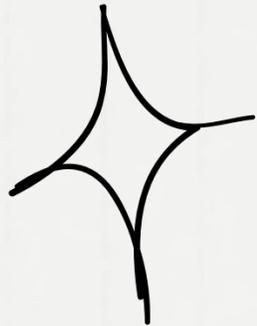


# Forum Employeurs Publics

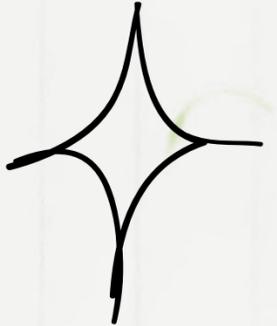
**Alternance  
& handicap**  
Pour une Alternance Inclusive

**CAP EMPLOI 18**  
Handicap, recrutement & maintien





# Programme



1

• OUVERTURE

2

• MAIRIE DE SAINT  
MARTIN AUXIGNY

3

• FRANCE TRAVAIL

4

• HÔPITAL DE BOURGES

5

• SHOWROOM

6

• CLÔTURE

# Introduction



**François-Xavier Fesnin**

Directeur Territorial FIPHFP  
Centre - Val de Loire



**Ludivine Vannier**

Directrice adjointe axe  
maintien

# Panorama emploi public des PSH dans le Cher



<b>FP</b>	<b>CHER</b>	<b>CENTRE-VAL-DE-LOIRE</b>	<b>National</b>
<b>Fonction publique Etat</b>	<b>4,49%</b>	<b>4,95%</b>	<b>4,64%</b>
<b>Fonction publique hospitalière</b>	<b>5,46%</b>	<b>4,91%</b>	<b>5,62%</b>
<b>Fonction publique territoriale</b>	<b>7,09%</b>	<b>6,62%</b>	<b>6,87%</b>
<b>TOTAL Fonctions Publiques</b>	<b>6,23%</b>	<b>5,80%</b>	<b>5,65%</b>



# Mairie de Saint Martin D'Auxigny

Anne-Marie OSWALD Maire adjointe  
Aude HUMBERT Chargée de mission  
Elyne GILLES Psychologue du travail



# Pour une Alternance Inclusive

Contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation :  
UN VERITABLE TREMPLIN VERS L'EMPLOI



**Alternance**  
& **handicap**  
Pour une **Alternance Inclusive**



# Présentation de la prestation



## POUR UNE ALTERNANCE INCLUSIVE

ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ ET INDIVIDUALISÉ POUR AIDER  
LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP À RÉALISER  
LEUR PROJET DE FORMATION EN ALTERNANCE.

La prestation Pour une Alternance Inclusive,  
vise à faciliter l'accès à l'alternance par un  
**accompagnement renforcé et individualisé** en  
s'appuyant sur l'offre de formation régionale  
et sur notre réseau d'entreprises

Prométhée Cher dispose d'une véritable  
expertise dans l'accompagnement de  
personnes en situation de handicap dès 15  
ans.

## Qui sont les bénéficiaires de la prestation ?

- Les personnes en **situation de handicap** au sens de l'obligation d'emploi
- Avec ou sans RQTH validée (accompagnement dans la rédaction et le dépôt du dossier si nécessaire).
- Agés de **15 ans ou plus** (sans limite d'âge)
- Ayant un projet d'accès à l'emploi par **l'alternance cohérent et réaliste,**
- Présentant des **besoins d'accompagnement** pour aboutir à la signature d'un contrat en alternance

## Quels sont les objectifs de la prestation ?

- **Favoriser l'accès à la qualification et à l'emploi** de tout public handicapé ayant des difficultés d'apprentissage et/ou des besoins renforcés.
- **Amplifier la part des TH dans l'accès à l'emploi** par l'alternance pour prévenir de la déshérence qui peut suivre une sortie de scolarité sans qualification, ou comme étape qualifiante d'un parcours de formation professionnelle.
- **Diversifier les niveaux de qualification** et les filières de formation pour tous les publics handicapés.
- **Réduire le taux de rupture** de parcours pour tous les publics handicapés.
- Apporter un **soutien aux référents de parcours des personnes handicapées**, organismes de formation, CFA, etc... ainsi qu'aux **employeurs** impliqués pour une approche sécurisée du parcours de formation et d'insertion professionnelle.

- **Entreprises publiques : aide au recrutement par le FIPHFP**
  - 80% du salaire de l'apprenti pris en charge
  - Aides complémentaires aux frais de formation, déplacement, tutorat, etc...



## Aude HUMBERT Chargée de mission 18

Pour toutes informations complémentaires :  
Contact au 02-48-67-51-68

07-87-92-57-86

[ahumbert@prometheecher.com](mailto:ahumbert@prometheecher.com)

**Convention triennale entre le CDG18 et le FIPHFP pour 2023 à 2025, permettant d'intervenir auprès des collectivités sur les champs suivants :**

- **Sensibiliser** les décideurs locaux, ainsi que leurs collaborateurs sur le handicap ; et aider à la saisie des demandes d'aides de financement via la plateforme PEP'S
  - **Accompagner** les collectivités pour l'insertion des personnes reconnues travailleurs handicapés
    - **Favoriser** le maintien dans l'emploi
- **Accompagner** les collectivités dans le recrutement et le suivi d'apprentis en situation de handicap

**Concernant ce dernier point, le CDG accompagne les communes sur les éléments suivants :**

- La prévention et la réglementation en lien avec la santé et la sécurité au travail
- L'établissement du dossier pour un passage aux instances du CST et de la F3SCT (exemple : tableau de dérogation des travaux dangereux pour apprenti mineur)
  - Suivi auprès du tuteur et de l'apprenti une à deux fois par an et selon les besoins exprimés
    - Suivi avec le médecin du travail
    - Renseignement sur les aides possibles via le catalogue des aides du FIPHFP
- Constitution du dossier, si besoin, pour une demande d'aide auprès du FIPHFP via la plateforme PEP'S

CDG18



Elyne GILLES  
[psychologue@cdg18.fr](mailto:psychologue@cdg18.fr);

Tel : 02 18 15 01 65



## Les aides à l'apprentissage

---

- Indemnité d'apprentissage (rémunération)
- Frais de la formation (dont frais d'inscription)
- Surcoûts des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration
- Tutorat d'accompagnement
- Aides pour la rémunération et la formation du maître d'apprentissage
  - ✓ *Voir fiche de synthèse*



# France Travail

Sandrine Latreille-Poirier Service RH  
Mathieu Nectoux Directeur adjoint axe insertion



## FRANCE TRAVAIL ET CAP EMPLOI

Une offre de services aux employeurs simplifiée et personnalisée, réunissant les expertises des deux réseaux

### Les objectifs de l'offre de services aux employeurs

- Proposer aux employeurs une clé d'accès unique et simplifiée à une offre de services coordonnée, basée sur la complémentarité des expertises de France Travail et Cap emploi
- Articuler et coordonner conjointement l'action des conseillers employeurs des deux réseaux
- Faciliter l'accès aux prestations et aux aides de droit commun et spécifiques (AGEFIPH, FIPHFP ...) et les démarches pour favoriser une insertion durable
- Renforcer l'intervention auprès des entreprises adaptées et des employeurs publics
- Encourager la mobilisation des employeurs, partenaires, fédérations professionnelles et groupements d'employeurs autour de l'insertion des personnes en situation de handicap

### ➤ Informer sur l'offre de services coordonnée issue du rapprochement



Organiser des événements pour sensibiliser les entreprises au handicap et à la réglementation dédiée



## ➤ Accompagner le recrutement de personnes en situation de handicap



### APPORTER DES CONSEILS ET SERVICES PERSONNALISÉS

- **Diagnostiquer** la situation de l'employeur au regard de l'emploi de personnes en situation de handicap
- **Analyser** le poste de travail
- **Inform**er sur les aides et mesures mobilisables
- **Conseiller** sur les éléments indispensables à l'attractivité de l'offre d'emploi



### FAVORISER LA RENCONTRE AVEC LE BON CANDIDAT

- **Publier** l'offre d'emploi
- **Présélectionner & accompagner** les candidatures
- **Mettre en œuvre** des actions d'évaluation préalables au recrutement : Méthode de recrutement par simulation (MRS), immersion professionnelle (PMSMP)...
- **Organiser** des événements intégrant des publics en situation de handicap : #TousMobilisés, salons en ligne...

### FACILITER LE RETOUR À L'EMPLOI

- **alerter** sur les difficultés de recrutement et **proposer** des services et solutions adaptés
- **Redéfinir** avec l'employeur les profils et les compétences recherchés en l'absence de candidats
- **Elargir** le sourcing et **multiplier** les opportunités de recrutements



## ➤ Sécuriser l'intégration et le maintien dans l'emploi du candidat recruté



**CAP**  
EMPLOI

  
**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**  
*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

 **France  
Travail**

# Présentation de l'établissement et son organisation



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**France  
Travail**

# France Travail en quelques mots

France Travail, opérateur de référence du service public de l'emploi facilite le retour à l'emploi des demandeurs d'emploi et offre aux entreprises des réponses adaptées à leurs besoins de recrutement.

Les 55 000 collaborateurs de France Travail œuvrent au quotidien pour être un trait d'union entre les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Cette action est rendue effective par une déconcentration des moyens au sein des 18 directions régionales de la métropole et de l'Outre-mer en charge de l'animation de la performance du réseau des agences.

**En tant qu'opérateur et en tant qu'employeur, France Travail est pleinement engagé dans une démarche de responsabilité sociale et environnementale.**

**Cet engagement se traduit notamment par une politique d'accessibilité inclusive au service des personnes en situation de handicap et par des actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes et la lutte contre toutes les formes de discrimination et les stéréotypes.**

# Les ambitions de France Travail

Dans le respect de la loi du 11 février 2005 relative à « l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », France Travail s'engage dans une politique volontariste d'intégration des personnes handicapées.

L'ambition est de mettre en œuvre un dispositif de référence garantissant l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés bénéficiant des mesures prévues par la loi de 2005 sur le handicap et de faire de l'établissement une référence exemplaire en matière d'intégration des personnes handicapées.

L'établissement assure la mise en œuvre de ces orientations en les déclinant opérationnellement aux 2 niveaux national et régional avec l'animation du réseau des correspondants régionaux handicap.

# Les ambitions de France Travail

En complément des documents RH de référence que sont la Convention Collective, le règlement intérieur et les accords relatifs à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, France Travail s'est doté de plusieurs accords visant à traduire ses ambitions en matière d'inclusion et responsabilité sociale :

- L'accord pour l'emploi des personnes en situation de handicap du 20 mai 2022
- L'accord sur la qualité de vie au travail du 17 mars 2022
- L'accord relatif à l'égalité professionnelle femme/homme et à la conciliation vie professionnelle, familiale et personnelle du 20 octobre 2020

## Notre organi

1 684 agents en CDI au 31 décembre 2023

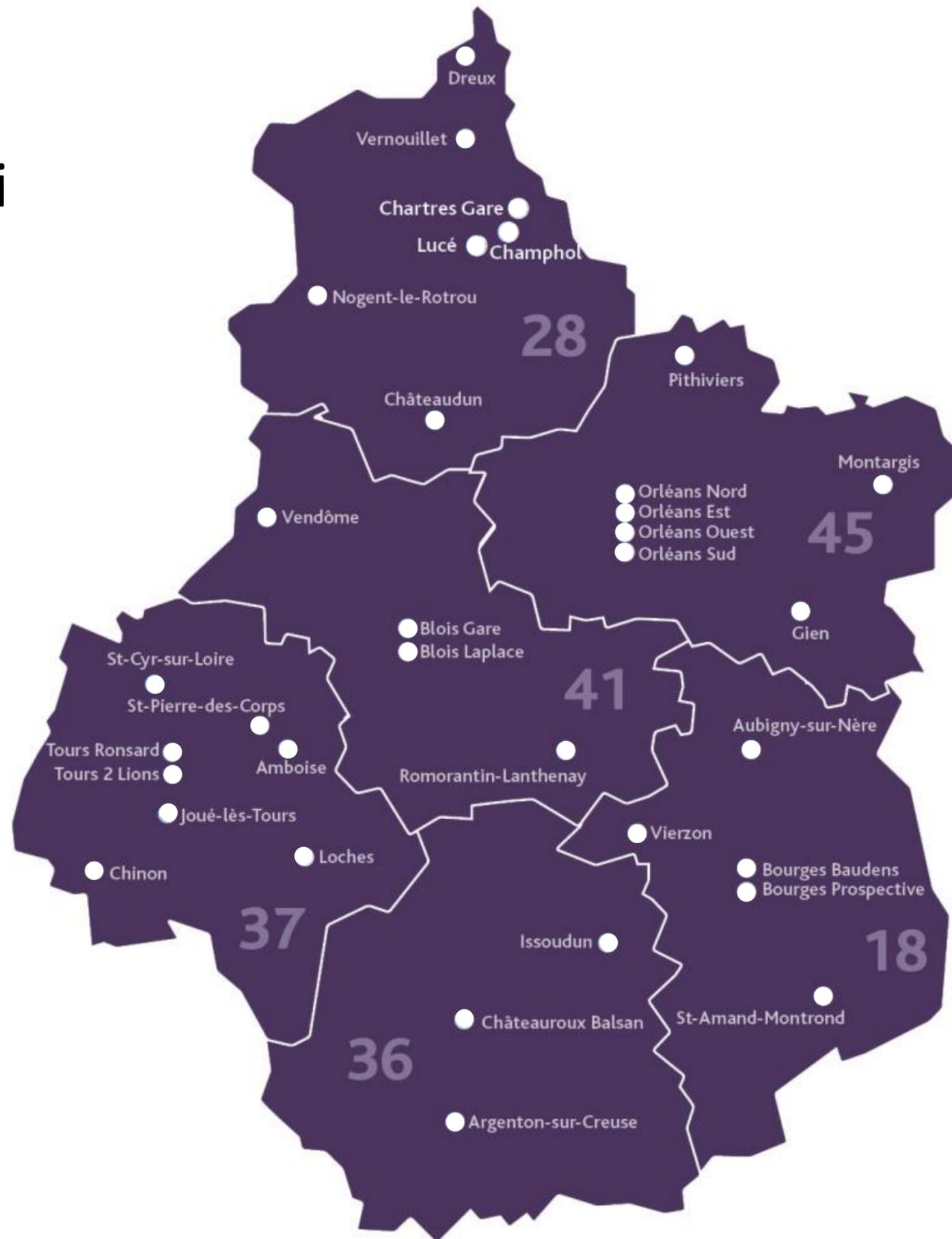
34 agences

1 plateforme de production de services

1 direction régionale

6 Directions Territoriales à compter du 1<sup>er</sup> juillet :

- Loiret,
- Eure et Loir,
- Cher,
- Loir et Cher,
- Indre
- Indre et Loire.



FOCUS sur

L'accord pour l'emploi des  
personnes en situation de  
handicap du 20 mai 2022



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

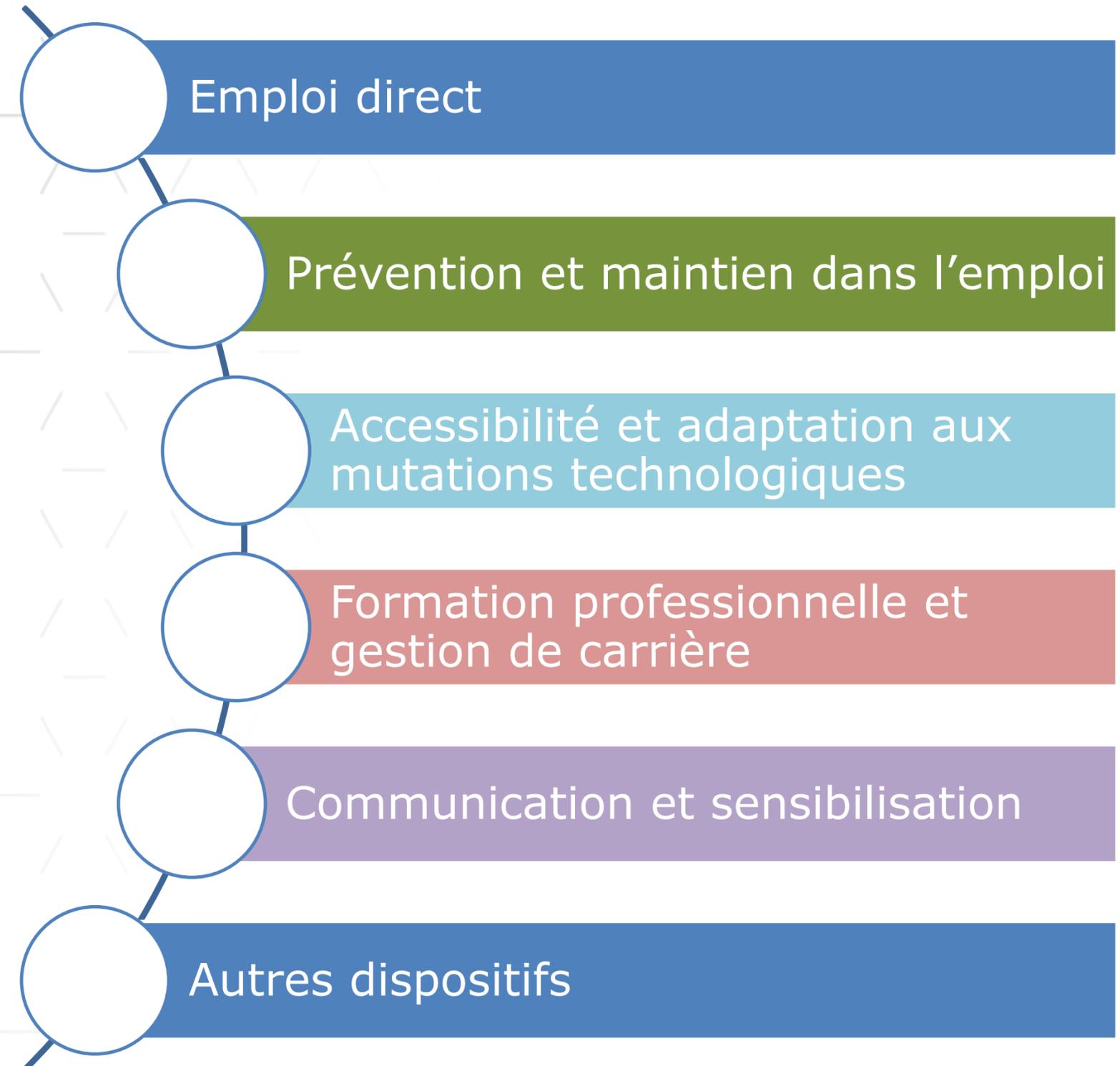


**France  
Travail**

## Rappel du contexte

- **Troisième accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Signé le 20 mai 2022 par l'ensemble des organisations syndicales représentatives**
- **Accord pour une durée de 4 ans**
- **Mise en œuvre de l'accord : le 14 juin 2022**

# Les thématiques de l'Accord



# 1

## Emploi direct



# Recrutement

- Offres d'emploi
  - L'ensemble de nos offres portent la mention « poste ouvert aux personnes en situation de handicap ».
  - L'ensemble des postes ouverts mis en ligne sur les sites spécialisés afin d'augmenter la visibilité auprès des populations spécifiques (Agefiph, Hanploi, etc.)
- Recrutement d'agent en situation de handicap :
  - Informations données aux candidats lors des entretiens de recrutement sur notre politique en faveur du handicap
  - La formation « Pratiquer les entretiens de recrutement » est ouverte dans notre SIRH et à disposition de l'ensemble des managers pouvant être amenés à effectuer des entretiens de recrutement
  - Le « guide des attitudes adaptées » a été présenté au réseau DDTTC (Développement des Talents et des Compétences). Il reprend notamment les éléments clés d'un entretien : les questions à poser ou ne pas poser, le point sur le handicap et d'échanger autour d'éventuels aménagements de poste, etc.

# Accueil et réintégration

- Journée d'accueil:

La journée d'accueil a lieu chaque premier lundi du mois. Le support utilisé lors de cette réunion d'accueil précise :

- La politique de diversité et inclusion et indique la mise à disposition du guide sur la promotion de la diversité et de la lutte contre la discrimination
- Les coordonnées de notre référente régionale handicap ainsi que la page intranet dédiée
- La mise à disponibilité de l'accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap

- Tutorat :

- Dans tous les parcours nouveaux entrants, un tutorat est mis en place
- La formation « être tuteur à France Travail » inclut une partie spécifique sur le tutorat d'une personne en situation de handicap, qui s'inscrit dans l'accompagnement et l'insertion dans la structure
- L'accord formation renforce et valorise davantage le rôle du tuteur

- Information systématique aux agents sur le terme de leur RQTH à 12 et 9 mois

- Un suivi est effectué de l'ensemble des reconnaissances TH dont bénéficient les agents de France Travail dans cette situation. Une information leur est communiquée systématiquement plusieurs mois avant l'échéance de la RQTH pour les informer
- Lors de ce contact, il est précisé l'accompagnement qui peut être mis en place pour le renouvellement de la RQTH

# 2

## Prévention et maintien dans l'emploi



# Prévention

- Veille technologique
  - Une équipe dédiée de la DSI (le département ESA) est en charge de la mise à disposition de matériel dédié. Le département ESA s'occupe de la veille sur ces matériels.
  - Il est également pro-actif sur les nouveaux types de handicap qui pourraient nécessiter des aménagements qui n'auraient encore jamais été mis en place
- Un kit ressource à destination des médecins du travail et équipes pluridisciplinaires
  - En cours d'élaboration par la Direction Générale. Celui-ci devrait permettre une meilleure connaissance des accords en cours de validité au sein de France Travail
  - Un kit est également en cours d'élaboration au sein de la région pour garantir une parfaite communication entre les différents acteurs des centres de santé au travail et les interlocuteurs de la Direction DRAPS.
  - Un flyer sera aussi proposé aux médecins pour un appui supplémentaire lors des visites des agents et les informer sur nos attentes pour les mises en place de dispositifs prévus dans nos accords

# Prévention

- Groupe de travail sur le maintien en emploi

- Une première réunion d'installation pour le groupe de travail régional sur la prévention de la dégradation de l'état de santé a été organisée le 16 mai 2024 réunissant les différentes parties prenantes dans les actions de santé :
  - ✓ Représentants des services sociaux du travail
  - ✓ Représentants des centres de médecine du travail (Médecins, ergonomes, membres de la cellule de prévention)
  - ✓ Les partenaires Cap emploi
  - ✓ Représentants des membres élus au CSE
- Cette première réunion a permis une prise de connaissance entre les participants et de déterminer les thématiques à venir
- Une prochaine rencontre est prévue courant septembre 2024 et verra la présentation des accords de l'établissement

- Prévention du risque de désinsertion professionnel

- Une fiche repère est mise à disposition sur la désinsertion professionnelle reprenant les notions importantes :
  - La définition
  - Les éléments pour anticiper, identifier et traiter le risque
  - L'ensemble des dispositifs mobilisables

# Prévention

- Agents en arrêt maladie

- Les modalités de gestion administratives et les incidences financières liées aux arrêts de travail sont mises à disposition dans l'intranet pour que les agents qui se verraient confrontés à cette situation puissent avoir connaissance de l'ensemble des informations au préalable
- Des courriers sont adressés pendant les arrêts de travail pour les informer de leur situation administrative en lien avec les impacts financiers liés à la Convention Collective pour anticiper d'éventuelles difficultés
- Une information est également réalisée pendant les arrêts pour inviter les agents à demander à bénéficier d'un entretien de liaison avec les interlocuteurs dédiés et formés pour les aider dans leur situation
- Afin de favoriser le maintien de la relation avec les agents lors de leurs difficultés de santé, la DRAPS a organisé plusieurs ateliers auprès des managers. Les thématiques de la reprise et de son accompagnement avaient été présentées.

# Aménagement de poste

- Délai :
  - L'établissement répond à son obligation de mise en œuvre de préconisations et aménagements de postes émises par le médecin du travail dans les délais impartis pour leur grande majorité. Même si nous veillons à réduire les délais au maximum, certains d'entre eux nécessitent une analyse préalable à la commande ou à l'installation rallongeant les délais
  - L'aménagement nécessite la reprise d'activité de l'agent, c'est la raison pour laquelle nous explorons « l'essai encadré » qui pourrait répondre à certaines situations
- Le suivi des aménagements
  - Il est présenté en CSE tous les semestres. Une trame nationale a été communiquée en région pour favoriser une uniformité des process entre établissements.
- Procédure d'aménagement :
  - Avec la mise en place d'un interlocuteur unique pour les aménagements de poste, le process s'est structuré depuis 2022. La procédure mise en place reprend les éléments essentiels du cadre légal entourant les préconisations médicales, le principe de l'aménagement raisonnable et raisonné. A noter, l'objectif principal reste le maintien dans l'emploi des agents.
  - Cette procédure a été présentée aux différents interlocuteurs « Pôle emploi » (aujourd'hui France Travail)
    - ✓ Lors du CSE du 29 juin 2023
    - ✓ Aux DAPES de chaque Direction Territoriale en déclinaison de la présentation faite en CSE
  - La mesure de satisfaction après aménagement est encore informelle et reste en cours de formalisation par nos services

# Quelques exemples d'aménagement de poste

Situation 1 : Aménagement de poste complet réalisé à l'agence (fauteuil, bureau réglable en hauteur, bras support écran, rollermouse,...). Un fauteuil a été également ajouté sur le poste d'accueil pour l'agent afin qu'elle puisse être mieux installée dans la réalisation de cette mission. CAP EMPLOI a étudié l'ergonomie de la borne d'accueil afin de garantir le maintien de cette activité pour l'agent et cela ne représente pas d'impact de restriction pour l'agence.

Situation 2 : Aménagement de poste complet réalisé à l'agence (fauteuil, bureau réglable en hauteur, bras support écran, rollermouse,...). Cet aménagement a été décuplé à son domicile afin de garantir son maintien dans l'emploi également dans le cadre de son télétravail accord handicap.

Situation 3 : Accompagnement en cours. L'agent a des difficultés liées à une déficience vocale. Certaines tâches dans ses activités sont difficilement réalisables.

Une équipe pluridisciplinaire est constituée avec CAP EMPLOI, le médecin du travail, le DAPE, l'assistante sociale, et les CRH France Travail afin de trouver des solutions qui permettraient à l'agent d'effectuer ses missions avec des aménagements d'ordre matériels et/ou d'activités, tout en garantissant son maintien dans l'emploi.

# Autres dispositifs

- Télétravail handicap:

- Au 30 avril 2024, 106 agents en situation de handicap sont bénéficiaires du télétravail dans le cadre de l'accord TH qui est mobilisable pour les agents de droit privé (le télétravail des agents de droit public étant encadré dans le décret)

- DT 18/36 : 14
- DT 28 : 14
- DT 37/41 : 32
- DT 45 : 33
- DR : 13

- Avec le Correspondant régional handicap, l'ensemble des agents dans cette situation ont été contactés ainsi que leur manager, permettant de mettre à jour l'ensemble des situations en fonction des préconisations des médecins du travail

# 3

## Accessibilité et adaptation aux mutations technologiques



# Accessibilité numérique

- Intégration de l'accessibilité numérique :
  - L'intranet national fait état de la prise en compte de cette accessibilité à tous niveaux, pour les demandeurs d'emploi mais également pour les agents de France Travail.
  - Des dispositifs sont mis en place pour faciliter cette accessibilité comme le dispositif ELIOZ qui permet la visio-interprétation en Langues des Signes ou la transcription texte ou visio-codage en Langue Française parlée
  - Une fiche pratique est communiquée dans l'intranet national sur l'accessibilité numérique
- Formations pour l'accessibilité numérique :
  - Plusieurs formations sur l'accessibilité ont été mises en place par la Direction Générale et ouverte à tous :
    - ✓ « Concevoir et rédiger des documents bureautiques accessibles »
    - ✓ « Les essentiels de l'accessibilité » disponible en e-learning
    - ✓ « Intégrer l'accessibilité numérique dans ses pratiques »

# 4

## Formation professionnelle et gestion de carrière



# Gestion de carrière

- Les modules de formation s'enrichissent au profit de l'accompagnement du handicap et de la diversité au sein de France Travail
- L'accord formation entré en vigueur en avril 2024 prévoit des dispositions en faveur du handicap lors du développement de compétences individuel des agents
- Un examen particulier est réalisé lors des campagnes RH afin de s'assurer des équilibres dans les dotations prévues au bénéfice des agents BOETH

# 5

## Communication et sensibilisation



# Communication

- Communication interne

- Livret spécifique dématérialisé est en cours de personnalisation par la Direction régionale
- Les informations sur le handicap sont disponibles dans l'intranet national et l'intranet régional
  - Disponibilité de l'accord TH
  - La définition d'un handicap
  - Le questionnement autour de la reconnaissance TH
  - Quels interlocuteurs solliciter

- Communication externe

- Organisation de réunion de présentation et d'information autour des process de la région avec les différents acteurs de maintien dans l'emploi (Cap emploi, etc.)
- Nouvelle étude de marché sur les fournisseurs de matériel adapté en cours
- Echanges réguliers et organisés avec les médecines du travail
- Participation au Duo-day permettant la mise en lumière de notre engagement en faveur de l'emploi pour les personnes en situation de handicap

# 6

Autres dispositifs et Développement d'une pratique d'achats responsables



# Autres dispositifs

- Aidants familiaux :
  - Le dispositif d'aidant est précisé dans l'intranet national.
  - Les sollicitations pour des aménagements sont toutes étudiées pour valider si la situation entre dans le cadre de l'accord (ce qui n'exclut pas de faire partie du cadre de l'accord QVT)
  - Une réunion d'information sur les aidants familiaux est en cours de développement afin d'informer les agents qui se questionnent sur leur statut et/ou répondre aux questions des aidants familiaux déjà identifiés
  - Au 30 avril 2024, 9 agents bénéficient d'aménagements horaires de leur poste de travail au titre des aidants familiaux
  - Une plateforme devrait être mise en place à la rentrée pour favoriser l'accompagnement des agents qui seraient dans la situation d'aidant
- Handicap psychique :
  - Des présentations autour du handicap invisible sont effectuées en agence auprès des collectifs afin de sensibiliser et accompagner sur cette thématique

FOCUS sur

L'accord sur la qualité de vie au  
travail du 17 mars 2022



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**France  
Travail**

## Extrait du guide « agent »

# Accord sur la **qualité de vie au travail** à **Pôle emploi** / 2022-2025

### Contexte

Ce deuxième accord relatif à la qualité de vie au travail (QVT) à Pôle emploi a été signé pour une durée de 3 ans et est mis en oeuvre depuis avril 2022. **Les actions en seront déployées progressivement pendant les trois ans de durée de l'accord.**

### Préambule

Il s'appuie sur les bases posées par le premier accord 2017-2021, pour renforcer la possibilité pour chacun de se sentir le mieux possible dans son travail.

Les évolutions invitent à penser différemment la notion de QVT en prenant en compte :

- Une nouvelle approche par la confiance (PPC) ;
- Le télétravail qui fait désormais partie intégrante de l'organisation du travail.



# Extrait du guide « agent »



## UN ACCORD DÉCLINÉ EN 6 AXES

AXE 1 : Travailler chacun à son niveau de responsabilité pour l'amélioration de la QVT

AXE 2 : Renforcer les relations de travail

AXE 3 : Concourir à une meilleure santé des agents

AXE 4 : Favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

AXE 5 : Renforcer la prévention des risques psychosociaux

AXE 6 : Participer à la transition vers un modèle de mobilité durable

### DÉFINITION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL :

Sentiment de bien-être au travail perçu **collectivement et individuellement** qui englobe :

- l'ambiance
- la culture interne
- l'intérêt du travail
- les conditions de travail
- le sentiment d'implication
- le degré d'autonomie et de responsabilisation
- l'égalité
- un droit à l'erreur accordé à chacun
- une reconnaissance et une valorisation du travail effectué



## Les aides à l'insertion

---

- Accompagnement socio-pédagogique - contrats particuliers
- Prime à l'insertion durable
- Indemnité de stage
- Prime à l'insertion vers le milieu ordinaire

# Centre Hospitalier Jacques Coeur

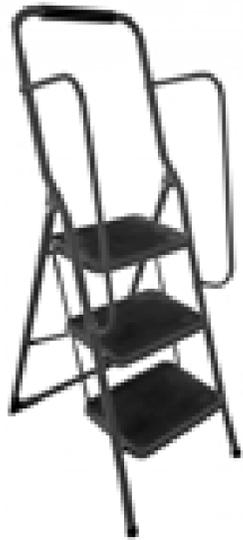


**Sophie TROUVE**, IDE Service de Santé au Travail  
**Nathalie MERCIER**, IDE Service de Santé au Travail  
**Stéphanie NOEL**, Service de la DRH en charge des  
demandes Fiphfp  
**Fabrice FOULON**, agent au Biomédical  
**Sonia CARGOET**, agente au Centre 15  
**Anne BASSEMAYOUSSE**, Chargée de mission Cap emploi



# Aménagement du poste de travail d'un technicien au service biomédical

- Demande d'intervention de Cap emploi par le médecin du travail
- Poste de technicien biomédical
- Handicap moteur au niveau d'un membre inférieur
- Achat d'un marchepied sécuris



- Cout inférieur à 200 euros, prise en charge par l'établissement

# Aménagement du poste de travail d'un technicien au service biomédical (suite)

- Nouvelle demande de l'agent suite à l'évolution du contexte de travail
- Difficultés pour manipuler le chariot actuel sur le nouveau trajet



# Aménagement du poste de travail d'un technicien au service biomédical (suite)

- Achat d'un chariot transporteur à plateforme à assistance électrique sur lequel sont placés deux contenants à bouteilles spécifiques du prestataire air liquide. Achat d'un chariot plateforme a assistance électrique avec casier spécifique
- Aide du Fiphfp sollicitée
- Montant obtenu: 4413,87 euros pour une dépense totale de 5517,34 euros



# Aménagement du poste de travail d'un adjoint administratif

- Demande d'intervention de Cap emploi par l'IDE du SST
  - Poste d'adjoint administratif au centre 15
  - Handicap moteur : rachis et membres supérieurs
  - L'installation actuelle au poste de travail implique des contraintes au regard du handicap
  - Essai de matériels
  - Achat en interne du casque téléphonique et du repose-pieds
- Aide Fiphfp sollicitée sur le reste des matériels – total achat =  
1204,14 euros avec aide Fiphfp 1054 euros (soit 87% de la dépense)



## Les aides au maintien dans l'emploi

---

- ✓ Liste non exhaustive :
  - Aménagement du poste / situation de travail
  - Les aides techniques à la compensation du handicap (prothèses auditives...)
  - Aides aux déplacements
  - Aides à la formation
  - Bilans professionnels, de compétences
  - ...

---

# Merci de votre attention !

