

Webinaire IAE Île-de-France

Ressources et dispositifs mobilisables pour accompagner les sorties en emploi des salariés IAE en situation de handicap

26 juin 2024

Ouverture du webinaire

Par Laurence **RENAUDIE**, **DRIEETS Ile-de-France**

Présentation du déroulé du webinaire

par Prisca VINOT, DRIEETS IDF

Déroulé

- **Ouverture**
- **Constats et leviers : état des lieux**
- **Comment mieux accompagner les salariés en insertion en situation de handicap dans l'accès au marché du travail ?**

Questions-réponses

- **Quels arguments à valoriser auprès des entreprises pour favoriser le recrutement des salariés en situation de handicap en sortie de parcours IAE ?**

Questions-réponses

- **Témoignage d'une SIAE sur une sortie en emploi réussie**
- **Modalités de recrutement en Entreprise Adaptée (EA)**

Questions- réponses

- **Les ressources et dispositifs mobilisables par les SIAE en Ile-de-France**
- **Autres ressources en ligne et conclusion**

Constats et leviers : état des lieux

par Steven MARCHAND, GRAFIE/ FAS IdF

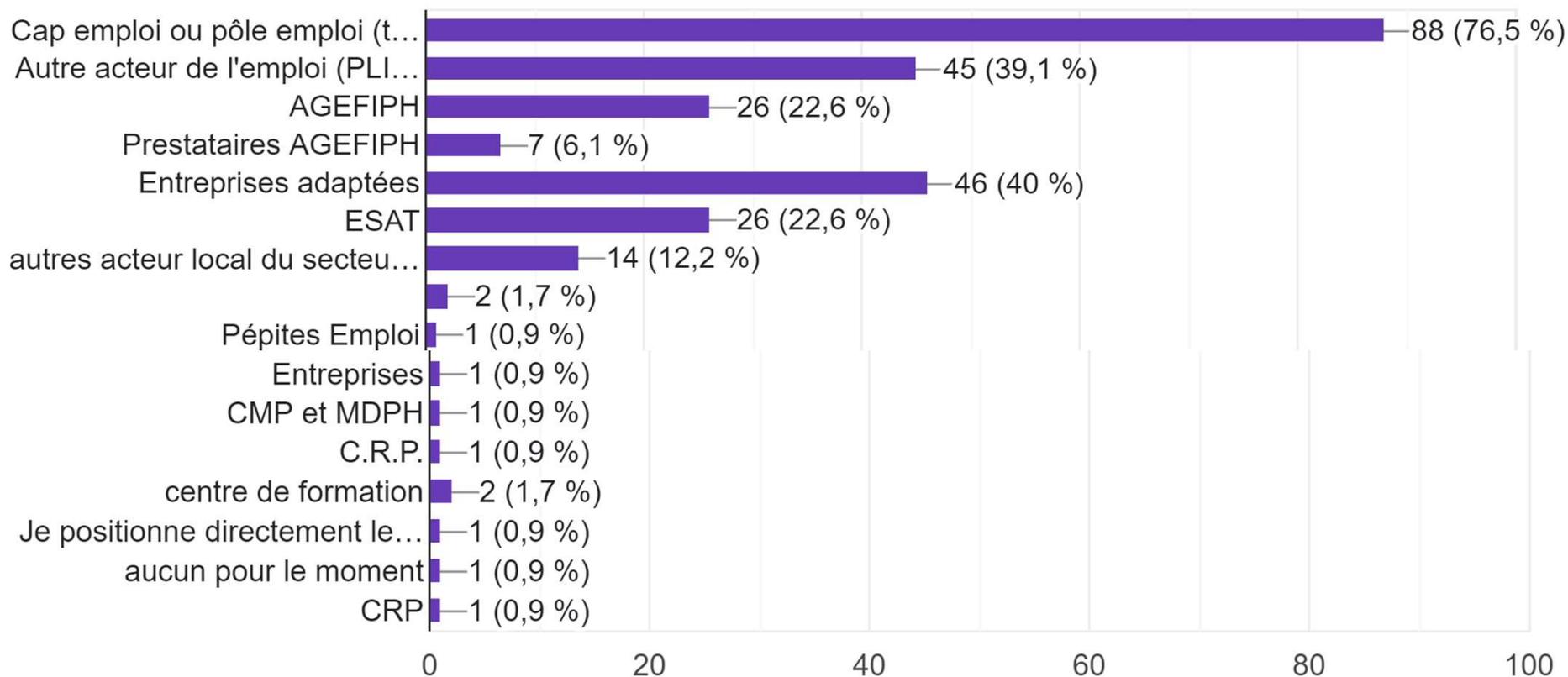
steven.marchand@federationsolidarite-idf.org

Partage de quelques constats posés dans le cadre des précédents webinaires et des temps de préparation pour l'organisation du webinaire du 20/06/24

- Une part importante de SIAE accompagne un volume relativement limité de salariés IAE reconnus TH ou BOETH (Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des TH), à l'échelle de leur propre structure. Un nombre réduit de bénéficiaires rend plus difficile, pour la structure, la structuration et la pérennisation de relations initiées avec des acteurs du champ du handicap
- Des difficultés pour mobiliser le collectif des permanents, pour travailler sur l'appropriation en équipe des problématiques du handicap et pour faire émerger collectivement des solutions
- Une mobilisation d'interlocuteurs, ciblée très majoritairement vers les acteurs du SPE, l'AGEFIPH et les acteurs du « STPA » (EA/ESAT) [cf. diapositive Infra]
- Un niveau de connaissance assez disparate entre les différentes SIAE (inscrites au webinaire du 26/06) concernant l'offre d'accompagnement spécifique des Teams handicap au niveau des accompagnants des SIAE : 50% avec une connaissance bonne ou plutôt bonne et 50% plutôt faible ou très faible.
- Des besoins d'accompagnement liés au handicap, qui se cumulent à d'autres difficultés d'insertion (linguistique, faible niveau de qualification, manque de ressources, etc.), avec des effets aggravés pour trouver des solutions d'accès à l'emploi en sortie

Quels sont les interlocuteurs externes que vous sollicitez afin de soutenir une sortie vers l'emploi d'un salarié en insertion ?

115 réponses



**Réponses déclarées par les SIAE lors de leur inscription au webinaire du 26/06/24 _ 123 répondants*

Principales attentes citées par les SIAE, concernant un soutien sur l'amélioration des sorties emploi (formulaire d'inscription du webinaire 26/04/24)

- Travail sur l'orientation professionnelle et sur l'inadéquation récurrente entre offres et demandes : amélioration des orientations en identifiant des métiers accessibles
- Mobilisation d'un appui psychologique et d'une expertise spécifique dans le cadre d'un accompagnement vers un projet de reconversion
- Accéder à des solutions d'orientation des salariés en situations d'handicap auprès des structures d'accompagnement spécialisé
- Disposer d'une liste de contacts d'entreprises adaptées et des leviers de partenariats
- Avoir des liens facilités avec les entreprises classiques, notamment celles ayant des « engagements handicap »
- Information sur les prestations Cap Emploi / France Travail et manière de mobiliser un suivi partagé avec cette expertise spécifique. Avoir des accès privilégiés pour les contacter et les mobiliser.
- Mieux mobiliser des acteurs ou dispositifs pour accompagner la prise de poste, l'intégration en emploi

Comment mieux accompagner les salariés en insertion en situation de handicap dans l'accès au marché du travail ?



Karine Martin

Chargée de projets - CHEOPS IDF

karine.martin@unirh.org

Fadila BRAZA BRAZA Fadila

fadila.braza@francetravail.fr

Sophie JOLY

sophie.joly@francetravail.fr

Chargées de l'intégration et conception de l'offre de services – France Travail DR IDF

CARACTERISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN IDF

DYNAMISME DE L'EMPLOI ET TAUX DE CHOMAGE

Dynamisme
ILE-DE-FRANCE



Taux de chômage
ILE-DE-FRANCE

7,2%

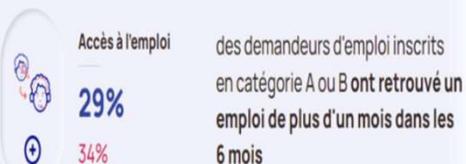
Dynamisme
FRANCE



Taux de chômage
FRANCE

7,5%

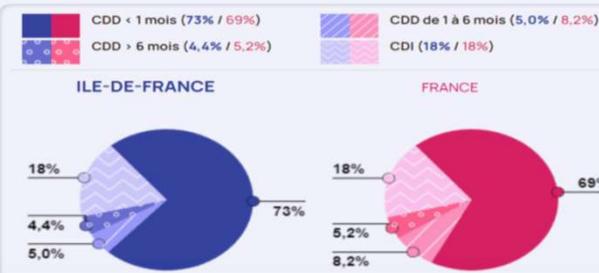
Embauches et accès à l'emploi ?



Secteurs qui embauchent le plus (NAF21) ?

1	Hébergement et restauration	358 090 977 280
2	Santé humaine et action sociale	346 360 1 428 020
3	Activités de services administratifs et de soutien	341 380 937 910

Embauches par type de contrat ?



Source : Data Emploi France Travail (2023)

Diapositive 10

VP(10)

Schémas du bas peu lisibles

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:58:19.055

VP(11)

Ne pas passer trop de temps sur cette diapo

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:58:36.288

CARACTERISTIQUES DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN IDF

Demandeurs d'emploi (catégories A, B et C) en fin de trimestre et offres diffusées par les recruteurs ?



**Demandeurs
d'emploi**
975 440

inscrits en fin de trimestre
dont 593 010 n'exerçant
aucun emploi (catégorie A)



Offres d'emploi
2 123 840

offres d'emploi diffusées
sur francetravail.fr au
cours des 12 derniers mois

Profil type du demandeur d'emploi (A, B, C) ?



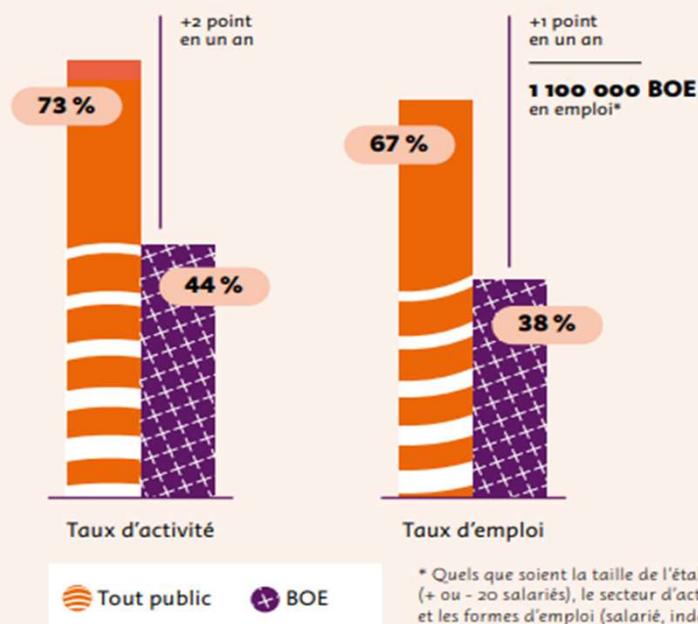
Profil type de l'offre d'emploi ?



Source : Data Emploi France Travail (2023)

SITUATION DES DEBOE SUR LE MARCHE DU TRAVAIL

Les taux d'activité et taux d'emploi des BOE et du tout public



	Tout public	Travailleurs handicapés
Taux d'activité (actifs occupés + chômeurs) / population totale	73% ↑	44% ↑
Taux d'emploi actifs occupés / population totale	67% ↑	38% ↑

Taux de chômage à 12% : (16% en 2019)

- 454 968 DEBOE inscrits à France Travail
- 57% de DEBOE sont au chômage de longue durée (Baisse du chômage de longue durée)
- 215 545 DEBOE recrutés en 2022 (Hausse du taux de reprise d'emploi)
- 14 136 TH ont signé un contrat en alternance en 2022
 - Une amélioration du taux d'accès à la formation
- 23 338 maintiens dans l'emploi de TH en 2022 par l'intermédiaire de Cap emploi

Source : observatoire de l'emploi et du handicap-AGEFIPH (06/2023)

BMO 2024 : PERSPECTIVES DE RECRUTEMENT EN IDF

1

Les intentions d'embauche en Ile-de-France restent dynamiques et à un niveau élevé



489 900
projets de recrutement en 2024
(2 781 700 projets de recrutements au national)

86% projets d'embauche en emploi durable**
CDI et contrats de 6 mois ou plus
(+ 14 point par rapport à 2023)

25% des établissements franciliens envisagent de recruter
(contre **28%** en 2023).

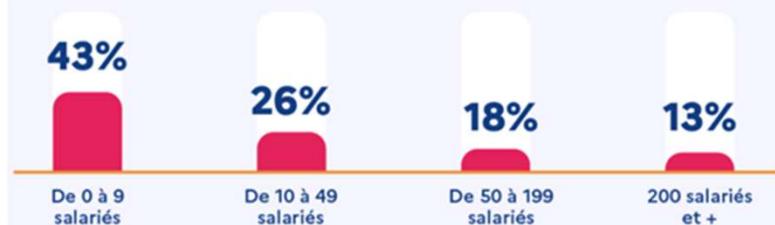
2

Des intentions d'embauche portées en majorité par les TPE et PME



28% des établissements envisagent d'embaucher
contre **31%** en 2023.

7 projets sur 10 concernent des établissements de moins de 50 salariés



Top 10 des métiers les plus recherchés par les employeurs

- 1 Serveurs de cafés, de restaurants
- 2 Aides de cuisine et employés polyvalents de la restauration
- 3 Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs
- 4 Agriculteurs
- 5 Agents d'entretien de locaux
- 6 Aides à domicile et auxiliaires de vie
- 7 Cuisiniers
- 8 Professionnels de l'animation socioculturelle
- 9 Employés de libre-service
- 10 Aides-soignants

Les TPE-PME recrutent et constituent un levier efficace à l'augmentation de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Démarche proactive de France Travail en direction des TPE/PME pour les aider à recruter rapidement et durablement.

Sources :

Besoins en main d'œuvre France Travail
<https://statistiques.francetravail.org/bmo>



QUELQUES ESSENTIELS A RETENIR

- Les conséquences d'un handicap sont toujours **en lien avec un environnement donné** en raison d'altérations soient motrices, psychologiques, intellectuelles, sensorielles ou neurologiques.
- Les conséquences d'un handicap se traduisent par des **limitations d'activités**.
- **80%** des handicaps sont invisibles.
- **85%** des handicaps sont compatibles avec un activité professionnelle, sans besoin d'aménagement.
- Il existe une diversité de handicaps : mental (ou déficience intellectuelle), sensorial, moteur, psychique, cognitif, maladie invalidante



EXEMPLES DE COMPENSATION :

- **Handicap physique**
 - Sièges ergonomiques
- Véhicules adaptés (boîte de vitesse automatique...)
- Système d'aide au port de charge
 - Rampe d'accès,...
- **Maladies invalidantes**
 - Temps partiel
- **Handicap Psychique**
 - Tutorat
- Aménagement temps de travail
- **Handicap sensoriel**
 - Logiciels et équipements adaptés

ILLUSTRATIONS DE POSITIONNEMENT MÉTIERS POSSIBLES

- ❑ Chaque situation de handicap est vécue et compensée différemment selon les individus
- ❑ **La loi n'interdit aucun métier** aux salariés RQTH. **Cela dépend donc des capacités** physiques, cognitives ou sensorielles mais aussi de la motivation de chaque individu et de leur capacité à agir en lien avec leur situation de handicap
- ❑ Un travail autour du projet professionnel en lien avec les contraintes liés au handicap (limitations, besoins de compensation sur le plan humain, temps de travail, organisationnel, matériel)

Principe d'adéquation aptitudes personne/poste de travail à questionner

Maladie invalidante

Métiers respectant gestes/postures/mobilité/rythme de travail/pauses/atmosphères de travail (chaud/froid)...

Moteur/physique

Métiers respectant des limitations en terme de motricité/gestes/postures membres supérieurs ou inférieurs/déplacements/accessibilité locaux...

Cognitif, Mental

Métiers respectant le besoin d'encadrement, de travailler en équipe/consignes claires/transmission orale, écrite ou visuelle/la cadence...

Psychique

Métiers respectant le besoin d'encadrement, de travail d'équipe, rythme de travail/cadence...

Sensoriel : Auditif, Visuel, autre

Métiers permettant compensation humaine (communication)/adaptations concernant usage téléphone/travail sur écran /environnement et ambiance de travail (éclairage, openspace)/contacts produits...

ILLUSTRATIONS DE POSITIONNEMENT MÉTIERS POSSIBLES

Les **secteurs d'activité possibles** sont alors multiples : restauration, transport/logistique, espaces verts, services aux particuliers, administratif, banque/assurance, marketing, informatique, culture...

- Métiers de faible niveau de qualification intégrant des publics en situation de handicap (liste illustrative et non exhaustive)

- *Chauffeur de personnes ou de marchandises (vigilance sur le port de charges)*
- *Préparateur de commandes, employé logistique*
- *Agent de propreté, gardien immeubles, agent de service de collectivité, agent de voirie*
- *Factotum, agent de maintenance*
- *Employé polyvalent de restauration*
- *Employé de libre service, employé de vente*
- *Opérateur de production (conditionnement, façonnage, blanchisserie)*
- *Agent accueil/administratif, téléconseiller*

.....

SORTIES DE PARCOURS, AVEC QUELS TYPES D'EMPLOYEURS ?

Illustrations d'employeurs ayant une politique handicap

Employeurs privés

- TPE/PME, Grand comptes
- Employeurs sous accords agréé

GROUPE SAMSIK - ROUGIER ET PLE – CONFORMAMA - BNP PARIBAS
GROUPE LA POSTE – ACTION – PIERRE ET VACANCES – DOMUSVI -
STEF – KORIAN - Et bien d'autres!

Secteur associatif :

CROIX ROUGE, autres adhérents fond OETH

Employeurs publics :

Conseils départementaux, Ministères, Cour des comptes,
Conseil d'Etat, Ville de Paris, France Travail...

Entreprises adaptées :

Une centaine d'EA en Ile de France

EA site de production interne
EA site chez le client / EATT...

Différentes formes d'EA qui nécessitent des pré-requis différents

Diapositive 17

VP(10)

Accords agréés

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:46:59.985

LES EMPLOYEURS SOUS ACCORD AGRÉÉ HANDICAP

Les accords sont gérés au niveau des départements par les UD/DDETS.

1. Les entreprises dont le siège se trouve en Ile-de-France peuvent avoir des établissements en province.
2. A l'inverse, une entreprise peut être agréée en province (où se situe son siège) mais l'accord ne sera pas recensé sur l'Ile-de-France, pour autant l'entreprise a des établissements en IDF.

- **A noter : le 92 totalise 60% des accords agréés TH de l'Ile de France avec plus d'une centaine d'accords.** Ensuite : le 75 avec 40 accords environ (22% de l'IDF), le 93 avec 20 accords environ, puis chacun des départements restants en agréé quelques-uns (de 1 à 5).

Données Drieets IDF

Territoire	Nbr d'accords agréés	Exemple employeurs sous accord
92	= ou >100	Siemens, Transdev...
75	= ou >40	The Peninsula...
93	= ou > 20	Stef logistique...
91/95/94/77/78		Lidl, Système U, BPI Assurance, Essilor

REPÉRAGE ET ACCÈS AUX OFFRES D'EMPLOI OUVERTES AUX PSH

Sites recherche d'offres d'emploi identifiées

Recherche via
Plus de filtres
ou mot clés

France Travail <https://www.francetravail.fr/accueil/>

Accueil France Travail / Emploi / Île-de-France / Val-d'Oise / Ermont

Métier, compétence, mot-clé, n° d'offre

ERMON (95120) x

Afficher uniquement les offres France Travail

DATE DE CRÉATION

CONTRAT

DURÉE HEBDO.

DOMAINE PRO.

PLUS DE FILTRES

SALAIRE BRUT MINIMUM

Salaire Mensuel ✓

OPPORTUNITÉS

Soyez parmi les 1ers à postuler (438) ?

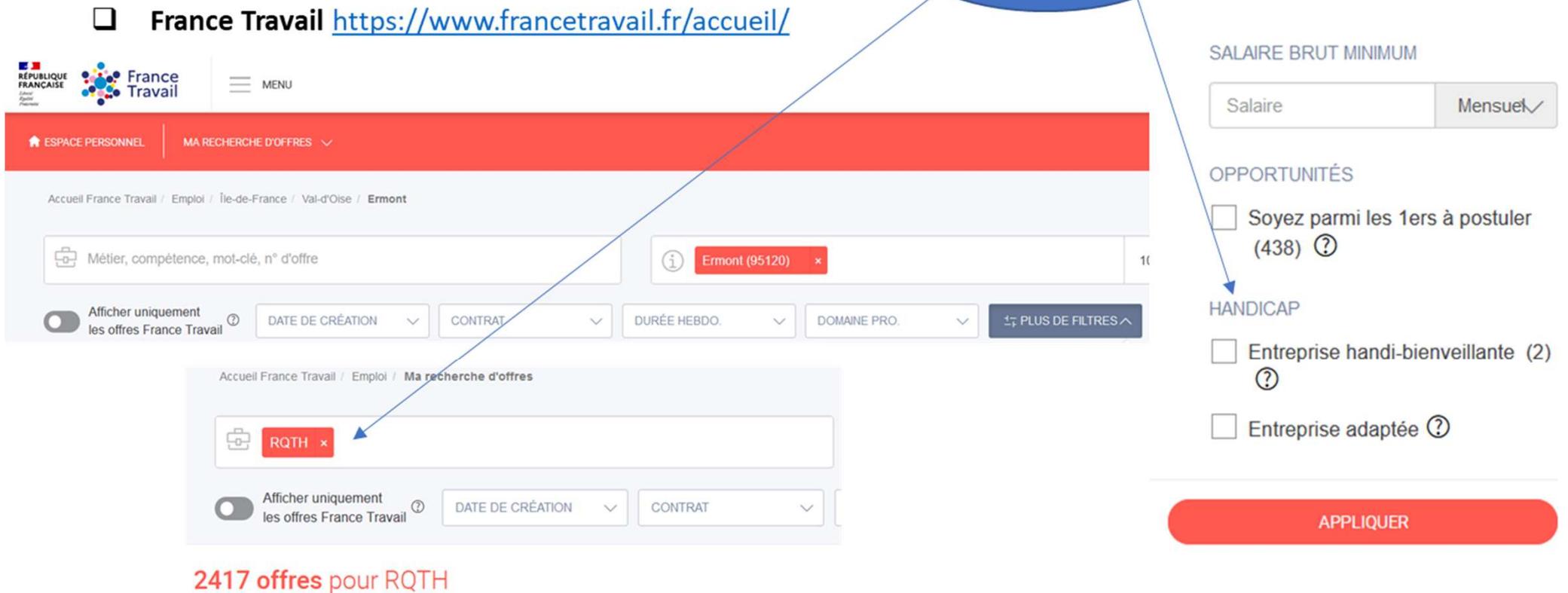
HANDICAP

Entreprise handi-bienveillante (2) ?

Entreprise adaptée ?

APPLIQUER

2417 offres pour RQTH



REPÉRAGE ET ACCÈS AUX OFFRES D'EMPLOI OUVERTES AUX PSH

Sites recherche d'offres d'emploi

☐ L'espace emploi de l'Agefiph

<https://espace-emploi.agefiph.fr/>

The screenshot shows the homepage of the Agefiph website. At the top left is the Agefiph logo. Next to it is a phone number '0 800 1110 09' with the text 'Services d'appui gratuits' and 'De 9h à 18h. Gratuit depuis un poste fixe.' To the right is a link for 'Accès personnes sourdes et malentendantes'. Further right are buttons for 'S'inscrire' and 'Se connecter'. Below this is a navigation menu with 'Accueil', 'Offres d'emploi', 'Conseils pratiques', 'Accompagnement', and 'Déposez votre CV'. The main banner features an illustration of three people and the text 'Trouvez l'emploi qui vous correspond parmi nos 204172 offres d'emploi'. At the bottom of the banner is a search bar with three input fields: 'Poste, entreprise', 'Lieu (ex : Nantes, Essonne...)', and 'Non renseigné', followed by a purple 'RECHERCHER' button.

Conseiller à l'emploi

Vous souhaitez aider les personnes handicapées à recevoir les offres les plus adaptées à leur profil ?

Connectez-vous à votre espace ou créez un compte.

Je me connecte

Je crée mon profil

REPÉRAGE ET ACCÈS AUX OFFRES D'EMPLOI OUVERTES AUX PSH

Sites recherche d'offres d'emploi

- ❑ Les Emplois de l'inclusion <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr>

Pour
recherche
d'entreprises
adaptées

The screenshot shows the search interface of the 'Les emplois de l'inclusion' website. At the top left, there are logos for the French Republic and the platform. Navigation links include 'Besoin d'aide?', 'S'inscrire', and 'Se connecter'. The search filters section on the left includes a dropdown for 'Nom de la structure' (marked 'Nouveau') and a list of 'Types de structure' with radio buttons: 'ACI - Atelier chantier d'insertion', 'AI - Association intermédiaire', 'EA - Entreprise adaptée' (which is selected), and 'EATT - Entreprise adaptée de travail temporaire'. The search results on the right show a listing for 'Groom', an 'EA - Entreprise adaptée' located 24.1 km away at '128 Avenue Jean Jaurès, 94200 Ivry-sur-Seine'. A pink label indicates 'Priorité aux bénéficiaires de la RQTH'. A 'Voir la fiche de l'entreprise' button is present, and a 'Postuler' button is at the bottom right.

Questions - réponses

Quels arguments à valoriser auprès des entreprises pour favoriser le recrutement ?



Karine Martin

Chargée de projets - CHEOPS IDF
karine.martin@unirh.org

Fadila BRAZA BRAZA Fadila
fadila.braza@francetravail.fr

Sophie JOLY

sophie.joly@francetravail.fr

Chargées de l'intégration et conception de l'offre de services – France Travail DR IDF

QUELS ARGUMENTS POUR FACILITER L'EMBAUCHE AUPRÈS D'EMPLOYEURS ?

Indiquer son statut RQTH lors de sa candidature n'est pas obligatoire

La mention RQTH peut être insérée dans le CV ou évoquée en entretien. Fortement conseillé lorsque le handicap est visible ou nécessite des aménagements

L'indiquer peut faciliter son intégration et la tenue de son poste sur la durée sans risque d'aggravation de sa situation de santé/handicap

Utile de **vérifier si l'employeur a une politique « handicap et diversité »**

Cela permet d'identifier le contact de la Mission handicap ou de faire en sorte que le salarié en insertion se sente plus à l'aise pour en parler en entretien

Ne pas approcher les employeurs d'emblée avec pour seul argument l'obligation d'emploi des PH avec un taux de 6% (pour employeurs > 20 salariés ayant l'obligation du taux de 6% de PH)

QUELS ARGUMENTS POUR FACILITER L'EMBAUCHE AUPRÈS D'EMPLOYEURS ?

Votre entreprise
gagne à recruter des
personnes fiables et
motivées

Ne pas se priver de
compétences

Cultiver l'esprit
d'équipe
et donner du sens
au travail

80% des salariés ayant un
collègue handicapé n'ont
pas constaté de surcharge
de travail.
(Sondage Louis Harris)

82% des salariés ayant un
ou plusieurs collègues
handicapés, les perçoivent
comme aussi performants.
(Sondage Louis Harris)

88% des personnes ayant
un collègue handicapé disent
l'expérience enrichissante,
de nature à modifier le regard
sur les personnes handicapées
(83 %) et à donner du sens
à leur travail (60 %).
(Sondage Louis Harris)

Etre socialement
responsable, Agir sur
sa politique RSE

Répondre à son OETH,
réduire ses coûts
(baisse contribution, aides
embauche alternance)

**Résultats issus d'un sondage Harris c'est un pour l'Adapt (2015)*

Diapositive 25

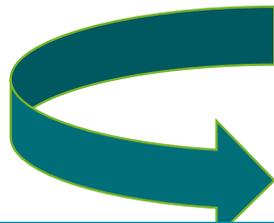
VP(10)

Sondage de quelle année?

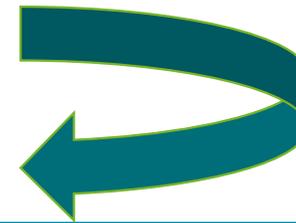
VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:57:56.159

ABORDER LE HANDICAP AVEC L'ENTREPRISE ET FAIRE FACE AUX OBJECTIONS ET INTERROGATIONS

SUR QUEL POSTE JE PEUX EMBAUCHER UN TH ?



Tous les postes de l'entreprise peuvent être potentiellement occupés par une personne en situation de handicap



La première question à se poser n'est pas :
« À quel poste vais-je recruter une personne handicapée ? » mais bien
« De quelles compétences a besoin mon entreprise à ce poste ? »

POURQUOI RECRUTER UN BOE ?

Recruter
autrement
Elargir son
sourcing



Optimiser
l'opportunité de trouver
les compétences
recherchées
RSE
S'ouvrir à tous les talents

Vous l'avez déjà
fait sans le
savoir!



80% des handicaps sont invisibles !

Des services et
des aides
existent



Service et aides financières aux
employeurs

Droit commun : PEC, alternance
Droit spécifique : Agefiph, FIPHFP :
aide à l'adaptation du poste,
alternance, ...

CHANGER DE REGARD SUR LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE DE TRAVAIL

93% des entreprises se disent satisfaites des travailleurs handicapés qu'elles emploient.
(Sondage Louis Harris)

Pourquoi recruter?

Des atouts pour l'employeur

Des aménagements pas systématiques et pas forcément coûteux

- Les salariés en situation de handicap sont plus stables et fidèles en entreprise
- Intégrer une personne en situation de handicap dans une équipe, ne se traduit pas systématiquement par une charge supplémentaire, ni par un surcoût
- Lorsqu'il y a un aménagement du poste de travail ou d'autres mesures de compensation (aide humaine, technique, matérielle, pédagogique...), il s'agit souvent de compensations peu contraignantes
- Vous pouvez bénéficier d'aides dans le cadre de l'accueil d'une personne en situation de handicap et de son recrutement (aide accueil et à l'intégration Agefiph)
- Des acteurs sont à vos côtés pour vous aider dans la phase d'accueil et d'intégration (Cap emploi/France Travail).

CASSONS LES PRÉJUGES SUR LE HANDICAP AU TRAVAIL !

	
<i>“Les employés en situation de handicap sont moins productifs.”</i>	<i>Les personnes en situation de handicap peuvent être une solution aux problèmes de recrutement des employeurs, en apportant des compétences variées et une grande motivation.</i>
<i>“Il n’est pas rentable d’embaucher des personnes en situation de handicap car il faut dépenser des sommes considérables pour adapter leur poste de travail et leur environnement.”</i>	<i>“De nombreux aménagements sont peu coûteux, voire gratuits. Parfois, il suffit d’ajuster l’équipement ou de modifier l’horaire de travail.”</i>
<i>“Les employés en situation de handicap sont plus difficiles à superviser et ils risquent d’avoir davantage d’accidents de travail”</i>	<i>“Comme pour tous les salariés, ces risques peuvent être contrôlés avec des mesures de prévention, telles que la formation et le soutien en matière de santé et de sécurité au travail, tout en respectant les limites de chaque personne.”</i>
<i>“Mon entreprise n’est pas accessible”</i>	<i>“Le handicap n’est pas synonyme de fauteuil roulant ; seulement 3 % des personnes handicapées utilisent un fauteuil roulant.”</i>

Questions - réponses

Témoignage d'une SIAE sur une sortie en emploi réussie



Violaine NETO GAMEIRO,
Coordinatrice insertion
Association Espaces
((Ateliers et Chantiers d'Insertion
75/78/92 & 93)

violaine.neto-gameiro@association-espaces.org

Présentation des modalités de recrutement dans les Entreprises Adaptées (EA)

Par l'ANRH – Territoire Essonne

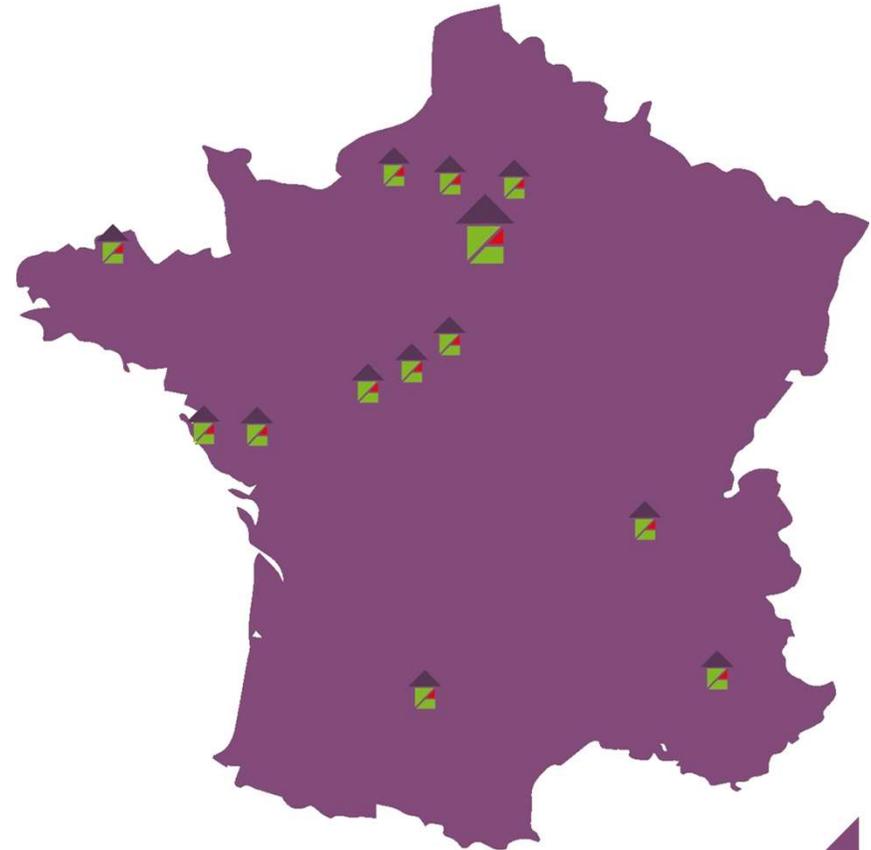


Adama BA,
Responsable Ressources
Humaines ANRH Essonne
ad.ba@anrh.fr



Nous sommes l'ANRH, acteur majeur de l'Economie Sociale et Solidaire

- **Association reconnue d'utilité publique**, créée en 1954
- **1 agrément Entreprise solidaire d'utilité sociale (ESUS)**
- **26 sites en France**
 - 20 Entreprises Adaptées,
 - 4 ESAT (Etablissement et Service d'Accompagnement par le Travail)
 - 1 ESRP (centre de formation)
 - siège social à Paris
- **Une association « insérante »** (cf. rapport de la Cour des comptes 2023)



Notre culture organisationnelle et managériale centrée sur l'humain

1 809 talents
(salariés et usagers)

dont **78%** de
travailleurs
handicapés 

114

stagiaires aidés
dans leur insertion professionnelle
par notre centre de formation (ESRP)

En 2022, cela a représenté **620** nouvelles embauches

122 CDD Tremplin

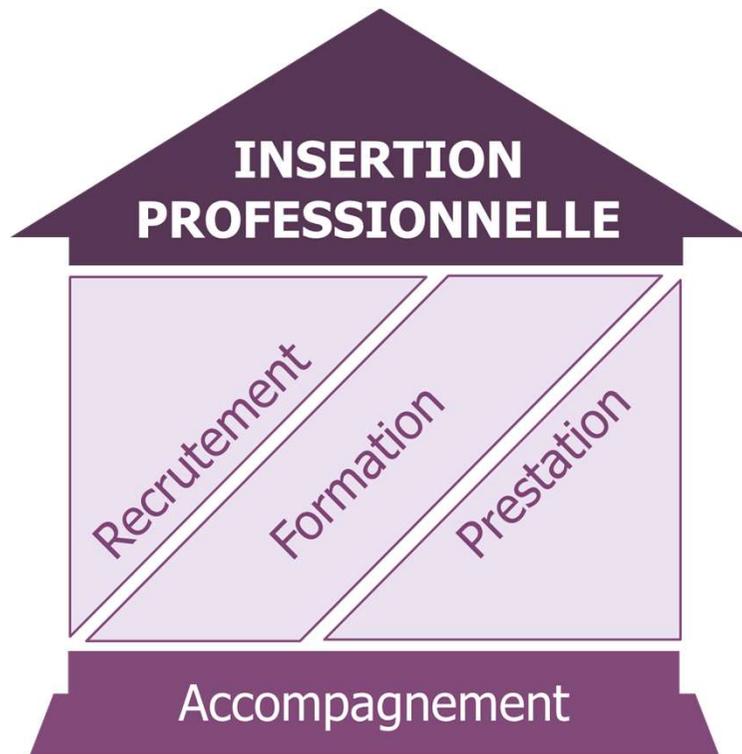

411 366€
consacrés à la formation

24 550 heures de formation

11 270 heures
d'accompagnement 

45 dispensées
par
psychologues et assistantes sociales

Nous encourageons depuis 70 ans l'accomplissement par le travail



► **L'accompagnement de nos collaborateurs est le facteur clés de nos réussites avec d'importants moyens humains et financiers dédiés :**

- ▶ Accompagnement social par nos assistantes sociales
- ▶ Soutien psychologique par nos équipes de psychologues
- ▶ Accompagnement professionnel par nos chargées d'insertions
- ▶ Politique de formation ambitieuse et massive pour tous,
- ▶ Adaptation des postes de travail et Qualité de vie au travail,
- ▶ Sensibilisation des managers,
- ▶ Partage et transmissions des savoirs,
- ▶ Initiatives pour favoriser le développement personnel,
- ▶ ...

Les 4 grandes familles de Métiers

- Logistique et e-commerce •
- Conditionnement •
- Câblage filaire et boîtier •
- Assemblage •
- Blanchisserie et entretien location de linge •

Prestations industrielles

- Accueil physique et téléphonique
- Gestion du courrier
- Entretien et création espaces paysagers
- Propreté des surfaces et vitrerie
- Factotum

Multi-services

Office & Numérique

- Gestion de données •
- Complétude de dossier •
- Gestion de la relation client •
- Numérisation, vidéocodage •
- Assistance informatique •

Economie circulaire

- Service Après-Vente (SAV)
- Reconditionnement de matériels
- Recyclage de masques et textile
- Entretien, vente et réparation des cycles



CRÉATEURS D'EMPLOIS
À VALEUR HUMAINE AJOUTÉE

Le **CDD Tremplin**

Une passerelle pour vos recrutements



RECRUTEMENT : Le CDD Tremplin

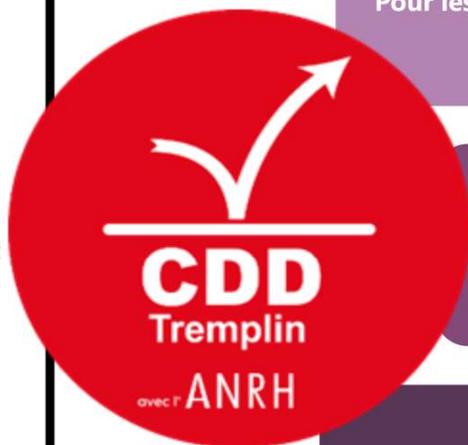
Un dispositif gagnant-gagnant !

Découvrez ou accompagnez la montée en compétences de salariés en situation de handicap en partenariat avec nos Entreprises Adaptées.

Un dispositif initié par l'Etat et porté par les Entreprises Adaptées

Objectifs :

- développer de nouvelles approches de la construction des parcours professionnels de travailleurs handicapés pour les EA qui les emploient
- favoriser la réalisation de leur projet professionnel par un accompagnement individualisé
- mieux les préparer à intégrer les effectifs des employeurs publics ou privés grâce à la formation et l'expérience acquises au cours de cette période.



Pour les entreprises

C'est un outil de **recrutement nouveau et sécurisant**. Vous pouvez ainsi tester les compétences réelles du salarié avant d'envisager son embauche définitive après une intégration réussie **dans le cadre d'une prestation sur site**.

Un travail en partenariat avec ANRH : Du sourcing à l'intégration.

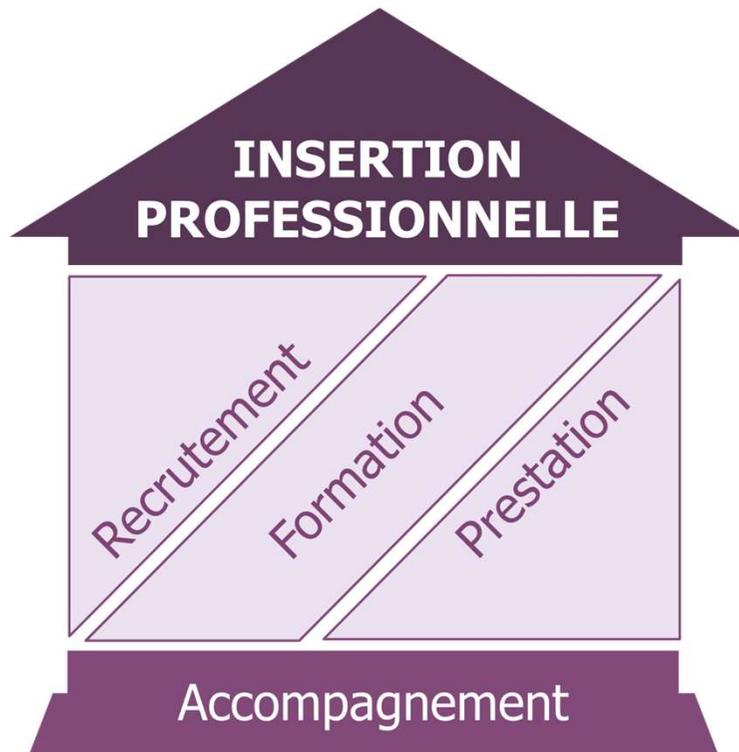
Pour la personne en situation de handicap

- C'est une transition maximisant de réussite qui permet :
 - d'acquérir de l'expérience,
 - de monter en compétences
 - de valoriser son parcours

Pour les 2 parties

- C'est un **suivi tout au long du projet**, par l'ANRH, association spécialisée dans l'accompagnement professionnel de personnes en situation de handicap.
- Un **interlocuteur dédié** et qui coordonnera le dispositif d'accompagnement social et professionnel du salarié.

RECRUTEMENT : Notre savoir-faire, favorisant une insertion durable

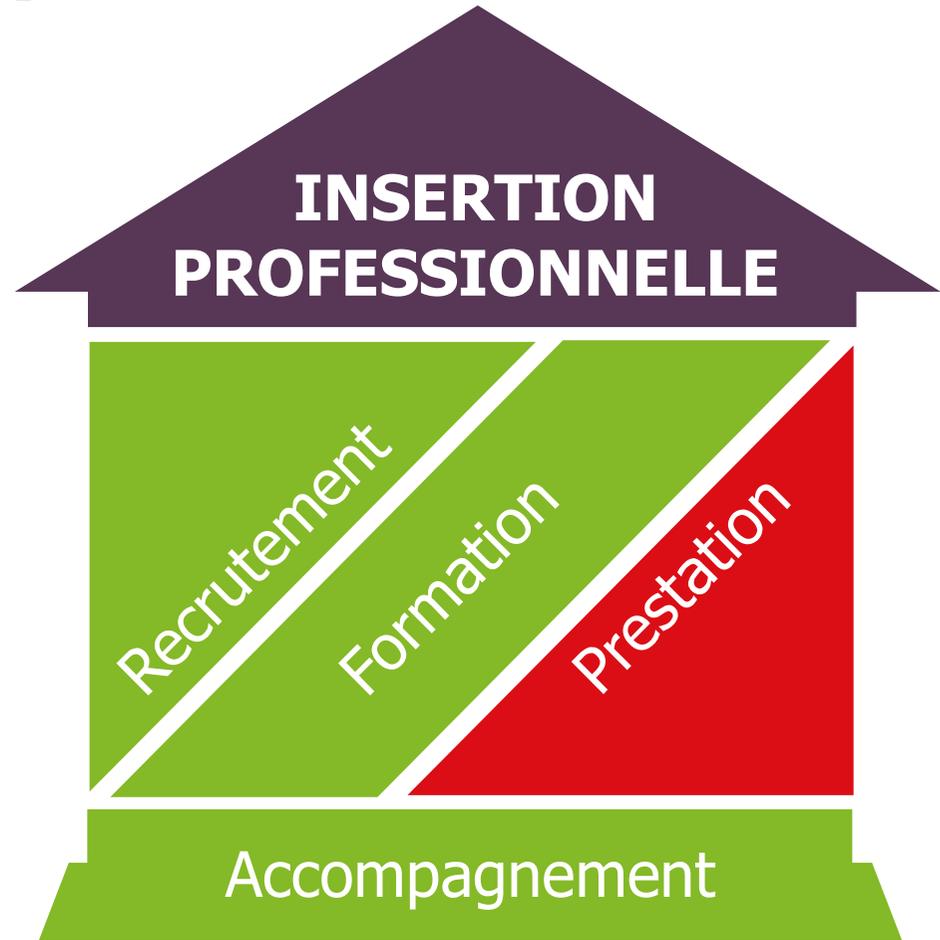
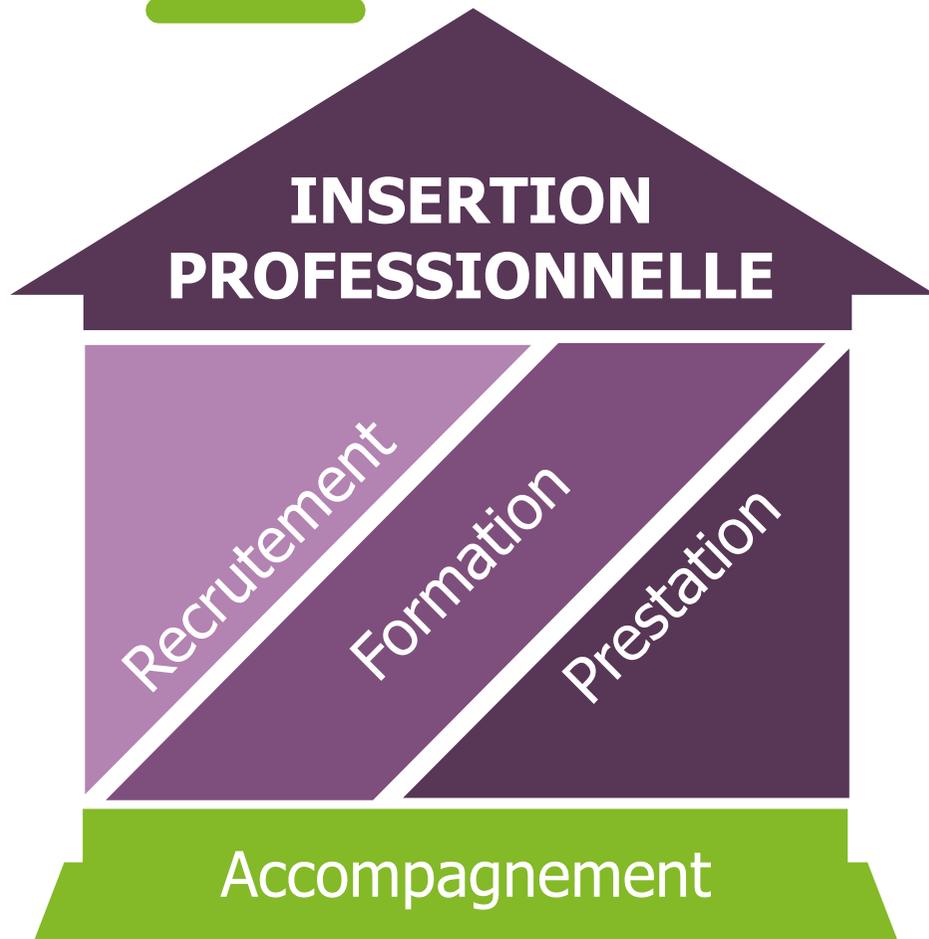


❖ **4 étapes** pour réussir une insertion professionnelle durable :

- Pré-sélection et Recrutement de candidats en **CDD Tremplin**
- Formation (qualifiante, certifiante...) **adaptée** suivant un métier cible
- Professionnalisation en réalisant une période de **prestation de service encadrée** par les équipes techniques ANRH
- **l'Accompagnement** par les équipes psychosociales de l'ANRH tout au long du processus d'insertion.



RECRUTEMENT : une démarche de professionnalisation



ANRH RECRUTEMENT – ADAPTATION AU POSTE - INTEGRATION



RECRUTEMENT

1

- Travail entre les RH, Chef d'équipe et Responsables d'activité
- Définition du besoin
 - Définition des restrictions (Port de charge, position debout/assis)

2

Diffusion auprès des partenaires (France Travail, ESRP, Centre de formation, LADAPT...

3

- Visite d'établissement
- PMSMP
- AFPR



INTEGRATION

1

- Zone de 8 places dédiée à la formation
- Un chef d'équipe dédiée à la formation
- Formation en interne Habilitation Electrique

2

Contrats:

- CDD
- CDI
- CDDT
- Stage (IME...)

3

- FORMATION Adaptation/Maintien au poste
- Initiation Excel/Bureautique
- Sécurité informatique / RGPD
- Langue des signes

ADAPTATION

1

- Horaires: 32h/38h 1V/2 non travaillé
- Bus dévié au pied de l'établissement aux heures de prise de poste et de fin

2

Poste de travail

- Le poste de travail est adapté
- Appel à un ergonome
- Collaboration avec la médecine du travail

3

Assistance sociale et psychologique

- Permanence en toute confidentialité
- Référent HAAS
- Sensibilisation mensuelle sur un thème

POSTES A POURVOIR

1

Opérateur de production

- Câblage
- Diagnostique
- Réparateur PEM
- Agent logistique

2

Encadrement

- Moniteurs polyvalent (chef d'équipe)
- Moniteurs Espace vert
- Responsable de production (Responsable d'activité)

3

Administratif

- Chargé de gestion des RH
- Chargé d'insertion



En savoir + sur l'ANRH

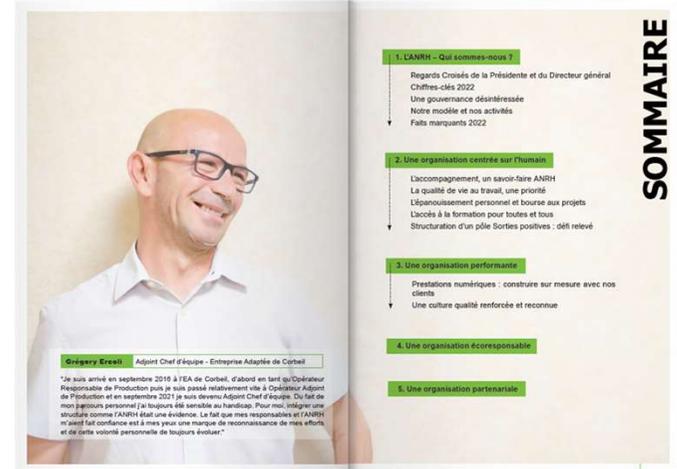
1

Découvrez notre Rapport d'activité...

<https://anrh.fr/nous-connaître-anrh/rapport-activite/>



2



3



Rejoignez-nous sur LinkedIn...

<https://www.linkedin.com/company/anrh>



Rendez-vous sur notre site internet !

<https://anrh.fr>

Questions - réponses

Annuaire consultables pour contacter les EA et ESAT

❖ ENTREPRISES ADAPTÉES (EA) :

* Annuaire en ligne des Entreprises Adaptées sur le site du réseau UNEA : <https://www.unea.fr/annuaire-des-entreprises-adaptées>

* Annuaire des Entreprises Adaptées de la DRIETS Ile-de-France (octobre 2022) : <https://idf.drieets.gouv.fr/L-Annuaire-des-entreprises-adaptées-agréées-en-Ile-de-France>

* Offres d'emplois EA diffusées sur la plateforme « les emplois de l'inclusion » : <https://emplois.inclusion.beta.gouv.fr/search/employers>

❖ ETABLISSEMENTS OU SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (ESAT) :

* Annuaire en ligne des ESAT Ile-de-France : <https://www.sanitaire-social.com/annuaire-handicap/etablissement-et-service-d-aide-par-le-travail-esat/liste-ile-de-france>

* Annuaire en ligne des ESAT sur le site du réseau GESAT <https://www.reseau-gesat.com/Gesat/>

Les ressources et dispositifs mobilisables par les SIAE en Ile-de-France



Karine Martin
Chargée de projets - CHEOPS IDF

Fadila BRAZA
Sophie JOLY
Chargées de l'intégration et conception de
l'offre de services – France Travail DR IDF

L'offre de services intégrée de France Travail et de Cap emploi

Toutes les activités d'accompagnement sont réalisées au sein d'un même lieu: le lieu unique d'accompagnement (LUA)

- ✓ Le LUA : les conseillers Cap emploi sont rattachés à une agence France Travail afin de **mobiliser plus efficacement les expertises complémentaires de France Travail et Cap emploi pour proposer le bon service au bon moment.**
- ✓ Des « **Team TH** », constituées de conseillers Cap emploi et France Travail au sein de chaque agence : échanges d'expertise dans l'accompagnement des DEBOE et rôle d'animation de l'agence sur la thématique du handicap

Objectifs

Améliorer le retour à l'emploi et l'insertion durable sur le marché du travail des demandeurs d'emploi en situation de handicap

- Un diagnostic approfondi qui prend en compte les besoins liés à la situation de handicap : compensation et rétablissement
- Un accompagnement avec **un niveau de service différencié** en fonction des besoins liés à la situation de handicap
- Un accompagnement EXH-expert handicap, assuré par un conseiller Cap emploi pour les demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail et présentant des freins liés à leur état de santé
- Un recours aux aides et prestations de compensation de l'AGEFIPH et du FIPHFH
- La sensibilisation des employeurs au handicap

OFFRE DE SERVICE AUX ENTREPRISES

Au cœur de la stratégie emploi



France Travail et Cap Emploi travaillent ensemble à l'amélioration et à la simplification des services à destination des employeurs pour le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

1. Information sur l'emploi et le handicap

- L'offre de services pour aider aux recrutements
- Les aides et mesures des partenaires (Agefiph, Fiphfh)
- La réglementation et la législation

3. Des conseils et services liés à la compensation du handicap - adaptation au poste – par les conseillers Cap emploi en coordination avec les conseillers France travail

- L'analyse de poste et l'identification des adaptations et compensations possibles
- L'étude de poste et de son accessibilité au regard du handicap du futur collaborateur
- Des conseils et une mise en œuvre des aménagements de poste nécessaires

2. L'accompagnement aux recrutements de personnes en situation de handicap

- Des conseils sur l'attractivité des offres : environnement de travail et activités détaillées, **critère** de sélection adaptés à la situation du marché du travail et des spécificités du public
- Un sourcing et une présélection ciblés grâce à la complémentarité des deux réseaux
- Des services personnalisés pour anticiper les difficultés de recrutement : immersion, formation, MRS

4. Un accompagnement pour l'intégration ou le maintien dans l'emploi d'un collaborateur en situation de handicap – par les conseillers Cap emploi

- Sensibilisation des équipes et managers de l'entreprise à l'accueil d'un salarié en situation de handicap
- L'aide à l'intégration du salarié
- Proposition de solutions pour toute situation individuelle dans laquelle le salarié risque de perdre son emploi du fait de son handicap

Diapositive 51

VP(10)

Diapo assez dense, possibilité d'alléger en ne garder que les titres 1-2-3-4? Et dire à l'oral le contenu?

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:59:22.996

SOLUTIONS MOBILISABLES EN SORTIE DE PARCOURS



Coopérer en étant complémentaire pour faciliter l'accès des salariés en insertion TH au marché du travail et améliorer la satisfaction des entreprises. Les **Comités de suivi / suivis de salariés** permettent d'échanger sur les échéances de fin de contrats, les suites de parcours les plus appropriés les évènements et les opportunités d'emploi.

OFFRE DE SERVICE AJUSTE AU BESOIN ET A LA SITUATION DE CHACUN

Sécuriser son projet professionnel et/ou un projet de recrutement

*Immersion professionnelle-PMSMP
Levier clé du retour à l'emploi*

Intervient à tout moment du parcours, en réponse à un besoin précis, pour :

- Découvrir un métier ou un secteur d'activité
- Confirmer son projet professionnel
- Initier une démarche de recrutement

[Immersion professionnelle | France Travail](https://immersion-facile.beta.gouv.fr/)
<https://immersion-facile.beta.gouv.fr/>

Mettre à jour ses compétences

*Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle (POEI)
Taux de retour à l'emploi de 85%*

Indiquée dès qu'un écart de compétences entre le profil d'un demandeur d'emploi et un poste à pouvoir est constaté.

Permet de résorber l'écart via la formation afin d'acquérir les compétences nécessaires pour occuper l'emploi proposé.

600 h pour une formation bénéficiant à des demandeurs d'emploi visé par le PIC

[La Préparation Opérationnelle à l'Emploi individuelle \(POE I\) | France Travail](#)

Se qualifier, acquérir une expérience professionnelle

Contrats en alternance : apprentissage (sans limite d'âge pour les TH) et professionnalisation

Alternance de périodes d'enseignement au sein d'un organisme de formation et de périodes de formation pratique en milieu professionnel.

Solution pour lutter contre les tensions de recrutement des TPE / PME.

[La bonne alternance | Trouvez votre alternance \(beta.gouv.fr\)](#)
[Découvrir l'alternance | Le Portail de l'Alternance \(emploi.gouv.fr\)](#)

[Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée | Agefiph](#)

Élargir ses perspectives professionnelles, rechercher une nouvelle orientation professionnelle

Méthode de recrutement par simulation (MRS)

Méthode qui s'appuie sur le repérage d'habiletés Secteur restauration, grande distribution, logistique..
[Avec la MRS révélez vos aptitudes | France Travail](#)

Détection de potentiels (DDP)

Identifier le potentiel de demandeurs d'emploi sur la base des habiletés socles d'un secteur en tension

Bénéficier d'une étape supplémentaire pour sécuriser sa reprise d'emploi en milieu classique de travail et renforcer son employabilité

Parcours emploi compétence (PEC TH)

Triptyque emploi - formation - accompagnement

Arrêté Préfectoral en vigueur du 15 mai 2024 pour les publics TH

Emplois Francs
[Emploi Francs / France Travail](#)

Retour direct à l'emploi

*Mise en relation sur des offres d'emploi
Présentation de candidatures via le CV*

Promotion de profils

*Valoriser le profil d'un demandeur d'emploi auprès de recruteurs, transmission du profil de compétences du demandeur d'emploi et non plus du CV.
Consentement du DE obligatoire*

[Quand votre conseiller propose votre profil aux recruteurs | France Travail](#)

Diapositive 52

VP(10)

Diapo à alléger?

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:59:41.017

VP(11)

J'ai changé la couleur des titres, le blanc est peu lisible

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T17:00:07.036

SOLUTIONS MOBILISABLES VIA LE LIEU UNIQUE D'ACCOMPAGNEMENT (LUA)

121 TEAMS HANDICAP EN IDF

Diagnostic/Orientation/Construction projet professionnel

- Diagnostic croisé
- Mobilisation de **prestations et mesures AGEFIPH/FIPHFP** (Prestation Inclus'pro, Appuis spécifiques par champ de handicap)
- Mobilisation de **dispositif spécifiques de formation** (ESRP)
- Mobilisation du dispositif **CDD Tremplin** des EA pour se former

Appui au placement

- **Mes évènements** (DETH ou tous DE)
<https://mesevenementsemploi.francetravail.fr/mes-evenements-emploi/evenements>
- Promotion de profils
- Offres d'emploi
- **POEI 100% DE** en situation de handicap (*ex: Handiwork/MacDo*) et POEI tout public
- **MRS** (Méthode de recrutement par simulation/habilités)

EVENEMENTS RECRUTEMENT

Forums handicap et Emploi
Jobdating de partenaires

Salons en ligne
<https://salonenligne.francetravail.fr/candidat/>
(*Ex Salon Hello Handicap*)

SEEPH
<https://www.semaine-emploi-handicap.com/presentation-generale-actions-emploi>

DUODAY
<https://www.duoday.fr/>

SERVICES COMPLEMENTAIRES **CAP EMPLOI**

Accompagnement à l'**intégration** - **Sensibilisation** au handicap - Identification des besoins et mise en œuvre des **adaptations** et aménagements nécessaires - **Maintien** dans l'emploi



MODALITÉS DE MISE EN PLACE D'UN SUIVI PARTAGÉ

Suivi partagé SIAE/référents team handicap/conseillers expert dans d'autres domaines



France
Travail

CAP
EMPLOI

CONTACTS PRIVILEGIÉS A ACTIVER

➤ Conseiller Référent IAE France Travail
dans chaque agence



➤ Correspondants IAE Cap emploi
➤ Chargé de mission Expert handicap LUA

ARTICULATION AVEC AUTRES CONSEILLERS

Conseillers team handicap

Conseiller SE (Service Entreprise)

Chargés de mission entreprises bassin ou
sectoriels

Correspondants alternance

Chargés de mission employeurs publiques

Correspondants entreprises adaptés



Vos contacts Cap emploi Ile de France – correspondants IAE

Département	Interlocuteur relais	Courriel
75	Eric Persello, Responsable d'équipe	e.persello@capemploi75.org
77	Hocine Bouzine, Chargée de mission Grands comptes et Partenariats	h.bouzine@capemploi77.fr
78	Julie Sanchez, Responsable pôle employeurs	j.sanchez@capemploi78.fr
91	Bruno Grollier, Directeur Cassandra Hodencq, Référente IAE	b.grollier@capemploi91.com c.hodencq@capemploi91.com
92	Thierry Martin, Directeur Sylvie Maiza, référente IAE	t.martin@capemploi92.org s.maiza@capemploi92.org
93	Stéphanie Kaiser, Responsable d'équipe Référente IAE	s.kaiser@capemploi93.org
94	Véronique Chassard, Directrice	v.chassard@capemploi94.com
95	Virginie Daffniet, Coordinatrice pôle médiation emploi	v.daffniet@capemploi95.org
Pour Cheops IDF	Karine Martin, Chargée de projets Anne-Cécile Richard, Déléguée régionale	karine.martin@unirh.org anne-cecile.richard@unirh.org

PRÉSENTATION DU DISPOSITIF « EMPLOI ACCOMPAGNÉ »



La plateforme emploi accompagné est un concept novateur d'accompagnement vers et dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Son objectif est de permettre un soutien des personnes handicapées et de leurs employeurs qui soit souple, adapté à leurs besoins et mobilisable à tout moment du parcours.

- ❑ **Accompagnement médico-social** et à visée d'insertion professionnelle qui permet l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi en milieu ordinaire de travail.
- ❑ Mobilisé **en complément des services, aides et prestations existants** (Cap emploi, France Travail, dispositifs locaux etc.) pour les personnes qui ne trouvent pas, dans l'offre existante, une réponse adaptée à leur problématique
- ❑ Cette forme d'accompagnement spécifique concerne majoritairement les handicaps invisibles : le **handicap psychique**, la **déficience intellectuelle**, les troubles du spectre de l'autisme, les **troubles du neuro-développement**.
- ❑ Mise en œuvre : sur décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ; ou sur prescription du SPE
=> 1 plateforme emploi accompagné par département

DISPOSITIF « EMPLOI ACCOMPAGNÉ », LES RESSOURCES



Présentation du dispositif sur le site du Ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/emploi-accompagne>

La plaquette de présentation du dispositif : https://handicap.gouv.fr/sites/handicap/files/2022-06/Handicap-Emploi%20accompagn%C3%A9%202022_accessible.pdf

Guide pratique de l'emploi accompagné (DEAc) : <https://www.prithidf.org/ressources/emploi-et-insertion/guide-pratique-de-lemploi-accompagne-deac>

Webinaire PRITH « Emploi accompagné – pour un accompagnement durable vers et en emploi :
<https://www.prithidf.org/ressources/emploi-et-insertion/seeph-2020-webinaire-emploi-accompagne>

Annuaire francilien des porteurs du dispositif : <https://www.iledefrance.ars.sante.fr/media/118628/download?inline>

Ressource en ligne proposant une cartographie des porteurs du dispositif : <https://www.cdr.emploi-accompagne.fr/annuaire>

Questions - réponses



D'autres ressources pour aller plus loin

LES EVENEMENTS EMPLOI

VILLE DE PARIS

- [Jusqu'au 27 juin 2024 La Ville de Paris recrute 400 éboueurs sans condition de diplôme.](#)

ENSEIGNE LIDL

- [27 juin 2024 L'enseigne Lidl recrute des équipiers polyvalents \(H/F\). Job dating à Argenteuil \(95100\) de 9h00 à 12h00.](#)

RATP

- [28 juin 2024 La RATP recrute des assistants de régulation \(H/F\). Réunion d'information à Viry-Châtillon \(91170\) de 9h00 à 12h00](#)

REGION IDF

- [Du 17 juin au 5 juillet 2024 Salon en ligne : « La région Ile-de-France recrute pour ses lycées ».](#)

SERVICE PUBLIC

- [Jusqu'au 28 juin 2024 Salon en ligne : « Choisir le service public ».](#)

PME

- [Jusqu'au 1er juillet 2024 Salon en ligne : « Nos PME recrutent en Ile-de-France »](#)



Pour tout complément d'information, se rapprocher du conseiller référent du salarié en insertion et/ou du référent IAE de l'agence de rattachement.

Pour plus d'événements emploi consultez le calendrier : salon, job dating, semaine thématique

AGENDA ÉVÈNEMENTS INCLUSIFS

2ème semestre 2024

- « **Nos PME recrutent en Ile-de-France** » (Salon en ligne)

Du 14 juin au 1er juillet 2024



- **Forum HANDICAP ET EMPLOI du CIDJ** (JSH 16/30 ans)

18 octobre 2024

- **Génération reconversion** - 27 et 28 septembre 2024



- **28ème édition de la SEEPH**

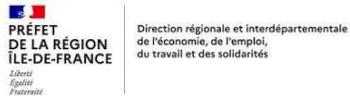
(Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées)

du lundi 18 au dimanche 24 novembre 2024



RESSOURCES EN LIGNE

Ressources Emploi et Handicap

	Ressources emploi et insertion https://www.prithidf.org/ressources/emploi-et-insertion
	Webinaire Ile-de-France « Agir pour insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'IAE » – 19 octobre 2023 https://www.prithidf.org/ressources/emploi-et-insertion/webinaires-agir-pour-insertion-professionnelle-des-personnes-en
	Insertion professionnelle des jeunes 16/30 ans en situation de handicap https://www.atoutspourtous-idf.fr/

RESSOURCES EN LIGNE

Ressources sur IAE et Handicap en Ile-de-France

  <p>Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités</p>	<p><u>Support du Webinaire GRAFIE/AGEFIPH IDF/ CHEOPS/Pôle emploi IDF 20/10/2022 Ressources Ressources GRAFIE - Insertion par l'activité économique</u></p>	VP(11)
  <p>Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités</p>	<p><u>Webinaire IDF "handicap psychique et emploi" 14 11 2023 _ressources accessibles aux SIAE franciliennes Ressources Ressources GRAFIE - Insertion par l'activité économique</u></p>	

Diapositive 63

VP(10)

Logo DRIEETS à ajouter

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:52:32.675

VP(11)

Ajouter le webinaire du 19 octobre "Agir pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'IAE"

VINOT, Prisca (DRIEETS-IDF); 2024-06-25T16:54:24.234

RESSOURCES EN LIGNE

Ressources Handicap/Santé

	<p>https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/</p>
	<p>Centre d'appui et d'expertise en surdité</p> <p>https://www.infosens.fr/</p>
	<p>Centre de Ressources Autisme �le-de-France</p> <p>https://www.craif.org/</p>
	<p>Lieu d'accompagnement au rétablissement de personnes vivant avec un trouble psychique sévère</p> <p>https://www.clubhousefrance.org/ https://www.youtube.com/watch?v=WCHz65rur8A</p>

RESSOURCES EN LIGNE

Autres ressources thématiques

	Services et aides financières https://www.agefiph.fr/services-et-aides-financieres
	Le dispositif Inclus'pro de l'AGEFIPH https://www.agefiph.fr/aides-handicap/inclupro-formation https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-11/Agefiph IncluPro plaquette 2022-10.pdf
	Modules thématiques AGEFIPH d'appui à la professionnalisation des acteurs de l'emploi (gratuits et accessibles en ligne) : https://appupro.agefiph.fr/learn

Conclusion

**Steven MARCHAND, GRAFIE / FAS Ile-
de-France**