



# Atelier territorialisé Haute-Savoie

« Favoriser l'interconnaissance des  
acteurs du maintien dans l'emploi »

30 juin 2026

Handi-Pacte en Région Auvergne Rhône-Alpes

# Introduction de la journée

---



**Valérie BOUVIER**  
Directrice Générale des Services  
CDG74



**Guillaume BONNEVILLE**  
Directeur territorial au  
handicap de la Région AURA

# Objectifs de la rencontre

- Favoriser l'interconnaissance entre les acteurs du maintien dans/en emploi du département et les employeurs publics ;
- Favoriser les collaborations et les partenariats ;
- Permettre aux employeurs de découvrir et d'imaginer de nouvelles solutions



# Programme



## 1<sup>ère</sup> Partie

**Interconnaissance** : présentation par chaque acteur de son ou ses dispositifs et programmes en faveur du maintien dans et en emploi



## 2<sup>ème</sup> Partie

**Atelier participatif** : Travail en groupe à partir de situations concrètes



# Jouons un peu avant de commencer !

---



Nous vous proposons quelques petites questions pour introduire le sujet.

Pas de QR code, ni de buzzer

Nous vous invitons à être rapide dans votre réponse. 😊



Quel est le nombre de Demandeurs d'Emploi Travailleurs Handicapés inscrit à France Travail sur le bassin annécien à la fin du 1er trimestre 2026 ?

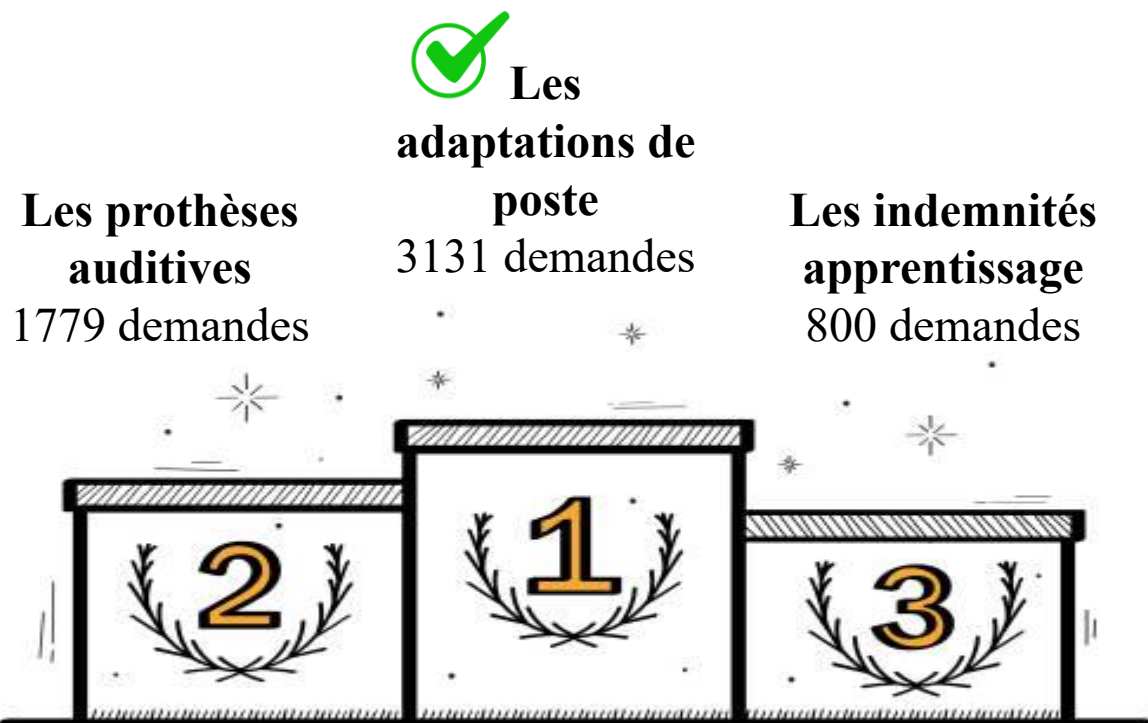
- A. 1860
- B. 2360
- C. 2860



Quelle est l'aide la plus fréquemment sollicitée auprès du FIPHFP ?

- A. Les prothèses auditives
- B. Les adaptations de postes
- C. Les formations de reconversion professionnelle pour raisons de santé ou inaptitude

# Quelle est l'aide la plus fréquemment sollicitée auprès du FIPHFP\* ?



En précision !

Les financements du FIPHFP les plus importants sont :

- 1- Les indemnités apprentissage
- 2- Les adaptations de postes
- 3- Les prothèses auditives



Je suis référent.e handicap, chargé.e de maintien dans  
l'emploi.  
Quels.s acteur.s, dispositif.s puis-je solliciter ?

Réponses libres



# Présentation

## Centre de Gestion de la fonction publique territoriale 74



## Qui

- Etablissement public local à caractère administratif
- Accompagnement RH

## Missions

- Obligatoires (concours, bourse emploi, gestion carrières)
- Facultatives

## Convention FIPHFP/ CDG74

- Depuis 2009 – V5 depuis 2025
- Axes principaux recrutement - maintien - sensibilisation

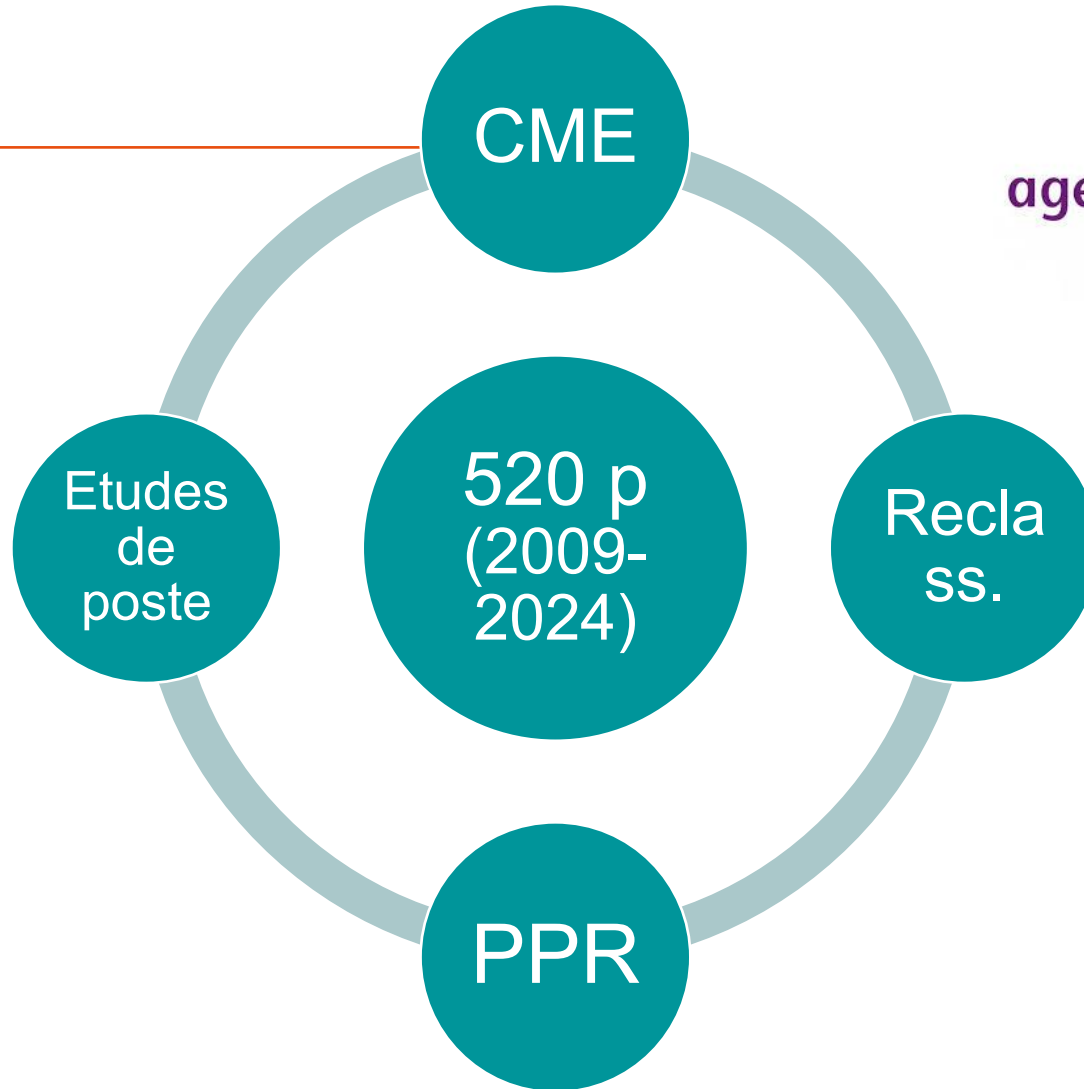


400  
collectivités  
affiliées (<  
350 agents)



15 500  
agents (1/4  
contractuels  
)

Secteur médico  
social



PPS, PAS, AS

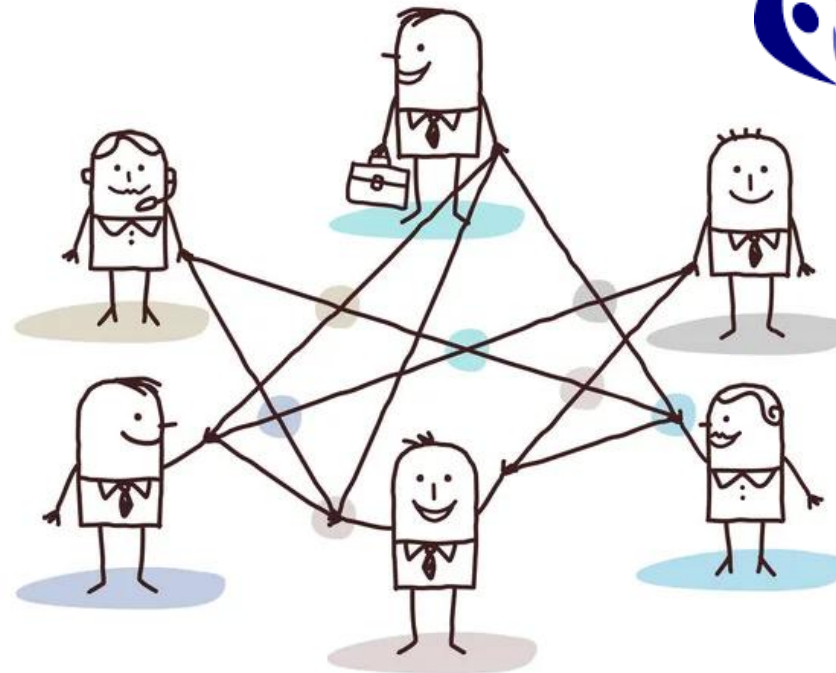
EPAAST/Etudes ergonomiques

PSOP Inclu Pro

Organismes de formation

Opérateurs de bilans

# Le acteur du maintien dans l'emploi



Commission mobilité  
inter fonction publique  
(CMIFP)





# Les commissions de mobilité inter-fonctions publiques

# Contexte et organisation



Pour répondre à l'enjeu du maintien dans/en emploi des agents en situation de handicap et/ou déclarés inaptes des **commissions de mobilité inter-fonctions publiques** ont commencé à voir le jour depuis quelques années, et notamment **en Haute-Savoie depuis fin 2024**.

## *Qu'est-ce qu'une commission de mobilité inter-fonctions publiques ?*

La **collaboration de professionnels de plusieurs structures** représentant les trois versants de la Fonction publique, pour évoquer le projet professionnel des agents concernés et **ouvrir le champ des possibles** :

- ⇒ Découvrir un autre environnement de travail
- ⇒ Réaliser des enquêtes métier, des stages, pour confirmer / infirmer / affiner un projet de reconversion
- ⇒ Concrétiser une mobilité sur un poste vacant au sein d'une structure partenaire

## *Concrètement, quelle est l'organisation d'une commission ?*

- Des réunions périodiques, entre les membres (référents handicap, chargés du maintien dans l'emploi...) réunis autour de la situation d'un agent pour lui offrir une solution, **en complément du travail mené par son professionnel en interne**.
- Le fonctionnement d'une telle commission repose sur un principe **d'autonomie** (*les réunions de suivi des situations sont organisées par et entre les membres de ladite commission*) mais également **de confiance** et de **réciprocité**, dans l'intérêt de l'agent concerné.



# La commission née en Haute-Savoie fin 2024



Au titre du périmètre ATE



# CMIFP74 : périmètre d'intervention et fonctionnement

**Territoires** : Bassins d'emplois d'Annecy et de Saint-Julien-en-Genevois

**Public** : Agents des structures signataires occupant un emploi permanent, en situation de handicap orientés par le médecin du travail vers une reconversion professionnelle pour raison de santé ou déclarés inaptes par le conseil médical.

Tous sont **volontaires** pour que leur situation soit évoquée.

**Fonctionnement** : Les agents complètent et signent un formulaire d'intégration du dispositif. Les membres évoquent la situation en réunion de commission, se concertent pour une recherche de solution et complètent un tableau de suivi.

**Outils et moyens** : convention et charte, flyer de présentation de la commission, formulaire de demande de l'agent, convention d'immersion, trame de bilan d'immersion, tableau de suivi. Des documents créés de manière concertée.

# Un premier bilan quantitatif prometteur



## 18 situations évoquées en commission

- 2 situations présentées en 2024 (une réunion sur l'année)
- 8 situations présentées en 2025 (4 réunions sur l'année)
- 8 situations présentées en 2026 (2 réunions sur l'année)

**7 situations finalisées / sorties du dispositif, 11 sont en cours**

## Les immersions

- 6 immersions réalisées
- 1 immersion demandée et possiblement à réaliser en juin
- 3 immersions demandées, à organiser
- 1 enquête métier réalisée
- 1 enquête métier demandée

## Les résultats des situations finalisées

- **2 mobilités inter-FP concrétisées entre les membres**
  - 1 mutation au sein d'une collectivité de Savoie à la suite d'une PPR
  - 1 DO pour convenance personnelle (emploi dans le secteur privé)
- 1 reclassement interne (après exploration de pistes à l'externe)
  - 2 RPI

Sans oublier, **la plus value du travail en réseau et l'interconnaissance des membres** : des contacts entre les réunions et des situations évoquées directement entre la structure d'origine et d'accueil.

# En bref, un réel levier du maintien dans l'emploi !



## *Vous souhaitez vous saisir de ce levier ?*

- **Un kit de lancement est disponible sur le site du FIPHFP** : il explique pas à pas la démarche de création et d'animation d'une telle commission, et donne des outils facilement duplicables et personnalisables. L'équipe du Handi-Pacte peut également vous proposer un temps d'échange pour évoquer votre projet.
- N'hésitez pas à vous rapprocher d'une commission existante pour savoir s'il est possible d'**assister à une réunion de suivi** afin de mieux comprendre l'organisation et le fonctionnement de cette instance.
- **Point d'attention** : Pour s'assurer du bon fonctionnement d'une telle commission, il est important de respecter une **logique de bassin d'emploi**. Intégrer une commission déjà existante n'est donc pas toujours le plus pertinent, il faut parfois oser se lancer et se rapprocher des structures de son bassin d'emploi pour **créer une commission qui réponde aux besoins et possibilités de ses agents** !



# Présentation FIPHFP



# Les interventions du FIPHFP en faveur du maintien dans l'emploi



L'AIDE AU PARCOURS VERS L'EMPLOI +	L'AIDE AUX DÉPLACEMENTS EN COMPENSATION DU HANDICAP + ✓	L'AIDE POUR FAVORISER LE RECOURS AUPRÈS DU SECTEUR ADAPTÉ +
LES AIDES À L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL + ✓	LES AIDES À L'INSERTION +	LES AIDES À LA FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP + ✓
LES AIDES POUR METTRE EN ŒUVRE L'ACCESSIBILITÉ NUMÉRIQUE +	LES AIDES POUR SENSIBILISER, FORMER ET COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP +	LES AIDES SPÉCIFIQUES À L'APPRENTISSAGE +
LES AIDES TECHNIQUES À LA COMPENSATION DU HANDICAP + ✓	LES AIDES VERSÉES AFIN D'AMÉLIORER LES CONDITIONS DE VIE + ✓	

agefiph  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées



Appuis spécifiques

Etudes ergonomiques

**PLATEFORME DE PRÊT**  
de matériel  
Auvergne Rhône-Alpes

agefiph & fiphfp  
emploi handicap





# Présentation

## Les Appuis Spécifiques



➤ **Vidéo de présentation des Appuis Spécifiques, FIPHFP / AGEFIPH**

# Cas pratique appuis spécifique



2024



- Née en 1997
- Polyhandicap (sensoriel et déf. Intellectuelle)
- Recrutement en juin 2023 agent d'entretien 50% espace multifonctions (station montagne)
- Demande famille / Volonté communication de la collectivité
- Pas de VM, pas de restrictions



- Collectif de travail : mise en place d'adaptations de la fiche de poste de manière empirique
- Prise de contact RH : mission handicap du CDG suite aux difficultés remontées par l'équipe → réunion employeur + agent + médecin du travail 15/10/2024 → AS module long / 18 mois « mise en œuvre moyens de compensation »

Source : istock - Magnifik

# Cas pratique appuis spécifique

CDG4  
CENTRE DE GESTION  
Partenaire de proximité

2025-26

LADAPT  
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES



- Etude en commun poste de travail déc 2024
- Réunions avec équipe + rdv individuels
- Compensation du handicap : tableau des humeurs/smiley
- Diversification des tâches
- Evaluation annuelle adaptée



Source : istock - Magnifik



- Entretiens avec agent + famille
- Dossier SAVS
- Soutien psy
- Activités sportives adaptées
- Autonomie au sein de la famille
- Perspective de pouvoir quitter le domicile familial (foyer)



# Présentation

## Les études ergonomiques



# Objectif des Etudes Ergonomiques

## Une expertise ergonomique pour agir sur les aménagements de situation de travail complexes

- Dispositif financé par l'Agefiph et le FIPHFP
- Complémentaire à l'accompagnement des acteurs de droit commun

Les Etudes Ergonomiques visent à **compenser le handicap d'une personne** dans la perspective :

- d'autonomie au poste de travail ou de télétravail
- de limiter la perte de productivité liée au handicap
- d'anticiper, dans la mesure du possible, des évolutions professionnelles et médicales afin d'en minimiser l'incidence
- d'éclairer les acteurs concernés pour mettre en œuvre les mesures adéquates



# Dans quels cas mobiliser les Etudes Ergonomiques ?



- Pour des **situations complexes** appelant une réflexion touchant à l'organisation plus générale du travail
- Dans le cas où l'intervention des dispositifs de droit commun n'est pas suffisante (Cap emploi, Services de santé au travail)
- Après obtention de l'accord des parties prenantes

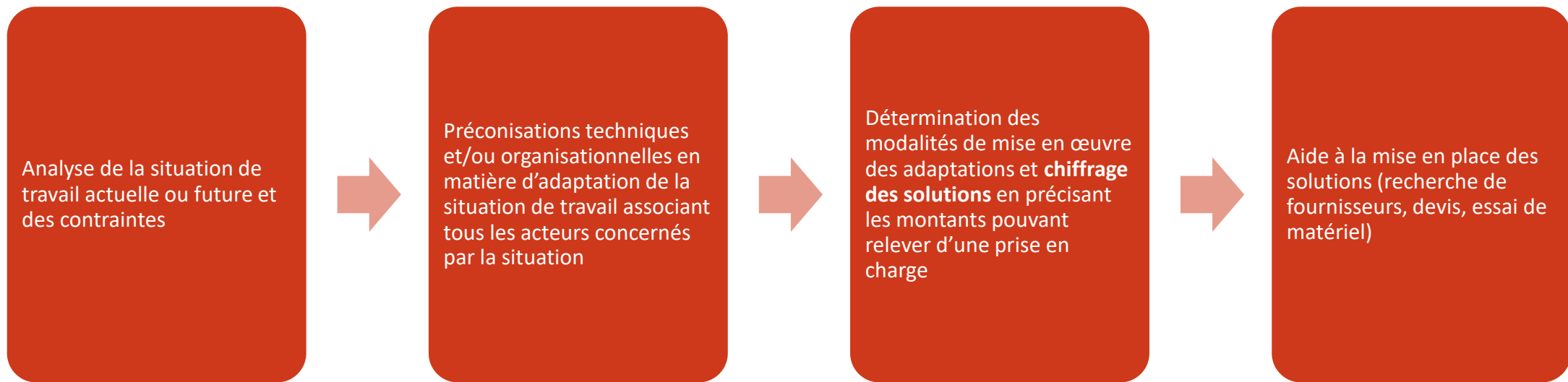
## Avant de déposer sa demande, le prescripteur procède à une première évaluation de la situation globale :

- L'employeur, la zone de travail à étudier et les objectifs attendus de l'étude
- Les projets de développement de l'activité ou de réorganisation pouvant impacter la problématique
- La situation du salarié, ses restrictions médicales, son titre de bénéficiaire
- Le projet professionnel
- Les éléments permettant de définir le degré de complexité qui amènent à mobiliser une étude ergonomique

Ces éléments figureront dans la fiche de prescription



# Contenu des Etudes Ergonomiques



# Bénéficiaires des Etudes Ergonomiques

## Un service mobilisable par :

France Travail, Cap Emploi, Missions Locales

Services de prévention et de santé au travail

CARSAT, MSA

Employeurs publics et centres de gestion ayant conventionné avec le FIPHFP

## Au bénéfice :

- Des personnes en situation de handicap reconnue (RQTH, etc.) ou en cours de reconnaissance
- Salariés, alternants, travailleurs indépendants et non-salariés, demandeurs d'emploi dans le cadre d'une création d'entreprise
- **En situation d'inaptitude ou disposant de restrictions médicales importantes constatées par le médecin du travail**



# Bénéficiaires des Etudes Ergonomiques

## Un service mobilisable par :

France Travail, Cap Emploi, Missions Locales

Services de prévention et de santé au travail

CARSAT, MSA

Employeurs publics et centres de gestion ayant conventionné avec le FIPHFP

## Au bénéfice :

- Des personnes en situation de handicap reconnue (RQTH, etc.) ou en cours de reconnaissance
- Salariés, alternants, travailleurs indépendants et non-salariés, demandeurs d'emploi dans le cadre d'une création d'entreprise
- **En situation d'inaptitude ou disposant de restrictions médicales importantes constatées par le médecin du travail**



# Cas concrets

## Situation concrète illustrée Par SVP (prestataire en Auvergne Rhône-Alpes)



# Le travail des bénéficiaires est partagé entre les tâches à réaliser au sein de la lingerie et les tâches de livraison/récupération du linge



3 agents travaillent au sein de la blanchisserie

Madame T qui a pu être observée

Madame P qui est en arrêt maladie

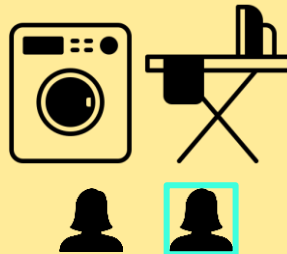
Une étude de poste réalisée pour deux bénéficiaires qui ont la même fiche de poste mais des restrictions différentes.

**Pour les deux bénéficiaires, les tâches liées à la livraison du linge sont les plus contraignantes.**



1 agent a pour mission d'assurer la **récupération et la livraison** du linge au sein de la commune

60% en livraison – 40% à la blanchisserie



2 agents sont présents sur **site** et ont pour mission de nettoyer/repasser/plier/ranger le linge

La **troisième personne** reste toujours sur site

Auparavant Madame T et Madame P se partageaient la tournée du linge.

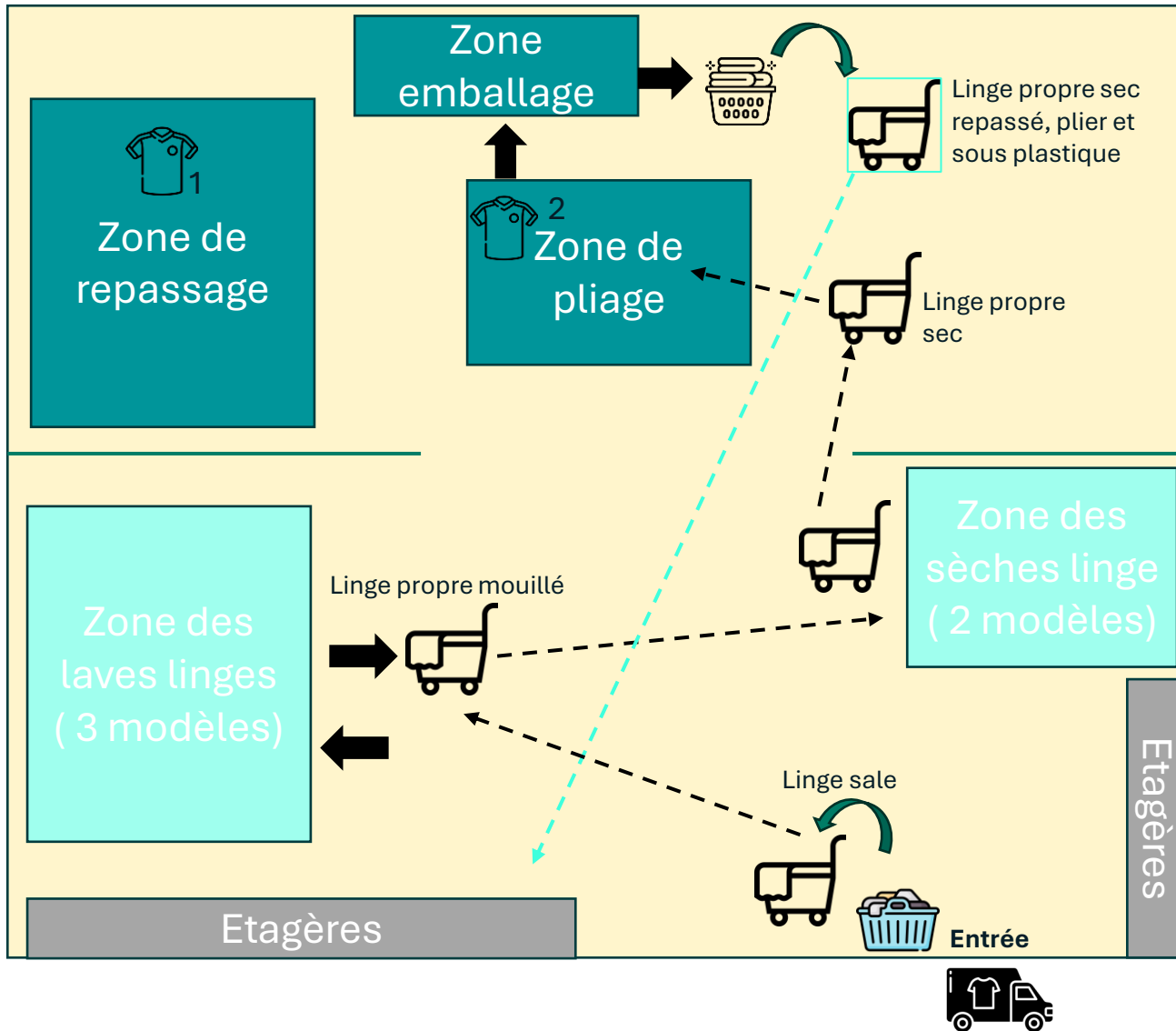
À la suite de l'arrêt maladie de Madame P, **Madame T a dû prendre en charge seule** la tournée.

Depuis quelques semaines un agent de la collectivité réalise cette tournée permettant ainsi à Madame Tosun de rester à la blanchisserie.

- Pour effectuer cette tâche, les bénéficiaires disposent **d'une camionnette et d'un diable**.
- La blanchisserie gère environ **30 sites différents**.
- Les tournées desservent en moyenne une **quinzaine de sites** par jour. Certains sont approvisionnés **quotidiennement**, tandis que d'autres le sont de façon plus **ponctuelle**.
- Une grande partie du linge provient **des crèches et de la cuisine centrale**.

# Présentation des environnements et du fonctionnement du travail

## Trajet du linge dans la blanchisserie

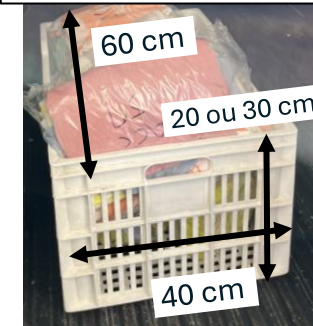


## Véhicule pour les trajets



Pour la livraison les bénéficiaires disposent d'une camionnette qui n'est pas aménagée

## Caisse en plastique



Poids à vide:  
Petite modèle: 1,46 kg  
Grand modèle: 2,32 kg

Stocker le linge propre dans les étagères de la lingerie

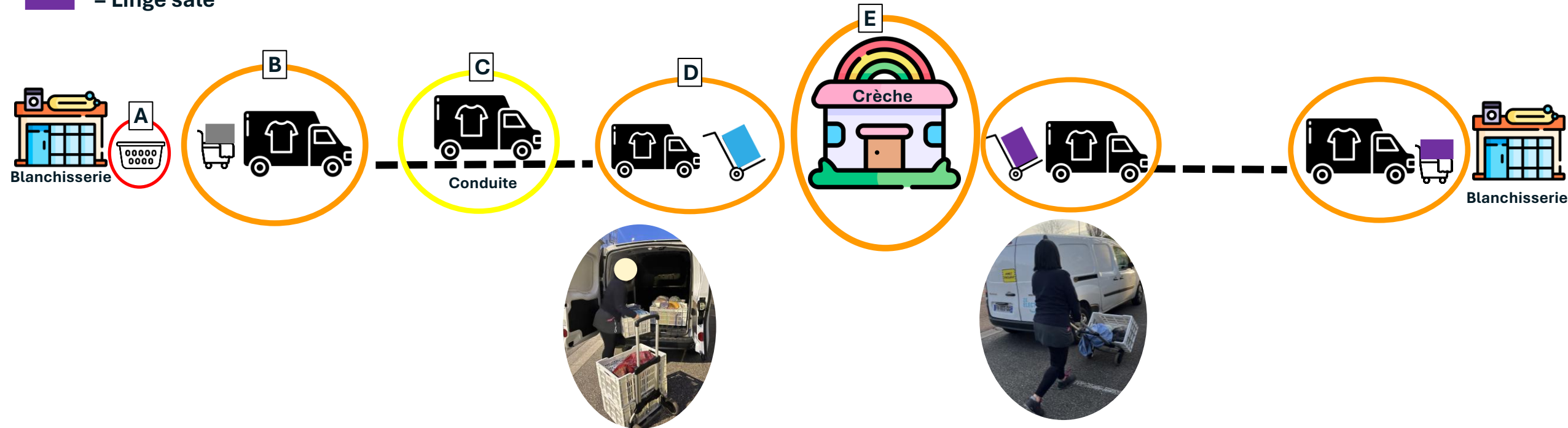
Transporter le linge propre dans les différents lieux de livraison

Récupérer le linge sale dans les différents lieux de livraison

# Un processus de livraison des différents sites avec des déplacements en véhicule et de nombreuses manutentions qui handicapent la bénéficiaire

 = Linge propre

 = Linge sale



**A**

# Des caisses de linge manutentionnées à de nombreuses reprises ce qui impacte la bénéficiaire

Les chariots et le diable permettent de **supprimer le port de charge sur la distance** mais le **port de charge reste bien réel.**

Le poids des **caisses chargées à livrer** est compris entre **5 et 15 kg.**  
  
**Le nombre de caisse varie entre 8 et 15 selon les journées.**

Le poids des **sacs de linge sale à récupérer** est similaire au propre.  
  
**Le nombre de sacs à récupérer varie selon les journées.**

	Blanchisserie > Chariot	Chariot > Camionnette	Sortir Diable Camionnette	Camionnette > Diable	Diable > lieu de linge propre	Lieu de livraison linge sale > diable	Diable > camionnette	Ranger le diable dans camionnette	Camionnette > Chariot	Poids total de toutes les manutentions de la caisse
Caisse de 15kg	15	15	5,5	15	15	15	15	5,5	15	<b>116 kg</b>
Caisse de 10 kg	10	10	5,5	10	10	10	10	5,5	10	<b>81kg</b>
Caisse de 5 kg	5	5	5,5	5	5	5	5	5,5	5	<b>46 kg</b>

En raison des nombreuses opérations de manutention lors de la livraison, **1 caisse de 10 kg** sera considérée comme ayant un poids effectif de **81 kg** pour la bénéficiaire.  
  
 Ainsi, **pour 8 caisses de 10 kg**, le poids effectif cumulé atteint est de **648 kg**

**B**

# Une phase de chargement et de déchargement des caisses de linge dans le véhicule à l'aide de chariot depuis la lingerie

La bénéficiaire utilise l'un des **chariots** disponibles à la blanchisserie pour **charger les bacs de linge propre** avant de les transférer dans la camionnette.

→ Cela permet de **limiter les allers-retours** et de **réduire la distance** de port de charge.



Au retour à la blanchisserie, lorsqu'elle transporte le linge sale, elle doit également **soulever et déposer** les sacs de linge dans le chariot.

→ Cela entraîne des **gestes répétitifs** et un **port de charge régulier**



Cependant, ce chariot, dont la hauteur est constante, **possède un rebord** empêchant de **faire glisser** directement les bacs dans le véhicule. De plus, avec une hauteur de **80 cm**, il est plus haut que le coffre de la camionnette, situé à **58 cm**.

→ La bénéficiaire est contrainte de **soulever et de manipuler** manuellement les caisses pour les charger, ce qui **accroît l'effort physique**.

# D Une phase de chargement et de déchargement des caisses de linge dans le véhicule à l'aide d'un diable depuis les différents sites à livrer



Le diable **pliable** est **transportable**, mais il doit être **sorti et rangé à chaque site de livraison**.

→ **11 kg** par site  
→ 15 sites par jour = **165 kg** manipulés quotidiennement uniquement pour le diable



La bénéficiaire doit **sortir les caisses les unes après les autres** pour les poser sur le diable:

- **Flexion des bras** pour récupérer la caisse
- **Port de charge**
- **Torsion du tronc** pour placer la caisse sur le diable
- **Flexion du rachis** pour les caisses les plus proches du sol

Au retour, elle **effectue les mêmes manipulations** avec les caisses remplies des sacs de linge sale



Selon les sites, il n'est pas toujours possible de **stationner à proximité**, obligeant la bénéficiaire à **parcourir une certaine distance** en poussant le diable, tout en **devant franchir divers obstacles** (trottoirs, marches...)

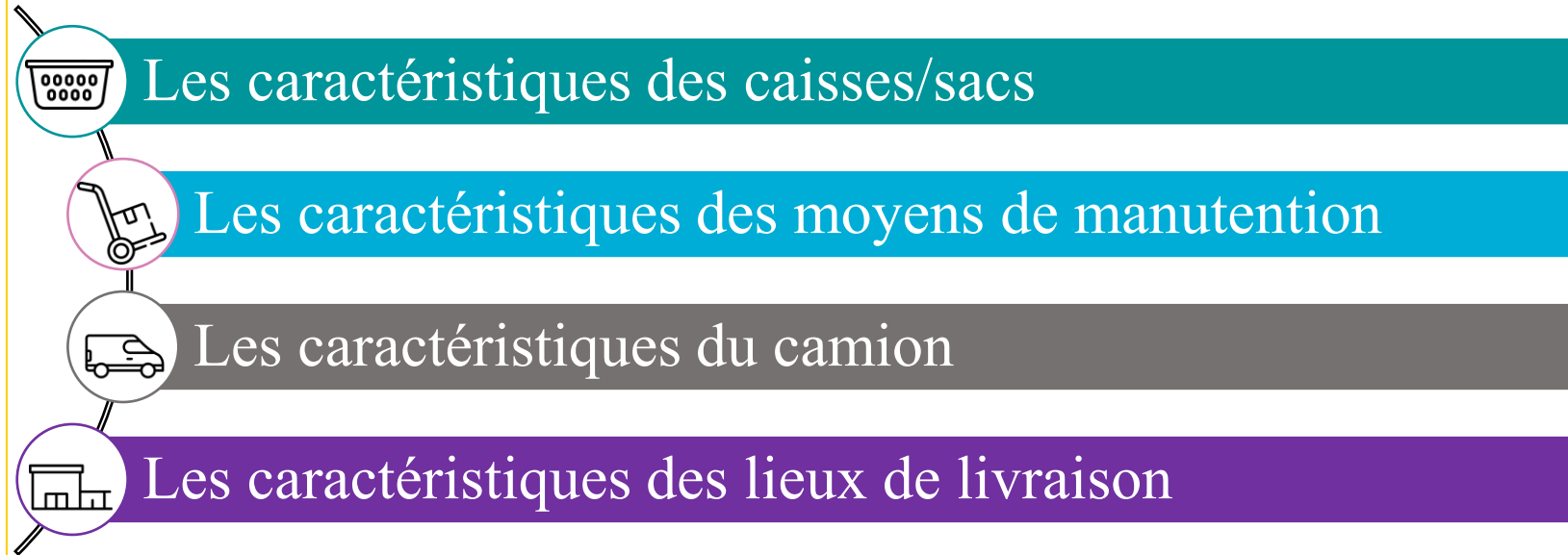
→ **Impact sur les membres supérieurs** en raison de l'effort nécessaire pour tirer le diable.

# Leviers d'action

**3 : Améliorer les conditions de travail des bénéficiaires lors des livraisons** et en particulier lors des phases de transferts des caisses/sacs dans et à l'extérieur du camion.

Le but étant de limiter le port de charge et les gestes répétitifs au maximum.

On peut agir sur différents paramètres:



RETENU/ NON RETENU

**4 : Attribuer cette tâche à un autre personne au sein de la collectivité** (comme c'est le cas actuellement)

RETENU/ NON RETENU

# Leviers d'action



## Les caractéristiques des caisses/sacs

### Les caisses:

**5** : Trouver des **modèles plus légers**

RETENU

**6** : **Acquérir plus d'exemplaire de caisse** afin d'en laisser sur certains sites et **organiser des rotations** (Priorité aux sites ayant un volume important de linge comme les crèches et la cuisine centrale).

RETENU

### Les sacs de linge:

**7** : Sensibiliser les sites de livraison pour répartir le linge dans **deux sacs distincts** au lieu d'un seul gros sac, afin d'alléger la charge pour les bénéficiaires.

RETENU

**7b** : Utiliser **des sacs de linge sale de petite dimension** pour éviter qu'ils soient trop chargés et trop lourds.

RETENU

**8** : Utiliser **des caisses** pour le linge sale.

RETENU/ NON RETENU



**9 : Acquérir un chariot avec une hauteur compatible à celle du coffre de la camionnette pour permettre de faire glisser les caisses dans le coffre**

**+** : Limite le port de charge du chariot au coffre

**-** : Nécessité de porter les caisses de l'étagère au chariot

**RETENU**

**10 : Acquérir un chariot réglable en hauteur** pour charger les caisses de la blanchisserie dans le coffre du véhicule.

Ce chariot permettrait d'adapter la hauteur aux étagères et au coffre facilitant le glissement des caisses au lieu de les soulever.

**+** : Limite à la fois le port de charge de l'étagère au chariot ainsi que du chariot au coffre.

**-** : Réglage manuel pouvant engendrer des contraintes pour l'utilisateur et rallonger le temps de réalisation



**NON RETENU** → **Aucun modèle ne présentait de légèreté ni de malléabilité.**

**11 : Acquérir un diable avec une plateforme réglable en hauteur** pour charger les caisses lors des différents transferts.

**+** : Limite la majorité des ports de charge .

**-** : Compatibilité avec la camionnette actuelle pour le faire rentrer directement dedans.



**NON RETENU**



### Décharger/charger la camionnette <> lieu de livraison

**12 : Installer un hayon** dans le véhicule pour faciliter le chargement et le déchargement.

Vérifier la possibilité de mettre un diable directement dessus (compatibilité avec la hauteur de la camionnette)



**NON RETENU**

**13 : Installer une rampe de chargement pour** monter le diable directement chargé dans la camionnette

Limites:

- Hauteur limitée de la camionnette 110 cm
- Exigerait un effort important des membres supérieurs pour pousser le diable, ce qui pourrait être contraignant pour les bénéficiaires.



**NON RETENU**

**14 : Disposer d'une camionnette équipée de plusieurs accès** indépendants pour atteindre chaque caisse sans avoir à manipuler les autres contenants.

**RETENU**

# Mobiliser les dispositifs

## Les Appuis Spécifiques

<https://www.agefiph.fr/aides-services/depot-demande>

## Les Etudes Ergonomiques

[etudesergo.auvergne-rhone-alpes@svp.com](mailto:etudesergo.auvergne-rhone-alpes@svp.com)

## La plateforme de prêt de matériel

<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/ouverture-de-la-plateforme-de-pret-de-materiel-le-30-septembre>



<https://www.agefiph.fr/>

<https://www.fiphfp.fr/>





# Présentation Cap Emploi

**CAP  
EMPLOI**  
Handicap, recrutement & maintien

**CAP EMPLOI** SAVOIE/  
HAUTE-SAVOIE



## Les bénéficiaires

Nos services s'adressent :

- ▶ Aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ou rencontrant des difficultés professionnelles liées à leur état de santé et prêts à s'engager dans une démarche de reconnaissance
  - ▶ Demandeurs d'emploi inscrits ou non à France Travail, ayant un besoin de compensation et/ou de rétablissement

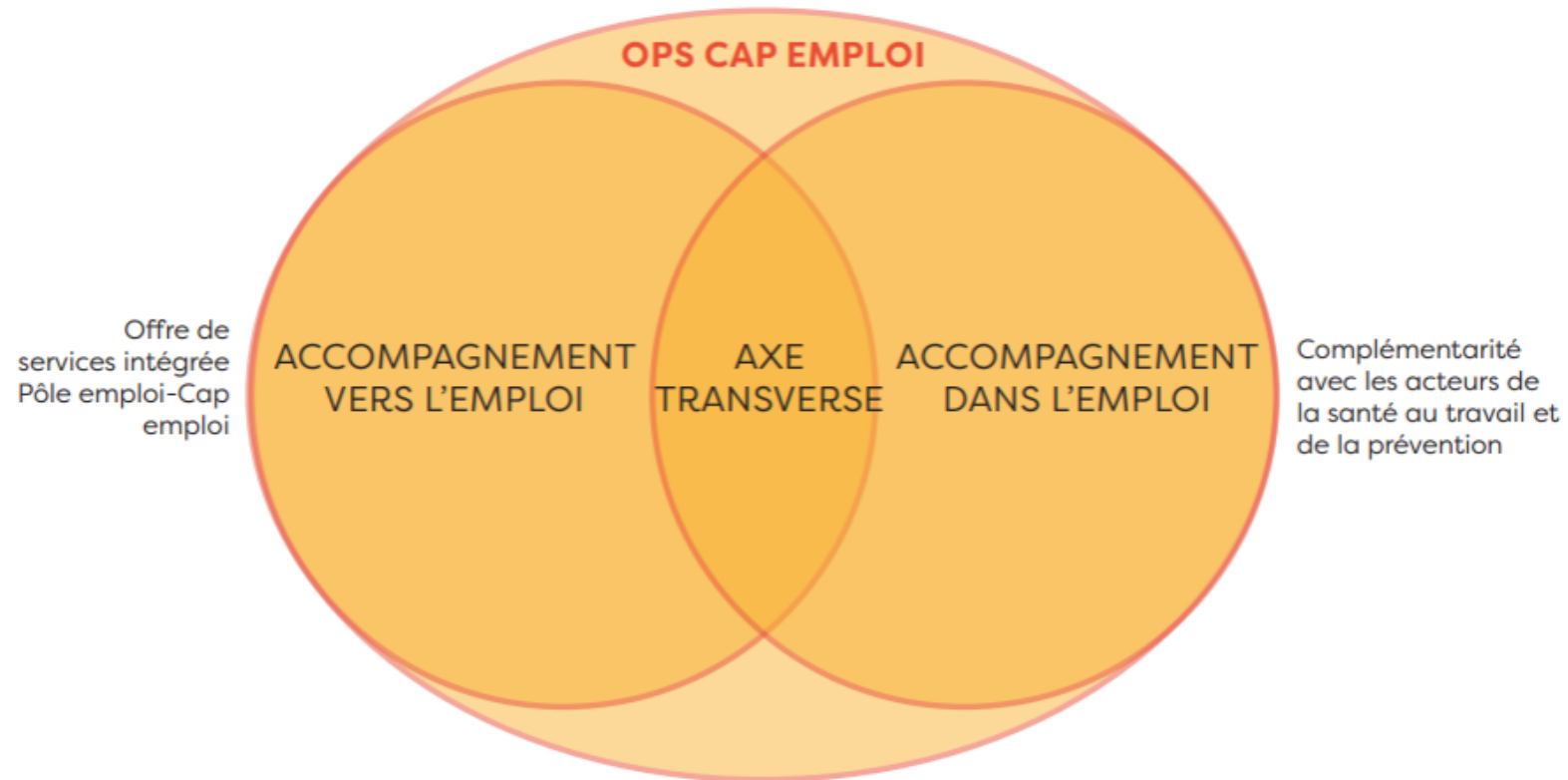
Depuis 2021, sous de nouvelles modalités au sein de France Travail

- ▶ Salariés, travailleurs indépendants, agents publics ayant des difficultés de maintien en emploi ou souhaitant évoluer.
- ▶ Aux employeurs privés ou publics souhaitant recruter ou maintenir en emploi des collaborateurs en situation de handicap, quel que soient leurs tailles.

### En bref

Un public de 17 à 67 ans

## L'offre de service Cap emploi 73-74



Mission de service public à destination

- Personnes en situation de handicap
- Les employeurs

# Nos missions

## Axe 1 :

### Accompagnement VERS l'emploi (dans le cadre du LUA)

Construire un projet professionnel

Elaborer un projet de formation

Guider dans la démarche de  
recherche d'emploi

Accompagner le recrutement,  
préparer l'intégration, envisager les  
compensations

## Axe 2 :

### Accompagnement DANS l'emploi

Informier, conseiller

Analyser la situation

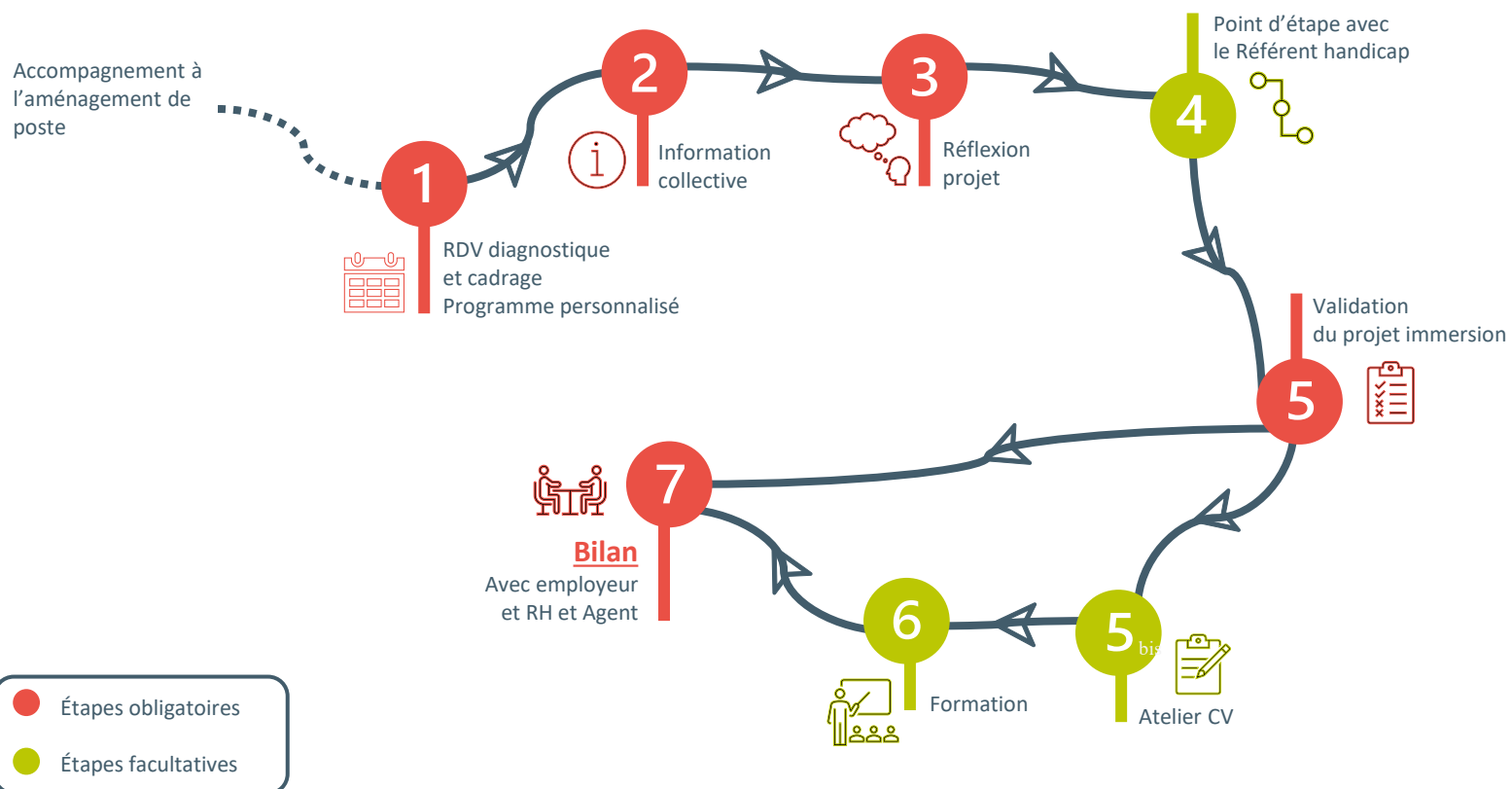
Accompagner dans la recherche de  
solution de maintien

Délivrer le conseil en évolution  
professionnelle (projet dans le  
secteur privé)

Missions de  
sensibilisation  
sur le handicap

# Un parcours personnalisé de maintien dans l'emploi

## Maintien dans l'emploi ou reclassement pour raisons de santé





**Présentation**

**Dispositif Emploi Accompagné**





# Dispositif Emploi Accompagné DEA74

SYLVIE PFHURTER

LISA PRUVOST

# LE DEA EN HAUTE-SAVOIE

## ▶ 4 structures représentées :



## ▶ 8 conseillères emploi accompagné (CEA)

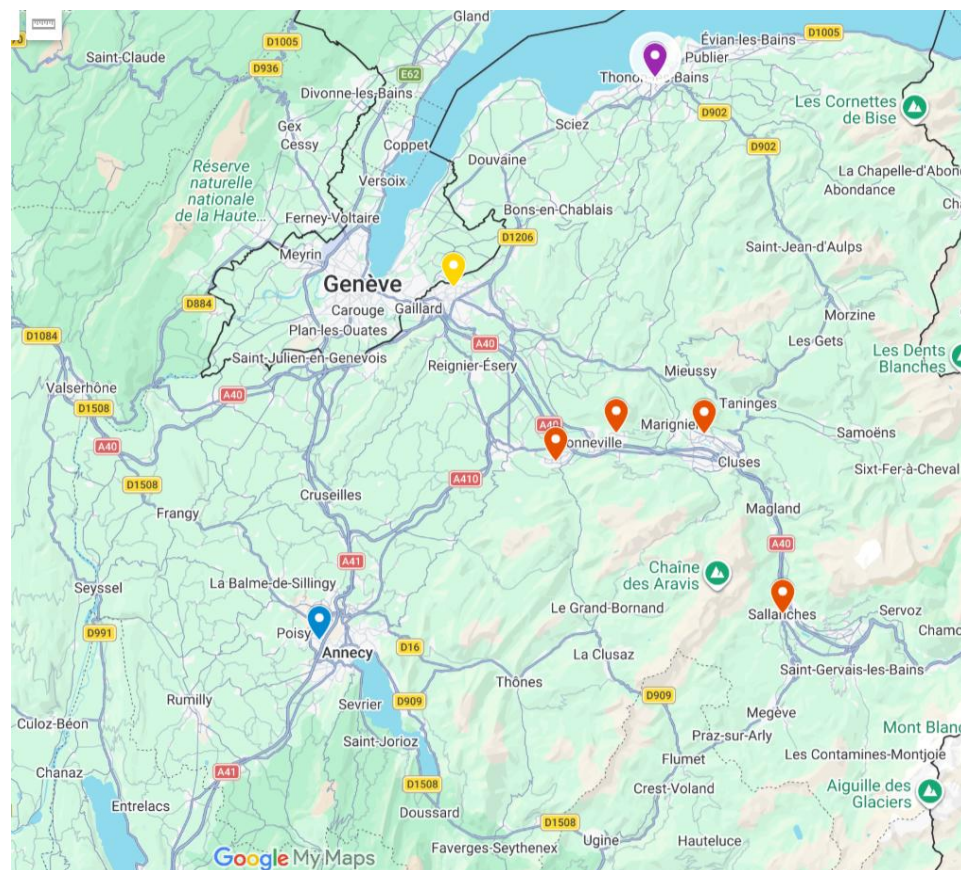
## ▶ 7 lieux d'accompagnement :

Bassin annécien : Meythet

Vallée de l'Arve : Ayse, Thyez, Saint-Pierre-en-Faucigny, Sallanches

Chablais : Thonon-les-Bains

Genevois : Ville-la-Grand



# Le Dispositif Emploi Accompagné : une solution pour sécuriser les parcours professionnels

Le DEA accompagne les personnes en situation de handicap psychique vers l'emploi et dans leur maintien en poste.

## Objectifs :

- ▶ Favoriser l'accès et le maintien en emploi en milieu ordinaire
- ▶ Prévenir les ruptures professionnelles
- ▶ Apporter un accompagnement individualisé et durable
- ▶ Soutenir conjointement le salarié et l'employeur



# Public concerné

- ▶ Personnes disposant d'une RQTH + d'une orientation DEA
- ▶ Personnes volontaires et motivés pour travailler en milieu ordinaire
- ▶ Demandeurs d'emploi ou agents rencontrant des difficultés liées à leur santé psychique



# Des solutions concrètes au service du maintien dans l'emploi

## ► **Accompagnement de l'agent**

- ✓ Soutien individualisé par un référent unique (Job Coach/conseiller en emploi accompagné)
- ✓ Accompagnement sans limitation de durée, adapté aux besoins
- ✓ Anticipation et gestion des difficultés rencontrées au travail
- ✓ Coordination avec les partenaires sanitaires, médico-sociaux et sociaux

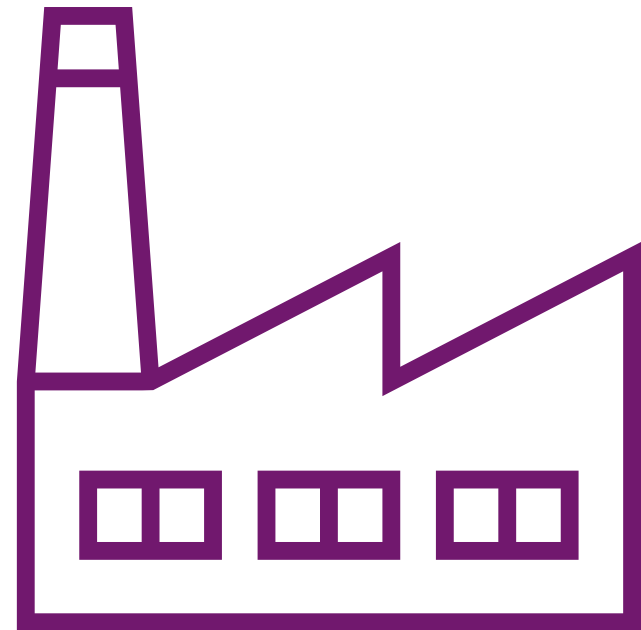


# Des solutions concrètes au service du maintien dans l'emploi

## ▶ Accompagnement de l'employeur

- ✓ Conseils et appui
- ✓ Sensibilisation au handicap
- ✓ Recherche d'aménagements et de solutions adaptées
- ✓ Médiation et sécurisation de la relation de travail

*Une intervention précoce permet souvent d'éviter les ruptures de parcours et les arrêts prolongés.*



## Le DEA : un partenariat avec les acteurs du maintien dans l'emploi grâce à une approche collaborative

Le Dispositif Emploi Accompagné travaille en complémentarité avec :

- ▶ Cap Emploi
- ▶ France Travail
- ▶ Les Missions locales
- ▶ Les services de santé au travail
- ▶ Les employeurs
- ▶ La MDPH
- ▶ Les équipes de soins et médico-sociales
- ▶ Les organismes de formation et les partenaires de l'insertion



CAP  
EMPLOI



Les  
Missions  
Locales



òfil  
OSONS  
L'EMPLOI !



# Exemples de maintien dans la fonction publique

20 → 10 → 4



## 3 personnes relèvent de la fonction publique de l'État :

- ▶ 1 AESH (Accompagnante des élèves en situation de handicap) en école maternelle et primaire
- ▶ 1 AED (Assistante d'éducation) dans un lycée
- ▶ 1 adjointe administrative au sein du ministère de la Justice

## 1 personne relève de la fonction publique territoriale :

- ▶ 1 adjointe d'animation au sein d'un service enfance



# Merci pour votre attention !

Des questions ? 

► **Sylvie PFHURTER**

06 77 48 22 71

s.pfhurter@messidor.asso.fr

► **Lisa PRUVOST**

07 57 51 34 77

lpruvost@agir-h.org



**#Emploi**  
**Accompagne**   
**dispositif national**



# Présentation

## ESRP : O'fil





# Ateliers participatifs

**À partir des dispositifs et services présentés, nous vous invitons à croiser vos regards pour étudier des situations réelles.**





# Conventions cap emploi / employeurs publics



## Les plus-values de Cap Emploi et d'un conventionnement

- ▶ Un **acteur neutre** qui agit dans le respect de la confidentialité des données relatives à la personne et à la structure, pour le bénéfice de chacun.
- ▶ Un **appui et soutien** dans la recherche de solutions en termes de maintien ou de recrutement
- ▶ Une connaissance et une mobilisation des **dispositifs spécifiques et de droit commun** dans le domaine de l'emploi et de la compensation du handicap.
- ▶ Une **mobilisation des ressources internes/externes et une coordination** de leurs interventions.
- ▶ Une expertise sur la mise en œuvre des **compensations au regard du handicap**.
- ▶ Un **suivi durable** permettant de sécuriser le parcours professionnel.
- ▶ **Les axes de la convention seront décidés et écrits avec vous** pour être au plus près de vos besoins.
- ▶ **Valorisation de votre politique handicap** dans le cadre de votre conventionnement avec le FIPHFP ou hors de ce cadre.



Merci pour votre participation !

Handi-Pacte en Région Auvergne Rhône-Alpes