

# WEBINAIRE GRAFIE SIAE IDF

## « RENFORCER LES RECRUTEMENTS DE PERSONNES HANDICAPEES EN SIAE - Ressources et partenariats mobilisables pour les employeurs franciliens »

le 20 septembre de 14h30 à 16h15



Cofinancé  
par l'Union  
européenne



Soutenu par :



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ÎLE-DE-FRANCE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

# OUVERTURE ET PRESENTATION DU WEBINAIRE

Steven MARCHAND - Chargé de mission IAE  
Fédération des acteurs de la solidarité IDF,  
au titre du GRAFIE

[steven.marchand@federationsolidarite-idf.org](mailto:steven.marchand@federationsolidarite-idf.org)

Julien VIAUD - Chargé d'Etudes et de Développement  
Délégation Régionale Agefiph Île-de-France

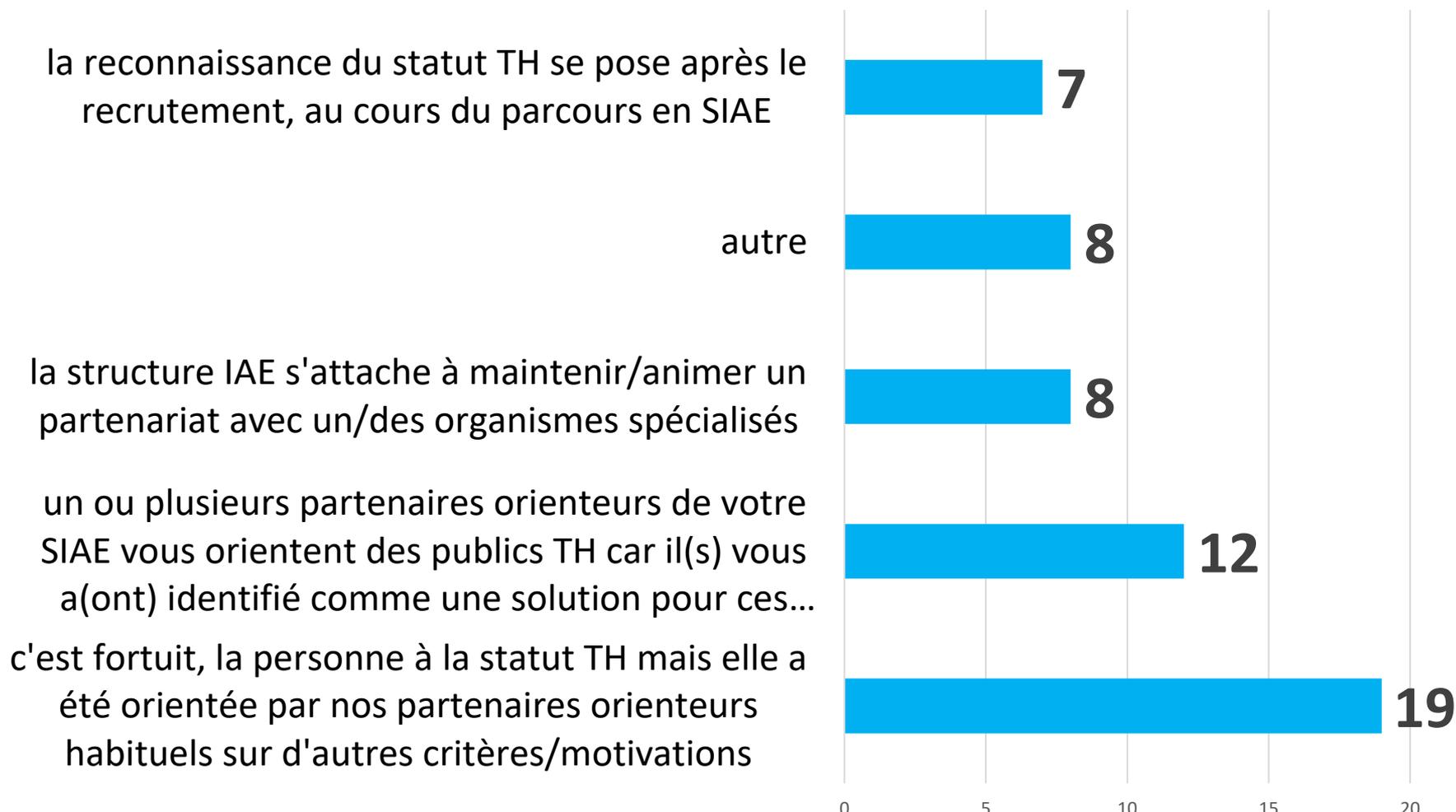
[j-viaud@agefiph.asso.fr](mailto:j-viaud@agefiph.asso.fr)

## ELEMENTS DE CONTEXTE SUR CETTE ACTION

- La part des personnes handicapées dans les SIAE reste limité  
→ 4,5% en moyenne en Ile-de-France (source DRIEETS IDF)
- La stratégie IAE francilienne 2022, impulsée par les services de l'Etat avec les partenaires du secteur de l'IAE, intègre un axe pour renforcer l'accès de certains « publics » à l'IAE notamment les personnes en situation de handicap
- L'inter-réseau IAE francilien (GRAFIE) développe dans son plan d'actions 2022 des démarches pour informer et sensibiliser les sur les ressources disponibles pour recruter et accompagner les personnes en situation de handicap
- Des évolutions marquées, au niveau des aides aux employeurs et de l'offre d'appui mobilisables par les employeurs et les « actifs » en Ile-de-France (Agefiph, Cap emploi, Pôle emploi)

# RETOURS SIAE INSCRITES AU WEBINAIRE 20/09, A LA QUESTION :

*« lorsque vous recrutez des personnes handicapées, quelle(s) est (sont) les explications ? (une ou plusieurs réponses possibles)*

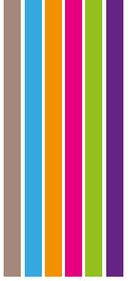


**PRÉSENTATION DES AXES DEFINIS  
CONCERNANT CERTAINS « PUBLICS  
PRIORITAIRES », DANS LE CADRE DE LA  
STRATÉGIE IAE ILE-DE-FRANCE 2021/2022**

Anna SEGUIN -

Chargée de mission IAE DRIETS Ile-de-France

# DEROULE



- Quelques chiffres/éléments clés sur l'accès à l'emploi des personnes handicapées au marché du travail francilien
- Présentation des services et des aides financières AGEFIPH Ile-de-France à destination des employeurs en Ile-de-France
- Renforcer le recrutement des personnes en situation de handicap au sein des siae, l'appui mobilisable auprès du réseau des cap emploi et de pôle emploi en Ile-de-France
- Témoignage de l'association ESPACES (Ateliers et Chantiers d'Insertion secteurs Espaces verts, réemploi & environnement ) sur des actions de recrutement et d'intégration des travailleurs handicapés en SIAE



**QUELQUES ÉLÉMENTS  
SUR L'ACCÈS À L'EMPLOI  
DES PERSONNES HANDICAPEES  
AU MARCHÉ DU TRAVAIL**



# Une variété de situations de handicap



# L'emploi des Travailleurs Handicapés en Île-de-France

- ❑ Taux d'emploi hors accords agréés : 2,7% (IDF) / 3,5% (France)
- ❑ 52% d'hommes, 51% de plus de 50 ans, 72% à temps complet, 91% en CDI
- ❑ Les établissements de 50 à 99 salariés présentent le meilleur taux d'emploi TH
- ❑ Les secteurs au-delà de 4% : agriculture, sylviculture et pêche / fabrication de matériels de transport / activités immobilières / administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale

# PRÉSENTATION DES SERVICES ET DES AIDES FINANCIÈRES AGEFIPH ILE-DE-FRANCE À DESTINATION DES EMPLOYEURS

Julien VIAUD - Chargé d'Etudes et de Développement

Délégation Régionale Agefiph Île-de-France

01 70 13 99 01 - [j-viaud@agefiph.asso.fr](mailto:j-viaud@agefiph.asso.fr)



# L'Agefiph

## Pourquoi ? Comment ?

- **L'Agefiph est chargée d'une mission de service public**
  - **Développer l'emploi des personnes en situation de handicap**, faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle.
  - **Gérer les contributions** versées par les entreprises privées qui ne comptent pas au minimum **6 %** de personnes en situation de handicap dans leur effectif (les fonds sont désormais collectés par l'Urssaf et la MSA).
- **L'Agefiph utilise ces ressources pour délivrer des services, aides financières et prestations.**

11

Services à destination des entreprises et des personnes



17

Aides financières à destination des entreprises et des personnes



20

Mesures exceptionnelles COVID 19



14

délégations régionales avec 21 sites répartis sur tout le territoire



+ de 480

collaborateurs engagés au service de l'emploi handicap



### Le saviez-vous ?

L'Agefiph est née avec la loi du 10 juillet 1987. Cette loi oblige en particulier toutes les entreprises privées de 20 salariés et plus à employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap.

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

## > Aides financières | Vue d'ensemble



### Employeur



### Personnes en situation de handicap

**Les aides au recrutement, à l'intégration, mobilité professionnelle**

Aide à l'accueil, l'intégration et/ou évolution professionnelle **P**

Aide au contrat d'Apprentissage

Aide au contrat de Professionnalisation

Aide à l'adaptation des situations de travail

Aide liée à la RLH (Reconnaissance Lourdeur du Handicap)

Aide à l'adaptation des situations de travail

Aide au maintien **P**

Aide à la formation **P**

Aide à l'accueil, l'intégration et/ou évolution professionnelle **P**

**Les aides au maintien dans l'emploi  
Accompagnement dans les différentes transitions professionnelles**

**Les aides à l'accès, reprise d'emploi et à la sécurisation des parcours**

Création d'activité

Aide personnalisée au parcours vers l'emploi **P**

Aide à la formation **P**

Défraiements **P**

**Solutions compensatoires afin de favoriser l'autonomie de la personne handicapée**

Aide technique

Aide prothèse(s) auditive(s)

Aide aux déplacements

Aide humaine

**P** sur prescription

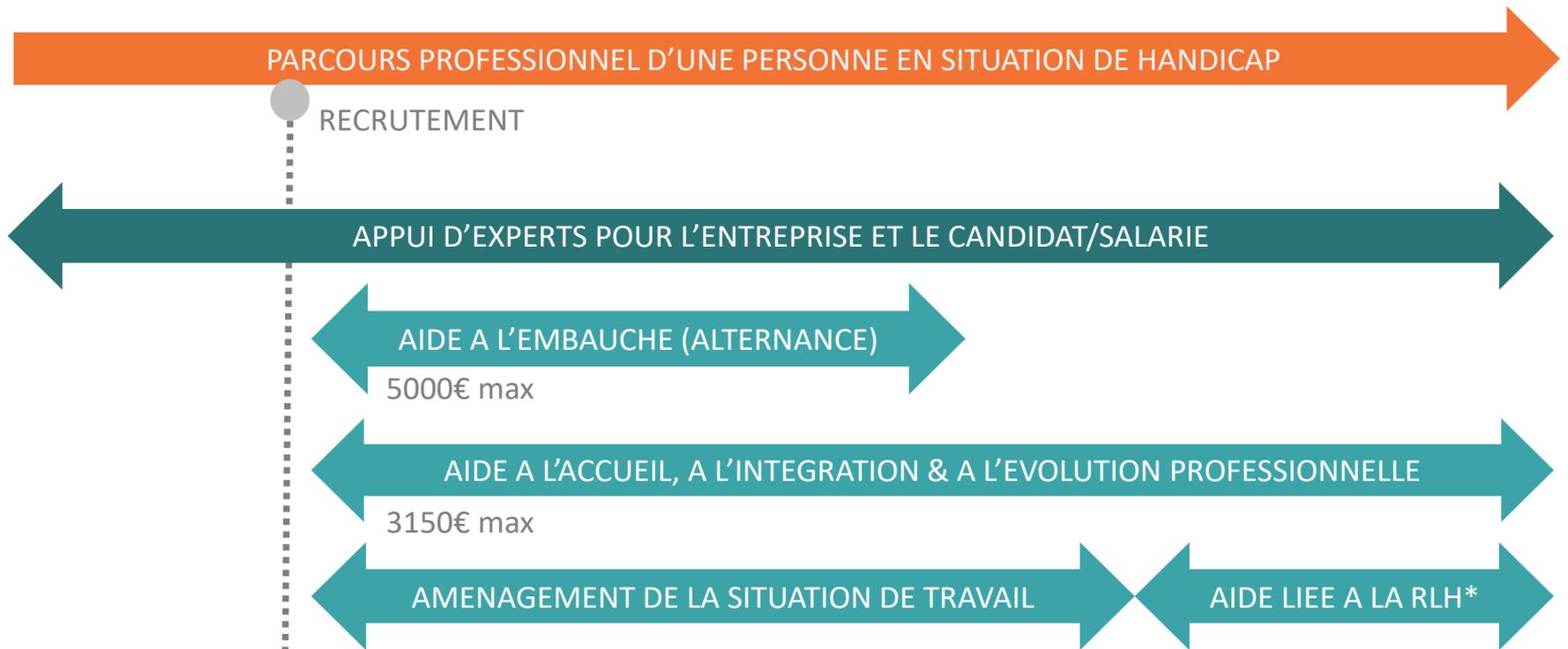
# L'offre d'intervention de l'Agefiph

## > Services | Vue d'ensemble



# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Mobilisation dans le temps**



\*Reconnaissance de la lourdeur du handicap

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées**
- **Objectif : accompagner la prise de fonction** en facilitant :
  - L'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ou
  - L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de mobilité professionnelle ;



Elle n'a pas pour objet de se substituer à la mise en place du processus interne d'accueil et d'intégration ou des actions prévues par l'employeur dans le cadre de l'accord sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

- **Peuvent être pris en charge :**
  - Programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail ;
  - Accompagnement du manager à la prise en compte du handicap ;
  - Accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).

## Eligibilité / modalités

- Demande à effectuer en amont de l'action et mobilisable dans les 9 mois de contrat
- Plafond de 3150€

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées**
  - **Objectif : permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée (aide au financement d'un aménagement de poste)**
  - Mise en œuvre de moyens techniques, humains ou organisationnels  
Il peut s'agir d'aménagement, de logiciels spécifiques, d'auxiliariat, de tutorat, d'interprétariat ou de transcription braille...
  - Autonomie de la personne favorisé, contribution au principe d'aménagement raisonnable ; ne se substitue pas aux obligations de l'employeur
  - Aide ponctuelle ; si besoin pérenne, orientation vers une démarche de RLH (explication page suivante)

## Eligibilité / modalités

- Pour tout employeur d'un salarié pour lequel la médecine du travail alerte sur son aptitude à occuper son poste (survenance/aggravation du handicap, évolution du contexte de travail)
- Montant évalué au cas par cas dans la logique de stricte compensation du handicap

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Aide suite à une décision de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)**
  - **Objectif : compenser auprès de l'employeur les charges pérennes, après aménagement optimal de la situation de travail du salarié handicapé, y compris une moindre productivité/autonomie**  
(ou attribuée pour une personne venant d'un ESAT ou d'une entreprise adaptée)
  - Versée trimestriellement sur la base de la déclaration de l'employeur
  - Montant annuel en milieu ordinaire, par poste de travail occupé à temps plein :
    - 11,07 € x 550 soit : **6 088,50 €** pour le taux normal
    - 11,07 € x 1 095 soit : **12 121,65 €** pour le taux majoré

## Eligibilité / modalités

- Droits attribués pour une durée généralement de 3 ans
- Renouvellement possible, à l'expiration de la décision, sur présentation d'une nouvelle demande.
- Au-delà de 50 ans, la décision vaut jusqu'à la fin de la carrière de la personne dans l'entreprise

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Étude préalable à l'aménagement des situations de travail (EPAAST)**
  - **Objectif : analyser la situation de travail et identifier les solutions permettant l'adaptation du poste de travail en fonction du handicap de la personne handicapée.**
  - Intervention d'un expert pour :
    - mettre en évidence les éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour celui qui l'exerce ;
    - prendre en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels, etc.) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la personne concernée ;
    - éclairer sur la **nature exacte des difficultés et définir quelles sont les modifications organisationnelles et/ou techniques souhaitables ou possibles pour permettre une meilleure adéquation entre la personne handicapée et son environnement de travail ;**
    - établir un montant prévisionnel de prise en charge.
  - **Comment en bénéficier ?**  
Exclusivement sur prescription (Cap emploi, Agefiph)

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Prestations d'appui spécifiques (PAS) - handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs**
  - **Objectif : apporter un appui expert au conseiller à l'emploi référent de parcours (Cap emploi, Pôle emploi ou Mission Locale) permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser quelle que soit l'étape du parcours professionnel**
  - **Appui** au travail d'accompagnement **du conseiller à l'emploi** ;
  - Apport d'**expertise** sur les potentialités et le degré d'autonomie de la personne handicapée (il peut s'agir d'un candidat que l'entreprise envisage de recruter et pas forcément d'un salarié) ainsi que sur les modes et techniques de compensation à mettre en place et à développer
  - Réalisation d'**actions de sensibilisation** au handicap et de conseils
  - **Comment en bénéficier ?**  
Sur prescription, principalement par un conseiller à l'emploi.

# L'offre d'intervention de l'Agefiph

- **Prestation d'analyse de capacités (PAC)**
  - **Objectif : apporter un éclairage sur les capacités, les potentialités mobilisables par la personne, au regard de tâches, d'activités à réaliser ou envisagées.**
  - Prestation de courte durée (4 heures maximum) comprenant à minima :
    - un **regard médical**, permettant l'analyse des « causes » du handicap et la mesure des conséquences au regard de l'activité visée ;
    - une traduction de cette analyse sous **l'angle des capacités, des possibles** ;
    - l'énoncé de pistes ou de **conditions favorables** à l'amélioration de ces capacités.
  - **Qui peut en bénéficier ?**

Toute personne handicapée demandeur d'emploi inscrit ou non à Pôle emploi, accompagnée dans le cadre de son projet de retour à l'emploi.
  - **Comment en bénéficier ?**

Orientation à la demande de l'accompagnant au parcours vers l'emploi : Pôle emploi, Cap emploi, Mission Locale ou autres structures « habilitées » (ex : experts en création d'activité)

# L'appui de l'Agefiph aux entreprises

## Information, orientation, outillage

- **Information** sur l'obligation d'emploi, les services généralistes ou spécialisés, les aides à mobiliser
- **Orientation** vers les interlocuteurs utiles (Cap emploi, Cramif, Anact, etc.)
- **Outillage** avec des ressources accessibles via notre site internet

## Analyse approfondie de la situation visant la construction d'un plan d'actions

- Analyse de votre situation par un collaborateur de l'Agefiph
- Avec si besoin une analyse de votre DOETH, l'orientation vers des offres généralistes ou un **diagnostic action**
- Co-construire un plan d'actions adapté à la situation et projets. Eventuellement avancer vers la formalisation d'une politique emploi : obtention label, signature de charte, **convention Agefiph**, accord...

## Appui renforcé à la mise en œuvre du plan d'actions

- **L'appui renforcé** est délivré par un collaborateur de l'Agefiph dédié qui apporte un appui méthodologique pour intégrer la thématique handicap dans les pratiques et les procédures de l'entreprise

# Où et comment recruter des Travailleurs Handicapés ?

- Consulter les sites internet, notamment [l'espace emploi](#) de l'Agefiph
- Faire appel à des spécialistes : Cap emploi, Pôle Emploi, Missions Locales, APEC, Agences d'Intérim, associations de personnes
- Mobiliser l'**alternance**, cibler les **compétences** plutôt que les diplômes
- Solliciter des entreprises de travail temporaire
- Construire son réseau : faire connaître l'entreprise, ses métiers, ses engagements en faveur du handicap. Rejoindre le **Réseau des Référents Handicap**, les Clubs d'entreprises...
- Se rapprocher des **écoles**, CFA, universités, écoles spécialisées, Centres de rééducation professionnelle, centres de formation de l'AFPA...

**RENFORCER LE RECRUTEMENT DES  
PERSONNES EN SITUATION DE  
HANDICAP AU SEIN DES SIAE,  
L'APPUI MOBILISABLE AUPRES  
DU RÉSEAU DES CAP EMPLOI ET  
DE PÔLE EMPLOI  
EN ILE-DE-FRANCE**

# Renforcer le recrutement des personnes en situation de handicap au sein des SIAE

20 septembre 2022

Anne Cécile RICHARD, Déléguée Régionale Cheops IDF-Cap emploi  
[anne-cecile.richard@unirh.org](mailto:anne-cecile.richard@unirh.org)

Hubert de VAUBLANC, Chargé d'Etudes Partenariales DR Pôle emploi  
IDF

[hubert.de-vaublanc@pole-emploi.fr](mailto:hubert.de-vaublanc@pole-emploi.fr)

## Un fort enjeu régional et partenarial 2022/2023



# Quelques données régionales et territoriales sur les Personnes en situation de handicap inscrites à Pôle emploi

Au T2-2022 en IDF (catégories ABC)

- Demandeurs d'emploi tout public 953 278
- Demandeurs d'Emploi en situation de Handicap 57 543
- Soit un % de PH de la DEFM 6,03%

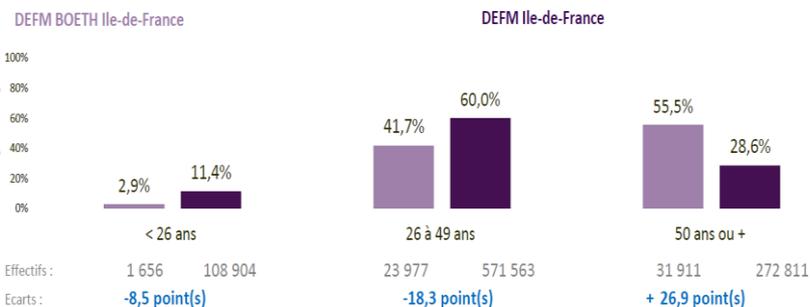
Un potentiel significatif de DEBOE sur les huit territoires de la région

	DEFM BOETH Ile-de-France		DEFM Ile-de-France		Part de BOETH :
	Effectif	Total de la colonne =100%	Effectif	Total de la colonne =100%	
	(1)		(2)		
Paris	9 746	16,9%	186 486	19,6%	(1/2) 5,2%
Seine-et-Marne	7 452	13,0%	101 963	10,7%	7,3%
Yvelines	5 205	9,0%	96 812	10,2%	5,4%
Essonne	5 234	9,1%	86 722	9,1%	6,0%
Hauts-de-Seine	7 175	12,5%	110 243	11,6%	6,5%
Seine-Saint-Denis	11 087	19,3%	166 261	17,4%	6,7%
Val-de-Marne	6 147	10,7%	104 992	11,0%	5,9%
Val-d_Oise	5 498	9,6%	99 797	10,5%	5,5%
Part supérieure à la moyenne régionale					XX%

# Quelques données régionales et territoriales sur les Personnes en situation de handicap

- Au T2-2022 en IDF Catégories ABC

Répartition selon la tranche d'âge, catégories ABC



DE PH

Ensemble de la DEFM

Typologie des PH selon critères d'accès IAE  
➤ Age (moins de 26 ans et plus de 50 ans)

Plus d'un DEBOE\* francilien sur deux est âgé de 50 ans et plus

Les jeunes franciliens DEBOE sont quant à eux plutôt sur la tranche d'âge 26/30 ans, que moins de 26 ans

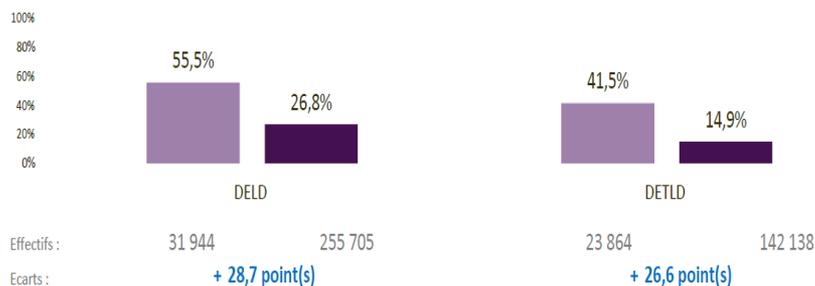
\* DEBOE Demandeurs d'Emploi Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi

## Quelques données régionales et territoriales sur les Personnes en situation de handicap

Demande d'emploi longue durée et très longue durée, catégories ABC

DEFM BOETH Ile-de-France

DEFM Ile-de-France



DE PH

Ensemble de la DEFM

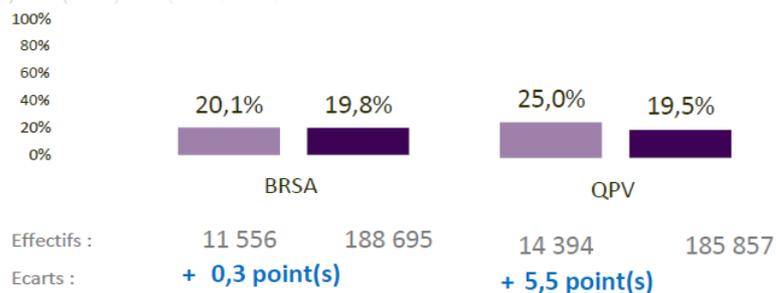
### Typologie des PH selon critères d'accès IAE

➤ DEBOE de Longue Durée

Plus d'un **DEBOE** francilien est inscrit à Pôle emploi depuis au moins 12 mois

👉 Une personne en situation de handicap reste deux fois plus longtemps au chômage qu'une personne valide.

## Quelques données régionales et territoriales sur les Personnes en situation de handicap



Typologie des PH selon critères d'accès IAE

➤ Minima sociaux et résidents QPV

## Rapprochement Pôle emploi-Cap emploi

- Une nouvelle organisation du Service Public de l'Emploi souhaitée par l'Etat.
- Une nouvelle ambition commune de performance.
- Une Offre de Service intégrée coconstruite depuis 2019.
- Un déploiement national engagé depuis 2020 (territoires expérimentaux), et progressivement généralisé entre septembre 2021 et septembre 2022 partout en France.

Des services **Pôle emploi-Cap emploi** délivrés en faveur des DEBOE et des employeurs, en proximité des territoires, pour **amplifier ensemble l'accès des PH à l'emploi**

**CAP**  
EMPLOI

  
pôle emploi

## Les grands principes du rapprochement

- Une **offre de services intégrée**, à destination de tous les employeurs et DEBOE du territoire.
- Un nouveau Lieu Unique de réception et d'Accompagnement (LUA) pour les DEBOE
  - ❖ Un **LUA** au sein de chacune des 121 agences Pôle emploi de la région, porte d'accès aux services pour tous les DEBOE pour simplifier leurs démarches.
  - ❖ Une **Team Handicap** dans chacun des **121 LUA** de la Région Ile de France. Près de 800 conseillers Pôle emploi et Chargés de Mission Cap emploi co-engagés en IDF.

S'appuyant sur :

- ❖ Un **regroupement d'expertises** des deux réseaux, associant leurs partenaires emploi/formation respectifs.
- ❖ Un renforcement d'action du réseau : les outils, le champ de Pôle emploi avec la souplesse, la réactivité, la spécialité du réseau Cap emploi.
- ❖ Au service de tout type d'employeur, quel que soit leur effectif, et de l'ensemble des DEBOE dans **une logique de réponse globale aux besoins.**
- ❖ Outil SI communs => permettant un sourcing régional de candidats en situation de handicap.

Des services **Pôle emploi-Cap emploi** délivrés en faveur des DEBOE et des employeurs (publics, privés et non marchands), en proximité des territoires, pour **amplifier ensemble l'accès des PH à l'emploi**

**CAP**  
EMPLOI

  
pôle emploi

## Au service des employeurs

- Vous Informer / Sensibiliser
- Vous aider à Recruter / Sourcer
- Vous aider à Intégrer / Compenser : accompagner un parcours personnalisé de retour à l'emploi du DEBOE en tenant compte :
  - ❖ des besoins liés à la **compensation**, soit une réponse apportée à une déficience
  - ❖ des besoins liés au **rétablissement**, soit un appui à la reconstruction personnelle
- Accompagner les parcours professionnels, préserver et maintenir en/dans l'emploi (solution interne ou externe).

Les Teams Handicap vous apportent leur appui et expertise complémentaire en matière :

- D'accès à l'emploi
- De maintien en emploi
- D'appui à l'évolution professionnelle

Pôle Emploi et Cap emploi sont opérateurs du Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) désignés par la loi du 5 mars 2014.

## Vous informer et vous sensibiliser

Au recrutement, à l'intégration, à la compensation de personnes en situation de handicap

- Sensibiliser les managers / collaborateurs au handicap à la réglementation OETH
- Informer en détails vos équipes sur l'offre de services issue du rapprochement
- Informer sur l'accès aux prestations et aides de droit commun et spécifiques (AGEFIPH) et les démarches pour favoriser une insertion durable

- Notre coopération ancienne sur les publics en insertion
- Proposer de participer à des salons et événements professionnels dédiés PH
- Organiser des visites communes de vos entreprises référents SIAE et teams handicap
- Mobiliser un bouquet de services complémentaires (emploi store, services en lignes, ...)

## **Vous aider à recruter des PH**

**Prendre en compte vos besoins de recrutement et apporter les conseils et les services les plus adaptés**

**Diagnostiquer la situation de votre entreprise au regard de l'emploi de personnes handicapées**

**Analyser les contraintes du poste face à un handicap et adapter les services en conséquences**

**Si besoin revoir les profils et de compétences en absence de candidats**

**Conseiller sur la rédaction des offres d'emploi pour faciliter le positionnement de personnes en situation de handicap tout en respectant les critères de légalité d'une offre**

**Publier et diffuser l'offre d'emploi**

**Informez sur les aides et mesures**

**Réaliser une analyse du poste de travail ; un diagnostic de l'offre grâce aux outils d'aide au diagnostic**

**Afficher, pour les DE, grâce au SI "unique" que l'offre est handi-accueillante**

**Organiser des événements intégrant des PH (#TOM, salons, ...)**

## **Vous aider à insérer un collaborateur en situation de handicap**

**En vous accompagnant dans la mise en place d'un accueil adapté à votre nouveau salarié**

**Analyser la situation de travail au regard du handicap du candidat**

**Diagnostiquer et préconiser les adaptations / aménagements**

**Conseiller et mobiliser les aides nécessaires à la compensation**

**Accompagner l'intégration du salarié et sensibiliser le collectif de travail**

**Proposer des solutions pour maintenir dans l'emploi (Axe 2 des activités du Cap emploi)**

**Accompagner l'évolution professionnelle de certains salariés (Axe 2 des activités du Cap emploi)**

**Mobiliser les aides et mesures de droit commun et spécifiques (Mesures Etat et Agefiph)**

**Aider au Maintien dans l'emploi : (Cap emploi) partenariats avec l'ensemble des services qui favorisent le maintien dans l'emploi des PH en lien SPST, CRAMIF-CPAM**

# Qui contacter au sein des équipes Pôle emploi / Cap emploi ?

Vos correspondants IAE au sein des agences Pôle emploi	Vos correspondants IAE Cap emploi
Ils articuleront leur action avec les Teams handicap des agences, comme au sein des CTA.	Intégrés aux Teams handicap, ils articuleront leur action avec les référents IAE du réseau.
👉 Et vous proposeront une réponse coordonnée	

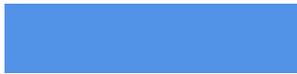
Développer/adapter un partenariat de proximité avec les 121 Teams handicap qui accompagnent les 58.000 DEBOE d'Ile de France et agissent au sein d'un écosystème handicap/emploi (MDPH, CRAMIF-CPAM, AGEFIPH, dispositifs Emploi accompagnés, SAMSAH-SAVS, Organismes de Formation, .....)

👉 Des partenariats souvent existants à renforcer et adapter



## CORRESPONDANTS IAE

Département	Interlocuteur relais	Courriel
75	Eric Persello, responsable pôle employeurs François de Maillard, référent IAE	<a href="mailto:e.persello@capemploi75.org">e.persello@capemploi75.org</a> <a href="mailto:f.demaillard@capemploi75.org">f.demaillard@capemploi75.org</a>
77	Hocine Bouzine	<a href="mailto:h.bouzine@capemploi77.fr">h.bouzine@capemploi77.fr</a>
78	Julie Sanchez, responsable pôle employeurs	<a href="mailto:j.sanchez@capemploi78.fr">j.sanchez@capemploi78.fr</a>
91	Bruno Grollier, Directeur Cap emploi 91 Johanna Minatchy, référent IAE	<a href="mailto:b.grollier@capemploi91.com">b.grollier@capemploi91.com</a> <a href="mailto:j.minatchy@capemploi91.com">j.minatchy@capemploi91.com</a>
92	Thierry Martin, Directeur Cap emploi 92 Sylvie Maiza, référent IAE	<a href="mailto:t.martin@capemploi92.org">t.martin@capemploi92.org</a> <a href="mailto:s.maiza@capemploi92.org">s.maiza@capemploi92.org</a>
93	Karine Martin, Chargée de projet (IAE et achats responsables)	<a href="mailto:k.martin@capemploi93.org">k.martin@capemploi93.org</a>
94	Véronique Chassard, Directrice Cap emploi 94	<a href="mailto:v.chassard@capemploi94.com">v.chassard@capemploi94.com</a>
95	Annick Travers, référent IAE	<a href="mailto:a.travers@capemploi95.org">a.travers@capemploi95.org</a>
Pour CHEOPS IDF	Karine Martin Anne-Cécile Richard	<a href="mailto:k.martin@capemploi93.org">k.martin@capemploi93.org</a> <a href="mailto:anne-cecile.richard@unirh.org">anne-cecile.richard@unirh.org</a>



## Proposition d'actions : Duoday

### • Principes

- ❖ Accueillir au cours d'une journée une personne en situation de handicap (Jeudi 17 novembre 2022)
- ❖ Sans aucune autre obligation à la fin de l'après midi

### • Pour faire quoi ?

- ❖ Immerger la personne en situation de handicap dans l'activité de l'entreprise
- ❖ Aux moyens d'entretiens avec les salariés, l'observation de leurs activités
- ❖ Echanger mutuellement sur les parcours, les formations d'origine, les souhaits ...

### • Pour quels objectifs ?

- ❖ Lever les représentations des salariés / managers sur les personnes en situation de handicap
- ❖ Levez les représentations des PH sur certains métiers
- ❖ Et plus si affinités : initier un process de recrutement/formation

Mettre en relief vos structures, vos métiers, vos opportunités de recrutement, comme employeur handi-accueillant. Créer vos évènements.

- **SEEPH** 26<sup>ème</sup> Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées *du lundi 14 novembre au vendredi 18 novembre*

<https://www.semaine-emploi-handicap.com/>

- **DUODAY** *le jeudi 17 novembre*

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

## Proposition d'actions : Salon en ligne

- Organiser un salon en ligne dédié aux SIAE avec un public PH, avec l'appui de Pôle emploi/Cap emploi ?
  - ❖ Volumétrie d'une quinzaine d'employeurs de l'IAE
  - ❖ Profil de postes déposés sur le salon en ligne
  - ❖ Invitation des DEBOE selon ces postes
  - ❖ Constitution d'un stand virtuel
  - ❖ Planification des entretiens et des RDV
  - ❖ Bilan des recrutements
- Forum virtuel à partir d'une adresse mail
- Gratuité de l'action





# TÉMOIGNAGE DE L'ASSOCIATION ESPACES

(ATELIERS ET CHANTIERS D'INSERTION  
SECTEURS ESPACES VERTS, RÉEMPLOI &  
ENVIRONNEMENT )

**Ghislaine MOULARD,**

**Directrice des RH et de l'insertion**

[ghislaine.moulard@association-espaces.org](mailto:ghislaine.moulard@association-espaces.org)





**MERCI POUR VOTRE  
PARTICIPATION !**

