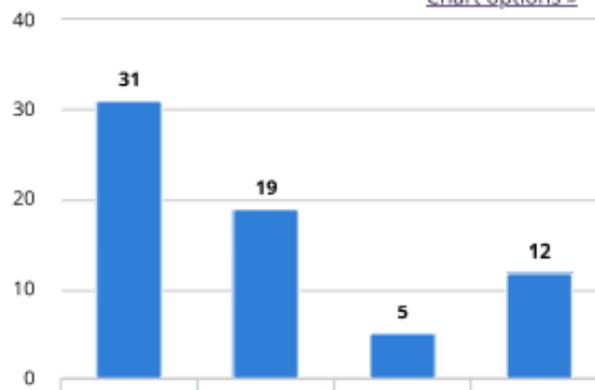
[Chart options »](#)



Oui	42
Non	12

Si Oui, lesquels ? (Plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



Professionnels de santé	31
Acteurs médico-sociaux	19
Moyens financiers	5
Autres	12

77 % des répondants disposaient de moyens pour faire face aux difficultés notamment des professionnels de santé et acteurs médico-sociaux

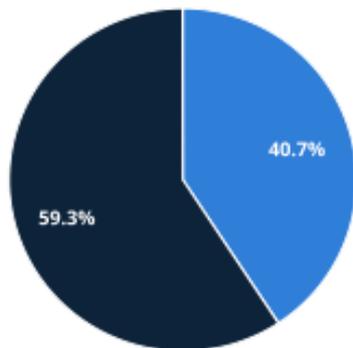


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

I. Durant la crise sanitaire

5) Plus spécifiquement, le recours au télétravail étant une des mesures préconisées par le gouvernement, avez-vous rencontré des difficultés dans son organisation ?

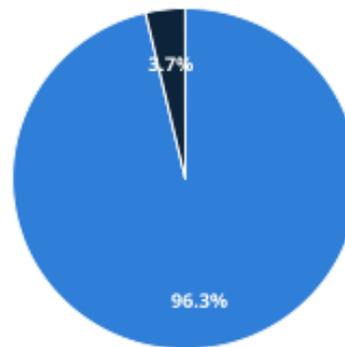
[Chart options »](#)



Oui	22
Non	32

6) Enfin saviez-vous où trouver de l'information/des ressources pour répondre à vos questions ?

[Chart options »](#)



Oui	52
Non	2

Facilité pour 96 % d'entre vous de trouver l'information et les ressources nécessaires pour répondre à vos questions,

Pour 59 % des répondants, le Télétravail n'a pas été source de difficultés dans sa mise en oeuvre

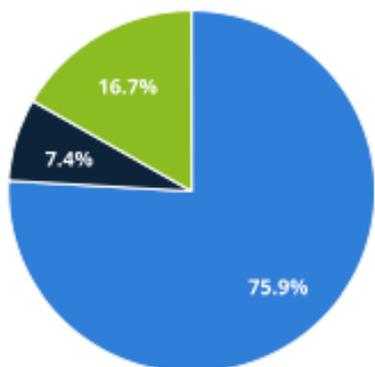


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

II. La reprise en sortie de crise

1) A ce jour, avez-vous les moyens de gérer la sortie de crise ?

[Chart options »](#)



75 % des répondants assurent avoir les moyens de gérer la sortie de crise

Oui	41
Non	4
Ne sait pas	9

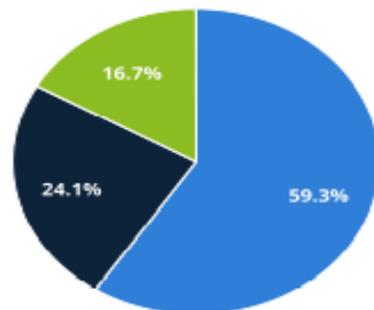


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

II. La reprise en sortie de crise

2) Pensez-vous mettre en place un plan progressif de retour au travail pour les agents ?

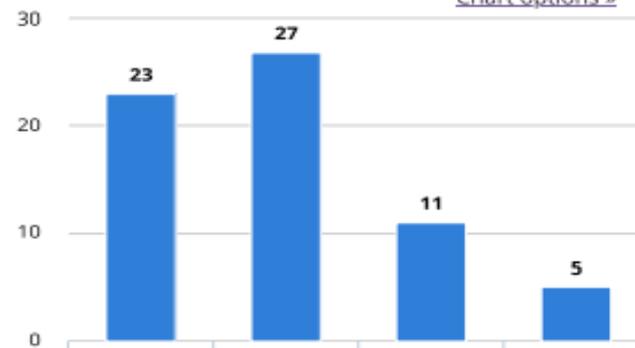
[Chart options »](#)



Oui	32
Non	13
Ne sait pas	9

Si Oui, comment ? (Plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



Modification de l'organisation du travail	23
Recours au télétravail	27
Lignes d'écoute d'accompagnement spécialisé	11
Autres	5

23

27

- À noter, le choix entre plusieurs items:**
- Modification de l'organisation du travail
 - Recours au télétravail
 - Mobilisation des mutuelles

- Lignes d'écoute d'accompagnement spécialisé
- Autres (préciser)

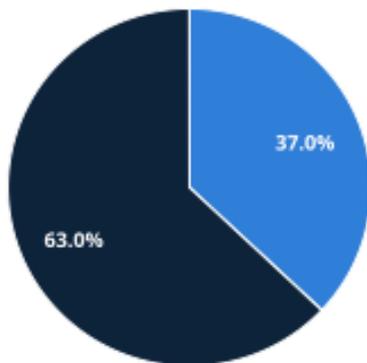


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

II. La reprise en sortie de crise

3) Plus spécifiquement, avez-vous identifié des agents qui ne souhaitent pas revenir au travail sur site ?

[Chart options »](#)



37 % d'agents qui ne souhaitent pas revenir au travail sur site

Oui	20
Non	34

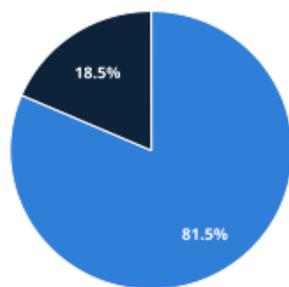


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

III. L'avenir, quelles actions durables en matière de prévention d'éventuelles prochaines crises sanitaires?

1) Avez-vous déjà identifié des actions à mettre en oeuvre en matière de prévention ?

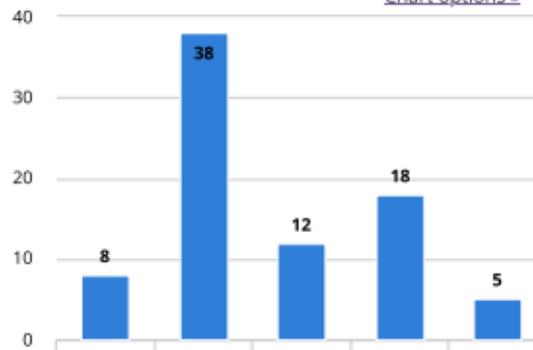
[Chart options »](#)



Oui	44
Non	10

Si Oui, quels outils/dispositifs pérennes pensez-vous mettre en place ? (Plusieurs réponses possibles)

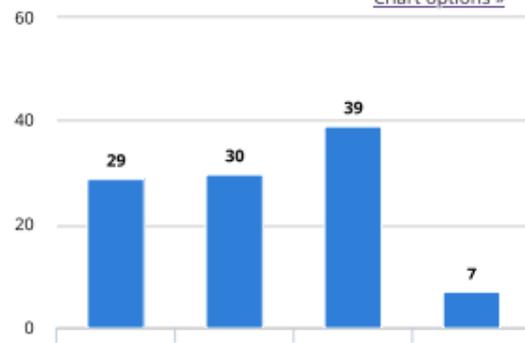
[Chart options »](#)



Accords sociaux	8
Pérennisation du télétravail	38
Recrutement de professionnels	12
Lignes d'écoute	18
Autres	5

2) Et avec quels acteurs ? (Plusieurs réponses possibles)

[Chart options »](#)



Instances paritaires	29
Acteurs médico-sociaux	30
Encadrement	39
Autres	7

La majorité des réponses s'oriente vers la pérennité du télétravail en partenariat avec l'encadrement, les acteurs médicaux sociaux et les instances paritaires.

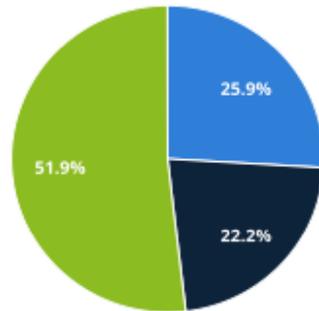


Présentation des résultats de l'enquête envoyées en juin 2021

III. L'avenir, quelles actions durables en matière de prévention d'éventuelles prochaines crises sanitaires?

3) Plus spécifiquement, pensez-vous mettre en place un dispositif d'accompagnement dédié à la prévention des risques en matière de santé mentale ?

[Chart options »](#)



Oui	14
Non	12
Ne sait pas	28

Pour 51 % d'entre vous, vous ne savez pas à ce jour si vous mettez en place un dispositif dédié à la prévention du risque de la santé mentale



QUESTIONS





Déroulé de l'intervention

- Présentation des résultats de l'enquête envoyée aux employeurs territoriaux en juin 2021
- Quelques pistes pour mieux appréhender les impacts de la crise sanitaire sur la santé mentale au travail
- Références bibliographiques



Quelques pistes pour mieux appréhender les impacts de la crise sanitaire sur la santé mentale au travail

- Focus sur la santé mentale : généralités
- Les impacts de la pandémie Covid 19 sur la santé mentale : durant la crise et post-crise
- Quelques pistes pour mieux en appréhender ses impacts
- Les dispositifs d'accompagnement et les aides mobilisables (PAS, FIPHFP, PSC...)
- Les ressources internes



La santé mentale : de quoi parle-t-on ?

Selon L'OMS :

- Un état de **bien-être** qui permet à chacun:
 - de réaliser son *potentiel*,
 - de *faire face* aux difficultés normales de la vie,
 - de *travailler* avec succès et de manière productive et
 - d'être en mesure d'apporter une contribution à la *communauté*.
- Ce n'est pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité.



Un rappel historique

Au 18^e siècle : La santé mentale se référait à la *folie*

- Pour le salarié elle se référait à la seule *personne*.

En 1983 le code du travail (art.L140-2):

- Fait référence à « *la charge de travail nerveuse* »

A ce jour la Santé mentale repose sur 3 piliers:

- Le biologique (génétique et physiologique)
- Le psychologique(cognitif, affectif, relationnel)
- Le social (*relations entre la personne et l'environnement économique, social et de travail*).



La santé mentale au travail

Ces dernières décennies :

- L'évolution du monde du travail x
- L'accélération du rythme, de la performance, de la compétition et les nouvelles technologies

ont favorisé :

- Le stress voire le burn out et d'autres troubles comme la dépression, les TS, les addictions, la violence, le harcèlement, les discriminations.....

et amené :

- La formalisation des **Risques psychosociaux** et la volonté de mise en place d'actions de prévention, de dépistage et de soins.



De la santé mentale au bien être et la QVT

En 2002, ***La loi de modernisation sociale*** prévoit:

l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et *mentale* des travailleurs.

En 2008, l'UE adopte ***le pacte européen pour la santé mentale et le bien être*** et reconnaît que:

La santé mentale est « **un droit de l'homme** », indispensable à la santé, au ***bien être et à la qualité de vie***.

La santé mentale au travail est devenue un des cinq domaines prioritaires.



Les critères de santé mentale au travail

En 2011 les bases d'une politique de prévention sont jetées dans le rapport Gollac, avec 6 critères de risques psycho-sociaux au travail pouvant atteindre *la santé mentale*, physique et sociale :

1. L'intensité et le temps de travail
2. Les Exigences émotionnelles
3. L'Autonomie
4. Les rapports sociaux au travail
5. Les conflits de valeurs
6. L'insécurité



Santé mentale et Covid 19

Des études:(Coviprev, Tracov, Empreinte H, l'OCDE) rapportent **la dégradation importante de la santé mentale des individus** avec une augmentation :

- Des troubles anxieux et dépressifs qui ont doublé et représentent un tiers de la population
- De l'irritabilité, une perte de motivation, de la colère, des troubles du sommeil, cognitifs,
- Des pensées suicidaires, des signes de stress post-traumatique
- Des addictions : alcool, tabac, drogues, aliments.
- Avec une détérioration de la santé physique



Les Facteurs incriminés

Liés au COVID :

- La peur de l'attraper,(travail, famille), x proximité de la mort,
- Des suites des mesures de contrainte, sans possibilité de maîtrise: confinement, couvre feu, limitation des déplacements, *télétravail*, entraînant un isolement social voire repli familial facteur soit de protection soit de conflit
- Une confusion et surcharge pour les femmes, entre vie personnelle et professionnelle
- L'incertitude sur l'avenir social et professionnel touchant en particulier les jeunes.



Santé mentale **au travail** et Covid 19

Dans ce contexte des mesures de distanciation, confinements répétés, chômage partiel et du télétravail ont été mises en place et entraîné de nombreux facteurs délétères :

- L'augmentation de la charge de travail en particulier pour *les managers* qui sont les plus épuisés émotionnellement et les plus insatisfaits du télétravail et du phénomène de yoyo des fins de confinement et qui a entraîné une augmentation des arrêts de maladie.
- La dégradation du dialogue sur le travail et leur difficulté ressentie à « bien manager »
- La sensation d'isolement, d'insécurité



Santé mentale au travail et Covid 19

D'autres facteurs délétères :

- La dégradation du *sens* au travail avec la dégradation des interactions physiques/humaines avec le collectif avec des visio-réunions hybrides et des échanges numériques en excès.
- La confusion de la vie personnelle et professionnelle (blurring) (femmes)
- Les inégalités entre les salariés par rapport au télétravail peuvent générer des conflits
- Les projets de restructuration et les plans de départ volontaires.



RPS et COVID 19

On est donc totalement dans le champ des RPS :

- Avec une complexité accrue des démarches de prévention primaire du fait de la part *peu contrôlable et souvent quasi imprévisible* des processus de changement .
- Une nécessité de développer les mesures de prévention secondaire, à savoir *développer les compétences pour faire face: sensibilisation, coaching.*
- Et l'urgence de mobiliser la prévention tertiaire, *en prenant en charge* les affectés: dispositifs d'écoute et accompagnement.



Comment agir au travail

➤ **Faire de la santé mentale et la QVT un axe stratégique**

- Définir les objectifs et évaluer régulièrement les RPS
- Mettre en place des programmes de santé et des lignes d'écoute
- Utiliser au maximum les ressources internes.

➤ **Pour le management:**

- Favoriser la sécurité, l'écoute, les échanges en équipe, l'adhésion aux règles et au collectif, les points réguliers individuels
- Être attentif aux collaborateurs: repérer les signes de détresse.
- Partager, ne pas être seul, faire appel aux ressources

➤ **Pour la personne:**

- Oser parler de ses difficultés à la hiérarchie
- Echanger avec les collègues
- Important d'être proactif et ne pas subir, utiliser les ressources
- Définir des limites vie personnelle/professionnelle



Quelques conseils pour chacun

- Mieux comprendre/accepter nos émotions normales et partagées: peur, tristesse, inquiétude,
- Evaluer le risque de contamination: Adios corona : échelle de risque
- Une certitude cette épidémie aura une fin
- Développer la bienveillance envers nous-mêmes et les autres
- Préserver son sommeil
- Pratiquer une activité physique
- Instaurer un rythme d'activités
- Établir des limites vie personnelle/professionnelle/Télé-travail
- Aménager son intérieur de façon plus fonctionnel/télétravail
- Se faire du bien et de petits plaisirs
- Favoriser des contacts avec la nature
- Oser en parler à une personne de confiance
- Oser consulter.....



Les acteurs incontournables en interne

Le médecin de prévention et l'infirmière de santé au travail

- Vérification de l'aptitude de l'agent, préconisation et suivi des aménagements de poste, des bilans de maintien dans l'emploi...

L'assistant.e social.e du travail : interface entre la vie professionnelle et personnelle de l'agent, qui intervient sur :

- Les incidences des problèmes de santé sur la vie professionnelle/personnelle : maladies, inaptitudes, reclassement, accident du travail, invalidité...
- Les arrêts de maladie : anticipation, préparation à la reprise du travail, lien avec l'agent durant l'arrêt.
- Accompagnement des agents en situation de handicap

Le psychologue du travail

- Réalisation de bilan de compétences, accompagnement deuil métier
- Accompagnement au changement : inaptitude, reclassement, mobilité subie

Le référent handicap

L'encadrement de proximité

- Lanceur d'alerte sur problématique de santé constatée

La Direction des ressources humaines



Des pistes pour mieux gérer

- Le ministère et SPF ont lancé une campagne de sensibilisation :
« *En parler, c'est déjà soigner* ».

Les principes: informer, écouter, repérer et soutenir/accompagner.

Les dispositifs d'aide :

- les médecins traitants, de prévention, du travail, psychiatres, psychologues, les associations, les services sociaux, le binôme récent médecin/psychologues.
- La prévention téléphonique et en ligne: N°vert: 0800 130 000 et bien d'autres (SPF/ARS); Pour les PH et aidants: 0800 360 360 (communautés 360).
- Cellule d'écoute AGEFIPH 0 800 11 10 09



Les dispositifs d'accompagnement et les aides mobilisables

Les Prestations
d'Appuis
Spécifiques

L'Emploi
Accompagné

Les prestations
d'Aide au
maintien dans
l'emploi et la
formation



Les Prestations d'Appuis Spécifiques « PAS »

- Un dispositif national co-financé par le FIPHFP et l'AGEFIPH

- Sur prescription :
 - des employeurs publics ayant signé une convention avec le FIPHFP, - les Centres de gestion de la fonction publique territoriale ayant signé une convention avec le FIPHFP,
 - des directeurs territoriaux au handicap.



Les Prestations d'Appuis Spécifiques « PAS »

- **ARIHM**, mandataire du groupement **ACE** prestataire en Île-de-France pour la mise en œuvre des Prestations d'Appuis Spécifiques sur les handicaps mental, psychiques et les troubles cognitifs

- L'offre se décline en **5 prestations** :
 - Pré diagnostic
 - Bilan complémentaire sur la situation de la personne
 - Appui expert sur le projet professionnel
 - Appui expert à la réalisation du projet professionnel
 - Appui expert pour prévenir et/ou résoudre les situations de rupture

- En 2020 en Ile de France : **1924 prescriptions reçues, 62746 heures d'intervention**



RÔLE ATTENDU DU PRESTATAIRE

- Apporter son expertise et ses conseils sur les conséquences du handicap afin d'éclairer le prescripteur dans l'accompagnement de la personne
- Mobiliser une équipe pluridisciplinaire (médical, social et professionnel) ayant une **connaissance experte** de l'entreprise, du public en situation de handicap ou de vulnérabilité et de son accompagnement
- Travailler en étroite collaboration avec **l'environnement professionnel** pour assurer la sécurisation du parcours de la personne et prévenir sa désinsertion professionnelle
- Assurer une **prestation de qualité et individualisée** auprès des personnes
- Assurer un suivi personnalisé tout au long de la prestation



PRÉ DIAGNOSTIC

- Identifier le handicap prégnant de la personne afin de l'orienter vers la prestation adéquate, principalement dans les situations de multi-handicap.

BILAN COMPLEMENTAIRE SUR LA SITUATION DE LA PERSONNE

- Réaliser une analyse globale de la situation de la personne quant à la nature de son/ses handicap(s) et de son/leur impact(s) sur sa situation socio-professionnelle.



• APPUI EXPERT SUR LE PROJET PROFESSIONNEL

Apporter un éclairage expert sur l'interaction des conséquences du handicap et le projet professionnel envisagé

Module 1

DIAGNOSTIC APPROFONDI

- Evaluer la situation globale de la personne à l'instant T
- Mettre en évidence l'impact de son handicap sur le projet professionnel envisagé
- Identifier ses capacités à se mobiliser dans la réalisation de ce projet

Module 2

IDENTIFICATION ET DÉVELOPPEMENT DES MODES DE COMPENSATION

- Identifier avec la personne les modalités de compensation déjà mises en œuvre
- Développer avec elle de nouvelles modalités de compensation utiles à la réalisation de son projet professionnel
- L'aider à leur appropriation dans une visée d'autonomie

Module 3

APPUI À L'ÉLABORATION/VALIDATION DU PROJET PROFESSIONNEL

- Permettre à la personne de se projeter dans un projet professionnel d'insertion, de maintien dans l'emploi ou de formation réaliste et réalisable en tenant compte de ses limitations, de ses potentialités et de son autonomie
- Travailler sur l'écart entre le désir exprimé et la réalité des capacités actuelles de la personne quant au projet professionnel envisagé



- **APPUI EXPERT À LA RÉALISATION DU PROJET PROFESSIONNEL**

Apporter un éclairage expert permettant de définir les conditions à réunir pour mettre en œuvre un projet professionnel (en emploi ou en formation).

Module 1

**APPUI À L'ACCOMPAGNEMENT
VERS L'EMPLOI OU LA FORMATION**

- Développer l'autonomie de la personne et ses capacités à se mobiliser vers un objectif dans la durée
- Accompagner la mise en œuvre des étapes nécessaires à la réalisation du projet professionnel envisagé

Module 2

**APPUI À L'INTÉGRATION EN
EMPLOI OU EN FORMATION**

- Faciliter l'intégration en emploi ou en formation
- Apporter un soutien concret et réflexif à la personne et au collectif dont elle fait partie (équipe, manager, formateur...) pour faciliter son intégration et son inclusion en emploi ou en formation

Module 3

VEILLE

- S'assurer que les actions mises en place permettent une bonne intégration de la personne dans l'emploi / en formation



• APPUI EXPERT POUR PREVENIR ET/OU RESOUDRE LES SITUATIONS DE RUPTURE

Apporter un éclairage expert permettant de désamorcer rapidement un conflit ou de résoudre un problème en lien avec la situation de handicap (dans l'emploi/en formation).

Module 1

APPUI À L'EMPLOYEUR OU A L'ORGANISME DE FORMATION

- Apporter des éléments de compréhension sur le handicap de la personne et ses conséquences au niveau du travail ou des apprentissages.
- Soutenir et conseiller l'employeur ou l'organisme de formation dans la mise en œuvre des aménagements nécessaires.

Module 2

APPUI À L'ACCOMPAGNEMENT DE LA PERSONNE

- Etayer et soutenir la personne dans ses capacités à rester mobilisée dans la situation d'emploi ou de formation.
- Travailler sur ses motivations, ses difficultés en situation d'apprentissage, organisationnelles, les facteurs de stress ou de démobilisation, les difficultés d'intégration notamment dans les situations de changement.

Module 3

VEILLE

- S'assurer que les actions mises en place permettent bien le maintien dans l'emploi ou en formation de la personne.
- Rester mobilisable rapidement afin d'éviter une rupture (contact dans les 48h)



Dispositif de l'Emploi accompagné

- L'emploi accompagné est un dispositif d'appui pour les **personnes en situation de handicap** destiné à leur permettre d'obtenir et de garder un emploi rémunéré sur le marché du travail.
Sa mise en œuvre comprend un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur.
- Le dispositif d'emploi accompagné est mobilisé en complémentarité des services, aides et prestations existants dont les PAS.
- Mis en œuvre sur décision de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) en complément d'une décision d'orientation.



Dispositif de l'Emploi accompagné

- Les prestations sont adaptées aux besoins de la personne et couvrent les périodes où l'accompagnement est nécessaire qui peut comporter :
 - L'évaluation de la situation de la personne en tenant compte de ses capacités, de ses besoins et le cas échéant des besoins de l'employeur
 - L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel de la personne incluant si nécessaire une intermédiation entre la personne et son employeur, ainsi que les modalités d'adaptation ou d'aménagement de l'environnement de travail aux besoins de la personne handicapée en lien avec les acteurs de l'entreprise.



Les dispositifs d'aide au maintien d'emploi et la formation

- **Appui à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle**
 - Diagnostic Médico-Psycho-Professionnel
 - Accompagnement dans l'emploi
 - Accompagnement des salariés/agents en arrêt maladie
- **Prévention du stress et des risques psycho-sociaux**
 - Analyse de situations
 - Formations
- **Conseil et Appui aux entreprises privées et publiques**
 - Sensibilisations et Formations des collectifs de travail
 - Coaching managérial
 - Sensibilisations et Formations des professionnelles
- **Conseil et Appui aux services de santé au travail et de prévention**



L'intervention financière du FIPHFP

Le FIPHFP finance **le dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif** dans une approche globale à la fois médicale, professionnelle et sociale (Fiche 22 du catalogue).

➤ **Le périmètre de l'aide :**

- 1/ Evaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap
- 2/ Soutien médico- psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur
- 3/ Accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur



L'intervention financière du FIPHFP

➤ Le montant des aides :

Le FIPHFP prend en charge déduction faite des autres financements :

1/ les frais d'évaluation des capacités professionnelles de la personne compte tenu de la nature de son handicap

- dans la limite d'un plafond annuel de 10 000€.

2/ les frais de soutien médico-psychologique assuré par un service ou un acteur externe à l'employeur

- dans la limite d'un plafond annuel de 3 000€ et de 4 séances par mois.

3/ les frais d'accompagnement sur le lieu de travail assuré par un service spécialisé externe à l'employeur

- dans la limite d'un plafond annuel de 31 000€ et d'un plafond de 25 heures par semaine.



L'intervention financière du FIPHFP

Dispositif d'accompagnement pour l'emploi des personnes en situation de handicap psychique, mental ou cognitif (fiche 22 du catalogue)

Qualité du bénéficiaire	Justificatifs à fournir
<ul style="list-style-type: none">▪ BOE▪ inapte et/ou en cours de reclassement, reclassé	<p>Justificatif d'éligibilité : RQTH, certificat d'inaptitude ou pv de reclassement (photocopies)</p> <p>Statut de l'agent : contrat de travail ou fiche de paie, dernier relevé d'échelon ou certificat administratif justifiant du rattachement à son employeur</p> <p>Préconisation du médecin de prévention antérieure à la date de facture</p> <p>Le devis retenu (pour une demande d'accord préalable) ou la copie de la facture acquittée pour toute demande de remboursement</p> <p>Le RIB de l'employeur</p> <p>S'ajoutent également les justificatifs suivants, spécifiques aux aides concernées :</p> <p>Pour l'évaluation des capacités professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none">- le rapport d'évaluation de compétence <p>Pour le soutien médico- psychologique :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le montant du remboursement des régimes obligatoires et complémentaires si cela est le cas <p>Pour l'accompagnement externe sur le lieu de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">- L'attestation de l'employeur précisant la durée de l'accompagnement établie conjointement par le médecin traitant, du travail et le responsable RH

En savoir plus : <http://www.fiphfp.fr/Espace-employeur/Interventions-du-FIPHFP>



QUESTIONS





Références bibliographiques

- ❑ Crise Covid 19 : Revisiter les modes de travail : , les principaux constats, enjeux et attentes du FIPHFP- *Revue de presse – Septembre 2021*
- ❑ La crise sanitaire et ses impacts en matière de GRH /*Etude réalisée par l'AMF, Mai 2021*
- ❑ Un an après le début de la crise COVID 19, quelle est la situation des personnes handicapées - *Etude IFOP/AGEFIPH – Avril 2021*
- ❑ Evaluation de l'impact de la crise sanitaire sur les personnes en situation de handicap psychique, mental, troubles cognitifs - *Etude ACE (Appui, Conseil Emploi) – Septembre 2021*
- ❑ Etude télétravail & Handicap : comptes-rendus du labo du 28/05/2021 et 9/07/2021 – *AGEFIPH et FIPHFP, agence nouvelle des solidarités actives*
- ❑ Manager dans un contexte de post-crise Covid 19 : comment anticiper et accompagner ses équipes et la reprise de l'activité ? *DGAFP, mai 2020*
- ❑ **CoviPrev** : une enquête pour suivre l'évolution des comportements et de la santé mentale pendant l'épidémie de COVID-19
- ❑ **Enquête TRACOV** : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/le-vecu-du-travail-et-du-chomage-pendant-la-crise-sanitaire-liee-au-covid-19-tracov>
- ❑ **Etude de l'OCDE** : <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/apporter-une-reponse-englobant-toutes-les-composantes-de-la-societe-face-aux-consequences-de-la-crise-du-covid-19-sur-la-sante-mentale-f4d9703f/>
- ❑ Etude Empreinte Humaine : <https://empreintehumaine.com/barometre-t6-empreinte-humaine-1-3-infographie-sur-letat-psychologique-des-salaries-francais-un-an-de-crise-covid-19/>
- ❑ La crise sanitaire et ses impacts sur la DRH dans la FPT – Ouvrage FNCDG, juillet 2021
- ❑ Quelles conséquences de la crise sanitaire sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux ? *Enquête la DARES, mai 2021*
- ❑ Dossier sur la santé mentale, Revue être, n°166, automne 2021