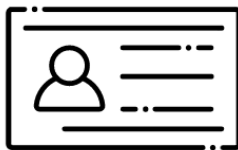




Agir pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans l'IAE


Webinaire à destination des équipes de direction des SIAE



Anna SEGUIN

Cheffe de projet IAE
DRIEETS Ile-de-France

Favoriser l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'IAE

- 4,7% de personnes en situation de handicap dans l'IAE en Ile de France, contre 8% au national en 2022
- Plusieurs **freins perçus** par les structures : 
 - Une méconnaissance des dispositifs et acteurs spécifiques au handicap,
 - Des idées reçues autour du handicap
 - Des difficultés à identifier les personnes reconnues travailleurs handicapés au stade du recrutement
- Des **idées reçues** ancrées dans l'imaginaire collectif :
 - Les personnes avec un handicap moteur sont majoritairement en fauteuil roulant
 - Toutes les personnes sourdes utilisent la langue des signes
 - Quand on a une déficience visuelle on développe une meilleure audition !
 - Le handicap, c'est majoritairement quelque chose que l'on possède dès la naissance
 - Quand on parle « handicap invisible », on parle surtout de handicap psychique

Qu'est-ce que le handicap et comment le définir ?

- Définit juridiquement par la **loi de 2005** pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées :

« Constitue un handicap (...) toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

- Six catégories de handicap :



- Le handicap est **invisible** dans la majeure partie des cas
- Il est **acquis au cours de la vie** dans 85% des cas
- **Vous n'êtes pas seul.es** dans vos actions et politiques d'inclusion de travailleur.ses handicapé.es

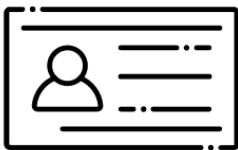
1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

2/ Identifier des personnes en situation de handicap susceptibles d'intégrer vos structures

3/ Identifier des personnes en situation de handicap susceptibles d'intégrer vos structures

4/ Conclusion & évaluation

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés



Laurence RENAUDIE

Chargée de mission / Animation du PRITH
DRIEETS Ile-de-France

Anna SEGUIN

Cheffe de projet IAE
DRIEETS Ile-de-France

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicap

Un distinguo à opérer, spécifique à l'IAE

- L'obligation d'emploi en tant qu'entreprise au même titre que n'importe quel employeur en lien avec vos effectifs salariés permanents
- Les actions d'insertion de personnes en situation de handicap liées aux missions des SIAE et la réponse aux objectifs fixés par les DDETS en matière d'accompagnement/insertion de personnes handicapées.

Qu'est-ce que l'OETH ?

- **2 principes fondamentaux** affirmés par la loi de 2005
 - Le principe de **non-discrimination**
 - Le droit à la **compensation**
- L'obligation légale en matière de handicap s'appliquent à **toutes les structures de l'IAE de plus de 20 salariés permanents, à l'exception des ETTI**, non soumises à l'obligation d'emploi
- Elle est **calculée sur la base de vos effectifs salariés permanents**, et ne s'applique pas aux personnes accompagnées dans le cadre de vos missions d'insertion.

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicap

Comment répondre à l'OETH et quels sont les leviers à votre disposition ?

- La loi de 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, change les modalités de calcul de l'OETH :
- tous les employeurs, y compris ceux de moins de 20 salarié.es, doivent déclarer mensuellement les personnes en situation de handicap qu'ils emploient
- La déclaration se fait via la déclaration sociale nominative (DSN).
- les structures possédant plusieurs établissements y compris des établissements employant moins de 20 salarié.es, sont désormais soumises à l'OETH
 - Le calcul ne se fait plus par établissements, mais sur la somme totale de salariés au sein de la structure

Comment y répondre ?

- En employant directement des personnes en situation de handicap
 - Salarié.es en CDI, CDD, intérim, stage ou PMSMP entrent dans le calcul
- En valorisant le fait de sous-traiter certaines missions à des établissements de service d'aide par le travail (ESAT) ou bien à des Entreprises Adaptées (EA)
- En versant une contribution à l'Agefiph.

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicap

Que se passe-t-il en cas de non atteinte de l'OETH ?

- Contribution financière reversée à l'AGEFIPH,
 - L'encaissement de la contribution est assuré par les URSSAF,
 - La déclaration se fait via la déclaration sociale nominative (DSN).
- Le montant de la contribution à verser, est calculé en fonction du nombre de personnes en situation de handicap manquantes au sein de votre structure
 - si vous engagez des dépenses liées à la réalisation de diagnostics ou de travaux d'accessibilité pour vos salarié.es en situation de handicap, vous pouvez déduire de votre contribution annuelle le montant de ces actions à hauteur de 10% maximum

Agir en tant que structure d'insertion :

- Les SIAE sont investis d'une mission d'accompagnement et d'inclusion des publics fragiles y compris des personnes en situation de handicap
- Des objectifs d'accompagnement des publics handicapés fixés par les DDETS

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicap

Favoriser l'insertion de personnes en situation de handicap dans les parcours d'insertion de l'IAE

- Des situations de handicap peu ou pas communiquées (craintes, peur du stigmatisme etc.)
- Un repérage pourtant essentiel pour comprendre les difficultés et accompagner les personnes
- Faciliter le repérage en ayant le réflexe handicap !
 - Créer un climat de confiance, un accueil bienveillant et une atmosphère sécurisante pour encourager la parole !
- S'appuyer sur tous les canaux de communication et sur un travail d'acculturation des équipes accompagnantes
 - Avec votre appui, vos équipes peuvent-être sensibilisées aux conséquences des différents types de handicap sur le travail et ainsi maîtriser les codes d'un accueil inclusif
 - Des formations et appuis à l'acculturation existent : renseignez-vous auprès du Grafie et de l'AGEFIPH !

→ Un webinaire autour de comment « renforcer les recrutements en SIAE de travailleurs handicapés » organisé en 2022 : [Support du Webinaire ICI](#)

→ Un webinaire à venir à destination des CIP autour du handicap psychique : [lien d'inscription ICI](#)

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicap

Déployer un process d'accueil qui facilite l'expression des besoins

- Encourager le repérage des situations de handicap dès les premiers contacts, et avant même l'entrée dans vos structures
- Quelques idées d'actions :
 - un stand accessible dans un forum,
 - des offres d'insertion explicitement ouverte aux personnes en situation de handicap,
 - un encart rédigé de façon sensible et qui apparait à la fois sur le site internet et dans les documents de communication,
 - la valorisation de temps forts en faveur de l'insertion de travailleurs handicapés (comme les Duo-day),
 - une question au sujet des besoins particuliers des personnes au moment d'une prise de rendez-vous
- Rester en éveil tout au long du parcours
- Utiliser le bon langage :
 - parler de besoins particuliers pour la formation ou l'emploi, d'éventuelles limites d'activité ou de points d'attention...
 - les questions de santé ne doivent pas être abordés! Ce qui importe, ce sont les conséquences du handicap sur la formation et l'emploi, et non pas son origine ou sa nature médicale !

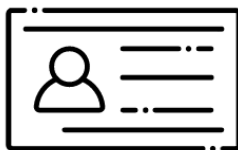
→ **Certain.es personnes sont peut-être déjà détentrices d'une reconnaissance de handicap, pour autant vous ne pouvez à aucun moment obliger les personnes à se déclarer, en revanche vous pouvez communiquer sur les droits qu'une déclaration de handicap leur permet d'obtenir**

1/ Répondre à l'obligation d'emploi de travailleurs handicap

Avoir une organisation interne qui permette l'attention et la prise en charge fluide des besoins particuliers

- Une sensibilisation collective sur les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap
 - Des outils accessibles en ligne, tels que des vidéos « tutoriels »
 - Des formations collectives
 - Des échanges avec des professionnels de l'accompagnement des personnes en situation de handicap, présentes dans l'écosystème local (Cap emploi, l'Agefiph)
- Une connaissance partagée des « points faibles et des points forts » de l'établissement :
 - les salles inaccessibles, les lieux bruyants, les postes de travail non adaptés
 - l'identification des salles adaptées à un besoin particulier, d'outils internes déjà déployés, de contenus partagés
- La mise en place d'un point global de l'équipe pédagogique et d'insertion sur les nouveaux accueillis et les besoins repérés

2/ Identifier des personnes en situation de handicap susceptibles d'intégrer vos structures



Karine MARTIN

Chargée de projet
CHEOPS Ile-de-France



Appui au recrutement des employeurs de l'IAE par Cap emploi

Présentation du 19 octobre 2023

Membres de direction des SIAE d'Ile de France

Cap emploi délivre un service « sans couture » sur les deux périmètres de missions qui lui sont dévolues



Accompagner **VERS** l'emploi

Des services visant l'accès à l'emploi de demandeurs d'emploi handicapés dans les nouveaux **Lieux Uniques d'Accompagnement (LUA)**.

☞ Dans les agences Pôle emploi d'Ile de France,

121 TeamsHandicap ont ainsi été constituées pour accompagner **100% des 58.000 DEBOE de la région**, et promouvoir leur profil auprès des employeurs privés comme publics.

Traçabilité globale de l'action sur le SI Pôle emploi et un **engagement de performance désormais commun** aux équipes Pôle emploi et Cap emploi.

Comme précédemment, l'accompagnement de personnes sans emploi **non inscrites à Pôle emploi** reste possible.

Accompagner **DANS/EN** emploi

Une mission prioritaire en faveur du **maintien DANS emploi**, lorsque une inadéquation entre la situation de travail et l'état de santé ou de handicap est repérée, avec **un risque avéré d'inaptitude** au poste de travail.

☞ Recherche et mise en place de solutions de compensation et d'accompagnement, en lien avec l'ensemble des parties prenantes.

**MON CONSEIL
EN ÉVOLUTION
PROFESSIONNELLE**

Dans une logique de prévention et de sécurisation des parcours professionnels, et pour préparer le plus en amont possible une reconversion professionnelle à l'externe, intervention en vue du **maintien EN emploi** ou d'une **évolution professionnelle**, dès lors que la situation nécessite une expertise Handicap/Emploi.
Le **risque d'inaptitude n'est alors pas avéré**.

Rapprochement Pôle Emploi – Cap Emploi



Une **offre de service intégrée**
entre Pôle emploi et Cap emploi à destination de
l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de
handicap et des employeurs,
au sein d'un **Lieu Unique d'Accompagnement**, le LUA.



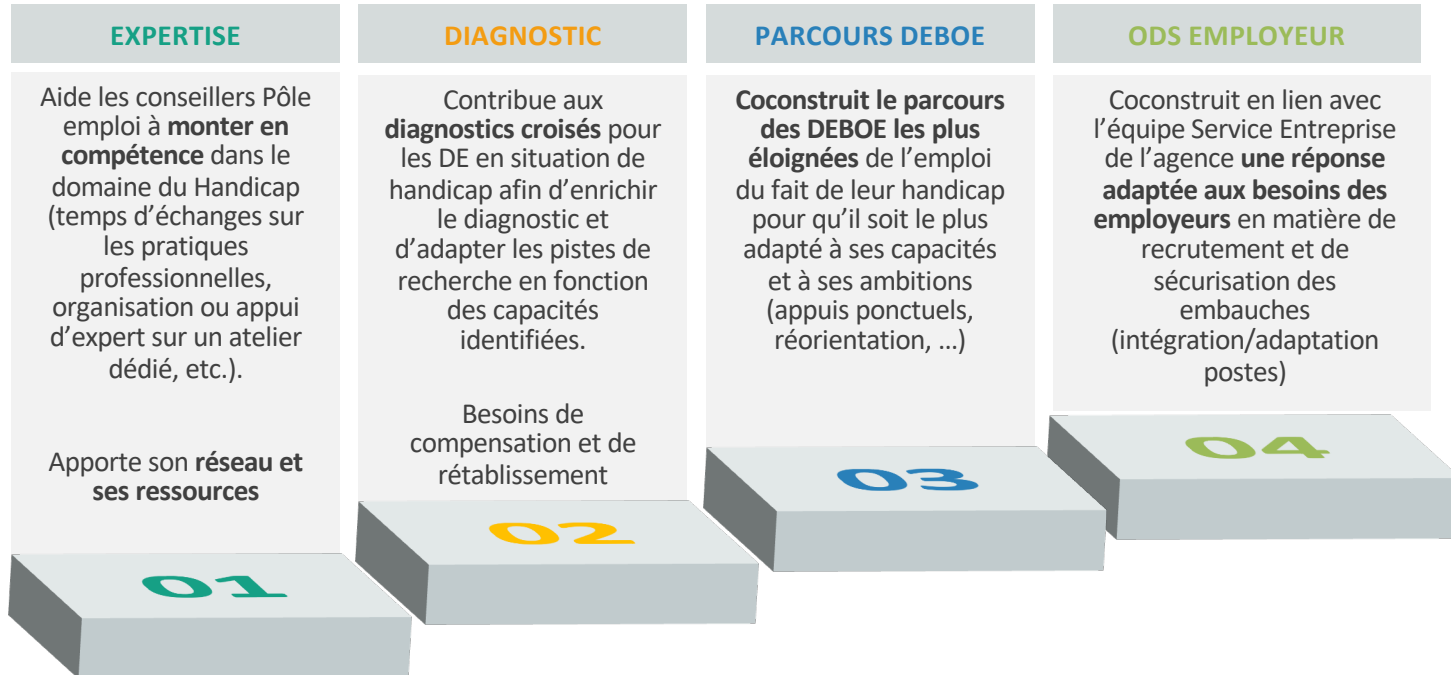
Le partage **d'indicateurs communs** de résultats

En IDF = 121 LUA / 57 000 DETH

Quel sera le rôle du conseiller Cap emploi ?

Le rapprochement a pour objet la collaboration des conseillers Pôle emploi et Cap emploi, la création de synergies et la mise en place d'une **offre de services intégrée** et sans couture aux DE en situation de handicap et aux employeurs.

Pour ce faire, le conseiller Cap emploi aura un rôle primordial à jouer à plusieurs niveaux :



PÔLE EMPLOI ET CAP EMPLOI
PRÉSENTENT

Le lieu UNIQUE d'accompagnement

pour vos recrutements de personnes en situation de handicap



1 lieu unique : l'agence
Pôle emploi, pour des
démarches simplifiées.

et bénéficier d'**1** offre
de services intégrée.



Une **expertise** Pôle emploi et Cap emploi mobilisable lors de
tout recrutement ou d'un besoin de maintien dans l'emploi



- des informations sur l'emploi et le handicap



- un accompagnement pour vos recrutements
- des conseils et des services pour la compensation du handicap
(adaptation du poste et intégration du collaborateur)



- un accompagnement par un conseiller Cap emploi pour le maintien
dans l'emploi d'un de vos collaborateurs en situation de handicap

1• Besoin d'informations sur l'emploi et le handicap

Nos conseillers vous informent sur :

- l'offre de services pour vous aider à recruter
- les offres de services complémentaires de nos partenaires (Agefiph, Fiphfp)
- les aides financières et mesures pour l'emploi des personnes en situation de handicap
- la réglementation, la législation



Information conseils sur la démarche de RQTH : exemple outils



RECONNAISSANCE DU HANDICAP : LES 5 BONNES RAISONS

Que vous soyez salarié ou en recherche d'emploi, vous pouvez solliciter une reconnaissance administrative de votre handicap. La reconnaissance du handicap vous permet de bénéficier d'avantages aussi bien pour trouver un emploi que pour le conserver.

2. Besoin d'un accompagnement pour vos recrutements de personnes en situation de handicap

Nos conseillers vous proposent :

- une analyse de poste
- l'appui à la rédaction de votre offre d'emploi
- la recherche et la présentation de candidats correspondants à vos besoins
- la mise en œuvre du/des services adaptés en fonction de votre besoin et du potentiel des candidats (services de présélection, immersion, formation préalable au recrutement, méthode de recrutement par simulation...)
- un accès facilité aux aides de droit commun et spécifiques de l'Agefiph et du Fiphfp



Etude des postes : exemple d'outil

- Accès au poste et déplacement, rythme, postures de travail
- Aptitudes gestuelles, sensorielles, cognitives
- Tolérances ambiance de travail
- Aptitudes psychologiques et sociales

Fiche de capacités ou de contraintes

	Oui	Non	Limite de la restriction	Observations
Accès au poste de travail et déplacement				
Conduire un véhicule				
Rythme de travail				
Horaires décalés				
Horaires fixes				
Travail tôt le matin				
Travail en soirée				
Astreinte				
Plannification de pauses				
Pause méridienne				
Travail répétitif				
Posture de travail				
Piétinement				

3• Besoin de conseils et services liés à la compensation du handicap (adaptation du poste et intégration du collaborateur)

Les conseillers Cap emploi, en coordination avec les conseillers Pôle emploi et en fonction de vos besoins, vous accompagnent pour :

- une analyse de la situation de travail de la personne recrutée au regard de son handicap
- un diagnostic et des préconisations sur les adaptations et aménagements nécessaires
- un accompagnement à l'intégration de votre futur collaborateur par la sensibilisation au handicap de vos équipes et de vos managers
- un suivi dans l'emploi de votre collaborateur



4. Besoin d'un accompagnement pour le **maintien en emploi d'un de vos collaborateurs** en situation de handicap

Les conseillers Cap emploi, en fonction de vos besoins, vous accompagnent pour :

- rechercher des solutions pour toute situation individuelle dans laquelle une personne risque de perdre son emploi du fait des difficultés liées à son état de santé ou son handicap
- adapter la situation de travail de vos collaborateurs en situation de handicap et de ceux dont le handicap évolue





- > Informer, sensibiliser
- > Recueillir et diffuser une offre d'emploi
- > Rechercher, présélectionner et proposer des candidatures (En lien avec les Référent IAE et les conseillers Cap emploi Expert handicap)
- > Promouvoir des profils

Conseillers Pôle emploi et Conseillers Cap emploi
Socle commun d'activités

- > Diagnostiquer la situation, identifier le besoin de l'employeur
- > Analyser les postes de travail
- > Suivre le recrutement, accompagner l'intégration
- > Accompagner le besoin d'adaptation du poste travail

Conseillers Cap emploi
Activités liées à une situation particulière ou expertises

Rapprochement Pôle Emploi – Cap Emploi

L'IAE comme levier vers un retour à l'emploi pour les PH



Poursuite effort de mobilisation de l'IAE pour les PH

- ▶ **Webinaire en mai 2022 « l'IAE un levier pour les PH – appui aux teams TH »**, animé par la DR Pôle emploi IDF, avec Cap emploi, en lien avec le Chargé de mission territorial IAE présent sur chaque DT



- ▶ Faire que chaque conseiller de la Team handicap créé et utilise son **compte sur la plateforme de l'inclusion**
- ▶ **Rôle conseil/expert Cap emploi** qui identifie sur son territoire les SIAE 100% public TH, handi-accueillantes ou ayant des postes plus adaptés à ce public
- ▶ **Visite de SIAE conjointes entre** Référent IAE Cap emploi, le référent IAE Pôle emploi et/ou Référent handicap ou conseiller de la Team TH

Vos contacts Cap emploi Ile de France – correspondants IAE

Département	Interlocuteur relais	Courriel
75	Eric Persello, Responsable pôle employeurs François de Maillard, Chargé de mission Référent IAE	e.persello@capemploi75.org f.demaillard@capemploi75.org
77	Hocine Bouzine, Chargé de Mission Grands Comptes et Partenariat	h.bouzine@capemploi77.fr
78	Julie Sanchez, Responsable pôle employeurs	j.sanchez@capemploi78.fr
91	Bruno Grollier, Directeur Cap emploi 91 Cassandra Hodencq, Chargée de mission Référente IAE	b.grollier@capemploi91.com c.hodencq@capemploi91.com
92	Thierry Martin, Directeur Cap emploi 92 Sylvie Maiza, Responsable d'équipe 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 Cap emploi 94	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

Vos questions ?

Karine MARTIN
Chargée de projets
CHEOPS Ile de France

Karine.martin@unirh.org

📞 06 98 79 85 53

<https://www.cheops-iledefrance.com/>

<https://www.linkedin.com/company/cheops-ile-de-france/>

CHEOPS IDF adhère au réseau National CHEOPS



3/ Identifier des personnes en situation de handicap susceptibles d'intégrer vos structures



Faouzia BOUSMAH

Déléguée Régionale adjointe
AGEFIPH Ile-de-France

Yasmina N'SAR

Chargée d'Etudes et Développement
AGEFIPH Ile-de-France

Karine MARTIN

Chargée de projet
CHEOPS Ile-de-France

**Modul'
Pro**



Les aides

Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)



1. L'Agefiph, pourquoi ? Comment ?
2. Les 5 principes d'intervention de l'Agefiph
3. Qui est éligible à l'offre d'intervention de l'Agefiph ?
4. Les 2 grandes familles d'aides
5. Les focus sur :
 - Les PAS
 - Les études ergonomiques

1. L'Agefiph, pourquoi ? Comment ?

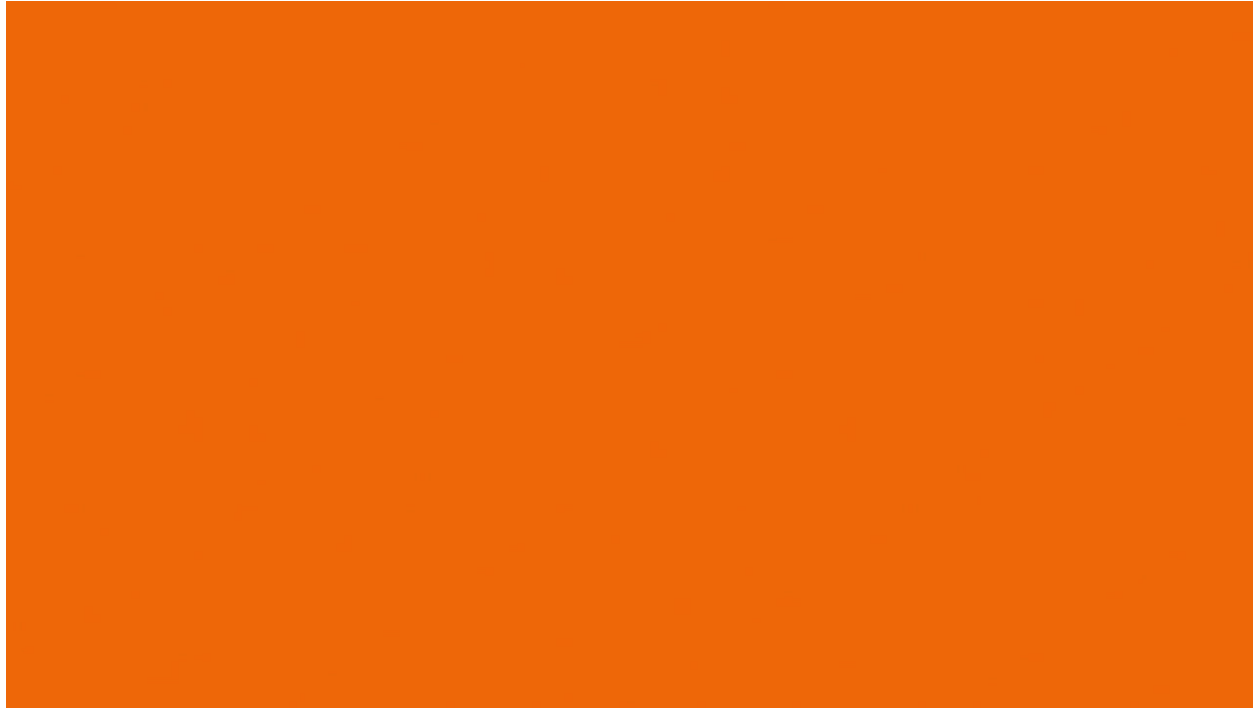




L'Agefiph, pourquoi ? Comment ?



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

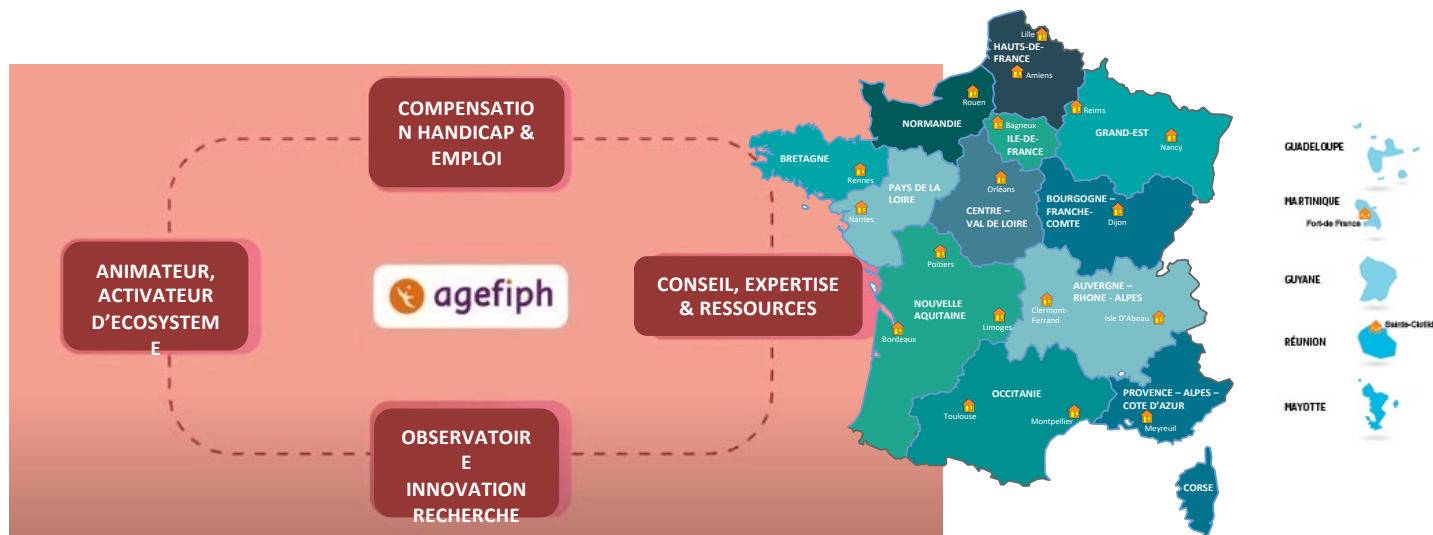


Un rôle majeur dans l'animation de l'écosystème et l'innovation



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

- Environ 500 collaborateurs (national) et plus de 30 en IDF
- 14 délégations régionales réparties sur 21 sites



2. Les 5 principes de l'offre d'intervention à retenir



Les 5 principes de l'offre d'intervention à retenir



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

1
S'adresse aux **personnes handicapées**, c'est-à-dire aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi au titre de l'article L.5212-13 du Code du Travail **ou à celles ayant déposé une demande de reconnaissance, ainsi qu'aux employeurs de droit privé ou relevant du droit privé et aux travailleurs handicapés qui exercent une activité indépendante.**

2
En complémentarité des dispositions de droit commun : sécurité sociale, mutuelle, Prestation de Compensation du Handicap (PCH), fonds départemental de compensation, accord agréé d'entreprise, obligations de l'employeur en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, OPCO...
L'objet principal est de proposer le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap.

3
Les aides appelant une **expertise du besoin et/ou nécessitant un examen des possibilités de réponses ouvertes par le droit commun** font l'objet d'une **prescription obligatoire** (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale, Agefiph...)

4
Les aides proposées par l'Agefiph **ne sont pas accessibles de droit**, leur délivrance n'est pas automatique : éligibilité, complémentarité droit commun, règles d'attribution propres à chacune d'entre elle.

5
Les aides **ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action** ou prendre effet après cette date. Seules les aides à l'alternance bénéficient pour le dépôt de la demande d'une tolérance de 6 mois maximum après la date d'embauche.

3. Qui est éligible à l'offre d'intervention de l'Agefiph ?





Les personnes éligibles 1/2



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

- **Bénéficiaires de l'article L5212-13 du code du travail ou ayant engagé une démarche de reconnaissance du handicap > A/R du dépôt de la demande demandé**
- **Résidents sur le territoire français**
- OU résidant dans un **pays limitrophe et travaillant dans une entreprise établie sur le territoire français** au titre des aides à l'employeur
- **Salariés d'une entreprise de statut privé** soumis au code du travail français
- **Personnes de 15 ans minimum**. Aucune limite d'âge supérieure dès lors que la personne est en capacité de justifier de son activité

NB : les personnes n'ayant pas la nationalité française doivent détenir un titre de séjour valable au moment du dépôt de leur demande



Les personnes éligibles 2/2



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)



Bon à savoir !

Peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph :

- Les salariés des entreprises sous accord agréé d'entreprise, de groupe ou de branche, quel que soit le taux d'emploi
- Les salariés travaillant en entreprise adaptée (quel que soit leur statut au sein de l'entreprise adaptée)
- Les salariés travaillant en structure d'insertion par l'activité économique (SIAE)
- Les salariés intérimaires
- Les jeunes volontaires accomplissant une mission de service civique

Ne peuvent pas bénéficier des aides de l'Agefiph :

- Les stagiaires de Centre de rééducation professionnelle (ESRP) compte tenu de la spécificité des CRP.
Par dérogation à cette règle, l'intervention de l'Agefiph est possible 9 mois avant la fin de la formation pour anticiper la préparation de la sortie de CRP.
- Les usagers d'Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).



Les titres de bénéficiaires



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

Qui sont les
Travailleurs
handicapés
?

■ “Est considérée comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.” *Article L 5213-1 du Code du travail.*

Quelle
reconnaissance
administrative ?



Maison Départementale
des Personnes
Handicapées



RQTH ou A/R de la demande



Carte d'invalidité ou carte mobilité inclusion portant la mention invalidité



Allocation Adulte Handicapée (AAH)



Sécurité Sociale



Suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à la condition que le taux d'IPP soit = ou > à 10%



Suite à un accident ou maladie de la ⁴¹ vie avec une diminution de 2/3 de ses capacités de travail = pension d'invalidité



Autres statuts divers



Pompier volontaire ayant eu un accident dans ce cadre



Veuf/veuve ou orphelin de guerre / invalide de guerre



Les entreprises de droit privé



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

- Les entreprises et associations de **droit privé** ou relevant du droit privé
- Les entreprises exerçant leurs activités sur le territoire national

Pour les entreprises adaptées, entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise : sous conditions

4. Les 2 grandes familles d'aides

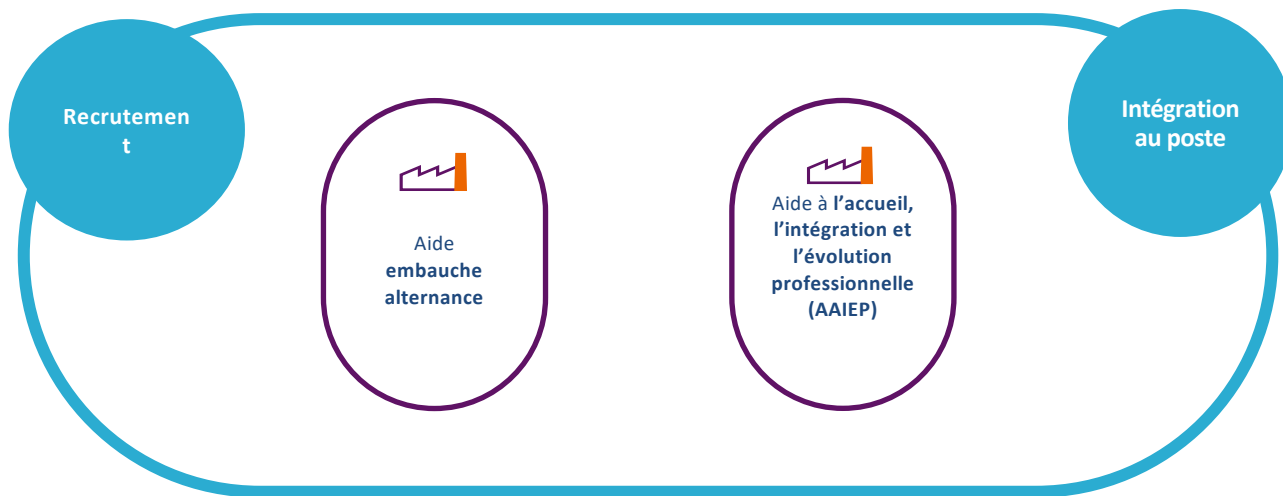




Les solutions de recrutement pour l'entreprise



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)

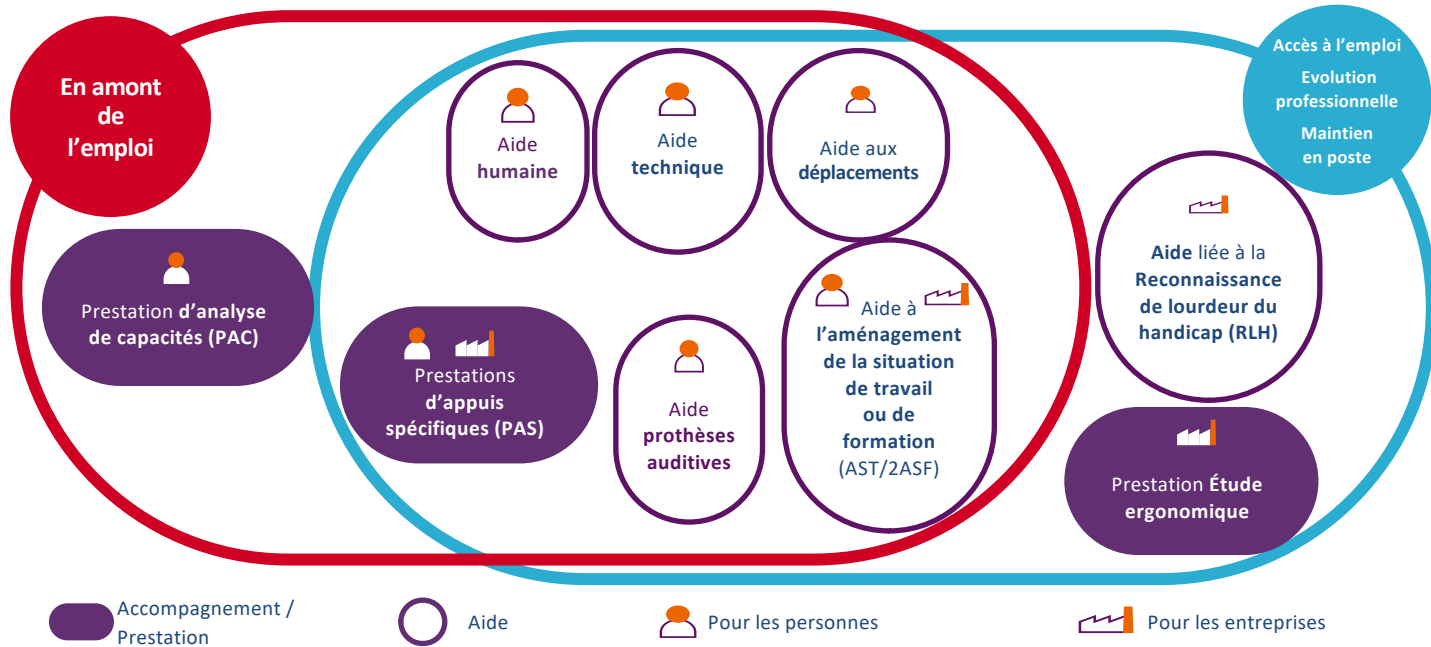




Les solutions pour construire le projet professionnel des demandeurs d'emploi



Comprendre et mobiliser l'offre d'intervention de l'Agefiph (entreprise et PH)





Métodia pour les intimes...

Modul
Pro



Comprendre et
mobiliser l'offre
d'intervention de
l'Agefiph
(entreprise et PH)



Accéder à [Métodia](#)

Mme C. en CDDI depuis sept 2020 sur poste opératrice de production (26h/sem)

Femme de 40 ans

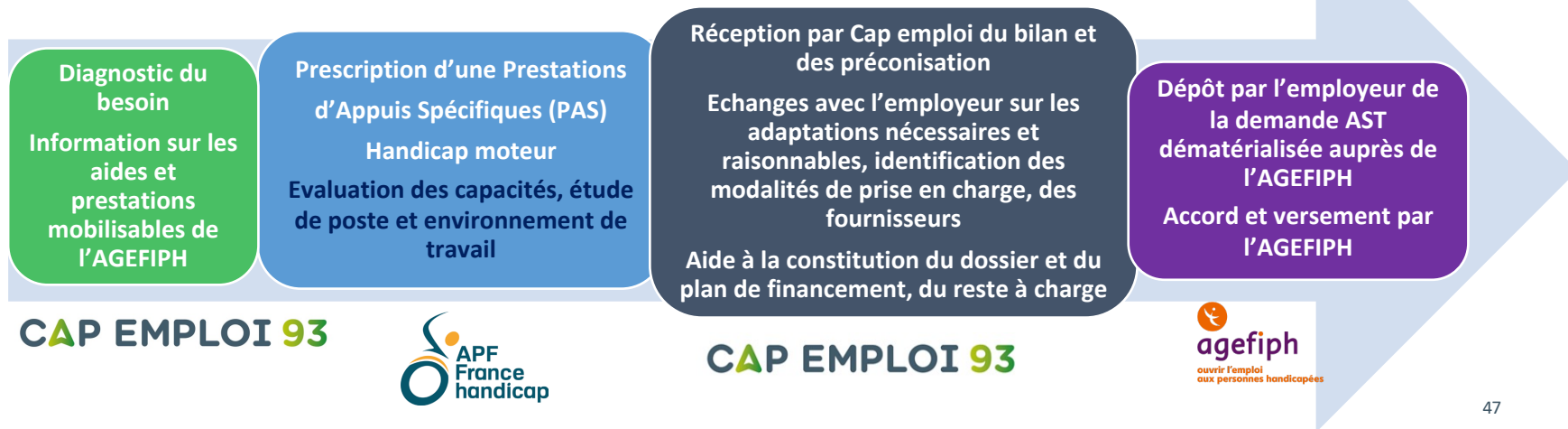
RQTH obtenue en juin 2022 => Extension d'agrément PASS IAE au titre de RQTH (fin sept 2023)

Reconnue pour un **handicap moteur**, impactant ses capacités motrices (membres supérieurs et rachis)

- Difficultés pour manipuler les outils (marmites, casseroles, ustensiles lourds etc.)
- Ne peut pas porter de charges (cartons de pots, cagette de fruits, etc.).

Actions par la SIAE : réaménagement des tâches et des postures de travail, temps de recherche de solutions

Adaptations accompagnées : siège ergonomique (non partagé), chariot à plusieurs niveaux (utilisables par d'autres salariés), table inox pour surélever du matériel (non partagé)





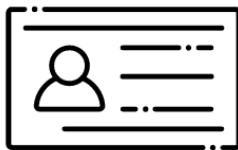
Comprendre et
mobiliser l'offre
d'intervention de
l'Agefiph
(entreprise et PH)



*Merci de votre attention
Nous restons à votre disposition*

*y-nsar@agefiph.asso.fr
Tél 01.70.13.99.27/06.01.54.35.29*





Laurence RENAUDIE

Chargée de mission / Animation du PRITH
DRIETS Ile-de-France

- Intégrer une personne en situation de handicap dans une équipe, ne se traduit pas systématiquement par une charge supplémentaire, ni par un surcoût
- la majorité des personnes en situation de handicap n'ont besoin d'aucun aménagement spécifique
- 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
 - Ces aides sont mobilisables auprès de l'AGEFIPH et sont cumulables avec les autres aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'Etat ou les Régions
- Des acteurs sont à vos côtés pour vous aider à accompagner les personnes en situation de handicap à la fois dans vos structures et dans leurs parcours d'emploi tel que Cap emploi, Pôle emploi.

Vous n'êtes pas seul.es !

Votre satisfaction !

<https://app.klaxoon.com/join/BX8BP24>

