



« Le 9 / 10 du FIPHFP »

Vendredi 18 novembre 2022

De 9 h à 10h

Handi Pacte Normandie



 **#seeph2022**

Rappel des règles... de 9 heures à 10 heures avec 9 à 10 actions présentées...



- Chaque employeur présente une action dans le cadre d'un témoignage convivial de **6 à 7 minutes maximum** sur :
 - un recrutement d'une personne handicapée,
 - une situation de maintien dans l'emploi,
 - une action de sensibilisation,
 - un partenariat avec un Esat ou une Entreprise Adaptée,
 - un souhait, un projet...
 - autres...
- Ce 9/10 se fait sous un format webinaire avec 10 participants max. (application zoom).
- Ces situations concrètes nous permettront d'enrichir nos expériences respectives et peut-être faire naître d'autres projets (debrief en fin de webinaire)...



Les témoignages





PRÉFET DU CALVADOS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Le pôle RH du Secrétariat Général Central Départemental a accueilli 8 personnes dans le cadre du Duoday.
Accueil groupé et duo assuré par le préfet.

sophie.brault@calvados.gouv.fr





Dépistage auditif avec l'ADSM (Association des Devenus Sourds et Malentendants de la Manche)

<http://www.adsmmanche.fr/contact.html>

marylene.le.boucher@manche.fr



POULAIN Nicolas Npoulain@epn-agglo.fr
LEROY Maryline mleeroy@epn-agglo.fr
LEPELLETIER Laure llepelletier@epn-agglo.fr



Présentation de l'organisation de l'expérimentation exosquelette

1. Les problématiques de contraintes physiques.
2. Les deux types d'exosquelettes.
3. Organisation de l'expérimentation exosquelette.

1. Les problématiques de contraintes physiques.

Sur les deux dernières années...

Accidents

27% des accidents de travail sont liés à de la **contrainte physique** (efforts de soulèvements - faux mouvements).

Maladies professionnelles

70% des dossiers de demande de la **maladie pro** concerne les tableaux 57 et 98 des tableaux de maladie professionnelle de la sécurité sociale.

Reclassements

69 % des agents appartenant au portefeuille du reclassement détient entre autres une restriction médicale partielle voir totale en matière de **port de charges**.

Services concernés par les problématiques de contraintes physiques :

- CCAS, en particulier le SPASAD.**
- DE TE, en particulier Vie scolaire et Petite enfance.**
- DPDPM en particulier Service Propreté puis Déchets.**
- Direction Paysages, Nature, Espaces verts.**

2. Les deux types d'exosquelettes.

IP12- SkelEx – Bras levés → dédié aux travaux **bras en hauteur**, il s'adapte aux postures statiques et mobiles. En réduisant l'effort exercé par les bras, il contribue à la réduction de la fatigue musculaire et à la diminution de la dépense énergétique.

L'exosquelette s'utilise en position assise et debout, et s'adapte particulièrement aux tâches répétitives, aux bras en hauteur, à l'utilisation d'outils légers et port de charges jusqu'à 7kg.



IP12 modèle SkelEx



IP13- JAPET (ceinture lombaire) → dispositif d'assistance actif, léger et adaptable, qui soulage **le dos** des opérateurs sur les postes à fortes contraintes lombaires (→ postures contraignantes, ports de charges ou mouvements répétitif) : prévient, retarde et soulage la fatigue et les douleurs lombaires des opérateurs tout en leur assurant mobilité et soutien postural).



Micromoteurs
et capteurs de
mouvements



3. Organisation de l'expérimentation exosquelette

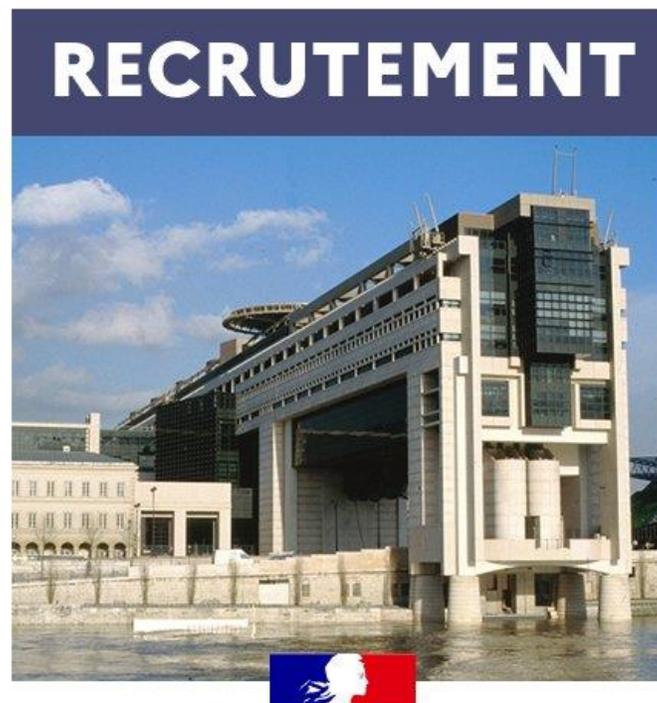
1. Présentation de l'organisation de l'expérimentation exosquelette au service cible.
2. Choix de deux candidats à l'expérimentation.
3. Vérification de l'absence de contre indication médicale au port de l'exosquelette pour les deux candidats.
4. Formation au port et à l'utilisation de l'exosquelette « ceinture lombaire JAPET IP-13 ».
5. Démarrage de l'expérimentation.



La DGFiP recrute

175 agents dans le cadre
du recrutement par voie
contractuelle de
travailleurs en situation
de handicap.

Plus d'informations sur economie.gouv.fr



emmanuelle.deglave@dgfip.finances.gouv.fr



LABÉO

Pôle d'analyses et de recherche
de Normandie

Introduction LABÉO

ACTIONS MENEES DEPUIS LA CREATION DU GIP EN 2014

LABÉO a toujours mené une politique volontaire pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap que ce soit au travers de l'insertion, du maintien en emploi, par le recours au milieu protégé et par la mise en place d'actions de sensibilisations :

❖ Versement de 2 jours de congés pour les salariés bénéficiant d'une RQTH (par accord d'entreprise)

❖ Appel aux ESAT : 

- ❖ aménagements camions des préleveurs,
- ❖ espaces verts,
- ❖ entretien des vêtements,

❖ Participation au DUO DAYS



ACTIONS MENEES DEPUIS LA CREATION DU GIP EN 2014

- ❖ Exposition photos de travailleurs en situation d'handicap exposée dans les locaux de LABÉO en 2017



- ❖ Participation avec Monsieur BARDOU sur des actions de sensibilisation (Emission radio)



<http://www.lachainenormande.tv/Replay/emploi/Mode-d-emploi>

Newsletter n° 6 / P. 3

ACTIONS MENEES DEPUIS LA CREATION DU GIP EN 2014

❖ Challenge de la diversité en 2017



❖ Challenge de la diversité 2018



❖ Handicity : le 13 juin 2019

HANDICITY : LE 13 JUIN 2019

Le 13 juin dernier, une équipe masculine, accompagnée de Mathilde GROULD, dans le cadre de la communication interne, représentait les couleurs de LABÉO lors de la course d'orientation HANDICITY organisée par l'AGEFIPH. Une occasion de vivre le handicap autrement en se rendant dans la ville de Caen à 5 villages de sensibilisation à différents handicaps.

L'équipe de David GARDINIER, nommé capitaine, accompagnée de trois personnes de CRIT INTERIM, s'est rendue aux 5 villages dont vous découvrirez les associations à la suite de cet article.

Une réelle occasion de découvrir leurs missions et la manière dont ces associations appréhendent le handicap et travaillent avec ces personnes en situation de handicap.

L'équipe s'est placée en 7ème position sur 15 équipes. Un beau score pour une grande première et une journée riche en belles rencontres et en découvertes.



De gauche à droite : Mathilde GROULD, (dans le cadre de la communication interne) Hervé FAUBLADIER, David GARDINIER, Maxime PROD'HOMME et Jean-Charles ENOT.

❖ Inclusive game 2021

INCLUSIVE GAME 2021



❖ Séminaire de l'encadrement : sensibilisation au handicap



ACTIONS MENEES DEPUIS LA CREATION DU GIP EN 2014

- ❖ Réalisation d'une action #TOM (Tous mobilisés) en partenariat avec Cap Emploi et Pôle Emploi.



Accueil de 16 demandeurs d'emploi en situation d'handicap afin de leur présenter les opportunités de postes dans nos laboratoires.

- ❖ Audit des services par les services HSE afin d'analyser les postes pour améliorer les conditions de travail.

- ✓ Aménagement sur des futurs locaux suite à des travaux par la réalité virtuelle
- ✓ Adapter les EPI après identification d'un risque
- ✓ Aménagements des véhicules de préleveurs avec la conception par un ESAT



Notre objectif est d'adapter le poste de travail au salarié et non le salarié au poste de travail pour éviter ou réduire les accidents ou maladies professionnelles.

CONVENTIONNEMENT FIPHFP - OBJECTIFS 2022 - 2024

Notre volonté de renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap se traduit cette année par la signature d'une convention avec le FIPHFP. La convention va se traduire par la mise en place d'une politique handicap et d'un plan d'action cohérents et structurés pour atteindre un taux d'emploi direct de 6 % (2,4% actuellement) au travers :

- ❖ Du maintien en emploi
 - ✓ Accompagner les salariés ayant des restrictions médicales
 - ✓ Faciliter les adaptations aux postes de travail
 - ✓ Apporter une dimension ergonomique à l'organisation des postes de travail
 - ✓ Prévenir en amont pour éviter les restrictions médicales
- ❖ De la Formation de tous les acteurs internes en lien avec la politique handicap
 - ✓ Former les tuteurs afin d'avoir un tutorat adapté aux différentes situations
 - ✓ Former les référents handicap
- ❖ Du recrutement pour atteindre 6 % de BOE au terme de la convention soit en 2024. Il s'agira notamment d'embaucher 5 apprentis en situation de handicap avec la pérennisation d'au moins 2 d'entre eux sur la durée de la convention. Nous accueillons dans ce cadre Jessica en charge de la politique handicap & RSE



OBJECTIFS 2022 - 2024

- ❖ De l'animation d'une politique handicap avec le réseau des acteurs, partenaires et fournisseurs
- ❖ De la prise en compte des risques psycho-sociaux
 - Echanger avec les médecines du travail pour sensibiliser sur les RPS
 - Avoir une réflexion pour éviter ces risques au sein de notre structure
- ❖ De la sensibilisation de l'ensemble des parties prenantes
 - Continuer à déployer une communication innovante
 - Communiquer sur la politique handicap du GIP
 - Mettre en avant la convention FIPHFP
 - Organiser un théâtre-forum pour sensibiliser
 - Les managers pour démystifier le travailleur handicapé
 - Et ensuite, l'ensemble du personnel



« Nous innovons pour votre bien être »

Handi...capable



Johana CHASSIGNOL

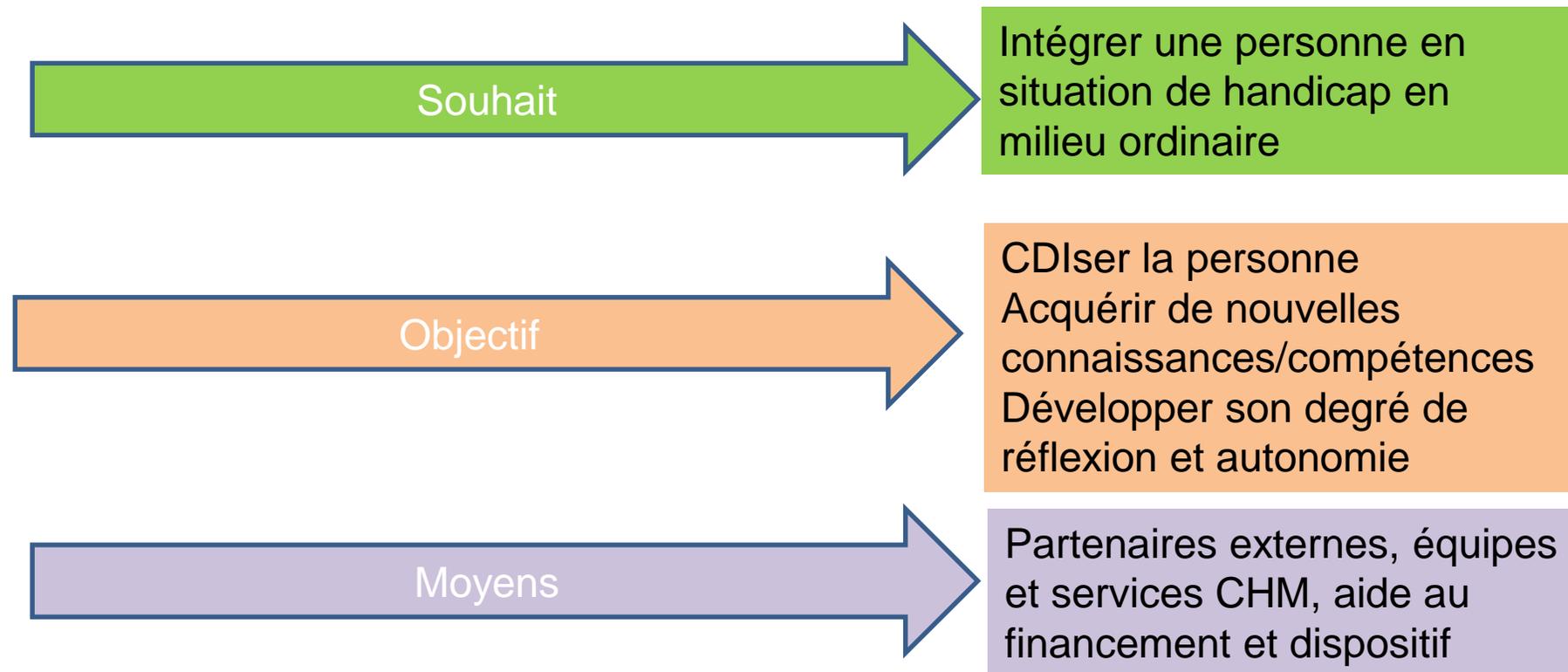
Chargée de Prévention,
de maintien en emploi
et référente handicap

johana.chassignol@ch-stlo.fr



Intégration d'une salariée d'ESAT en milieu ordinaire

**Projet porté par la responsable de la blanchisserie
par conviction personnelle**



Intégration d'une salariée d'ESAT en milieu ordinaire

- 1 Mise à disposition de la salariée (fév à mai 2021)
- Convention de stage de 2 mois pour découvrir et vérifier la faisabilité de l'engagement mutuel.
- Renouvellement d'un mois avant signature du contrat aidé.
- Proposition d'étude de postes par CAP EMPLOI avec la psychologue du travail pour identifier les acquis, limites et besoins d'accompagnement

Engagement Contrat aidé

- Signature Contrat aidé d'un an (sept. 2021 à sept. 2022)
- Suite à l'étude des postes, identification des principaux postes que Mme peut réaliser en autonomie ou en binôme.
- Acquisition et développement de compétences par la répétition des tâches
- Suivi régulier par l'encadrement

Renouvellement du Contrat aidé

- Bilan de l'année écoulée (CAP EMPLOI, ESAT, encadrement, cellule maintien en emploi) Renouvellement d'un an du Contrat aidé d'un an (sept. 2022 à sept. 2023)
 - Mise en place de l'auxiliarat/ accompagnement sur de nouveaux postes
 - Sollicitation du financement FIPHFP

Renouvellement du Contrat aidé

- Points positifs

Auxiliariat dans le cadre des activités pros

Compenser le handicap par une aide humaine

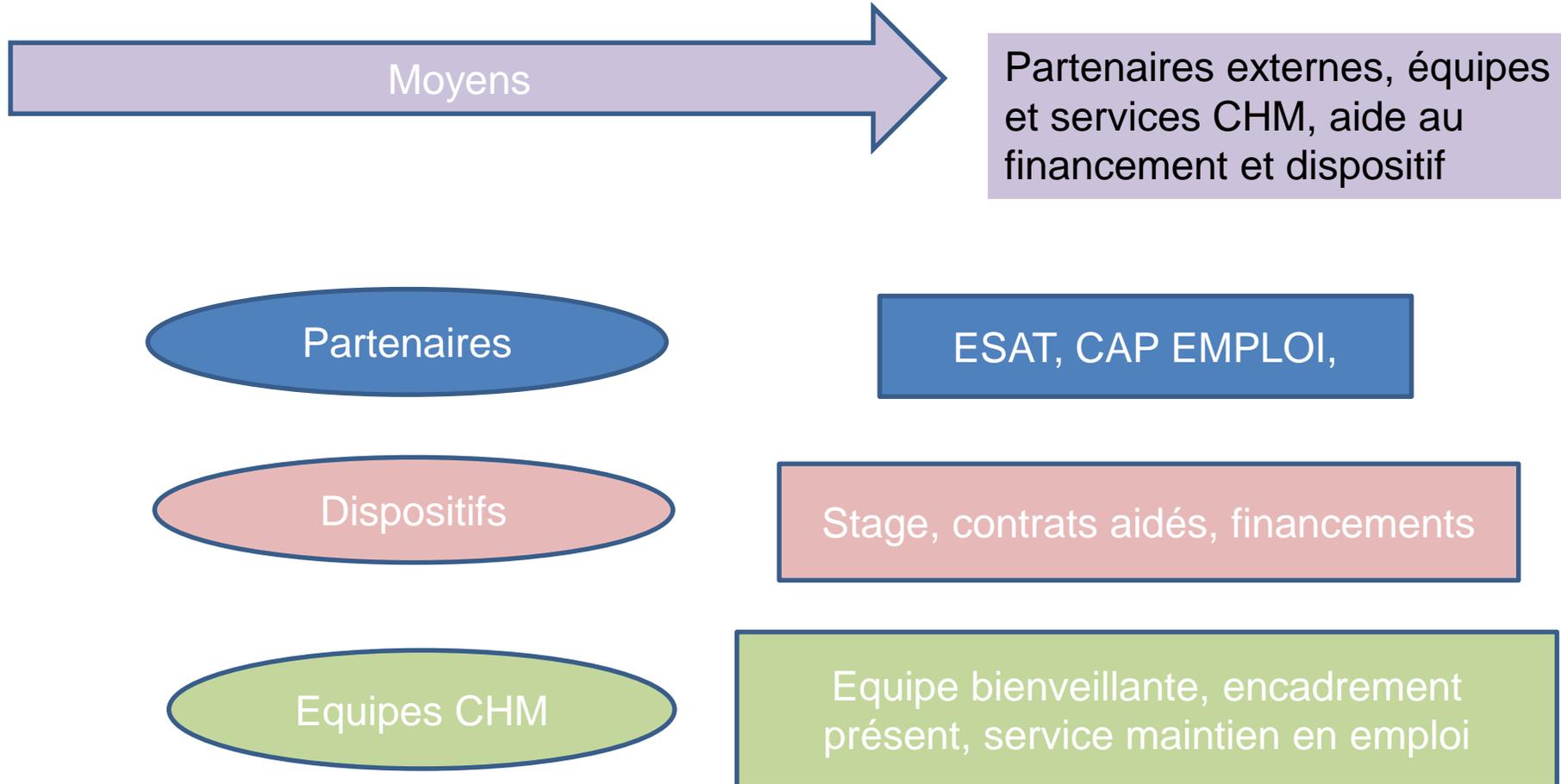
Dans la limite de 228j/an 2/3 de la dépense pris en charge

Possibilité de la mettre en binôme (un ou plusieurs référents)

Les + pour la personne aidée, accompagnement dans l'apprentissage et la réflexion liée au travail, référent présent

+ pour l'aidant être aidé physiquement dans les tâches qui sont physiquement difficiles en raison l'état de santé...

Renouvellement du Contrat aidé



Contrat en cours

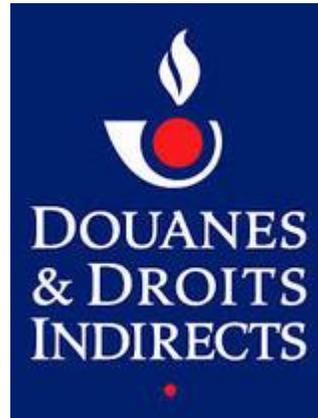
L'objectif est toujours d'actualité

L'autonomie s'est développée sur certains postes, des compétences inattendues sont identifiées.

L'auxiliarat est un dispositif utile qui pour les deux parties.

Bilan mi-parcours du renouvellement fin janvier 2023

A ce jour nous pouvons déjà parler de réussite.



Situation d'un agent de la surveillance déclaré inapte à ses fonctions actuelles en raison de sérieux soucis de santé et des problèmes que nous rencontrons pour sa reconversion.

laurence.hericher@douane.finances.gouv.fr





Partenariat avec l'ESAT R'BAG qui utilise les anciennes bâches d'évènements régionaux pour les transformer en sacs et cabas.



L'ESAT les Tilleuls est l'un des trois ESAT gérés par l'APAEI du Bocage Virois et de la Suisse Normande.

<https://www.rbag.fr/hikashop-menu-for-brands-listing/cat%C3%A9gorie/rbag-esat-les-tilleuls.html>

gaelle.cretien@normandie.fr



Le dispositif Duo Coac'H

Parrainage de demandeurs d'emploi handicapés

- Pour transmettre votre expérience professionnelle...
- Pour partager votre réseau et faciliter l'accès à l'emploi...
- Pour échanger avec d'autres parrains et filleuls...
- Pour changer les mentalités autour du handicap...
- Pour mieux appréhender l'éco-système du handicap et de l'emploi...
- Pour communiquer sur votre politique handicap et emploi

Durée : 6 mois et 6 rencontres mensuelles minimum

3 Duo Coac'H mises en place par le CDG 76

loic.palomba@cdg76.fr





Forum HANDI'SUP le 14/10/2022

- Rencontre de **16 candidats** pour des recherches de stage, d'alternance ou CDD.
- La mise en place de ce **recrutement à l'aveugle** a été vraiment surprenant, de façon positive.
- En effet, nous n'avons que **peu d'éléments sur les candidats** à part un secteur d'activité recherché et une formation effectuée.
- Les candidats étaient **bien préparés** aux entretiens et ont su défendre **leur projet avec conviction**.
- Cela nous a permis, à la suite de ce forum, de **proposer à nos divers services les CV des candidats** : au sein des laboratoires, mais également des fonctions administratives support.
- Cette étape a permis **de sensibiliser nos agents sur le recrutement des personnes en situation de handicap** et de rappeler, de manière générale, l'importance d'intégrer des jeunes en stage d'observation ou en stage pratique afin de pouvoir les former et les orienter.
- Notre objectif est de **suivre tout au long de l'année scolaire les différents profils que nous avons reçus** en entretien et relancer régulièrement nos services quant à leurs besoins en personnel. Nous espérons que d'autres candidats seront intégrés rapidement.

elodie.bary@univ-rouen.fr

Merci et bonne journée !



#seeeph2022

