

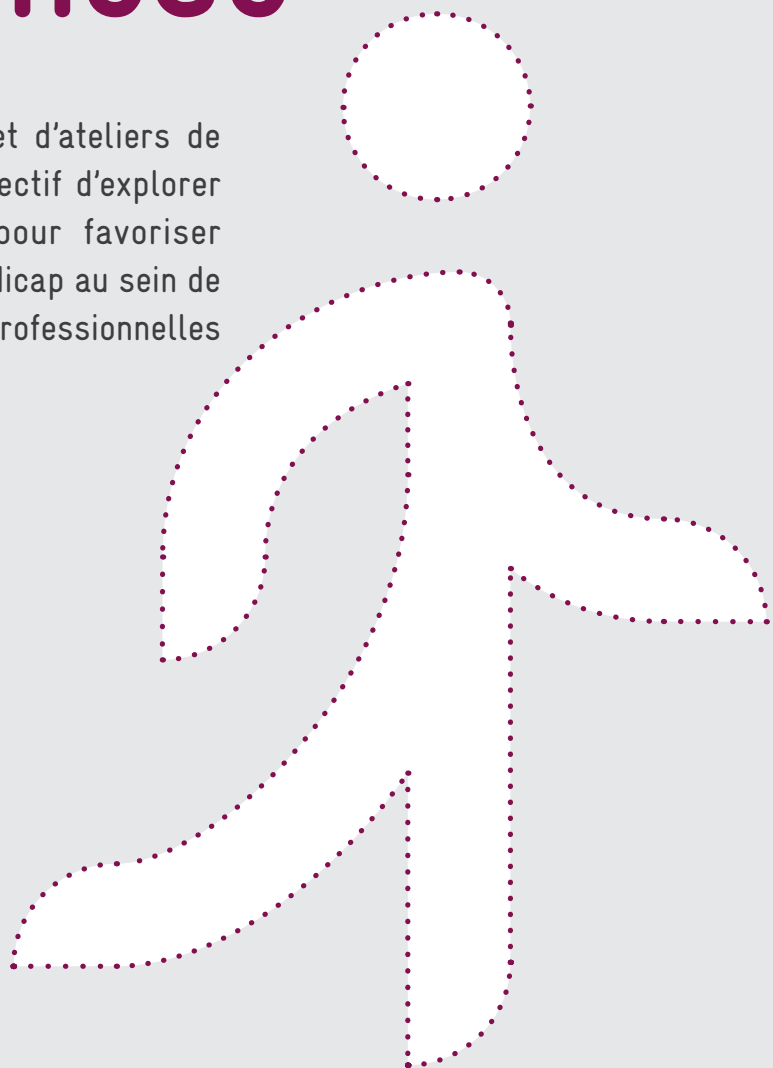
Comment développer une approche sectorielle pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap?

Séminaire partenarial 2017 du PRITH Ile-de-France
7 décembre 2017

Synthèse

Organisé autour d'une table ronde et d'ateliers de travail, le séminaire avait pour objectif d'explorer des pistes d'actions concrètes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de différents secteurs rattachés aux filières professionnelles suivantes :

- > Aéroportuaire
 - > Agroalimentaire
- > Bâtiments et travaux publics
 - > Commerce
- > Numérique



Programme de la journée

> Mots d'introduction

- > **Mme Véronique Delarue**, Cheffe du service des parcours d'accès à l'emploi, Département des politiques de l'emploi, Pôle 3E, de la Direccte Ile-de-France
- > **Mme Céline Nouaille-Degorce**, Chargée de mission Politiques de l'emploi, Animation du Plan régional d'insertion des Travailleurs handicapés (PRITH), Direccte Ile-de-France

> Table ronde introductive

« Approches sectorielles: comment les appréhender et quelle valeur ajoutée pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés? »

En présence de:

- > pour le Conseil régional d'Ile-de-France: **Mme Marie-Christine Dirringer**, Conseillère régionale d'Ile-de-France, déléguée spéciale à la Smart Région (et présidente de Défi Métiers)
- > pour l'Agefiph: **Mme Isabelle Darolle**, Déléguée régionale adjointe - Pôle Entreprises - Maintien Alternance et **Mme Sandrine Roy**, Chargée de Mission Grands Comptes en charge du pilotage opérationnel du plan Alternance
- > pour Opcalia: **Mme Sylvie Leheloco**, Cheffe de projets Diversité Ile-de-France
- > pour HandiEm: **Mme Céline Grelier**, Responsable de mission Handicap
- > pour le GIM: **Mme Françoise Challancin**, Chargée de mission Emploi Formation
- > pour le Fare Propreté: **Mme Sandrine Razeghi**, Chef de projet National Handicap

> Ateliers de travail autour de cinq filières professionnelles

- > Agroalimentaire
- > Aéroportuaire
- > Bâtiments et travaux publics
- > Commerce
- > Numérique

Pour faciliter la lecture de cette synthèse, un glossaire est à votre disposition à la fin du document

Introduction

> **Véronique DELARUE**, Cheffe du service des parcours d'accès à l'emploi, Département des politiques de l'emploi, Pôle 3E, Direccte Ile-de-France

Malgré la progression des orientations en milieu ordinaire de travail, la situation des personnes handicapées demeure dégradée sur le marché du travail en raison notamment d'un faible niveau de qualification: taux de chômage deux fois supérieur à celui du tout public, importance du chômage de longue durée, taux d'emploi toujours inférieur à l'obligation d'emploi de 6 % dans les entreprises assujetties...

Tant au niveau national qu'au niveau régional, le contexte des politiques publiques est favorable à des actions renforcées en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées:

- > réformes en cours au niveau national: emploi accompagné, formation professionnelle, apprentissage, indemnisation chômage, loi travail...;
- > nouvelle convention multipartite du 16 novembre 2017 qui précise les priorités en matière d'accès à l'emploi et à la qualification et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Parmi ses priorités, la convention place le fait de remettre les acteurs économiques au cœur des dispositifs d'insertion professionnelle des personnes handicapées;
- > dans le cadre du CREFOP, feuille de route partagée État/Région:
 - identification de filières stratégiques, en lien avec les deux schémas régionaux (SRDEII et CPRDFOP);
 - mobilisation d'une approche territorialisée autour des BEEF (bassins Économie, Emploi, Formation), par exemple à travers des démarches de GPECT.
- > importantes opportunités régionales à venir autour du Grand Paris, de l'ANRU/QPV ou encore des Jeux Olympiques, qui peuvent être des leviers très importants pour l'insertion des publics vulnérables, dont les travailleurs handicapés.

Quelle valeur ajoutée de l'approche sectorielle?

En matière d'emploi des personnes handicapées, on a souvent tendance à regarder d'abord le besoin des usagers (freins, manque de qualification et prérequis...). Ici, on part plutôt des acteurs économiques avec l'idée que l'approche filière permet de fédérer ces acteurs pour identifier des besoins communs puis construire des parcours usagers adéquats pour y répondre.

Trois dimensions justifient une mobilisation collective des acteurs économiques:

- > les besoins de recrutement et les engagements en matière de handicap et de diversité: construction de parcours de qualification (formation qualifiante, alternance) et d'accès à l'emploi à travers des démarches prévisionnelles. Sur cet axe, la DIRECCTE a une forte politique de soutien des filières notamment à travers l'appui aux mutations économiques (Contrats d'études prospectives - CEP, GPECT...);
- > le maintien dans l'emploi: PDP, Contrats d'études prospectives, vieillissement au travail (près de la moitié des travailleurs handicapés sont des travailleurs seniors), en articulation avec le Plan régional santé au travail;
- > le partenariat entre entreprises d'une même filière, avec deux axes forts de partenariat:
 - lien entre grands comptes et TPE PME;
 - lien entre entreprises de l'ESS (ESAT, EA, SIAE...) et entreprises classiques par le biais des achats responsables à travers les clauses sociales avec l'appui des coordinations départementales des clauses de la DIRECCTE.

> **Céline NOUAILLE-DEGORCE**, Chargée de mission Politiques de l'emploi, Animation du Plan régional d'insertion des Travailleurs handicapés, DIRECCTE Ile-de-France

Depuis l'accord-cadre signé en décembre 2014, le PRITH rassemble la DIRECCTE et la DRIAAF, le Conseil régional, l'Éducation Nationale, l'Agence Régionale de Santé, les acteurs du service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions locales), l'Agefiph et le FIPHFP, la CRAMIF, la MSA, les MDPH, le secteur adapté et protégé, les partenaires sociaux. Le PRITH est un large collectif d'acteurs régionaux œuvrant dans le champ de l'emploi et de la formation des personnes handicapées.

Le PRITH souhaite aujourd'hui élargir le cercle de ses partenariats pour l'ouvrir aux acteurs du monde économique.

Le PRITH développe de nombreux travaux, sur l'ensemble des

thématiques liées à l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (sécurisation des parcours, formation, maintien dans l'emploi et bientôt mobilisation des employeurs) et souhaite renforcer ses coopérations avec les acteurs du monde économique, entreprises, acteurs de branches, fédérations professionnelles, OPCA... afin de donner à ces travaux une portée plus opérationnelle.

L'objectif de ce séminaire, qui réunit acteurs du handicap et représentants des branches professionnelles, est de réfléchir à des idées, des méthodes et d'identifier des pistes de travail afin de développer dans le cadre du PRITH 2018-2020 des actions concrètes pour favoriser l'emploi des travailleurs handicapés dans des filières clés.

Table ronde

« Approches sectorielles : comment les appréhender et quelle valeur ajoutée pour l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ? »

Conseil régional d'Ile-de-France

Mme Marie-Christine Dirringer,
Conseillère régionale, déléguée spéciale
à la Smart Région (et présidente de Défi Métiers)

HandiEm

Mme Céline Grelier,
Responsable de mission Handicap

Agefiph

Mme Sandrine Roy,
Chargée de Mission Grands Comptes référente Alternance
et Approches sectorielles
Mme Isabelle Darolle,
Déléguée régionale adjointe - Pôle
Entreprises-Maintien-Alternance

Groupe des Industries Métallurgiques
de la région parisienne (GIM)

Mme Françoise Challancin,
Chargée de mission Emploi Formation

Fare Propreté

Mme Sandrine Razeghi,
Chef de projet National Handicap

Opcalia

Mme Sylvie Leheloco,
Cheffe de projets Diversité Ile-de-France

Animateur

M. Bernard Barbier,
Directeur général de Défi Métiers

> Bernard BARBIER, Directeur de Défi Métiers

L'emploi est une contractualisation entre un employeur et un employé: faire sans les personnes est impossible, faire sans les entreprises est impossible. L'emploi est forcément situé sur un territoire, dans un secteur, une entreprise, un contexte de travail. L'emploi reste fortement contextualisé. Or, on a beaucoup eu tendance à globaliser les approches ces dernières décennies.

Le triptyque emploi formation/bassin géographique/secteur d'activité renvoie à la relation entre l'entreprise, la personne et la mobilité de l'un et de l'autre. Quand on est bloqué sur un territoire, quand on a une expérience sur un seul type d'emploi et qu'en plus il n'y a qu'un secteur d'activité dans la zone du domicile, il est difficile de trouver un emploi.

Quand en plus la personne est handicapée, tout va se cumuler en termes de difficultés d'accès à la formation, à l'emploi et à la prise de poste adaptée. L'une de priorités est de conduire les travailleurs handicapés à évoluer sur des métiers différents que ceux sur lesquels ils sont traditionnellement embauchés en favorisant l'élargissement de leur choix professionnel.

Dans un contexte où les travailleurs handicapés ont des retards en termes de formation et de qualification, il est d'abord important de remettre en cause la notion de compétence,

qui est un besoin d'entreprise mais pas forcément une « donnée » de la personne, comme beaucoup d'employeurs ont tendance à le croire. On ne peut pas dire qu'une personne est compétente *a priori* puisque la compétence est vérifiée comme une performance en situation de travail.

En réalité, ce que va amener le candidat, ce sont des ressources en fonction de son expérience de vie. Or, une personne handicapée peut avoir une expérience de vie beaucoup plus intéressante, puisqu'elle a traversé certaines difficultés qu'elle a réussi à surmonter dans certains cas, ce qui peut constituer une valeur ajoutée pour l'entreprise. L'entreprise, elle, jouera un rôle fondamental en amenant la personne à une mise en compétence en situation de travail.

De ce point de vue, Défi Métiers constate que l'enjeu réside autant dans l'évolution des pratiques de recrutement des entreprises que dans l'effort de formation des personnes.

Accueillir des personnes handicapées (ou des jeunes) pourrait constituer un mode d'innovation sociale de l'entreprise: une politique diversité/travailleurs handicapés articulée à l'intégration du numérique pourrait certainement permettre l'amélioration de certains process, de nouvelles expériences client, le développement du lien social et la lutte contre les idées reçues.

Table ronde

Conseil régional

> **Marie-Christine DIRRINGER**, Conseillère régionale, déléguée spéciale à la Smart Région et présidente de Défi Métiers

L'emploi des personnes handicapées a été érigé grande cause régionale pour 2016, puis étendue à toute la mandature. Avec pour objectif de remettre à plat l'ensemble des politiques régionales en matière de handicap sous l'égide d'un délégué spécial, Pierre DENIZIOT, qui a en charge toute la partie handicap de la politique régionale.

Un rapport d'intention a été voté dès février 2016 par le Conseil régional avec les premières mesures concernant la formation professionnelle, l'apprentissage et l'accès à la qualification, le soutien aux employeurs, à l'activité économique et l'innovation.

Le choix a été fait de mettre la priorité sur le public des jeunes en situation de handicap et la décision de faire du Conseil régional un employeur public atteignant un taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés d'ici 2021.

Les chiffres présentés en introduction sur la situation des travailleurs handicapés au regard de l'emploi en Ile-de-France peuvent être complétés par les données suivantes:

L'insertion se fait principalement dans les PME mais moins qu'au national (68 % contre 85 %) et 20 % des embauches ont lieu dans les TPE non assujetties à l'OETH.

Les embauches concernent essentiellement les métiers peu qualifiés: services à la personne et à la collectivité, transports, logistique, nettoyage et manutention.

Dès 2016, le Conseil régional s'est engagé sur sept objectifs principaux:

- > augmenter le niveau de qualification des personnes handicapées;
- > améliorer l'accès à l'apprentissage et le nombre de personnes handicapées en CFA;
- > soutenir dans les territoires l'accompagnement vers l'emploi et l'amélioration de l'accessibilité des transports en mobilisant les réseaux Cap Emploi franciliens;
- > encourager les employeurs publics et privés à recruter;
- > promouvoir l'action des entreprises pour les personnes handicapées et intégrer les problématiques du handicap dans les appels à projets en faveur du soutien à l'innovation;

> favoriser l'accès aux stages et aux formations pour les jeunes handicapés;

> faire de la Région un employeur exemplaire: faire passer le taux d'emploi de 3,9 % à 6 % avant la fin du mandat.

Concernant l'objectif prioritaire d'élévation du niveau de qualification des personnes handicapées, six séries de mesures concrètes ont été mises en place:

- > développement de partenariats avec, dès 2016, la signature d'un accord-cadre de partenariat entre la Région et l'Agefiph adossé sur l'offre de formation qualifiante de la Région et l'adhésion de la Région à la convention Atouts Pour Tous;
- > amélioration de l'accès à l'apprentissage pour les personnes handicapées: pour l'année scolaire 2015-2016, il n'y avait que 576 apprentis handicapés, soit 0,70 % des apprentis. Le taux d'accueil des apprentis constitue un des indicateurs inscrits dans les contrats de performance signés avec le CFA. Un taux minimal de 2 % doit être atteint avant la fin des contrats;
- > renforcement de l'orientation professionnelle pour les personnes handicapées, à travers deux programmes d'action:
 - mise en place d'ateliers d'information et de professionnalisation des opérateurs du Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) dans le cadre du SPRO, animés par l'Agefiph et Cadre emploi;
 - mobilisation des missions locales en développant des programmes de sensibilisation et de formation sur cette thématique.
- > adaptation de l'offre de formation professionnelle autour de 2 grands axes:
 - formations socles pour les jeunes et les adultes;
 - formations qualifiantes.
- > accès facilité au droit commun par les dispositions spécifiques dans les cahiers des charges des marchés publics régionaux d'orientation et d'insertion professionnelle;
- > soutien aux employeurs ainsi qu'à l'activité économique et à l'innovation.



Table ronde



Le Conseil régional souhaite insister sur le fait que son action s'inscrit dans une logique sectorielle en matière d'emploi et de formation par la mise en place de la politique des campus des métiers et des qualifications.

Il s'agit de pôles d'excellence associant lycées, CFA, universités, écoles d'ingénieurs et laboratoires de recherche d'une même filière professionnelle. Ils réunissent sur un territoire donné ces acteurs pour construire une offre de formation initiale et continue en lien avec une filière constituant un enjeu économique régional.

La création de ces campus s'inscrit dans la volonté régionale de favoriser la continuité des parcours d'étude des jeunes par la formation initiale et continue, d'accroître la compétitivité de l'économie francilienne, de faire émerger des pôles sectoriels en cohérence avec les besoins des territoires et de faciliter l'insertion des jeunes dans l'emploi.

En partenariat avec l'État, la Région a choisi de se positionner sur les campus correspondant aux filières d'excellence de sa stratégie de développement.

Ils sont au nombre de huit :

- > aéronautique spatiale et défense;
- > agriculture, agroalimentaire et sylviculture;
- > automobile et mobilité;
- > numérique;
- > santé;
- > tourisme;
- > sport et loisirs;
- > smart région.

3 campus ont déjà été constitués :

- > tourisme : Val d'Europe en Seine-et-Marne;
- > aéroportuaire : Grand Roissy;
- > construction automobile : dans les Yvelines.

Un 4^e campus sur l'aéronautique à Évry est en cours de mobilisation.

L'insertion des personnes handicapées est un objectif fixé à l'ensemble des campus soutenus par la Région.

Table ronde

Pour l'Agefiph

> Sandrine ROY, Chargée de Mission Grands Comptes référente Alternance et Approches sectorielles

En 2016, le Conseil d'administration de l'Agefiph a défini cinq ambitions traduites en orientations stratégiques.

Le Conseil d'administration a notamment souhaité mettre l'accent sur une mobilisation mieux ciblée du monde économique et social, c'est-à-dire les entreprises et tous les acteurs qui gravitent autour d'elles.

L'Agefiph ne part pas de rien: des partenariats avec des secteurs d'activité et des branches professionnelles existent depuis près d'une vingtaine d'années.

En 2016 l'Agefiph a souhaité adopter une démarche proactive au niveau national et territorial qui se traduit par la définition d'approches sectorielles, territoriales et thématiques en articulation avec:

- > les différents programmes tels que les PRITH, les PRST;
- > les acteurs de l'emploi, de la formation et de la santé au travail;
- > les fédérations professionnelles car elles sont les plus à même de représenter les entreprises adhérentes, de relayer les besoins des entreprises, qu'ils concernent les besoins métiers, les besoins de qualification ou l'offre de formation à construire sur les différents territoires.

L'intervention de l'Agefiph se situe à plusieurs niveaux:

- > accompagnement des fédérations ou des branches professionnelles sur la réalisation d'études sectorielles;
- > information/sensibilisation des entreprises et des acteurs sur l'OETH, l'offre de service Agefiph, les partenaires et aides mobilisables;
- > mise en œuvre d'actions opérationnelles telles que l'ingénierie de parcours de formation en alternance, l'idée étant d'agir sur le chômage de longue durée des DETH.

L'approche sectorielle de l'Agefiph n'a de sens qu'au travers des branches professionnelles où l'on observe une convergence et un partage des enjeux:

- > besoins de qualifications dans des secteurs comprenant des métiers en tension. C'est ici qu'il est intéressant de construire des parcours très en amont pour faciliter la remise à niveau et la validation du projet professionnel en mobilisant notamment les actions de préqualification proposées par le droit commun;

> vieillissement des salariés qui touche énormément de secteurs d'activité dans lesquels une majorité des salariés a plus de 50 ans voire plus de 55 ans, ce qui pose des enjeux en termes de maintien dans l'emploi et de santé au travail;

> évolution des métiers, notamment en lien avec le numérique ou la suppression de certains métiers.

Les problématiques sont nombreuses autour de ces enjeux « emploi/formation/santé » et appellent des réponses et des configurations de partenariat différentes en fonction des branches.

Depuis plusieurs mois, les délégations régionales sont approchées dans le cadre des dynamiques de concertation territoriale, soit par les régions, soit par les instances des PRITH, et sont associées aux réflexions pour identifier des secteurs cibles. Il y a des Régions qui signent des Contrats d'Objectifs Territoriaux et il est attendu de l'Agefiph en tant que partenaire institutionnel de proposer des réponses pragmatiques et opérationnelles en réponse aux besoins identifiés.

Les Régions jouent un rôle primordial en tant qu'acteur du développement économique et de la formation. Les DIRECCTE également puisqu'elles impulsent des dispositifs de type ADEC/EDEC dans lesquels il est important d'avoir un focus handicap. Il y a aussi tous les acteurs de la prévention avec lesquels des partenariats existent déjà: CRAMIF, SST, Réseaux ANACT/ARACT ainsi que les différents acteurs impliqués dans les négociations collectives de branches et présents dans les instances paritaires régionales.

L'objectif de l'Agefiph est donc de s'inscrire dans ces enjeux et d'être à l'écoute des besoins et de la diversité des attentes des secteurs. On pourra citer:

- > le besoin de qualification;
- > l'accompagnement à la reconversion: on voit bien qu'il faut être beaucoup plus proactif en termes d'anticipation des risques d'inaptitude ou d'inadéquation. On peut imaginer, quand on parle d'approche sectorielle, d'avoir des projets de reconversion intra-entreprises, voire interentreprises sur un bassin d'emploi, voire intersectoriels;
- > les possibilités d'évolution professionnelle et de mobilité;
- > l'adaptation aux évolutions de l'entreprise et de ses métiers.



Table ronde



L'Agefiph poursuit ses efforts également sur la diversification de l'offre des métiers proposée aux personnes en situation de handicap. Des initiatives sont conduites dans les secteurs de l'aéronautique, du luxe, de la banque/assurance, de l'habitat social, de l'industrie, de la chimie et du commerce avec l'objectif d'élargir et de mieux faire connaître les métiers. Les actions menées portent sur des niches et des petits volumes mais ouvrent des perspectives intéressantes.

Il y a enfin la meilleure sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées, quelle que soit leur étape de parcours. C'est une autre ambition forte du Conseil d'administration de l'Agefiph pour lequel les approches sectorielles doivent favoriser des actions visant à limiter les ruptures de parcours et assurer des transitions professionnelles.

En conclusion, ces actions ne seront pas menées de façon isolée mais de façon concertée et partenariale avec les branches professionnelles et les partenaires régionaux. La plus-value de l'Agefiph a été de réfléchir

à un socle de critères communs avec l'ensemble des délégations régionales pour prioriser les secteurs d'activité sur lesquels porter les actions:

- > motivation du secteur à s'engager y compris sur des objectifs chiffrés;
- > potentialité du secteur et des opportunités liées aux métiers;
- > capacité à faire vivre le partenariat au niveau territorial;
- > implication du secteur dans des problématiques connexes: RSE, diversité, qualité de vie au travail (QVT);
- > adéquation du secteur et de ses problématiques avec les priorités de l'Agefiph et des partenaires potentiels sur l'emploi et la formation.

L'idée est également de favoriser la capitalisation et l'essaimage de bonnes pratiques avec les différents secteurs d'activité.

Pour l'Agefiph

> Isabelle DAROLLE, Déléguée régionale adjointe - Pôle Entreprises-Maintien-Alternance

Pour illustrer les propos précédents: l'exemple d'une démarche impulsée par la Région Grand Est dans le cadre du CPRDFOP, avec une approche sectorielle déclinée sur sept secteurs. Des Contrats d'Objectifs Territoriaux (COT) ont été négociés avec chacun de ces secteurs, contrats auxquels l'Agefiph a été associée dès le départ. Le message est donc qu'il faut que la démarche parte du droit commun et qu'ensuite, la dimension handicap soit intégrée dans les actions menées.

Trois priorités ont été définies dans ces COT dans le Grand Est:

- > diagnostic et prospective;
- > promotion des métiers;
- > formation professionnelle, avec un accent sur la préqualification et l'alternance.

En Ile-de-France, l'Agefiph développe un partenariat avec le secteur de l'hôtellerie-restauration, (convention avec le SYNHORCAT), sur les questions liées au recrutement et au maintien dans l'emploi.

Nous avons également un projet de développement de politique d'emploi sur le site du Marché d'intérêt national (MIN) de Rungis (12000 salariés, 1200 petites entreprises, là où se joue beaucoup le recrutement des personnes handicapées) dont le potentiel incroyable démontre à quel point le territorial et le sectoriel et en l'occurrence dans cet exemple le multisectoriel se croisent.

Notre attente à l'égard de ce séminaire: identifier des actions concrètes et pragmatiques sur lesquelles les partenaires pourront s'investir collectivement.

Table ronde

Pour OPCALIA

> Sylvie LEHELLOCO, Cheffe de projets Diversité Ile-de-France

OPCALIA est assez présent sur le chantier du handicap. OPCALIA est d'abord un promoteur de compétences. Son cœur de métier est la formation et les compétences, en règle générale pour tous les salariés dans toutes les entreprises.

OPCALIA est un OPCA agréé par l'État qui collecte les fonds de la formation professionnelle et représente 10 secteurs d'activité et 31 branches professionnelles adhérentes (50 % dans l'industrie, 50 % dans les services): déchets, banques populaires, textile, télécoms, aérien, cristallerie... Il y a donc une grosse diversité de métiers associés.

OPCALIA accompagne tous les publics concernés par les enjeux de diversité: handicap, seniors, égalité professionnelle... Il y a deux niveaux d'intervention:

> Le national: information, sensibilisation, organisation d'observatoires avec les branches professionnelles. Grâce à l'Agefiph, des études très importantes ont été faites, notamment dans le textile-mode-cuir, dans le recyclage, dans l'aérien, dans la sécurité... À l'instar de la sensibilisation opérée directement à destination des directions générales pour porter la politique handicap de l'entreprise, la même approche est développée auprès des branches professionnelles, qui doivent aussi porter cette politique à leur niveau.

> Le territorial: OPCALIA est facilitateur et créateur de liens entre les branches et les entreprises. Dans les métiers d'OPCALIA, il y a beaucoup d'adaptabilité car une branche, un secteur, un territoire peut avoir des besoins

spécifiques. On peut citer le dispositif Transcompétences ou encore le projet Excellence, monté par le groupe LVMH, dans le cadre duquel un partenariat avec 5 OPCA a été mis en place.

Il est important que les branches s'emparent du sujet du handicap. La dernière à l'avoir fait est la filière aéroportuaire.

Il s'agit donc de toujours raisonner en métiers et en compétences. Il n'y a pas de fiche métier « Travailleurs handicapés ». On dit que les personnes handicapées sont moins qualifiées mais la réalité est que ces personnes ne sont pas moins qualifiées mais ont des qualifications issues de leur ancienne activité professionnelle. Il faut donc voir dans quelle mesure ces compétences sont transposables. Pour cela, il faut identifier les métiers de sortie possibles, ce qui implique pour les branches de bien connaître tous les métiers existants dans leur périmètre.

Il existe une convention entre OPCALIA et l'Agefiph depuis plus de 15 ans.

On parle souvent de la loi de 2005, qui est le renforcement de la loi de 1987. Ce qui tient à cœur à OPCALIA, c'est l'accessibilité. Si les formations ne sont pas accessibles pour les handicapés (locaux, connexion Internet, formation en ligne, contenus pédagogiques...), on ne pourra pas avancer. Dans les CFA, il n'y a pas assez d'accessibilité. Il faut que tous les dispositifs soient accessibles à tous: contrats de professionnalisation, contrats d'apprentissage...

Table ronde

Pour HandiEm

> Céline GRELIER, Responsable de mission Handicap

En 2008, le syndicat patronal des entreprises du médicament (Leem) et l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis autour d'une réflexion liée à la santé au travail. Dans ce cadre, est né un accord sur l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés dans la branche, signé en 2010. Cette dynamique s'inscrit également dans une démarche de branche de responsabilité sociale des entreprises.

HandiEM est une structure associative paritaire créée en 2010 pour assurer l'animation et le suivi de l'accord de branche. HandiEm représente 250 entreprises, soit potentiellement 70 000 salariés sur le territoire français. Le rôle d'HandiEm est d'accompagner le secteur dans la mise en œuvre des politiques handicap sur l'ensemble des axes: recrutement, insertion des jeunes, maintien dans l'emploi, communication, sensibilisation, développement du recours au secteur adapté et protégé.

HandiEm mutualise et optimise la collecte de l'ensemble des entreprises du médicament, qu'elle représente par ailleurs. L'association accompagne les entreprises dans la mise en œuvre de politique handicap avec un rôle important accordé aux correspondants handicap de ces entreprises.

En effet, une structure extérieure comme HandiEm ne peut pas se substituer à la dynamique interne de l'entreprise. Ce référent handicap est donc formé, accompagné et dispose d'outils proposés par HandiEm. Ce référent peut être soit un DRH/responsable de site ou un RRH, soit une infirmière, parfois des assistantes sociales. Le secteur du médicament est à la fois très représenté par les PME et dans des grands groupes internationaux.

Aujourd'hui, près de 250 correspondants handicap ont été identifiés sachant que depuis 1 an et demi, d'autres partenaires internes ont été identifiés dans les entreprises, notamment des chargés de recrutement (les correspondants handicap ne sont pas toujours chargés du recrutement) et des acheteurs, ce qui permet de mieux cibler la communication.

Les entreprises du médicament font leur DOETH, versent leur contribution et sont accompagnées avec un kit complet sur différents axes: recrutement, communication-sensibilisation-formation, maintien dans l'emploi (colonne vertébrale de l'accord), outillage des acheteurs internes pour développer leurs compétences en matière d'achat responsable.

Le salarié peut bénéficier d'aides au maintien dans l'emploi, d'évolution professionnelle. Des aides au collectif de travail peuvent aussi être proposées (managers, collaborateurs qui accueillent les travailleurs handicapés). Il y a aussi les aides aux entreprises: aide au recrutement par la participation aux forums de recrutement, transmission de CV, mise en relation avec des partenaires locaux...

Le taux d'emploi global des travailleurs handicapés dans les entreprises du médicament est passé de 1,69 % en 2009 à 3,67 % en 2017.

HandiEm représente 250 entreprises. Les entreprises du médicament ont dépensé plus de 10 millions d'euros auprès du secteur adapté et protégé.

Plus de 1200 contrats ont été signés depuis 2010. Un autre chiffre à retenir: plus de 50 % des dossiers traités par HandiEm concernent des problématiques de maintien dans l'emploi, dont 70 % sur des problématiques matérielles.

Nous souhaiterions partager un retour d'expérience sur les actions menées, notamment les dispositifs à destination des collaborateurs. L'une de ces actions consiste à accompagner les salariés licenciés pour inaptitude à travers la mise en place d'un dispositif d'accompagnement post-professionnel, initialement d'une durée de 18 mois, qui a été prolongé sur une durée de 24 mois suite à l'accord de branche.

Cet accompagnement est demandé à l'initiative du correspondant handicap afin de pouvoir rebondir après un licenciement: définition d'un nouveau projet pro, accompagnement personnel et psychologique, formation...

Un autre retour d'expérience intéressant est la création d'un fonds social de solidarité, créé dans le cadre de l'accord de branche, portant sur la vie personnelle (dans des situations complexes et urgentes) du salarié ou de l'ayant droit (en situation de handicap). Ce fonds peut être mobilisé en complément des aides de droit commun (des MPDH notamment) sur des problématiques, par exemple d'aménagement des sanitaires suite à un grave accident.

Des outils ont été mis à disposition: plateforme collaborative, outils de formation, moments de rencontre avec des clubs territoriaux thématiques permettant de rencontrer des partenaires locaux et de partager au sein des entreprises des problématiques communes, comme le transfert de CV de collaborateurs amenés à être mobiles professionnellement ou géographiquement.

Table ronde

Pour le Groupe des Industries métallurgiques de la région parisienne (GIM)

> **Françoise CHALLANCIN**, Chargée de mission Emploi Formation

L'accord de branche du 12 décembre 2013 en faveur de l'emploi des personnes handicapées est la traduction de l'engagement croissant de l'industrie métallurgique vis-à-vis du handicap.

Au-delà du seul respect de l'OETH, les acteurs de la branche, qui étaient présents autour de la table des négociations fin 2013, se sont entendus pour signer un nouvel accord de branche mais surtout pour se mettre en ordre de marche de façon active avec une réelle volonté de l'appliquer.

Avec cet accord, les acteurs de la branche ont amorcé une politique de branche durable et transverse en lien direct avec la politique emploi formation de la branche, en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap. Cette politique a été construite et mise en place sur la base d'un diagnostic de l'observatoire des métiers.

Trois axes prioritaires ont été dégagés dans le cadre de l'accord de 2013 :

> information, sensibilisation et communication incluant l'accompagnement à la déclaration du handicap :

- exemple: en 2016, une étude réalisée par l'observatoire des métiers en partenariat avec l'UIMM a révélé que le taux d'emploi dans les métiers de l'industrie métallurgique s'élève à 4,3 %.
- guide pratique sur le handicap réalisé par l'UIMM et diffusé de façon large dans les entreprises et les territoires.

> partenariats ciblés sur les métiers de l'industrie métallurgique avec des organismes chargés de l'orientation, du maintien dans l'emploi, de la formation et du recrutement adossés à un accord-cadre avec l'Agefiph;

> suivi des actions menées au national par l'UIMM avec les différentes UIMM territoriales dont le GIM, afin de favoriser l'essaimage des pratiques innovantes.

L'accord de branche est décliné au niveau régional. En Ile-de-France, le GIM porte la politique de la branche sur la région, avec 2000 adhérents représentant 275 000

salariés. Une grande diversité de taille, problématiques, d'activités, de métiers, de formations, de niveaux de qualifications, d'interlocuteurs, de demandes, de besoins... Le GIM a mis en place une mission handicap il y a 20 ans et propose une offre de service assez large et adaptable.

La mission handicap a trois grandes missions :

- > décliner les axes de l'accord handicap de branche;
- > répondre aux besoins des adhérents: l'insertion et le maintien dans l'emploi:
 - aide en ligne quotidienne de 10 heures à 18 heures;
 - journal HandiMéta;
 - ateliers de formation et de sensibilisation: OETH, troubles psychiques, etc.
- > accompagner à la rédaction et au suivi des accords handicap.

En fonction de ses problématiques, chaque région décline l'accord de branche à sa façon. Le GIM travaille sur plusieurs axes pour répondre aux besoins de compétences:

- > promotion des métiers industriels et orientation vers les métiers en tension en formant des personnes handicapées, notamment par le biais de POEC;
- > partenariat avec des Cap Emploi ou d'autres associations, comme l'association Hanvol, qui propose des formations pour des personnes handicapées en recherche d'emploi qui souhaitent se réinsérer dans l'industrie aéronautique;
- > présence croissante dans les salons de l'emploi.

Le GIM est convaincu du rôle fondamental de la formation et essaye de plus en plus de développer et de renforcer la coopération avec les CFA de l'industrie et avec l'enseignement supérieur. Le GIM développe aussi des clubs emploi, comme le GIZA et le club House pour créer des synergies. Le GIM essaie enfin de développer sa présence auprès des institutionnels pour représenter et porter la parole des entreprises de la branche.

Table ronde

Pour le FARE Propreté

> Sandrine RAZEGHI, Chef de projet National Handicap

Le FARE est un fonds patronal créé par les entreprises de la propreté il y a une vingtaine d'années qui accompagne les entreprises dans leurs démarches RSE: santé et sécurité au travail, insertion via les GEIQ (groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification), montée en qualification avec les filières professionnelles et diplômantes, environnement (tri des déchets) et bien sûr le handicap.

Il faut savoir que les personnes qui entrent dans le secteur de la propreté ont en règle générale peu de diplômes: 50 % n'ont pas été scolarisés, primo-arrivants... En termes de tranche d'âge, les salariés ont en moyenne plus de 46 ans. Il y a aussi le phénomène multi-employeur à prendre en compte, puisqu'un salarié peut avoir plusieurs employeurs, propreté ou pas. Contrairement aux idées reçues, les CDI sont la majorité des contrats de travail proposés par les entreprises.

L'Ile-de-France représente 26 % des entreprises de la propreté. On pourrait donc penser qu'il est plus facile de mobiliser les entreprises dans la région mais ce n'est pas si évident. Ces entreprises franciliennes représentent 70 à 80 % de la contribution Agefiph de la branche.

L'approche handicap dans la branche de la propreté a démarré en 1994 avec le premier partenariat signé avec l'Agefiph. Depuis, ce partenariat a permis de consolider une réelle politique handicap de branche.

Trois axes de développement prioritaires ont été définis:
> l'entreprise: au-delà de l'atteinte du quota de 6 %, l'approche privilégiée place le handicap comme un projet et un levier de performance pour l'entreprise.

Des outils sont mis à disposition des entreprises, de même que des ateliers thématiques, des actions collectives...;

> attractivité des métiers: un partenariat a été développé avec un CFA à Villejuif pour former différents types de publics aux métiers de la propreté. On rencontre des situations de handicap mais aussi plus largement les situations de fragilité sociale... Cette approche sociale est plus délicate à traiter;

> l'implication des acteurs: tout projet d'entreprise réussit parce que les partenaires compétents du territoire ont été mis autour de la table.

Quelles que soient les modalités de calcul, il y a une marge de progrès très importante d'emploi des personnes handicapées en Ile-de-France. La région est celle qui a le plus de taux de 0 % d'emploi.

Une des raisons est qu'en Ile-de-France les réseaux sont larges: l'entreprise ne sait pas forcément à qui s'adresser de prime abord. Les sièges sociaux déploient des politiques handicap mais les agences sur le terrain, qui mènent des chantiers disséminés dans toute la région, sont déconnectées et n'ont pas forcément connaissance des actions menées. Ceci donne une espèce de cartographie très mobile, avec des évolutions permanentes, qui rend difficile l'identification des interlocuteurs.

L'action de FARE Propreté est donc d'aller vers les réseaux pour développer cette approche sectorielle et présenter les métiers de la branche et les besoins des entreprises adhérentes. Par exemple, tous les ans, le FARE mène avec l'Agefiph une action d'information des entreprises sur le contrat en alternance qui débouche sur une forte mobilisation.

Interventions de la salle

› **Jean-Pierre RAMELET, - Délégué Général, Association Hanvol** a évoqué le fait qu'il avait été beaucoup question dans les échanges de la table ronde de compétences, de besoins d'entreprise, de postes, d'emploi mais peu des aptitudes des personnes. Cela donne l'impression qu'il y a des emplois d'un côté et de l'autre ceux qu'on pourrait peut-être attribuer aux handicapés. Il a rappelé que, pour lui, les Travailleurs handicapés peuvent accéder à tous les emplois. Il y a une variété telle de handicap et d'emploi que ce serait ubuesque de pas trouver le bon couple handicap/emploi. Il faut travailler sur les aptitudes qu'ont développées les personnes. Les personnes ont des compétences, transférables ou pas. Mais les compétences s'acquièrent alors qu'on possède ou non les aptitudes: projet, envie, motivation...

› **Un participant a signalé** le fait que les entreprises avaient été beaucoup évoquées et demandé quel interlocuteur dans la salle s'intéressait à l'Union Professionnelle des Travailleurs handicapés Indépendants (UPTHI).

› **Sandrine ROY, Chargée de Mission Grands Comptes référente Alternance et Approches sectorielles** a précisé que l'Agefiph accompagnait les travailleurs indépendants en amont, notamment les futurs créateurs d'entreprise, en les aidant dans le montage de leurs projets et en les faisant accompagner par les boutiques de gestion. Elle a précisé que l'Agefiph cofinçait également certaines actions liées à la création d'activité. Par ailleurs, l'Agefiph est partenaire du salon Handicap Emploi et Achat Responsable, dont la 3e édition a lieu le 28 mai 2018. Cette année, l'ensemble des partenaires de cet évènement ont souhaité faire la part belle aux travailleurs indépendants handicapés.

Synthèse des ateliers

> Atelier Aéroportuaire

1 - Quelles sont les grandes problématiques RH auxquelles le secteur est confronté? L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés représentent-ils une problématique importante pour les entreprises du secteur?

Il est tout d'abord souligné que, à la différence des autres ateliers, **l'aéroportuaire ne constitue pas une entrée sectorielle mais une entrée géographique** (zones aéroportuaires d'Orly, Roissy et Le Bourget), **regroupant un ensemble de secteurs d'activité différents, dont le transport aérien, spécifique à ces zones, mais aussi des secteurs non spécifiques comme l'hôtellerie-restauration, le commerce, la sécurité, le nettoyage...**

Pour autant, dans ces zones aéroportuaires, **les métiers présentent dans un certain nombre de cas des conditions d'exercice spécifiques par rapport à ce qu'on retrouve ailleurs pour les mêmes métiers**. Ces spécificités concernent l'ensemble des salariés mais peuvent **induire des difficultés particulières pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** :

- > beaucoup de métiers (métiers de la maintenance, bagagistes, agents de sûreté, agents de piste, manutentionnaires...) présentent des **contraintes physiques importantes** : station debout prolongée, port de charges lourdes... et sont donc générateurs d'usure professionnelle, notamment de TMS, lombalgies...;

- > les métiers plus sédentaires (agents de douane, commerce, hôtellerie-restauration...) présentent en général des **prérequis importants, notamment la maîtrise de l'anglais**, ce qui rend les passerelles difficiles pour les salariés en situation de reclassement/reconversion...;

- > les zones aéroportuaires sont relativement enclavées, et les postes sont souvent en horaires décalés, ce qui induit des **besoins particuliers en termes de mobilité et de transport**, a fortiori pour les travailleurs handicapés, d'où par exemple une action qui avait été réalisée il y a quelques années, dans le cadre du PDITH, concernant l'accès au permis de conduire pour les travailleurs handicapés.

- > pour un certain nombre de métiers (bagagistes par exemple), les employeurs sont des sous-traitants et ne sont donc pas propriétaires des infrastructures. **Cela complexifie l'aménagement des postes de travail**, d'autant plus que **le caractère très normé et standardisé des équipements** soumet les donneurs d'ordre à des contraintes très lourdes;

- > **les relations de sous-traitance** sont par ailleurs en elles-mêmes **génératrices de difficulté en matière de maintien dans l'emploi**: les marchés de sous-traitance sont relativement courts et les salariés « passent » d'un employeur à l'autre, ce qui n'incite pas à l'engagement de parcours de maintien souvent longs et coûteux (un opérateur SameTH présent lors de l'atelier mentionne ainsi le fait qu'il est peu sollicité pour la zone de Roissy).

- > les zones aéroportuaires présentent enfin des contraintes de sécurité importantes, ce qui peut **rendre difficile l'accès aux espaces et postes de travail pour les intervenants spécialisés** (ergonomes...).

À ces difficultés d'insertion ou de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés spécifiquement liées aux conditions d'exercice des métiers dans les zones aéroportuaires s'ajoutent par ailleurs les problématiques plus communément rencontrées pour ce public. La Fédération Nationale de l'Aviation Marchande a ainsi listé les problématiques rencontrées par les entreprises du secteur dans leur politique handicap, notamment :

- > **la difficulté de trouver des profils travailleurs handicapés qualifiés, par manque de candidats**;

- > **la complexité et la longueur du processus de recrutement**, et le manque de réactivité de certains partenaires;

- > **une méconnaissance de la réalité et la diversité des emplois** dans le secteur;

- > les réticences des employeurs et managers à employer des travailleurs handicapés du fait de **la persistance de représentations négatives liées au handicap**.

Pour autant, l'aéroportuaire présente un potentiel important en matière de recrutement: les perspectives de croissance du trafic aérien sont en effet très fortes, et les besoins en personnel sont donc amenés à s'accroître. Il est ainsi prévu dans les prochaines années l'embauche de 2000 personnels navigants commerciaux en France, dont une grande partie en Ile-de-France. De plus, il est souligné que la saisonnalité du trafic que connaissait le secteur traditionnellement est de moins en moins marquée.

> Atelier Aéroportuaire

2 - Existe-t-il une action structurée en matière de handicap au sein du secteur, impliquant notamment des branches professionnelles, des OPCA, des organisations professionnelles? Si des actions ont déjà été engagées en matière de handicap, quel est le bilan de celles-ci au niveau du secteur sur le territoire francilien (réussites, limites)?

Les participants de l'atelier évoquent diverses actions conduites pour l'emploi des personnes handicapées dans les métiers de l'aéroportuaire.

> **L'action HANVOL pour la formation et l'insertion de personnes handicapées dans l'industrie aéronautique** qui, depuis 2010, permet l'insertion d'une quarantaine de candidats DETH par session dans les entreprises du secteur, sur la base d'un recueil d'offres préalables et d'un sourcing portant au départ sur près de 900 candidats potentiels *via* les partenaires du SPE, les salons, etc.

> Si l'Ile-de-France est peu concernée par la construction aéronautique, ciblée par HANVOL, elle est en revanche pleinement concernée par la **convention signée entre la Fédération Nationale de l'Aviation Marchande et l'Agefiph**, qui prévoit de structurer une démarche d'insertion du même type pour les métiers du transport aérien.

> La CRAMIF évoque une action conduite dans le cadre 3^e du Plan régional santé au travail pour la **prévention des risques professionnels et de l'inaptitude concernant les**

métiers de bagagiste et d'agent de sûreté, qui présentent une forte sinistralité du point de vue des accidents du travail et maladies professionnelles. L'action articule prévention, détection des situations de risque, aménagement de poste...

> **Le salon de l'emploi « Handi Aéro » mis en œuvre en 2016 dans le cadre de la SEEPH**, entre le GIP Emploi de Roissy, Aéroports de Paris, Pôle emploi et les Cap emploi de Seine-Saint-Denis, du Val-d'Oise et de Seine-et-Marne. Plus généralement, Pôle emploi et les Cap emploi mettent en œuvre diverses actions pour l'insertion dans les zones aéroportuaires (équipes de conseillers entreprises, promotion de profils, actions d'adaptation à l'emploi de type POE ou AFPR...).

> **Une entreprise adaptée du Val-de-Marne (APF Entreprise)** a récemment obtenu un contrat pour la maintenance de moteurs d'avion. Contrairement à la région toulousaine, l'Ile-de-France ne comportait pas jusqu'ici d'EA intervenant dans le secteur de l'aérien.

> Atelier Aéroportuaire

3 - Quelles seraient les pistes de travail/actions à engager ou à développer pour répondre aux mieux aux problématiques des entreprises de la branche en matière de handicap ?

Parmi les actions pouvant être engagées pour favoriser l'insertion ou le maintien des travailleurs handicapés dans les métiers de l'aéroportuaire, les participants de l'atelier estiment qu'il serait notamment intéressant d'examiner les pistes suivantes :

> **développer et favoriser les passerelles interentreprises et intersecteurs** au sein des zones aéroportuaires pour le reclassement des salariés en situation d'inaptitude;

> **examiner la possibilité d'ouvrir les actions de type HANVOL** aux personnes en reclassement, pas encore demandeurs d'emploi;

> **poursuivre la structuration du réseau entre structures du Service Public de l'Emploi**, notamment pour la circulation des offres d'emploi et CV;

> de même, **articuler encore davantage les acteurs et intervenants du maintien dans l'emploi et du reclassement**, avec une logique de parcours sécurisés et d'accès aux droits (en tirant parti du regroupement des offres de services SameTH et Cap emploi);

> **améliorer la connaissance des métiers de l'aérien**, lutter contre l'auto censure et les représentations erronées, avec une meilleure communication entre acteurs sur les initiatives et une meilleure diffusion des outils existants, des actions de découverte des métiers pour les publics mais aussi les prescripteurs, le cas échéant un centre de ressources ou portail en ligne (projet d'une page d'information au niveau de Pôle emploi Ile-de-France);

> **développer l'offre des entreprises adaptées dans ces métiers** et les passerelles entre EA et entreprises ordinaires;

> **adapter l'offre de formation aux besoins des entreprises de l'aéroportuaire**, y compris au niveau des CRP;

> **poursuivre la sensibilisation des employeurs et DRH** en matière d'emploi des personnes handicapées, notamment à partir de retours d'expérience et cas concrets.

> Liste des participants

- > ALBERTI Katia, Sameth 95
- > ALENSON Sophie, Pôle Emploi
- > CREZE Gervais, CRAMIF
- > DAROLLE Isabelle, Agefiph
- > DAS NEVES Bénédicte, Cap Emploi 93
- > DERYCKX Simon, Département de la Seine-Saint-Denis
- > DUGARD Ludwig, Planèt'AIRport
- > JAGET Sandrine, Pôle Emploi
- > LAW-WA Nicolas, DIRECCTE - UD 94
- > LE COZ Solène, Région Ile-de-France
- > MARTIN Jacques, Pôle Emploi Ile-de-France
- > MOHELLEBI Kattia, UNIRH
- > NTJAM Joseph, DIRECCTE - UD 93
- > PELLEGRINI Patricia, Orly International
- > RAMBINAISING Frédéric, CRAMIF
- > RAMELET Jean-Pierre, Association HANVOL
- > RIGAUDIERE REAL Agnès, FAFTT

> Atelier Agroalimentaire

1 - Quelles sont les grandes problématiques RH auxquelles le secteur est confronté? L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés représentent-ils une problématique importante pour les entreprises du secteur?

Le secteur de l'agroalimentaire représente un important potentiel d'emplois au niveau de Paris et de la petite couronne.

Cependant, des difficultés récurrentes de recrutement sont constatées:

- > des difficultés importantes dans la branche de la boulangerie;
- > insuffisance de candidatures dans l'ensemble du secteur;
- > méconnaissance de la réalité et la diversité des emplois dans le secteur;
- > manque de visibilité du secteur;
- > question de l'adaptabilité des postes aux travailleurs handicapés;
- > taille limitée des entreprises (TPE PME) qui ne disposent pas forcément de services RH ;
- > les entreprises n'identifient pas le réseau d'acteurs handicap qu'elles pourraient solliciter: manque d'anticipation. Les mesures sont dans la majorité des cas mobilisées en urgence, trop tardivement.

2 - Existe-t-il une action structurée en matière de handicap au sein du secteur, impliquant notamment des branches professionnelles, des OPCA, des organisations professionnelles? Si des actions ont déjà été engagées en matière de handicap, quel est le bilan de celles-ci au niveau du secteur sur le territoire francilien (réussites, limites)?

Les participants de l'atelier évoquent diverses actions conduites pour l'emploi des personnes handicapées dans les métiers de l'agroalimentaire.

Au niveau d'OPCALIM, différents travaux menés au sein des observatoires du secteur alimentaire ont permis d'aboutir à la signature avec l'Agefiph d'une convention sur 3 ans (ADEPAN) et à la définition d'une offre de service « Handic Alim »

- > Réussites: entreprises mobilisées pour réunion de sensibilisation sur le handicap.
- > Limites: utiliser un autre biais comme le recrutement ou la sécurisation des parcours.
- > Agenda des événements mais la question se pose de la visibilité de cet agenda.

> Atelier Agroalimentaire

3 - Quelles seraient les pistes de travail/actions à engager ou à développer pour répondre aux mieux aux problématiques des entreprises de la branche en matière de handicap ?;

Parmi les actions pouvant être engagées pour favoriser l'insertion ou le maintien des travailleurs handicapés dans les métiers de l'agroalimentaire, les participants de l'atelier estiment qu'il serait notamment intéressant d'examiner les pistes suivantes :

En direction des entreprises :

> **Comment rendre les partenaires plus visibles** pour les entreprises en amont de l'arrivée d'une problématique : ne pas faire d'opérations handicap en tant que telles mais inclure les problématiques handicap dans les offres de service des partenaires afin de faciliter la diffusion de l'information auprès des entreprises;

> **Sensibiliser des managers et des équipes opérationnelles** aux problématiques du handicap :

- « Décristalliser » les images et les stéréotypes sur les métiers de l'IAA (cadences à tenir, les façons d'exercer le métier...) qui seraient facteur de handicap;
- Créer une plateforme unique en capacité de mettre en contact les entreprises et les travailleurs handicapés.

> **Identifier un pool d'entreprises volontaires** pour expérimenter le recrutement de travailleurs handicapés.

En direction des publics :

> **Approfondir l'expérience « apprentissage passerelles »** qui a bien fonctionné;

> **S'appuyer sur les perspectives** qu'offre la sécurisation des parcours.

En direction des partenaires/prescripteurs :

> **Sensibiliser les prescripteurs** sur les différents métiers de l'agroalimentaire;

> **Continuer à travailler conjointement** entre partenaires présents sur le terrain;

> **Mettre en place des POEI** pour s'adapter au mieux aux particularités de chaque entreprise;

> **Travailler sur l'attractivité du secteur et des métiers.**

> Liste des participants

- > **AKHENAK Nora**, OPCALIM
- > **BARRET Sabine**, Développeur de l'Apprentissage Territorial Sud Yvelines
- > **CORNOLO Nelly**, Sameth 77
- > **EL BOUYAQUI Rachid**, Association Vivre
- > **FAYE Audrey**, Areram vie professionnel 91 - Cap emploi
- > **KOUATI Hédi**, DIRECCTE - UR IDF
- > **PEGARD Patrice**, Pôle Emploi
- > **PELISSOU Amandine**, Sameth 92
- > **PERROT- NAILI Sandrine**, IFRIA IDF
- > **SANDELIS Claire**, OPCALIM

> Atelier Bâtiment et Travaux publics (BTP)

1 - Quelles sont les grandes problématiques RH auxquelles le secteur est confronté?

L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés représentent-ils une problématique importante pour les entreprises du secteur?

Le Bâtiment est majoritairement constitué d'entreprises artisanales avec deux populations majeures:

> entreprises disposant de politiques handicap et services RH robustes mais rencontrant des difficultés de recrutement en fonction des métiers;

> entreprises artisanales dans une dynamique compliquée car leur priorité n'est pas de travailler sur les questions RH mais plutôt sur la production. Ces entreprises auront cependant un accompagnement plus fin et précis en cas d'intégration d'un Travailleur Handicapé.

C'est un secteur où il n'est pas facile de favoriser des reclassements ou la mobilité car il compte beaucoup d'étrangers maîtrisant mal la langue française et que les niveaux de qualification sont souvent bas. Les parcours de réorientation sont plus longs. Il y a une problématique de temps. Beaucoup d'intérimaires sont concernés par les risques d'inaptitude.

Les entreprises du BTP ont fait beaucoup d'efforts pour améliorer les conditions de travail. On constate ainsi une baisse continue de la sinistralité dans le BTP. Dans les services à la personne, la sinistralité est au moins 2 à 3 fois supérieure.

Il est difficile de trouver des jeunes attirés par les métiers du BTP. Ces difficultés sont encore plus prégnantes pour les personnes handicapées. Il y a un besoin de promotion des métiers du BTP pour les rendre plus attractifs auprès des jeunes et une nécessité de recourir davantage aux stages et mises en situation.

On rencontre dans le BTP un panel de métiers très différents, avec des aptitudes et exigences différentes. Il y a certes des métiers qui recrutent sans qualification ni diplôme mais il s'agit des métiers les plus difficiles et les plus exposés aux risques.

Globalement il y a une évolution du niveau de qualification requis/exigé par les entreprises.

Le BTP requiert de plus en plus de compétences en matière de contrôle qualité, de gestion des achats, etc. Ces postes ne font pas l'objet de difficultés de recrutement contrairement à certains postes de plus bas niveau de qualification (exemple: il manque de plus en plus de manœuvres).

Dans les prochaines années, certains métiers vont connaître des pénuries de main-d'œuvre et vont voir leurs salaires augmenter pour attirer des candidatures: frigoristes chauffage climatisation, mineurs boiseurs, transport, supervision, automatisme...

On est aussi sur des métiers de plus en plus techniques. Les compétences et aptitudes peuvent être à la fois très large et très pointues: savoir parler à un chef d'équipe et à un client, maîtriser des techniques fines...

Dans le BTP il y a des perspectives d'évolution très importantes.

La maîtrise de la langue constitue une vraie difficulté. Une MDPH témoigne de dossiers de personnes handicapées d'origine étrangère, ne maîtrisant pas le français, licenciées pour inaptitude, pour qui il faut tout refaire. Une personne ayant travaillé pendant 30 ans dans le BTP: que lui proposer?

Il faudrait que les entreprises soient accompagnées pour anticiper les démarches prévisionnelles emploi compétences. Mais l'alphabétisation est un poste non prioritaire. Près de 70 % du budget formation des entreprises passe sur les postes « sécurité » (équipement, prévention...). Les entreprises essaient de faire du maintien dans l'emploi et du reclassement mais n'ont pas les budgets suffisants pour aller plus loin sur les questions d'alphabétisation.

Pourquoi ne pas réfléchir à des groupements de TPE? Les personnes arrivant à 55 ans n'ayant travaillé que dans le BTP et ne maîtrisant pas le français vont être envoyées en CRP alors qu'on aurait pu anticiper cette problématique. Il y a un risque de chômage structurel de ce public qui n'a pas toujours suffisamment cotisé pour faire valoir les droits à la retraite.

Constructys a travaillé en 2017 pour mettre en place des actions d'alphabétisation auprès des publics. Le CPF est une solution facilitatrice qui permet, pendant les arrêts, de promouvoir des formations. Jusque-là, tant que les personnes étaient en arrêt, c'était le statu quo. Depuis la réforme de la formation professionnelle, l'arrêt de travail est mobilisé comme période propice à la formation.

> Atelier Bâtiment et Travaux publics (BTP)

2 - Existe-t-il une action structurée en matière de handicap au sein du secteur, impliquant notamment des branches professionnelles, des OPCA, des organisations professionnelles? Si des actions ont déjà été engagées en matière de handicap, quel est le bilan de celles-ci au niveau du secteur sur le territoire francilien (réussites, limites)?

Il n'y a pas de mission handicap à la fédération du bâtiment ou à la fédération des travaux publics. Constructys Ile-de-France a signé trois conventions avec l'Agefiph.

Le problème est que l'OPCA travaille trop avec les grands groupes (services RH robustes). Le but est d'intégrer des TPE et PME aux expérimentations menées. Or, quand les majors, au bout de 2 ou 3 expérimentations, n'ont plus matière à participer, il est difficile d'assurer la poursuite des expérimentations avec d'autres types d'entreprises.

Certains grands groupes disposent de missions handicap (Vinci par exemple) avec des déclinaisons entre segments d'activité pour favoriser les passerelles. L'entreprise dispose d'une diversité de métiers qui permet plus facilement d'envisager des parcours en cas de risque d'inaptitude. Mais malgré la forte sensibilisation, c'est la volonté du directeur du pôle qui prime et s'applique sur le terrain pour envisager le reclassement ou non d'un salarié. Parfois il y a des refus car l'entreprise ne

souhaite pas investir de l'énergie là où ses concurrents ne le font pas non plus.

De façon générale, le handicap au sein des entreprises BTP, que ce soit en recrutement ou en maintien, c'est toujours de « l'artisanat », du ciblage sur-mesure. Il n'y a pas de politique de masse mais plutôt des approches localisées.

Le problème est que les fédérations professionnelles ne représentent qu'une fraction faible du patronat. La masse des entreprises ne se sent pas représentée par ces organisations.

Les entreprises les plus actives en matière d'insertion et de formation des travailleurs handicapés sont effectivement soit des grandes entreprises soit des dirigeants ayant une fibre sociale.

L'idée est de détecter une organisation dont les TPE auraient tendance à se rapprocher, par exemple les CCI ou CMA... afin de travailler avec elle sur des modules de sensibilisation et de promotion des métiers du BTP en lien avec les questions de handicap.

3 - Quelles seraient les pistes de travail/actions à engager ou à développer pour répondre aux mieux aux problématiques des entreprises de la branche en matière de handicap?

> **Développer les passerelles avec des activités connexes** vers l'industrie et le commerce détail (bricolage et aménagement de la maison) en vue de favoriser les reclassements et le maintien dans l'emploi;

> **Importance de l'apprentissage** comme outil de montée en compétences à tout âge;

> **Développer les liens avec le secteur adapté et protégé** en matière de recrutement ou de sous-traitance;

> **Développer les partenariats avec le secteur de l'IAE** (ateliers et chantiers d'insertion qui font de la préparation/nettoyage de chantiers) qui propose un accompagnement social et professionnel pour lever les freins périphériques (savoirs de base...);

> **Favoriser la mise en réseau des acteurs du secteur** (entre Grandes entreprises et TPE/PME notamment, entre TPE...).

> Liste des participants

- > AUBÉ Carole, AFORPA
- > BOISNARD Natacha, MDPH
- > CABARÈS Antoine, DIRECCTE - UD 78
- > CHAZE Hélène, SPIE Facilities
- > CLAIR-OLIVOT Emmanuelle, CMSM
- > DEFER Christophe, FIPHFP
- > LASMARRIGUES Nathalie, DIRECCTE - UD 92
- > MAHDJOUBI Kamal, ARS
- > MAHÉ Sonia, DIRECCTE - UD 95
- > NOIRMAIN Nadia, MDPH 77
- > OILLIC Aline, Constructys
- > PIMBAULT Olivia, CFA EdT
- > SALVATORI Alexandre, Agefiph
- > SALVI Dede, DIRECCTE - UD95
- > VOSS Raphaëlle, GIP Maximilien
- > ZOJAJI Katia, IPE ATOUTS POUR TOUS

> Atelier commerce

1 - Quelles sont les grandes problématiques RH auxquelles le secteur est confronté? L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés représentent-ils une problématique importante pour les entreprises du secteur?

Trois types de problématiques sont évoqués.

L'organisation du secteur

- > Le secteur du commerce est structuré en réseaux d'enseignes ou franchises, ce qui implique de démultiplier le travail d'information/sensibilisation;
- > Si la politique d'emploi de travailleurs handicapés est connue au niveau des RH elle ne descend pas au niveau de l'ensemble des structures. Dans le cas des franchises la politique travailleurs handicapés du franchiseur n'est pas forcément essaimée dans les franchises;
- > Le cœur du travail reste à faire avec les magasins. Il est nécessaire d'avoir une démarche multisites et de s'adresser à chaque magasin.
- > Si la politique d'emploi de travailleurs handicapés est connue au niveau des RH elle ne descend pas au niveau de l'ensemble des structures. Dans le cas des franchises

La spécificité des métiers

- Beaucoup de métiers:
- > présentent des contraintes physiques importantes : station debout prolongée; port de charges...;
 - > sont soumis à des horaires de travail irréguliers et/ou décalés;
 - > exigent de la polyvalence.
- Ces contraintes métiers induisent beaucoup de turn-over et différents types de difficultés:
- > peu d'anticipation possible de la part des RH: il y a tous les jours des postes à pourvoir;
 - > une difficulté de pérennisation dans le poste après la professionnalisation: pour les travailleurs handicapés il faudrait prévoir un accompagnement spécifique ou un prolongement du tutorat post-formation.

Les freins liés à la relation client

- Deux constats:
- > anticipations négatives de la perception des clients;
 - > stigmatisation de certains handicap au regard de métiers liés à l'accueil du public.
- Il faut également prendre en compte le développement d'emplois dans l'e-commerce même s'il s'agit de métiers plus qualifiés.
- Les participants s'accordent sur ces constats généraux mais rappellent aussi la diversité des branches du commerce. Dans l'optique ou l'horlogerie, les contraintes métiers et les compétences demandées ne sont pas les mêmes que dans le commerce à prédominance alimentaire.
- Cap emploi 91 souligne l'importance des méthodes de recrutement qui privilégient la mise en relation directe de la personne et de l'employeur et cite l'exemple d'une enseigne américaine qui s'est implantée en Essonne avec un besoin important d'opérateurs de caisse: le recrutement s'est fait par job dating avec en amont une préparation par Cap emploi et a produit de très bons résultats.

> Atelier commerce

2 - Existe-t-il une action structurée en matière de handicap au sein du secteur, impliquant notamment des branches professionnelles, des OPCA, des organisations professionnelles? Si des actions ont déjà été engagées en matière de handicap, quel est le bilan de celles-ci au niveau du secteur sur le territoire francilien (réussites, limites)?

Une convention entre le Forco et l'Agefiph a été signée en février 2017 qui vise notamment à promouvoir la professionnalisation pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et sécuriser les parcours professionnels des salariés reconnus travailleurs handicapés: 1030 contrats en alternance (professionnalisation et apprentissage), 850 Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) et 100 Préparations opérationnelles à l'emploi individuelles (POEI).

Ces actions s'articulent autour de quatre axes prioritaires:

- > coordonner et animer le réseau Forco sur le thème de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées;
- > accompagner les branches professionnelles adhérentes au Forco dans le développement de leur politique handicap;
- > promouvoir la professionnalisation pour faciliter l'accès à l'emploi des personnes handicapées et sécuriser les parcours professionnels des salariés reconnus travailleurs handicapés;

> favoriser les partenariats opérationnels entre acteurs territoriaux intervenants dans le recrutement, l'accompagnement et la formation des travailleurs handicapés.

Une étude est en cours sur le handicap dans les entreprises du commerce.

Sont également cités:

- > les actions mises en œuvre par les Mission handicap des entreprises (dans les grands groupes);
- > le recours à l'alternance comme voie privilégiée d'insertion professionnelle.

En termes de limites, les entreprises n'identifient pas le réseau d'acteurs handicap qu'elles pourraient solliciter ni les dispositifs d'aide qu'elles pourraient mobiliser. Du coup il y a un manque d'anticipation. Les mesures sont dans la majorité des cas mobilisées en urgence, trop tardivement.

3 - Quelles seraient les pistes de travail/actions à engager ou à développer pour répondre aux mieux aux problématiques des entreprises de la branche en matière de handicap?

> **Faire évoluer les pratiques de recrutement:** ne pas se focaliser sur la formation – se concentrer sur le talent potentiel et multiplier les rencontres personnes handicapées/employeurs pour que le recrutement ne se base pas que sur le CV;

> **Identifier les spécificités du commerce** (horaires, missions polyvalentes...): faire des fiches métiers pour les différentes branches et les diffuser auprès des conseillers Pole emploi/Cap emploi;

> **Faire des propositions de parcours de professionnalisation** qui incluent un accompagnement post-formation et/ou un tutorat renforcé pour les travailleurs handicapés;

> **Tenir compte des spécificités de l'organisation du commerce:**

- intégrer un module handicap à la formation des franchisés (levée des freins; connaissance des dispositifs et des interlocuteurs);
- intégrer un module handicap aux « kits d'ouverture » remis aux équipes en charge de l'ouverture d'un magasin.

> Mettre en réseau tous les acteurs d'un même réseau pour favoriser les recrutements.

> Liste des participants

- > BARBIER Bernard, Défi Métiers
- > BAY Florence, Parenthèse & Savoirs
- > BILLAUD Pascal, Parenthèse & Savoirs
- > BOUZINE Hocine, Cap Emploi 77
- > DELARUE Véronique, DIRECCTE - UR IDF
- > DELASSUS Charlotte, CFA Formaposte IDF
- > DUCHENNE Jean-Pierre, Cap Emploi Paris
- > FAGOT Maud, Forco
- > FERNANDES Vera, Monoprix
- > KANYAPATHOUMVANH Judi, Faculté des métiers de l'Essonne
- > LANNEAU Valérie, Seine et Marne Emploi Handicap organisme gestionnaire de Cap emploi 77
- > LETU-MONTOIS Benjamine, CFA SACEF
- > LIVE Béatrice, KIKO MILANO
- > MAHMOUDI Myriam, MONOPRIX
- > MEZLOY Saïd, Forco
- > PATACQ Ghislaine, Pole Emploi
- > SALAANI Fatma, Sameth 75
- > SAUREL Monique, Centre de Santé au Travail
- > SELMANI Diane, Cap emploi 91
- > SEURIN Franck, Cap Emploi 75
- > STEYER Richard, Fondation INFA
- > TANGUY Patricia, METRO CASH & CARRY

Atelier numérique

1 - Quelles sont les grandes problématiques RH auxquelles le secteur est confronté? L'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés représentent-ils une problématique importante pour les entreprises du secteur?

Les entreprises rencontrent actuellement de grandes difficultés à faire face à la transformation digitale, qui implique notamment de nouveaux besoins en compétences, en lien avec l'évolution des outils et de l'environnement de travail.

Cette transformation digitale à l'œuvre est d'autant plus problématique qu'elle nécessite un apport massif de main-d'œuvre sur de nouveaux métiers encore peu connus du grand public et pour lesquels l'offre de formation commence tout juste à se structurer.

Mais les ESN, véritables figures de proue de cette révolution digitale, donnent souvent une image « élitiste » des métiers du numérique, réservés à des profils très diplômés, avec des besoins en recrutement concentrés sur des métiers très pointus (data scientist, développeurs, UX designer...).

Pourtant, l'appréhension des besoins de recrutement sur les métiers du numérique ne peut être limitée à ces métiers.

Il existe également des besoins de recrutement sur les fonctions supports, qui donnent la possibilité d'emmener des personnes ayant des compétences métiers hors numérique à évoluer dans le secteur du numérique. Mais la méconnaissance de la diversité des métiers du numérique auprès du grand public et/ou des professionnels de l'accompagnement à l'emploi ainsi que le manque de culture numérique global constituent encore des freins importants.

Les ESN sont également confrontées à la rareté des compétences qu'elles recherchent sur le marché du travail, les métiers étant encore relativement récents et peu connus du grand public. Certaines d'entre elles ont donc été poussées à revoir leur process de recrutement, en se focalisant davantage sur les aptitudes des candidats potentiels à pouvoir occuper le poste, et moins sur le niveau de qualification et l'expérience professionnelle antérieure.

2 - Existe-t-il une action structurée en matière de handicap au sein du secteur, impliquant notamment des branches professionnelles, des OPCA, des organisations professionnelles? Si des actions ont déjà été engagées en matière de handicap, quel est le bilan de celles-ci au niveau du secteur sur le territoire francilien (réussites, limites)?

C'est dans ce contexte que s'est créé en 2017, la commission handicap du Syntec Numérique, sous l'impulsion d'une dizaine d'entreprises. Elle s'est donnée pour ambition de développer l'attractivité des métiers du numérique auprès de tous les publics, de faciliter le recrutement de

salariés handicapés par les entreprises et de développer des actions de formation interentreprises adaptées aux besoins des entreprises et des personnes porteuses de handicap.

> Atelier numérique

3 - Quelles seraient les pistes de travail/actions à engager ou à développer pour répondre aux mieux aux problématiques des entreprises de la branche en matière de handicap ?

Les pistes d'action envisagées dans le cadre du séminaire s'inscrivent pleinement dans les réflexions de la commission.

Elles visent tout d'abord :

> **un renforcement de l'information sur les métiers du numérique**, notamment celle assurée par les opérateurs du SPE en charge du suivi des personnes handicapées ;

> cette action d'information doit s'accompagner d'**un développement massif de l'offre de formation** pour l'alphabétisation numérique des publics, demandeurs d'emploi et salariés, ainsi que par le développement de nouvelles modalités de formation (télé présentiel par exemple) permettant de faciliter l'accès des publics à la formation ;

> il s'agit également de **faire évoluer la manière dont s'effectue l'orientation des publics vers les métiers du numérique**. L'accès au secteur est possible s'il est gradué, en s'appuyant sur la diversité des métiers supports du secteur ;

> dans le même temps, il s'agit d'**inciter les entreprises à revoir leurs process de recrutement**, avec un marché de l'emploi qui ne peut répondre aux attentes des ESN, tant les métiers et les compétences demandées évoluent rapidement. Les ESN les plus volontaristes doivent pouvoir être accompagnées dans la mise en place d'un process de recrutement mettant davantage en avant l'évaluation des capacités des candidats potentiels, et accordant moins d'importance au diplôme et à l'expérience professionnelle. Cela implique de former et outiller les ESN, mais également les acteurs du CEP, à l'évaluation des capacités des publics.

> Liste des participants

- > ALVAREZ Olga, Agefiph
- > ASTAING, DIRECCTE - UD 92
- > BAUMGARTNER Pauline, Défi Métiers
- > BLACK Christiane, AFPA IDF
- > BOURREC Jean-Marie, Sameth 91
- > DANGLETERRE Jacques, Convergence 93
- > DE LA PORTE Yves, CITAD'AILES
- > DOLEANS Ange, Pole Emploi
- > FERNANDES Jimmy, UNEA
- > LANGLOIS Thierry, CNCPH
- > LEHELLOCO Sylvie, OPCALIA
- > LEMAITRE Benoit, ARS
- > MARONE Mélinda, DIRECCTE - UD93
- > MEGDOUD Vanessa, Secteur bancaire
- > MONTERO Peggy, FPM Conseil
- > NOUAILLE-DEGORCE Céline, DIRECCTE - UR IDF
- > OLIVES Alain, Syntec Numérique
- > PONCHAUX Béatrice, AFPA
- > PORTNOÏ Gabrielle, La Manufacture Digitale - T1SCH
- > RANDRIANARISON Julien, espYr0
- > SCHMITT Lydia, Infa
- > SPAGNOLO Dario, 0 Clock (0F)
- > THENARD Steve, CAP EMPLOI 93 (UNIRH 93)

› Glossaire

- › **ADEC** : Action de Développement de l'Emploi et des Compétences
- › **AFPR** : Action de formation préalable au recrutement
- › **ANACT** : Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
- › **ANRU** : Agence nationale pour la Rénovation Urbaine
- › **APP** : Appel à projets
- › **ARACT** : Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
- › **BEEF** : Bassins Économie, Emploi, Formation
- › **BTP** : Bâtiment et Travaux Publics
- › **CCI** : Chambre de commerce et d'industrie
- › **CEP** : Contrats d'études prospectives
- › **CEP** : Conseil en Évolution Professionnelle
- › **CFA** : Centre de formation d'apprentis
- › **CMA** : Chambre des métiers et de l'artisanat
- › **COT** : Contrats d'Objectifs Territoriaux
- › **CPF** : Compte personnel de formation
- › **CPRDFOP** : Contrat de plan régional de développement des formations et de l'orientation professionnelles
- › **CRAMIF** : Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile-de-France
- › **CREFOP** : Comité régional de l'emploi, la formation et l'orientation professionnelles
- › **CRP** : Centre de Rééducation Professionnelle
- › **DEBOE** : Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi
- › **DEBOETH** : Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi Travailleurs handicapés
- › **DETH** : Demandeur d'emploi Travailleur Handicapé
- › **DIRECCTE** : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi
- › **DOETH** : Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
- › **DRIAAF** : Direction régionale et interdépartementale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Ile-de-France
- › **EA** : Entreprises adaptées
- › **EDEC** : Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences
- › **EN** : Éducation nationale
- › **ESAT** : Établissements et services d'aide par le travail
- › **ESN** : Entreprise de services du numérique
- › **ESS** : Économie sociale et solidaire
- › **FIPHFP** : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- › **GEIQ** : Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
- › **GIM** : Groupe des Industries Métallurgiques de la région parisienne
- › **GIP** : Groupement d'Intérêt Public
- › **GPECT** : Gestion prévisionnelle territoriale des emplois et des compétences
- › **IAE** : Insertion par l'activité économique
- › **MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- › **MSA** : Mutualité Sociale Agricole
- › **OETH** : Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
- › **OPCA** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
- › **PDITH** : Plan Départemental d'Insertion des Travailleurs handicapés
- › **PDP** : Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- › **POE** : Préparation opérationnelle à l'emploi
- › **POEC** : Préparation opérationnelle à l'emploi collective
- › **POEI** : Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
- › **PRITH** : Plan Régional d'Insertion des Travailleurs handicapés
- › **PRST** : Plan régional santé au travail
- › **QPV** : Quartier prioritaire Politique de la Ville
- › **QVT** : Qualité de vie au travail
- › **RSE** : Responsabilité sociétale des entreprises
- › **SAMETH** : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs handicapés
- › **SEEPH** : Semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap
- › **SIAE** : Structures d'Insertion par l'Activité Économique
- › **SPRO** : Service public régional de l'orientation
- › **SRDEII** : Schéma Régional de Développement Économique d'Innovation et d'Internationalisation
- › **SST** : Santé et sécurité au Travail
- › **SYNHORCAT** : Syndicat National des Hôteliers Restaurateurs Cafetiers Traiteurs
- › **UIMM** : Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
- › **UPTHI** : Union Professionnelle des Travailleurs handicapés Indépendants