

AMÉLIORER L'INCLUSION DES TRAVAILLEURS·SES HANDICAPÉ·ES DANS LES STRUCTURES DE L'IAE ET LES GEIQ

Résultats des immersions
et préconisations



Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi

SOMMAIRE

- 1. Contexte.....p.3
- 2. Déroulé.....p.12
- 3. Retours.....p.17
- 4. Analyse et pistes
d'actions.....p.33
- 5. Projections.....p.41



1.CONTEXTE

CONSTATS

Près de **2000 personnes** éloignées de l'emploi travaillent dans des SIAE chaque année sur le département du Gard. Seule **une toute petite partie d'entre elles ont une reconnaissance de travailleur·se handicapé·e** et la situation du Gard est très dégradée par rapport aux départements voisins et au territoire national.

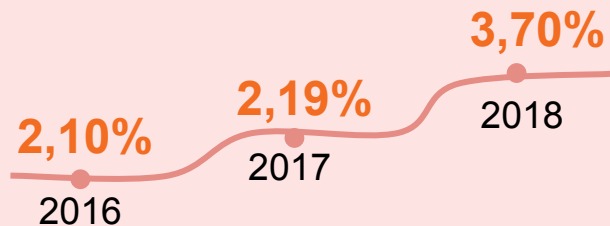
La situation s'améliore encore trop lentement : **3,7% dans le Gard contre 6,8% en Occitanie et 7,3% au niveau national** (chiffres 2018 - Direccte).

Pour la Direccte, partenaire principal de ce projet, la question de **l'inclusion des TH dans les SIAE et les GEIQ est un enjeu prioritaire.**

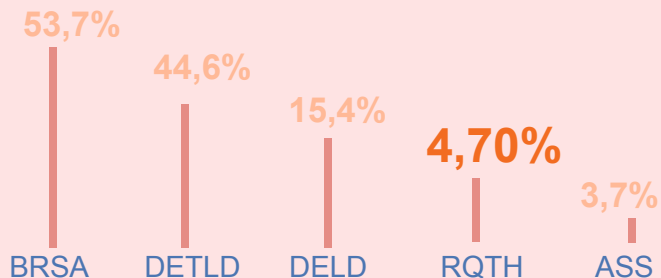
Cette étude, innovante sur la forme comme sur le fond, est une ouverture et un **point de départ**. Elle entend **questionner** les acteurs des politiques relatives et **inciter** à la mise en oeuvre d'actions à court et moyen terme.

ETAT DES LIEUX DANS LE GARD

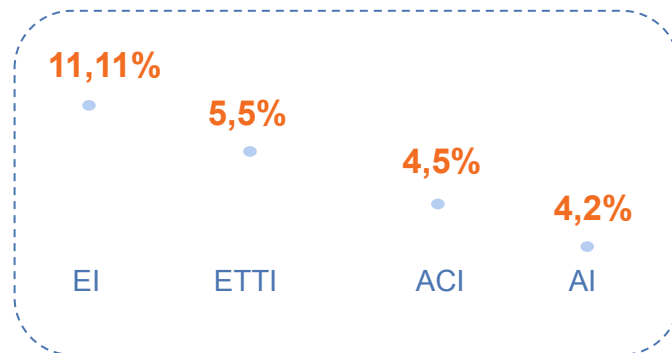
LES TH AU SEIN DES SIAE DU GARD



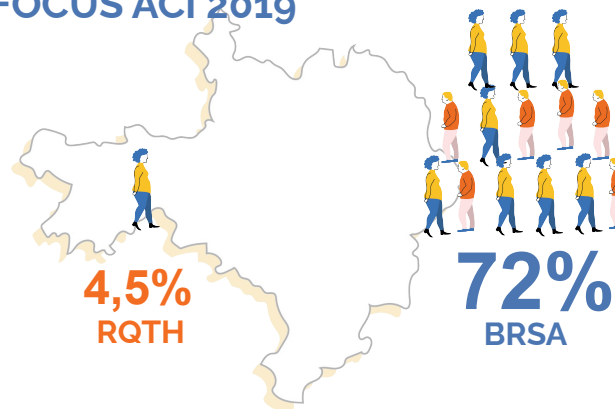
RÉPARTITION DU PUBLIC AU SEIN DES SIAE EN 2019



Taux de RQTH en 2019 dans le Gard selon SIAE

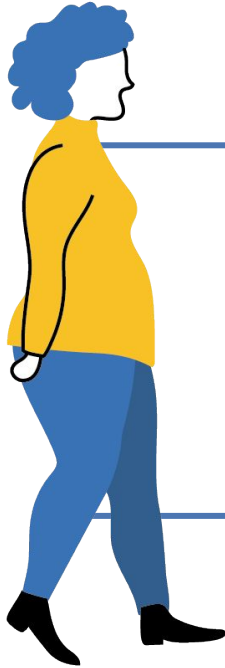


FOCUS ACI 2019



PROFIL TYPE DES TH DANS LE GARD

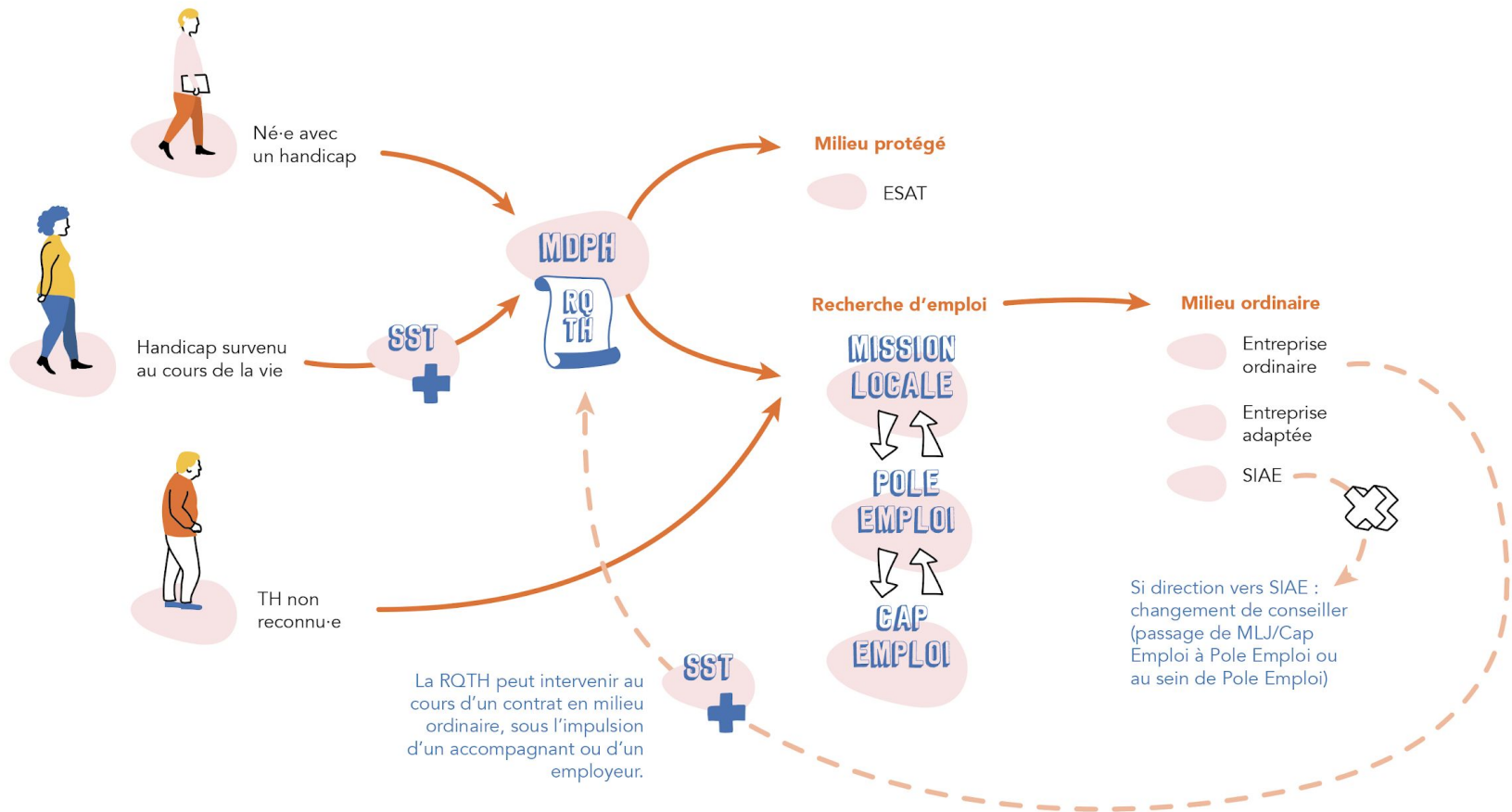
(chiffres Pôle Emploi et CAP Emploi)



- Homme ou femme
- + de 40 ans
- Demandeur·se d'emploi de longue durée
- CAP / BEP
- Employé·e qualifié·e
- Handicap moteur / maladie invalidante



1 PARCOURS TYPE DES TH

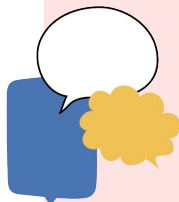


LA COMMANDE

Dans le cadre du PRITH, l'action a été confiée à la Coopérative Les Spots pour réaliser des immersions afin de relever les points bloquants et proposer des actions tendant à :



- Augmenter la part des personnes ayant une RQTH dans les SIAE et les GEIQ ;



- Mieux informer les SIAE et les GEIQ, et en particulier les CIP, des solutions existantes en matière de sorties vers l'emploi adapté ;



- Améliorer le partenariat entre les SIAE et les Entreprises Adaptées.

L'ÉQUIPE

Pour réaliser cet accompagnement, nous nous sommes appuyées sur les méthodes de **design social**, qui permettent d'intégrer rapidement aux études de la co-conception de solutions.



Loriane Roques
Cheffe de projet
Co-gérante Coopérative les Spots



Andréa Baptiste
Professeure de danse
Danseuse professionnelle



Sophie Krawczyk
Co-fondatrice de l'agence
de design social La Bobine
Coopératrice SCIC les Spots



Maïté Tournier
Plasticienne et Art-thérapeute
Co-gérante Coopérative les Spots

LES MÉTHODES

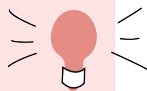


1 - Étude / Immersion

Nous avons commencé par une phase d'immersion qui nous a permis de comprendre non seulement le dispositif mais également l'ensemble des acteurs·trices et des processus dans lequel il s'intègre.

Ces immersions physiques ont été réalisées sur le terrain pour la plupart, au sein même des structures. En raison de la situation sanitaire, certaines ont été effectuées en distanciel.

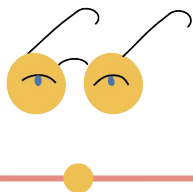
À l'issue de ces immersions, un certain nombre de points à enjeux sont ressortis. De manière à appuyer l'analyse que nous avons pu faire à partir du terrain, nous avons conçu un questionnaire à remplir par l'ensemble des structures. Ainsi, ces résultats ont validé et affiné notre analyse pour la rendre plus juste. C'est cette phase et ses conclusions qui sont le sujet de ce livrable.



2 - Co-conception

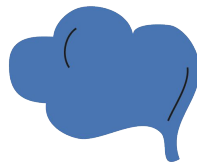
À partir de ces conclusions, nous proposons la mise en place d'ateliers de co-conception, avec l'ensemble des acteurs concernés. Ces ateliers apporteront rapidement du concret, des outils que nous pourrions tester et affiner.

LE CALENDRIER

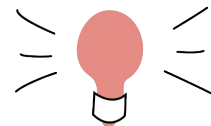


Octobre / Novembre / Décembre
Immersion et questionnaire

*14 immersions
17 réponses au questionnaire*



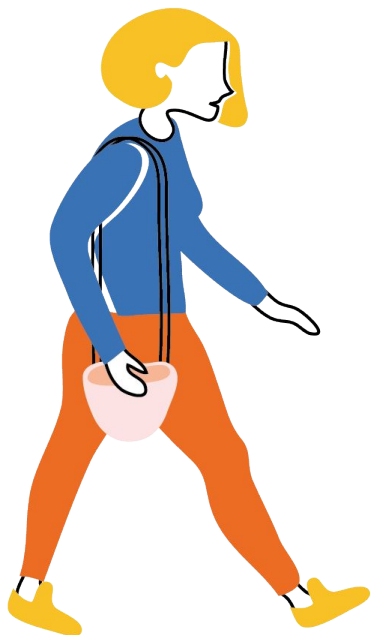
Fin décembre
Analyse et préconisations



Janvier / Février / Mars
Co-conception en ateliers

2. DÉROULÉ

APPROCHE QUALITATIVE



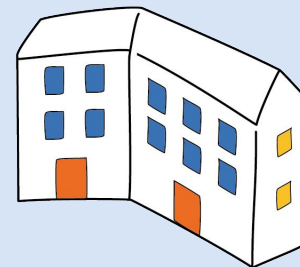
Le Comité de Pilotage du 22 Septembre 2020 a statué pour des **immersions concentrées sur les SIAE**, les GEIQ et certaines institutions partenaires du sujet (MDPH, CARSAT...).

L'équipe de la Coopérative Les Spots a réalisé les immersions convenues. Les structures du handicap (établissements scolaires, associations spécialisées, etc.) n'ont pas été rencontrées, ce qui ne nous permet pas aujourd'hui de réaliser finement les outils les plus pertinents.

De plus, au cours de l'étude il nous a paru évident d'effectuer des d'immersions au sein même des institutions porteuses du dispositif (DIRECCTE, Département, EPCI).

Une poursuite de l'action concentrée sur ces structures sera préconisée.

TYPOLOGIE DES STRUCTURES RENCONTRÉES



5 ACI

- ACEE, Nîmes (aménagement paysager, atelier mécanique)
- ASPI, Alès (maraîchage)
- Mas de Carles, Villeneuve-lès-Avignon (maraîchage, métiers de la ferme)
- Faire, Saint-Hilaire-de-Brethmas (pierre sèche, petit patrimoine, etc.)
- Artothèque Sud, Nîmes (communication graphique et audiovisuelle)

1 EI

- Languedoc Service, Alès (nettoyage)

1 ETTI

- Id'ees interim, Nîmes (environnement, bâtiment, nettoyage)

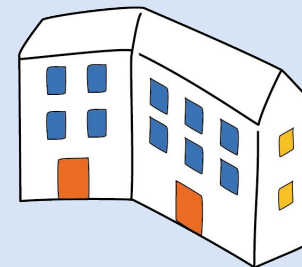
2 GEIQ

- GEIQ Industrie
- GEIQ BTP

2 EA

- ETAPE, Nîmes (entretien d'espaces verts / nettoyage de locaux)
- EAU VIVE, Anduze (blanchisserie)

TYPOLOGIE DES STRUCTURES RENCONTRÉES



3 prescripteurs

- Cap Emploi Nîmes
- Pôle Emploi Gardon d'Alès
- Mission Locale Jeunes Nîmes

Réseaux

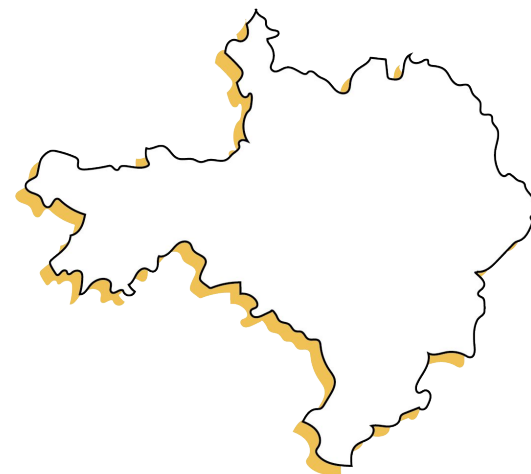
- FEI
- COORACE
- CAP Occitanie

Public TH

- Salariés d'Eau-Vive
- Salariés TH d'ID'ées Intérim

Institutions

- MDPH
- Direccte du Gard
- Services de Santé au Travail
- CARSAT



APPROCHE QUANTITATIVE

Pour appuyer nos immersions, **un questionnaire** a été envoyé à toutes les SIAE du Gard. Nous avons eu **16 réponses** (majoritairement des structures dans lesquelles nous ne sommes pas allées).

The screenshot shows a web browser window with the title 'Intégration des TH dans l'IAE'. The page content includes a header with 'Questions' and 'Réponses' tabs, and a 'FERMER' button. The main content area is titled 'Formulaire inclusion des TH dans l'IAE' and contains the following text:

Dans le cadre de notre étude visant à améliorer l'inclusion des Travailleurs Handicapés dans les structures de l'IAE et les GEIQ, plusieurs phases ont été pensées par notre équipe.

La première phase, que nous appelons "phase immersion", vise à ce que notre équipe puisse saisir les réalités opérationnelles et humaines à partir du terrain. Ce formulaire, intégré à la première phase, a pour but de renforcer les immersions avec un caractère quantitatif, et nourrir notre analyse, sur des procédés et ressentis que nous avons pu identifier lors de nos entretiens avec les structures. Il est anonyme. Il n'y a pas de mauvaises ou bonnes réponses, si ce n'est, pour ces dernières, celles qui seront au plus proches de vos réalités.

Une seconde phase de "coconception de solutions", partagée avec chacun des acteurs de l'IAE et de l'accompagnement des TH vers l'emploi, sera mise en oeuvre suite à cette première phase.

Sentez-vous donc à l'aise avec chacune de vos réponses, même si elle ne correspondent pas aux attentes théoriques. De même avec les solutions proposées ou à proposer, qui n'engagent à rien si ce n'est un questionnement et une ouverture aux remises en question.

Certaines questions peuvent paraître redondantes, n'hésitez pas à y répondre le plus finement possible, en donnant des exemples, quitte à vous répéter.

Merci pour ces 10 minutes que vous prendrez, qui nous permettront une vision à la fois globale et précise de votre quotidien.



Ont répondu :

8 ACI,
4 GEIQ,
2 ETTI,
1 EI,
1AI

Les données qui suivent sont un résumé des réponses des SIAE / GEIQ. Elles correspondent à leur perception, leur réalité.

3. RETOURS

3.1 Points d'attention

DÉFINITION

Handicap.

nom masculin

“Limitation d'activité ou restriction de la participation à la vie en société subie par une personne en raison d'une altération d'une fonction ou d'un trouble de santé invalidant.

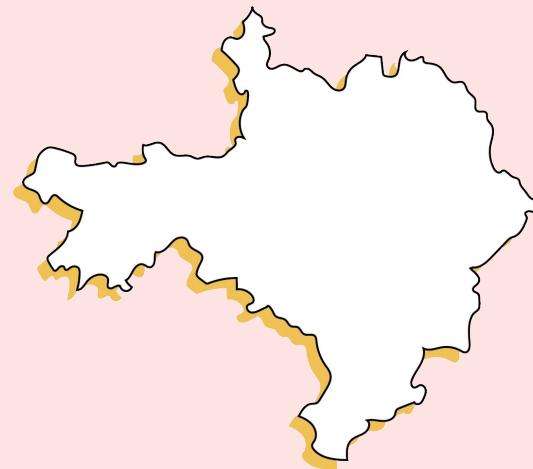
Personne en situation de handicap.”

PROBLÉMATIQUE

Pourquoi le taux de TH dans les SIAE est-il moins important dans le Gard qu'en France ?

Les spécificités du département du Gard :

- Taux de ACI dans les SIAE plus élevé qu'en France (62% contre 49 %).
- Le Conseil Départemental, un des principaux financeurs des ACI, conditionne ce financement à l'embauche de BRSA.
- Les BRSA représentent une partie minimale (10% max) du public de Cap Emploi.



Particularités des ACI et recrutement de TH :

- Les publics des ACI sont plus éloignés de l'emploi et ont moins confronté leur handicap au travail.
- La durée des contrats est plus courte, les supports d'activité souvent plus physiques, et les perspectives d'évolutions moins évidentes que pour les GEIQ, EI ou ETTI.
- Les ACI ont un taux de salariés TH plus bas que les EI et ETTI.

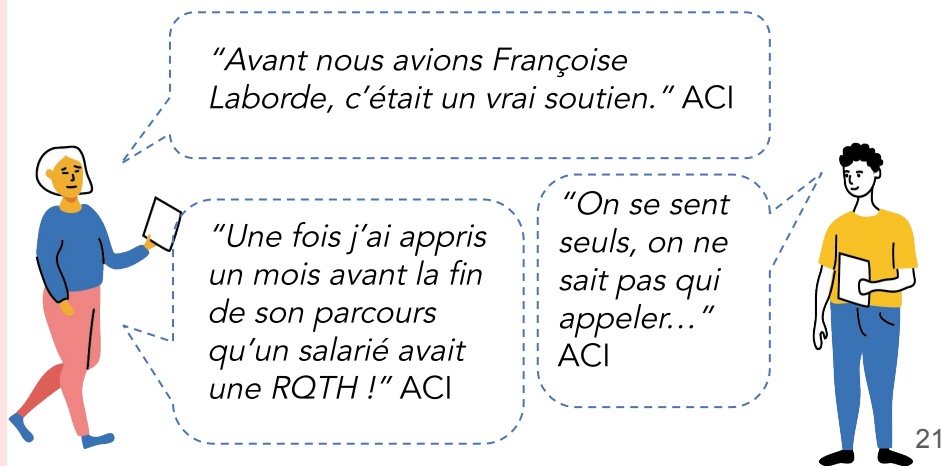
LES TH AU SEIN DES SIAE ET DES GEIQ

Les handicaps psychiques sont très présents dans le public IAE, et particulièrement au sein des ACI sans que les personnes concernées n'en soient conscientes.

Certains SIAE ou GEIQ les accompagnent dans la reconnaissance de leur handicap, travaillent l'acceptation par le·la salarié·e et parfois par sa famille.

La prise en charge de la personne et l'obtention d'une RQTH arrive parfois après la sortie du·de la salarié·e. D'autres de ces structures ne se sentent pas compétentes pour amorcer ce type d'accompagnement.

Lorsqu'elles accueillent des TH, qu'ils aient une RQTH ou non, les SIAE et les GEIQ **se sentent seuls, manquent d'aides et d'outils**. Ils apprennent parfois qu'un de leur salarié a une RQTH en plein milieu de son parcours ...



LES EA AU SEIN DU PARCOURS IAE

LES ENTREPRISES ADAPTEES

#NOTRE REGARD

- **L'accompagnement socio-professionnel ne se fait qu'à la demande** des salarié.e.s en situation de handicap.
- **La particularité des EA par rapport aux entreprises classiques réside au niveau de leur indulgence**, leur flexibilité et leur adaptabilité face à certains handicaps et ce qu'ils impliquent (horaires, cadence, etc.).
- **Aucune formation autour du handicap** n'a été suivie par les équipes des EA rencontrées.
- **Les mêmes représentations sur la productivité des TH existent au sein des EA.**

"Il est commun de penser, au sein même des EA, que les personnes handicapées sont moins efficaces. C'est d'ailleurs comme cela qu'est justifiée l'aide au poste. Il est pourtant vrai que nous n'avons jamais pu le vérifier." EA

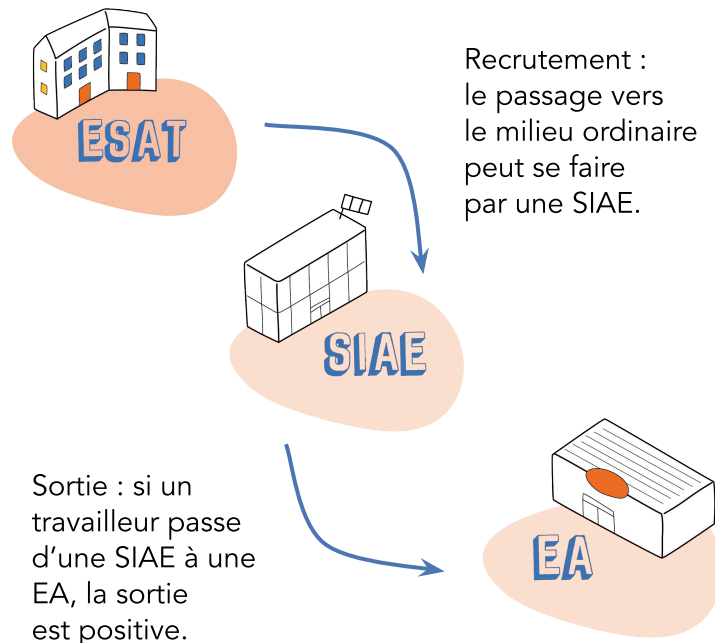


LES EA AU SEIN DU PARCOURS IAE

#LIENS AVEC LES SIAE

- Les EA rencontrées ne proposent ni accompagnement ni formations qualifiantes s'inscrivant dans un parcours de remise à l'emploi des salarié-es.
- Les EA proposent des CDI et un environnement sécurisant pour les personnes. Elle ne peuvent s'inscrire qu'en fin de parcours.
- Certaines SIAE orientent leurs salarié-es TH vers des EA, qui représentent une sortie positive sécurisante très intéressante pour les salarié-es.
- Trop peu de SIAE connaissent les EA du territoire. Cette connaissance pourrait être une aide réelle notamment pour les CIP, car elles représentent une sortie adaptée pour les publics TH.
- Certains ESAT travaillent au passage de leurs salarié-es en milieu ordinaire ce qui peut être une piste intéressante pour le recrutement.

Piste d'intégration des structures du handicap au sein du parcours IAE.



LE VOULOIR ET LE POUVOIR

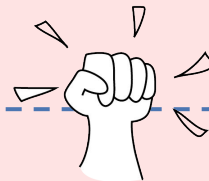
En dehors d'exceptions, **les SIAE ou GEIQ qui comptent un nombre important de TH sont ceux qui considèrent cette mission comme la leur** et qui s'engagent dans une réelle démarche.

Au niveau institutionnel, un effort est aujourd'hui demandé aux SIAE et aux GEIQ **sans facilitation ou sensibilisation particulière au sujet** (impact sur les objectifs des structures, aide à l'aménagement d'horaires, valorisation dans les quotas ou proposition de réelles formations pour les équipes).

De plus, il y a un **sentiment** partagé par les structures de **désengagement de la mise à disposition de ressources** par les financeurs (Françoise LABORDE, médecin du Conseil Départemental, qui n'aurait pas été pas remplacée, etc.)

Les modalités de recrutement, l'aménagement de poste, les acteurs du handicap... **Tout ce qui permet le recrutement d'un TH doit être mis en place pour faciliter le travail des équipes des SIAE et des GEIQ** dont les missions sont toujours aussi importantes et variées.

Une meilleure cohérence et un engagement collectif sont absolument nécessaires pour arriver au résultat escompté.



3.2 Formulaire

APPROCHE QUANTITATIVE

LES TH au sein des structures

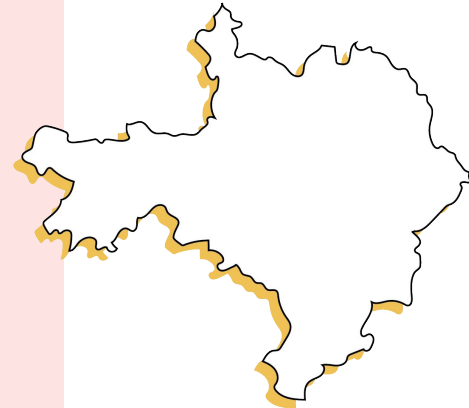
Le taux de TH au sein des structures est **très varié**. Il y en a peu d'une manière générale, mais certaines structures se démarquent avec un taux particulièrement important (20%).

Lors des recrutements, une grande partie des structures **demandent aux futur·e·s salarié·e·s s'ils·elles ont une RQTH**.

Pourtant, **70%** des structures ont déjà découvert qu'un·e salarié·e avait une RQTH au cours du parcours. Ce taux monte à **89%** dans les ACI.

Un grand nombre de structure explique avoir beaucoup plus de salarié·es TH que ce qui est inscrit dans les chiffres :

59% des structures ont déjà accompagné un·e salarié·e à obtenir une RQTH. Ce taux monte à **75%** dans les ACI.



Principal prescripteur de TH pour les ACI :
Pôle Emploi

Principal prescripteur de TH pour les ETTI et GEIQ :
Candidatures spontanées

Seules **4 structures** indiquent recevoir régulièrement des candidatures TH.

20% indiquent ne **jamais** en recevoir.

3 APPROCHE QUANTITATIVE

FREINS

Les SIAE évoquent des freins à l'embauche de TH.

Côté TH

- Freins physiques
- Temps de travail (26h/s)
- Représentations
- Discriminations

Côté recruteurs-ses

- Compatibilité handicap / poste
- Appréhension (arrêts de travail, "bombe à retardement", etc.)
- Manque de formation

Au niveau du dispositif IAE

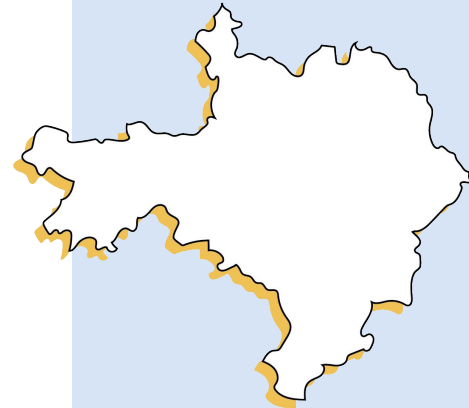
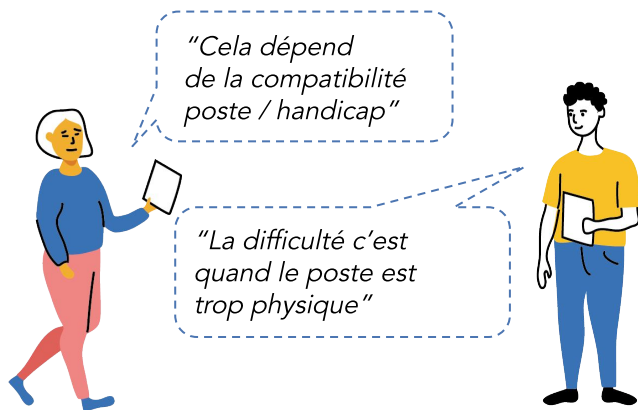
- Durée du CDDI (pour les ACI)
- Public déjà fragile (pour les ACI)
- Manque de moyens humains et matériels
- Pression économique
- Besoin de fonds spécifiques formation

44% des structures ont déjà aménagé un poste pour un TH (ergonomie, temps partiel, achat matériel)

50% seraient totalement prêtes à adapter leurs postes avec plus de moyens

12,5% ne sont pas prêtes à adapter leurs postes

DIFFICULTÉS



Les maladies invalidantes sont jugées **"compatibles"** avec leurs activités par l'ensemble des structures.

56% des structures jugent les handicaps moteurs incompatibles avec leur activité.

44% des structures jugent les handicaps sensoriels incompatibles avec leur activité.

3 APPROCHE QUANTITATIVE

REPRÉSENTATIONS

Les différentes structures se sentent **moyennement informées** sur les types de handicap.

Peu de représentations ressortent au niveau d'un handicap particulier, si ce n'est les handicaps lourds. Ce qui apparaît clairement **est une posture partagée** :



"Le·a salarié·e doit s'adapter aux conditions du poste"

"On les prévient qu'il y a du port de charges ou d'autres tâches difficiles, parfois ce sont eux qui refusent directement."

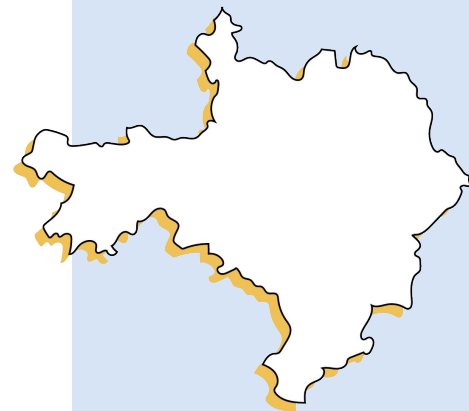


100% des structures identifient des handicaps qui ne seraient pas compatibles avec leur activité.

44% en identifient plusieurs.

Le lien constant handicap / poste met l'accent sur les représentations décelées en immersions, sur **la productivité des TH.**

Les questions concernant l'intérêt des personnes à obtenir une RQTH connaissent **44% d'abstention**. Cette abstention met en lumière le manque de connaissance des structures sur le handicap.



19% indiquent ne jamais avoir refusé un·e candidat·e du fait de son handicap.

44% ont préféré ne pas répondre à la question.

100% des structures qui ont dû refuser quelqu'un du fait de son handicap, expliquent qu'il y avait une **incompatibilité poste / handicap.**

3 APPROCHE QUANTITATIVE

PARTENARIATS

À la question "avec quelles structures du handicap êtes-vous en lien ?", **44%** des SIAE/ GEIQ ont répondu **aucune**.

50% ont répondu **CAP EMPLOI**

18% ont mentionné **L'ADRH et L'AGEFIPH**

Les EA n'ont jamais été mentionnées

SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL (SST)

Une réelle demande existe concernant **les liens avec les SST**.

69% des structures déplorent un manque de partenariats.

À l'inverse, **5** structures parlent de la grande qualité du partenariat.

Certaines structures rencontrées n'avaient pas forcément conscience de ce qui pouvait être demandé aux SST, d'autres en revanche affirment avoir été plusieurs fois éconduits par les SST sur des demandes classiques.

PRESCRIPTEURS

Les liens avec les prescripteurs semblent insuffisants, seules **3** structures indiquent recevoir des candidatures adaptées.

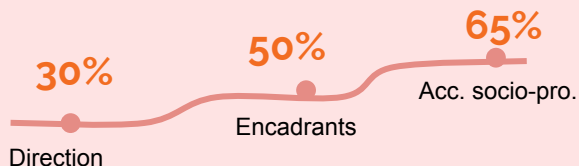


75% des SIAE / GEIQ n’ont pas **d’interlocuteur·trice privilégié·e** au sein des services publics de l’emploi.

3 APPROCHE QUANTITATIVE

FORMATION ET SENSIBILISATION

Les équipes des SIAE / GEIQ déclarent leur équipes formées ou sensibilisés au handicap.



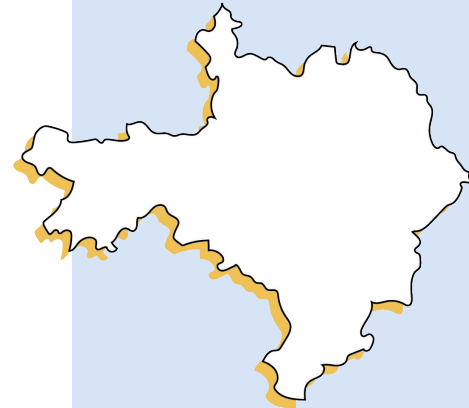
Pourtant, sur l'adaptation de l'accompagnement socioprofessionnel aux TH, les SIAE/GEIQ déclarent en majorité les freins suivants :

1. Manque de formation
2. Manque de ressources externes
3. Problématiques mal repérées en amont

Des financements pour de réelles formations ou des formations gratuites sont demandées par **88%** des structures.



*"Les échanges de pratiques avec l'ADRH, financés par la Direccte, étaient une première pierre très enrichissante."
ACI*



56% des SIAE/GEIQ ne voient pas l'incitation financière comme un moyen de faire plus facilement une place aux TH.

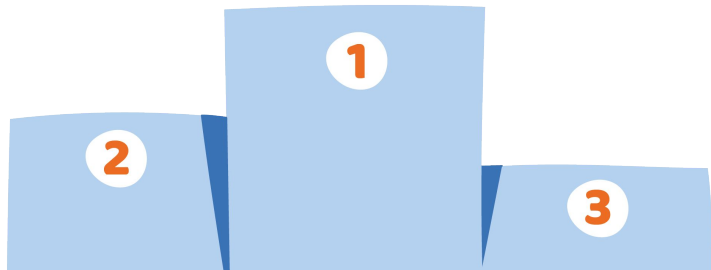
Les structures qui ont indiqué que cette aide pourrait leur servir l'ont fléchée pour :

1. une communication ciblée
2. du matériel
3. un accompagnement spécifique

3 APPROCHE QUANTITATIVE

CLASSEMENT DES SOLUTIONS

- 1. Partenariat** plus construit avec les prescripteurs.
- 2. Formation et sensibilisation** des équipes permanentes.
- 3. Mise en place d'une personne ressource** (psychologue, médecin, etc.) à disposition des SIAE pour une prise en charge des personnes en situation de handicap en cas de difficultés.



4. Partenariat avec la MDPH pour accélérer les dossiers de demande de RQTH des salarié·es.

5. Mise en place d'actions spécifiques de recrutement (type salon Handijob).

6. Outil "guide du recrutement inclusif" (écrire une offre d'emploi inclusive, aborder le handicap en recrutement, financements mobilisables, cartographie des partenaires, etc.).

EN BREF

ENVIRONNEMENT

- Département du Gard particulièrement pourvu en ACI.
- Une mise en oeuvre des politiques publiques trop cloisonnée.
- Les structures expriment le besoin d'être rassurées par des soutiens, et la mise en place d'outils.

RECRUTEMENT

- Difficultés à détecter / identifier le public TH.
- Très peu de réticences de la part des structures pour recruter les TH mais peu de réelles démarches.
- Freins par rapport à la rentabilité / productivité économique attendue.

AU SEIN DES SIAE ET DES GEIQ

- Le taux de TH varie fortement d'une structure à une autre.
- Nombreux·ses TH sans RQTH au sein des structures (surtout ACI).
- Nombreux·ses salarié·es accompagné·es à l'obtention d'une RQTH.
- Besoin d'aide sur l'accompagnement, notamment en termes de sorties (ex : EA).

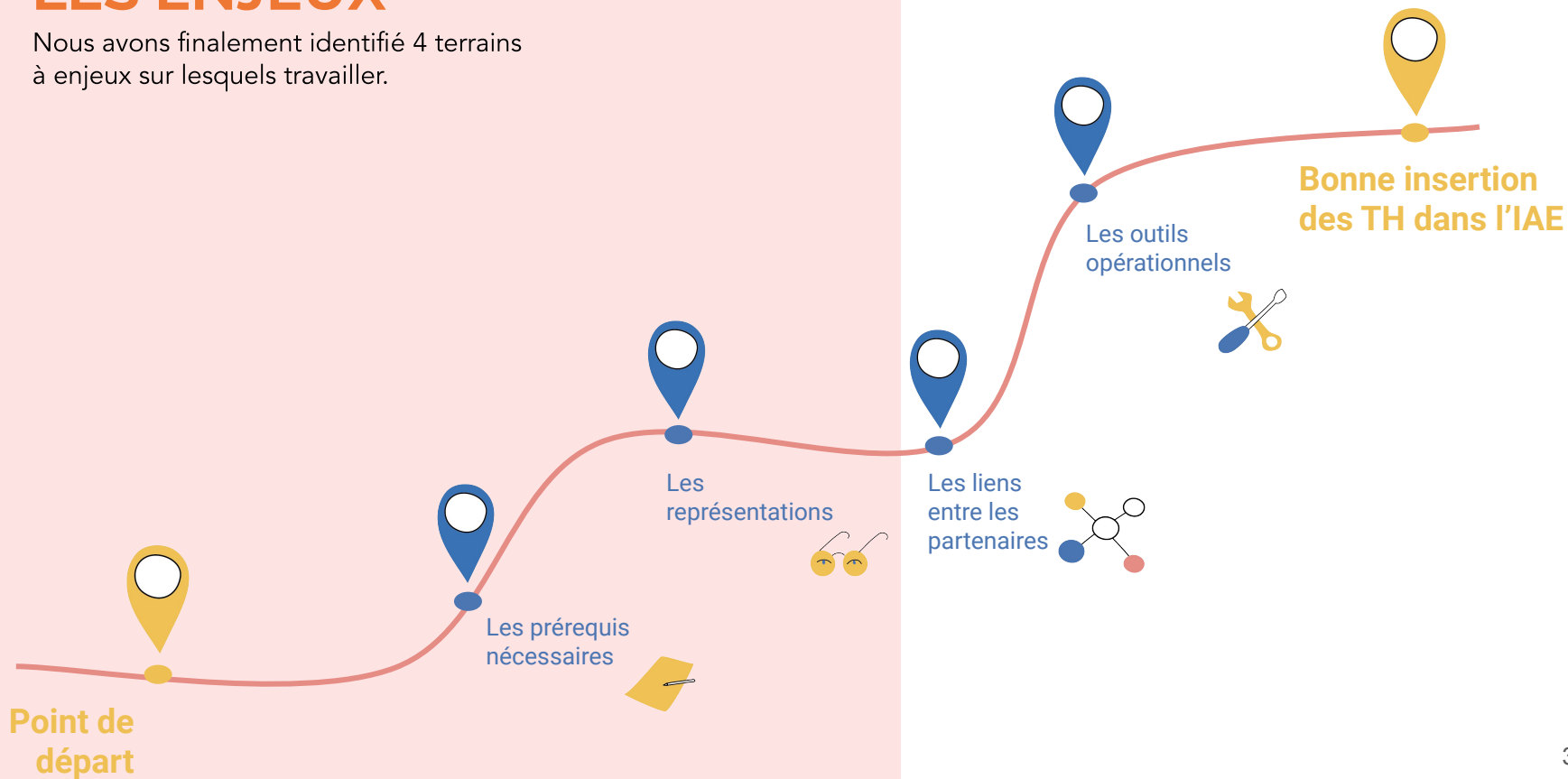
PARTENARIATS

- Manque de connaissances des acteurs des politiques TH et de leurs offres et services.
- Le lien avec Cap Emploi varie fortement d'une structure à l'autre.
- Sentiment d'incohérence entre les demandes des institutions et leur engagement.
- Manque de lien avec les SST.

4. ANALYSE ET PISTES D'ACTION

LES ENJEUX

Nous avons finalement identifié 4 terrains à enjeux sur lesquels travailler.



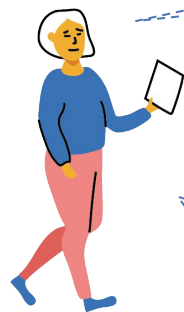
LES PRÉREQUIS



- Renouer le **dialogue pour plus de cohérence entre les attentes des institutions et les contraintes ressenties par les structures d'insertion.**

Par exemple :

- DIRECCTE : chiffres, sorties positives
 - Conseil Départemental : flux et nombre de parcours (raccourcissement durée CDDI)
- Valoriser collectivement l'embauche de TH au travers des **"quotas"** ou des **objectifs** en dialogue de gestion.



"On nous a tout enlevé ! (outils et moyens)" ACI

"On ne fait pas de recrutement spécifique mais on est bien identifiés, on fait la semaine du handicap, on est allé à Handijob à Montpellier..." GEIQ

- **Pouvoir aborder** ou être **informé·es** du handicap dès le recrutement (pour les recruteurs·ses).
- Mettre en place des **démarches volontaires spécifiques** de la part des SIAE et des GEIQ (participer aux salons, duo day, semaine du handicap, etc.)
- **Avoir une connaissance** du handicap et des acteurs du territoires concernés.



"Comme on a eu un TH, la Carsat nous a formé aux bonnes postures et nous a financé des motobrouettes ! Mais ça, on a dû le chercher seul et ça nous a pris du temps... Peu de structures savent qu'on peut faire appel à la CARSAT." ACI

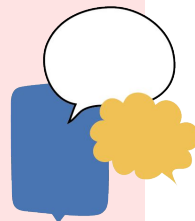
"On n'a pas le droit de parler du handicap, du coup c'est hyper compliqué..." SIAE

"J'ai eu une candidature d'un TH mais je n'ai pas pu le prendre car il n'était pas BRSA." ACI



DÉCONSTRUIRE LES REPRÉSENTATIONS

- Pour les conseillers·ères emploi : encourager les TH à parler et valoriser leur handicap au moment du recrutement et sensibiliser les recruteurs·ses. **Déconstruire la fatalité d'une discrimination liée au handicap.**
- **Clarifier la mission des SIAE** et des GEIQ et ce qu'implique réellement l'accompagnement de ce public.
- Objectiver la différence (ou non) de **productivité d'un TH** par rapport à un non TH.
- Pour les recruteurs·ses : **Rassurer les publics** en parlant ouvertement du handicap, sans donner l'impression qu'il les définit entièrement (difficultés pour le public lui-même d'accepter et d'assumer son handicap).
- **Affirmer un engagement** en faveur de l'accueil et de l'intégration des personnes en situation de handicap, sur les offres d'emploi, lors d'informations collectives et lors des recrutements.



"Ce n'est pas notre métier !" ACI



"J'ai juste une tendinite, je ne suis pas handicapé !" Salarié ETTI



"Aucune d'entre nous ne disait qu'elle avait une RQTH quand elle passait des entretiens avant. On sait que cela fait trop peur aux recruteurs. C'est seulement ici (EA) que je l'ai dit, parce que là je savais que je devais le dire pour pouvoir avoir le poste." Salariée EA



4

RENFORCER LES LIENS

1 • Entre les SIAE / GEIQ et les Services de Santé au Travail

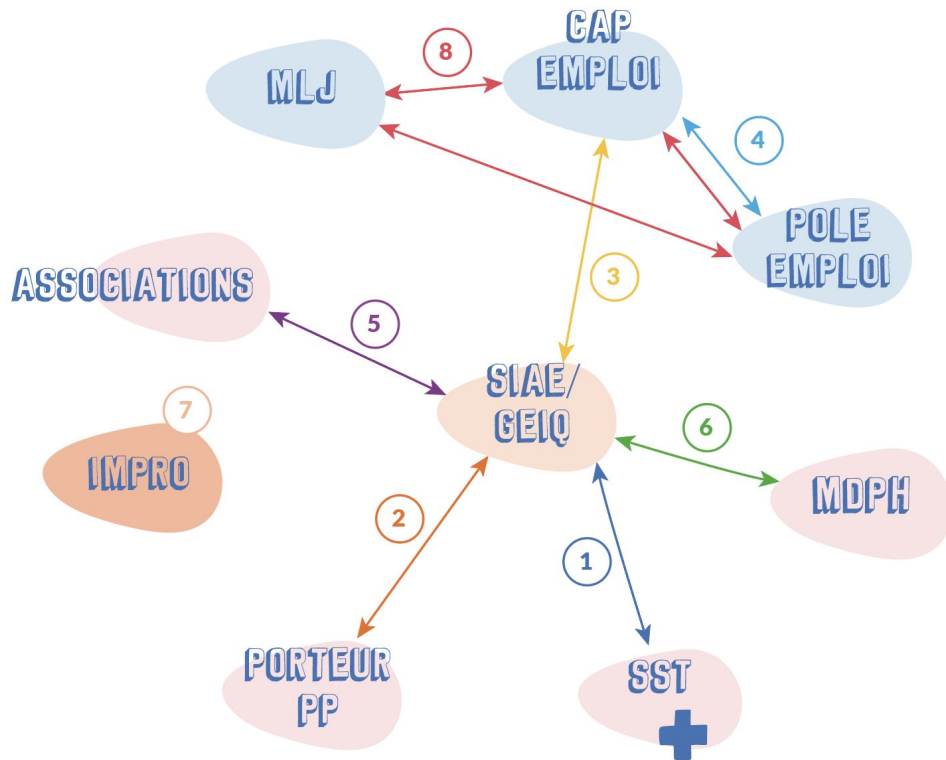
(connaissance, identification, interlocuteur privilégié)

2 • Entre les porteurs de la politique publique et les SIAE / GEIQ, sur le fond et l'évolution de celle-ci.

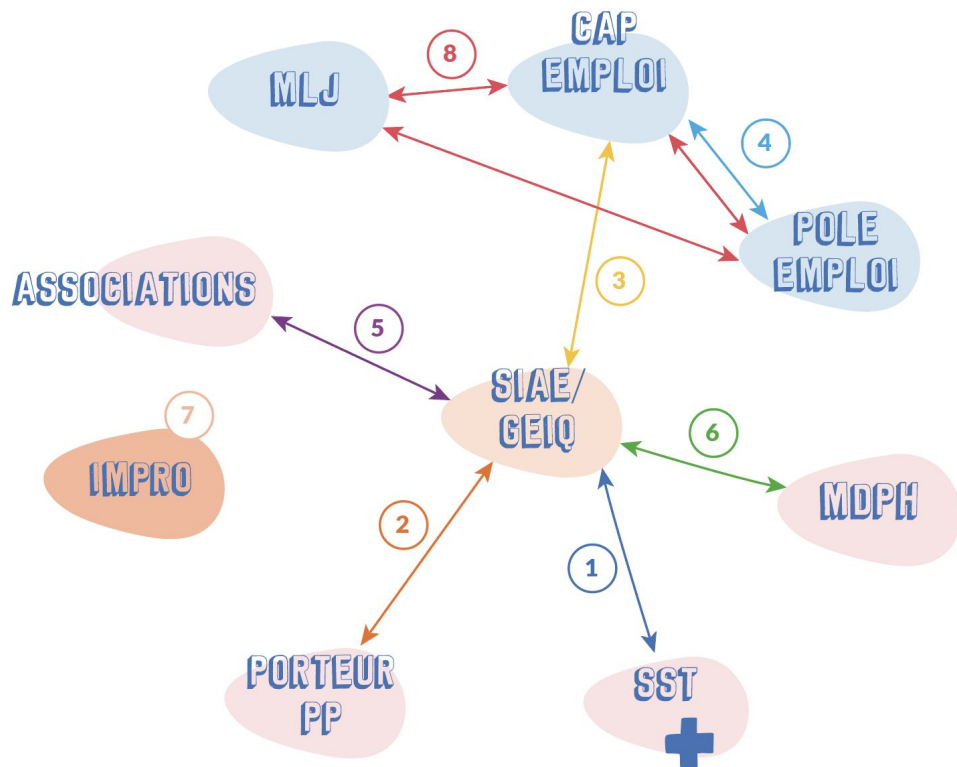
Pour clarifier la **place laissée à l'accompagnement par les institutions** (durée des contrats, quotas, chiffres d'affaires...).

3 • Entre Cap Emploi et les SIAE et GEIQ (visites, connaissance mutuelle, etc.).

4 • Entre Cap Emploi et Pôle Emploi, notamment sur les droits et dispositifs pour le public (visite d'information et de prévention, formations, emploi, etc.)



RENFORCER LES LIENS



5 • Entre les SIAE / GEIQ et les associations existantes et leur **personnel de santé** (CROP, etc.) mis à disposition dans l'accompagnement des TH.

6 • Entre la MDPH et les SIAE / GEIQ, pour **accélérer l'obtention de RQTH** de salariés en insertion.

7 • Intégrer les établissements types IMPRO au réseau partenarial pour **sensibiliser et informer les futures travailleuses** handicapé-es sur les dispositifs mis en place pour eux-elles (MLJ, Cap Emploi, SIAE etc.).

8 • Entre les acteurs·trices du SPE, sous forme d'échanges de pratiques, pour **modéliser les outils qui fonctionnent** (livret de compétences, stage "accepter son handicap" etc.).

Penser à s'appuyer sur les réseaux existants pour l'animation territoriale et la mise en lien.



DÉVELOPPER DES OUTILS OPÉRATIONNELS

- Mise à disposition d'**un·e professionnelle de santé** pour les structures en cas de problématiques liées à des troubles psychiques ou physiques d'un·e salarié·e en insertion.
- **Former au Handicap** les encadrant·es et accompagnant·es socio-professionnel·les.
- Donner accès à une **aide technique** pour des aménagements de postes simples.
- **Valoriser la partie sociale** de l'accompagnement dans la formation d'encadrant·es techniques.
- Créer un **guide complet du recrutement inclusif**, réunissant toutes les clés de l'accompagnement d'une personne en situation de handicap, du recrutement à la sortie.



"On nous a demandé de former l'encadrante technique, mais la formation que l'on voulait était trop sociale, il ne fallait plus de social pour les encadrants." ACI

"Il nous faudrait un outil qui répertorie les acteurs et leur rôle... Cela nous rassurerait vraiment de savoir que l'on n'est pas seuls." ACI



"Nous avons besoin d'être formés sur le handicap." SIAE

"Nous ne comprenons pas pourquoi Madame Laborde n'a jamais été remplacée..." SIAE



EN BREF

PRÉREQUIS

- Plus de prise en compte des réalités des structures dans les attentes des institutions.
- Valoriser l'embauche des TH (quotas, dialogue de gestion).
- Démarches volontaires des SIAE et des GEIQ.
- Mieux connaître le handicap pour pouvoir l'aborder.

REPRÉSENTATIONS

- Déconstruire la fatalité d'une discrimination liée au handicap.
- Clarifier la mission des SIAE et des GEIQ (accompagnement).
- Objectiver la question de la productivité des TH.
- Lever le tabou du handicap et rassurer les publics.

RENFORCER LES LIENS

- Des SIAE / GEIQ vers les acteurs du handicap.
- Inscrire un partenariat entre les SIAE / GEIQ et la MDPH.
- Des prescripteurs vers les SIAE et les GEIQ.
- Les porteurs de politiques publiques vers SIAE.
- Organiser des temps d'échanges de pratiques entre les acteurs·trices du SPE.

OUTILS

- Mise à disposition d'un personnel de santé.
- Former au handicap et à l'accompagnement de personnes TH.
- Identifier un interlocuteur·trice pour apporter des conseils techniques.
- Créer un guide complet du recrutement inclusif.

PROJECTION

ENGAGEMENT COLLECTIF

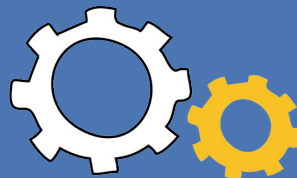
Actions à mettre en place par les partenaires institutionnels

POSSIBLE DÈS AUJOURD'HUI

- Travail avec la MDPH pour l'obtention d'une RQTH beaucoup plus rapide pour les personnes détectées au sein des structures
- Travail avec les SST pour améliorer leur lien avec les SIAE / GEIQ
- Réunir les acteurs du SPE autour d'échanges de pratiques (modélisation des actions qui fonctionnent : livrets de compétences de la MLJ de Nîmes, stages accepter son handicap, etc.)
- Diffuser les offres et ressources existantes aux SIAE (formation, réseaux, etc.)

À IMAGINER POUR DEMAIN

- Mise en place d'une personne ressource (psychologue, médecin, etc.) à disposition des structures pour la prise en charge des personnes en situation de handicap en cas de difficultés
- Formation des équipes encadrantes et directions des SIAE / GEIQ.



Actions à mettre en place par les SIAE et les GEIQ

POSSIBLE DÈS AUJOURD'HUI

- S'inscrire dans une réelle démarche d'aller vers (participer aux événements liés aux handicaps, salons, semaines du handicap, aller chercher les associations compétentes au besoin, etc.)
- Intégrer Cap Emploi à chaque recherche de nouveaux candidats
- Inviter les prescripteurs à des visites des structures et leurs activités pour une meilleure connaissance

OPTION DE POURSUITE AVEC LA COOPÉRATIVE LES SPOTS

Organisation d'une journée collaborative

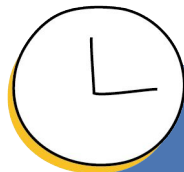
Matinée (2 salles) :

Côté public TH :

- Sensibilisation du public aux SIAE et aux GEIQ (Loriane Roques et Isabelle Revol)
- Ateliers impro de mise en situation professionnelle (Acrylik et La Bobine)

Côté SIAE, GEIQ et prescripteurs :

- Sensibilisation des équipes encadrantes et direction au handicap (Maïté Tournier et La Bobine et CAP Emploi)
- Atelier impro "Penser le recrutement inclusif" (Acrylik et Maïté Tournier)
- Ateliers renforcer les liens (prise de rendez-vous pour visite de sites, libre service)



#SALON "TH DANS L'IAE"

Après-midi :

Tous ensemble + partenaires

- Témoignages de TH
- Speed dating SIAE ET GEIQ / public TH
- Stand de partenaires (CARSAT, PE, CAP EMPLOI, MLJ, MDPH, AGEFIPH, MSA, UNAPEI, CCAH, SST, etc.)

Penser le transfert de compétence à un des réseaux existants pour que cette journée devienne un événement annuel.

PROPOSITION POUR ALLER PLUS LOIN AVEC LA COOPÉRATIVE LES SPOTS

Dans le but d'avoir une vision globale du dispositif et des acteurs du handicap, **une phase supplémentaire est nécessaire**. Ainsi, elle permettrait une connaissance mutuelle des SIAE / GEIQ et structures du handicap, ainsi qu'une meilleure compréhension des tenants et aboutissants des évolutions du dispositif. Cette phase 3 permettra la **réalisation d'outils indispensables** à l'ambition du projet.

Réalisation d'immersions et centralisation d'informations

- Immersions auprès des acteurs·trices du handicap (associations, institutions, etc.).
- Immersions auprès des principaux financeurs du dispositif (Direccte, Conseil Départemental, EPCI).
- Centralisation des offres d'emploi des SIAE et des GEIQ du Gard en collaboration avec les réseaux existants (GESIAE, COORACE, CAP Occitanie, etc.).
- Connaissance de tous les évènements nationaux et régionaux en lien avec le handicap.



Outils à élaborer

- Guide du recrutement inclusif.
- Cartographie des acteurs·trices du handicap et de leur rôle dans le Gard.
- Cartographie des SIAE / GEIQ du Gard (à inscrire dans la plateforme de l'inclusion).
- Catalogue des offres d'emploi des SIAE / GEIQ du Gard (à inscrire dans la plateforme de l'inclusion).

Contact

Loriane Roques,
Co-gérante et cheffe de projet, Coopérative Les Spots
loriane.lesspots@gmail.com
07 71 37 49 26

Loriane Roques, Sophie Krawczyk, Maité Tournier, Andréa Baptiste, Décembre 2020.



Direction régionale
des entreprises,
de la concurrence,
de la consommation,
du travail et de l'emploi