



## Témoignage de Mme Stéphanie Luquet, DRH au Centre Hospitalier d'Aix-en-Provence

### Pourquoi avez-vous souhaité structurer votre politique handicap ?

“ Nous réalisons de nombreuses actions, notamment pour le **maintien dans l'emploi**, mais elles n'étaient ni portées par la direction ni visibles par l'ensemble des personnels. ”

“ La structuration de la politique handicap donne de la **lisibilité aux acteurs**, facilite la mise en œuvre du projet et **permet un affichage institutionnel**. ”

### Visibilité des actions



### Convention avec le FIPHFP

Visibilité, gain de temps,  
Se donner les moyens ...



### Que vous a apporté la convention que vous avez signée avec le FIPHFP ?

“ La convention avec le FIPHFP permet un **cadre d'actions facilitateur** (...) ”

Elle permet aussi de porter la politique et de nous engager à travailler sur les axes prédéfinis, **de gagner du temps et de se donner les moyens**.

Avant, nous avions recours à la plateforme des aides du FIPHFP pour les situations individuelles, ce qui était chronophage. ”

### Comment avez-vous développé un climat de confiance au sein de votre établissement ?

“ Le fait d'avoir structuré notre politique handicap et d'avoir conventionné avec le FIPHFP a permis des retours d'expérience positifs. Un effet « **bouche à oreille** » a contribué à **créer un climat de confiance** et les agents qui en ont besoin se déclarent plus facilement. ”

Les personnels ont pu recevoir des **informations** sur les aides qui peuvent être mobilisées pour les agents en situation de handicap.

Auparavant, ils avaient peur pour leur parcours professionnel ou du regard des autres. Aujourd'hui ces peurs se sont dissipées. ”

### Climat de confiance





## Témoignage de Mme Stéphanie Luquet, DRH au Centre Hospitalier d'Aix-en-Provence

### Comment gérez-vous le maintien dans l'emploi de vos agents ?

“ Nous avons mis en place un dispositif de maintien dans l'emploi avec un groupe qui se réunit mensuellement.

Cela a permis d'anticiper les situations.

Lorsqu'une réflexion est amorcée en amont, il est plus facile d'envisager la réinsertion de l'agent.

Un courrier est envoyé dans un premier temps pour inciter l'agent à prendre contact avec la DRH ou la psychologue du travail.

Ensuite, cette dernière prend contact avec eux pour échanger et préparer leur retour. ”

### Anticiper les situations



### Poste tremplin



### Pouvez-vous nous parler des postes « tremplins » ?

“ Nous avons développé des postes "tremplins" qui permettent de positionner l'agent en attendant de trouver une solution durable.

Le groupe de maintien envisage des solutions pérennes pour les agents.

Nous avons très peu d'échecs de réaffectations ou de reclassements.

Il s'agit d'un gros travail de la part de la psychologue du travail qui rencontre les agents, les accompagne, les aide à faire le deuil de leur métier et à définir leurs besoins. ”

