

LE LIVRE D'OR

TROPHÉE 2019 - ÎLE DE LA RÉUNION



DES SITUATIONS RÉUSSIES
DES EXPÉRIENCES INSPIRANTES



Dans le cadre de la convention-cadre signée avec l'AGEFIPH, et en partenariat avec le FIPHFP, le MEDEF Réunion a organisé le 1er octobre 2019 la 2ème édition des Trophées H d'Or, en collaboration avec Pôle Emploi, l'Association Nationale des DRH, le Handi-Pacte, le Centre de Gestion de La Réunion, Cap Emploi, les missions locales, OPCALIA et la Boutique de Gestion.

Ce concours a pour objet de faire connaître, encourager et promouvoir l'action des employeurs publics et privés ainsi que de valoriser le rôle des professionnels du handicap en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

En 2019, près de 40 candidatures ont été reçues. 15 entreprises et employeurs publics ont été récompensés dans différentes catégories lors de la cérémonie officielle de remise des Trophées H d'Or 2019 à l'Université de la Réunion.

Au travers de ce « Livre H d'Or », les partenaires de cette action ont souhaité pouvoir mettre en valeur et faire partager l'ensemble des situations réussies, exemplaires, qui ont été portées à leur connaissance au travers des différentes candidatures reçues. Des expériences inspirantes pour tous : employeurs comme personnes handicapées !

SOMMAIRE

CATÉGORIE 1	4	CONSEIL RÉGIONAL	52
RUN CONCEPT	6	RECTORAT	54
CATÉGORIE 2	8	AIR AUSTRAL	56
CARREFOUR	10	AIR AUSTRAL	58
CATÉGORIE 3	12	BRED	60
CHU	14	EDF	62
CHOR	16	GRAND PORT MARITIME	64
EPSMR	18	SHLMR	66
SCOPAD	20	CONSEIL DÉPARTEMENTAL	68
CATÉGORIE 4	22	VINDEMIA	70
MAIRIE DU PORT	24	CATÉGORIE 8	72
DSAC	26	BAGATELLE TRAITEUR	74
MAIRIE DE LA POSSESSION	28	HEALOG	76
BRED	30	LOKANOO	78
MAIRIE DE ST PAUL	32	NUANCES AFRICAINES	80
CATÉGORIE 6	34	VAPILIK	82
SOREDIP	36	HORS CATÉGORIE	84
SPL PETITE ENFANCE	38	UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION	86
DAAF RÉUNION	40	COUP DE COEUR	88
PROMAT	42	MERCURE CRÉOLIA	90
CATÉGORIE 7	44		
CHOR	46		
CHU	48		
EPSMR	50		

1

CATEGORIE

- **INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS DE MOINS DE 20 AGENTS**
- **INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS DE MOINS DE 20 SALARIÉS**

RUN CONCEPT

NOM : SAS LAMOCA (run'concept)
VILLE : SAINT-GILLES-LES-BAINS
REPRÉSENTANT LÉGAL : ROMAIN LEFEBVRE
PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :
Marie-Laure TARABBIA-CECCON
Manager et Consultante senior en relations publics
TEL : +262 (0) 6 93 06 16 67
MAIL : mltarabbia@runconcept.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : conseil, service
Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 9 ETP
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 1 personne

TAUX D'EMPLOI DIRECT :
Taux d'emploi direct : 1
Taux d'emploi légal : /
Convention AGEFIPH (le cas échéant) : non
Accord d'entreprise (le cas échéant) : non

EMPLOYEUR
PRIVE

run
lp

C'est la première fois que notre entreprise accueillait une salariée reconnue travailleur handicapé. Nous avons souhaité nous adapter rapidement en étudiant les différentes possibilités et ressources existantes.

Cela nous a permis d'identifier les différents acteurs du secteur, mobiliser en interne l'équipe et voir les étapes à suivre pour mettre en place un process pour d'autres futurs salariés bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés



ACTION MENÉE

- Contact avec la commission Handicap du MEDEF pour connaître les acteurs et solutions existantes
- Contact avec l'AGEFIPH au sujet des aides possibles et avec CAP EMPLOI
- Visite sur site avec la médecine du travail, rencontre de la salariée, de la direction et des autres collaborateurs, qui a débouché sur les préconisations :
 - o Adaptation du poste de travail avec du matériel adapté
 - o Aménagement du temps de travail avec télétravail
 - o Acquisition de matériel pour le transport des outils de travail de la salariée
- Sensibilisation et mobilisation de l'équipe
- Demande de mi-temps thérapeutique, aménagement de son emploi du temps et de ses missions.

LES OBJECTIFS

Permettre à la salariée RQTH de pouvoir travailler dans de bonnes conditions, éviter un éloignement de l'emploi, mobiliser l'ensemble de l'équipe de l'entreprise, identifier des acteurs et un process pour accueillir des salariés ayant une RQTH.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- Assistante RH, manager de la salariée, la salariée elle-même

Externes

- Médecine du travail, MEDEF, médecin généraliste de la salariée, AGEFIPH, Cap emploi, Ergo confort, CGSS Réunion

LES RÉSULTATS

Une amélioration nette des conditions de travail de la salariée, grâce à :

- La réorganisation de l'équipe et l'aménagement du temps de travail, ce qui a permis que la salariée reste impliquée dans l'intégralité de la vie de l'entreprise, tout en étant en télétravail deux fois par semaine pour limiter la fatigue et les trajets
- La réponse à tous les besoins matériels, y compris par une disposition des bureaux permettant l'usage du matériel, et par l'équipement adapté de son domicile également pour sa pratique professionnelle

«C'est la première fois que notre entreprise accueillait une salariée reconnue travailleur handicapé. Nous avons souhaité nous adapter rapidement en étudiant les différentes possibilités et ressources existantes.»

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Une prise en compte de la situation dès le retour en poste de la salariée
- Une mobilisation et une sensibilisation de l'ensemble de l'équipe, tous devenus acteurs du maintien dans l'emploi
- L'implication et la disponibilité de l'ensemble des acteurs, grâce à qui la réalisation du projet a été fluide et dans la continuité.

2

CATEGORIE

- **INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS DE PLUS DE 20 AGENTS**
- **INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS DE PLUS DE 20 SALARIÉS**

CARREFOUR

NOM : HYPERCK – CARREFOUR

VILLE : SAINT-PIERRE

REPRÉSENTANT LÉGAL : ROMUALD DELARCHE

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Christine PAVADEPOULLE

Chef de departement caisse

TEL : 06 92 64 12 78

MAIL : christine.pavadepouille@gmail.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Commerce - Grande distribution

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 899

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 10

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct :

Taux d'emploi légal :

Convention AGEFIPH (le cas échéant) :

Accord d'entreprise (le cas échéant) :



Carrefour St Pierre est une entreprise citoyenne aux valeurs axées sur l'environnement naturel, humain et social. Sans bien évidemment négliger ses fonctions premières de chiffre d'affaires et de profit qui en font sa force, l'entreprise forme, qualifie et insère et cela sans discrimination.

De plus nous sommes légalement contraints d'atteindre le quota de 6% de personnes en situation de handicap dans le magasin. Nous nous imposons une politique de recrutement axée sur l'employabilité et la pérennisation de l'emploi des personnes en situation de handicap.



ACTION MENÉE

L'embauche au sein de Carrefour St Pierre, d'une ou un Hôte (sse) de caisse sourd, l'adaptation et l'aménagement de son poste de travail afin de faciliter la communication avec nos clients.

1. Description du poste de travail et des compétences recherchées
2. Recherche de candidatures avec Cap emploi
3. Entretien d'embauche organisé par Cap emploi avec une interprète de l'ARPEDA
4. Embauche et formation, avec l'interprète
5. Sensibilisation de l'équipe par une intervention de l'ARPEDA
6. Adaptation et installation au poste

«Démontrer que la déficience auditive peut être compatible avec le métier de caissier, et que d'inclure ces personnes qui ont ce handicap peut nous amener un service client supplémentaire.»

LES OBJECTIFS

Démontrer que la déficience auditive est compatible avec le métier de caissier, et que cette démarche d'inclusion peut amener un service client supplémentaire.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- L'ensemble de la direction et du personnel de l'hypermarché Carrefour St Pierre
- Cap emploi,
- Arpeda,
- Mission locale.

LES RÉSULTATS

- L'hôtesse de caisse s'est parfaitement intégrée, est devenue rapidement opérationnelle et autonome. Son CDD a été reconduit.
- L'équipe s'est adaptée, et plusieurs membres se sont formés à la langue des signes.
- Les clients sourds passent constamment à la caisse de cette hôtesse, c'est un service client supplémentaire.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Une Direction qui mène une politique de diversité, et une démarche collective
- L'aide du Cap emploi pour le repérage des profils et l'organisation de l'entretien ;
- Une équipe solidaire, impliquée, qui s'est adaptée à de nouveaux modes de communication
- Une étape de sensibilisation très appréciée et profitable pour le secteur caisse, d'autant plus que la nouvelle hôtesse a pu y participer et parler de son handicap à l'équipe

3

CATEGORIE

- **INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS DE PLUS DE 250 AGENTS**
- **INSERTION PROFESSIONNELLE
POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS DE PLUS DE 250 SALARIÉS**

CHU : « Intégration inversée du handicap »

NOM : CHU de la Réunion

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : Lionel CALENGE, Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Lise LECOMTE

Directrice des Ressources Humaines

Françoise BELON

Pilote de la politique handicap

TEL : 02 62 90 50 18

FONCTION PUBLIQUE : Hospitalière

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 6 066.63

(ETPR PNM tous statuts confondus)

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 320

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,86% (déclaration 2019 au titre de l'année 2018)

Taux d'emploi légal : 6,01% (déclaration 2019 au titre de l'année 2018)

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP



EMPLOYEUR
PUBLIC

Le CHU mène une politique volontariste de recrutement des personnes en situation de handicap, et porte une attention particulière à l'intégration de ces nouveaux agents (évaluation des besoins, aménagement du poste de travail, amélioration de l'accès à l'emploi...).

Aujourd'hui, dans un contexte de renouvellement de la convention avec le FIPHFP, le CHU affirme sa volonté de monter en puissance sur cette politique en :

- Harmonisant les mécanismes et les process entre les acteurs ressources en interne,
- Renforçant le climat de confiance permettant aux agents de déclarer leur situation de handicap,
- Maintenant / améliorant la situation des agents BOE sur leur poste et dans leur collectif de travail,
- Se fixant un objectif de moyens en matière de recrutement de personnes handicapées, notamment par la voie de l'apprentissage et des stages.



ACTION MENÉE

Par le biais d'un contrat d'apprentissage, Monsieur T. de l'ESAT ADAPEI de BERIVE a rejoint le CHU et a pu bénéficier pendant deux ans de l'accompagnement d'un tuteur. Suite à cela, il a obtenu son CAP d'agent polyvalent de restauration, a été recruté en CUI pendant un an, puis en tant que personnel contractuel pendant un an, et sa titularisation est prévue pour cette année.

«Avant l'arrivée de Monsieur T., l'équipe avait exprimé une crainte dans le fait d'accueillir des apprentis en situation de handicap. Après quelques mois, cette expérience a permis de renforcer la cohésion d'équipe dans le service. Le professionnalisme de Monsieur T. et l'accompagnement dont il a bénéficié ont rendu son handicap invisible»

LES OBJECTIFS

Permettre à un apprenti d'être sur un poste pérenne et à terme être titulaire de la fonction publique hospitalière.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- L'ESAT ADAPEI
- Le tuteur professionnel
- Le CENTHOR (organisme de formation)
- L'équipe du service de restauration
- La référente handicap
- Le service de santé au travail
- Le CNFPT
- CAP EMPLOI et le service recrutement du CHU

LES RÉSULTATS

- Un regard nouveau sur les travailleurs en situation de handicap de par l'intégration de l'apprenti dans l'équipe
- Un renforcement de la cohésion d'équipe et du collectif de travail dans le service
- La pérennisation du poste et la titularisation du salarié

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Tout d'abord, la sensibilisation de l'équipe au moment du recrutement a permis de dépasser les stéréotypes d'accueil d'un travailleur en situation de handicap. Ensuite, l'accompagnement par les membres du collectif de travail ont rendu possible la montée en compétences du salarié. Enfin, la désignation d'un tuteur en charge de

l'accompagnement professionnel et son suivi régulier, ainsi que le travail partenarial entre l'organisme de formation et le CHU ont contribué à la réussite de l'action.

CHOR : Vive « l'échange pluridisciplinaire et partenarial »

NOM : Centre Hospitalier Ouest Réunion - CHOR (2017-2018 : CHGN)

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : Monsieur BIEN, Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Christelle ALHAIRE

Référent handicap

TEL : 02 62 45 35 24

MAIL : c.alhaire@epsmr.org

FONCTION PUBLIQUE : Hospitalière

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 863

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 26

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 3,01%

Taux d'emploi légal : 3,05%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP

EMPLOYEUR
PUBLIC


CENTRE HOSPITALIER
OUEST REUNION

La politique handicap du CHOR s'est d'abord structurée autour de la mise en place d'un référent handicap dans chaque structure et d'actions de sensibilisation des équipes et des personnels encadrants.

Les principaux axes de cette politique consistent aujourd'hui à :

- Créer des dispositifs de maintien dans l'emploi
- Favoriser l'information, la formation, la sensibilisation des agents et des personnels d'encadrement au handicap
- Maintenir dans l'emploi les agents dans les meilleures conditions pour eux comme pour le fonctionnement du service
- Développer une politique de recrutement favorisant l'intégration des agents en situation de handicap.

ACTION MENÉE

Des « stages d'immersion » ont été mis en place en partenariat avec l'ESAT de Saint-Paul, grâce à une procédure comportant plusieurs étapes. Tout d'abord, des réunions de travail ont été organisées pour travailler sur les fiches de postes. Ensuite, les équipes concernées ont été sensibilisées et un tuteur a été trouvé pour accompagner le stagiaire. Enfin, une journée de présentation sur site et des points réguliers tout au long de l'immersion ont été aménagés.

«Quelques freins et préjugés sur le handicap ont pu être levés rapidement»

LES OBJECTIFS

Impulser une politique interne d'intégration par le travail pour les personnes en situation de handicap, et conforter les partenariats locaux avec d'autres acteurs du domaine.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Le responsable du SELF CHGN
- L'agent tuteur du SELF CHGN
- Le référent handicap
- Les chargés de parcours de l'ESAT de Saint-Paul

LES RÉSULTATS

- Deux stages d'un mois ont été réalisés en 2018.
- Les agents se rendant au self ont été sensibilisés aux enjeux de l'intégration de travailleurs en situation de handicap, notamment grâce aux interventions des jeunes stagiaires et de leurs tuteurs.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le facteur clé de réussite de cette action a été la grande disponibilité du référent handicap auprès des équipes concernées. Il a en effet été présent pour répondre à tous les questionnements que l'intégration des jeunes stagiaires en situation de handicap

pouvait soulever. Les préjugés ont ainsi pu être levés rapidement dans le cadre de ce process de sensibilisation et d'information. En complément, une formation au tutorat de personnes en situation de handicap du CNFPT a été proposée aux agents le désirant.

EPSMR : Vive « l'échange pluridisciplinaire et partenarial »

NOM : Etablissement Public de Santé Mentale - EPSMR

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : Monsieur BIEN, Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Christelle ALHAIRE

Référent handicap

TEL : 02 62 45 35 24

MAIL : c.alhaire@epsmr.org

FONCTION PUBLIQUE : Hospitalière

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 884

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 25

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 2,83%

Taux d'emploi légal : 2,88%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP



EMPLOYEUR
PUBLIC

La politique handicap de l'EPSMR s'est d'abord structurée autour de la mise en place d'un référent handicap dans chaque structure et d'actions de sensibilisation des équipes et des personnels encadrants.

Les principaux axes de cette politique consistent aujourd'hui à :

- Créer des dispositifs de maintien dans l'emploi
- Favoriser l'information, la formation, la sensibilisation des agents et des personnels d'encadrement au handicap
- Maintenir dans l'emploi les agents dans les meilleures conditions pour eux comme pour le fonctionnement du service
- Développer une politique de recrutement favorisant l'intégration des agents en situation de handicap.



ACTION MENÉE

Des « stages d'immersion » ont été mis en place en partenariat avec l'ESAT de Saint-Paul, grâce à une procédure comportant plusieurs étapes. Tout d'abord, des réunions de travail ont été organisées pour travailler sur les fiches de postes. Ensuite, les équipes concernées (SELF et UPAC) ont été sensibilisées et un tuteur a été trouvé pour accompagner le stagiaire. Enfin, une journée de présentation sur site et des points réguliers tout au long de l'immersion ont été aménagés.

«Maintenir dans l'emploi les agents dans les meilleurs conditions pour eux comme pour le fonctionnement du service»

LES OBJECTIFS

Impulser une politique interne d'intégration par le travail pour les personnes en situation de handicap, et conforter les partenariats locaux avec d'autres acteurs du domaine.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Le responsable du SELF EPSMR
- L'agent tuteur du SELF EPSMR
- Le responsable de l'UPAC (cuisine centrale)
- Le référent handicap
- Les chargés de parcours de l'ESAT de Saint-Paul

LES RÉSULTATS

- Cinq stages d'un mois ont été réalisés en 2018 ; 3 au self EPSMR et 2 à l'UPAC.
- Les agents se rendant au self ont été sensibilisés aux enjeux de l'intégration de travailleurs en situation de handicap, notamment grâce aux interventions des jeunes stagiaires et de leurs agents tuteurs.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le facteur clé de réussite de cette action a été la grande disponibilité du référent handicap auprès des équipes concernées. Il a en effet été présent pour répondre à tous les questionnements que l'intégration des jeunes stagiaires en situation de handicap

pouvait soulever. Les préjugés ont ainsi pu être levés rapidement dans le cadre de ce process de sensibilisation et d'information. En complément, une formation au tutorat de personnes en situation de handicap du CNFPT a été proposée aux agents le désirant.

SCOPAD - Réussir l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

NOM : SCOPAD SA

VILLE : Ste CLOTILDE

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Jean Hugues GRONDIN

Président Directeur Général

TEL : 06 92 67 59 58 / 02 62 218 219

MAIL : Jeanhugues.grondin@scopad.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Services à la Personne

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 454

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 15

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 100%

Taux d'emploi légal : 6%

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /



EMPLOYEUR
PRIVE

La SCOPAD, estime qu'elle ne peut rendre de meilleurs services à ses bénéficiaires, que si elle arrive à donner à ses salariés un bien-être au travail.

De nombreuses dispositions ont ainsi été mises en œuvre, dont la nomination d'une référente handicap, et un comité pour l'Embauche et le Maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

En 2018, accompagnée du Cabinet SJA Conseil, de CAP Emploi, de l'AGEGIPH, de l'ARVISE, elle met en place un comité de pilotage qui définit sa politique « RQTH » et débouche sur l'embauche d'une salariée RQTH, orientée par la Mission Locale et l'Ecole de la deuxième Chance, et de 3 Intervenants à domicile, suite à un job dating.

Aujourd'hui, 15 salariés sont reconnus « RQTH ».



ACTION MENÉE

- Identifier des profils de compétences TH et favoriser leur recrutement
- Offrir des terrains de stage aux jeunes TH
- Réduire la pénibilité du travail des salariés âgés et/ou fragilisés
- Accompagner les salariés TH en restrictions d'aptitudes
- Faire travailler le secteur protégé en valorisant les TH
- Sensibiliser les salariés au handicap et encourager la RQTH

«Comment d'une obligation (Respect du taux d'emploi des RQTH) en faire un levier pour l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble de nos salariés ?»

LES OBJECTIFS

Comment d'une obligation légale, en faire un levier pour l'amélioration des conditions de travail de l'ensemble des salariés ?

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Comité de pilotage interne
- Cap emploi et Pôle emploi
- Centre de formation

LES RÉSULTATS

La première satisfaction retenue est le changement du regard que nous portons sur les salariés en situation de handicap : il nous a rendu possible tout ce qui nous paraissait impossible. Depuis, à chaque poste que nous ouvrons, nous mentionnons « poste ouvert aux personnes reconnues «RQTH».

Nous avons procédé, en 2018 à l'embauche de quatre salariés reconnus RQTH

- 3 pour le terrain (suite à un job dating fléché vers les RQTH)
- 1 Assistante administrative en remplacement d'un départ.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La mise en commun des différents métiers, les discussions autour des thèmes du handicap, de sa définition, et de ses différentes représentations, les apports aussi d'expériences de nos salariés reconnues RQTH et l'accompagnement des partenaires, ont amené à une prise de

conscience des possibilités d'emploi dans nos métiers.

Il y a encore beaucoup à faire, mais il n'y aura pas de retour en arrière : la SCOPAD continuera dans cette voie de l'intégration des RQTH dans son développement.

4

CATEGORIE

**EMBAUCHE D'ALTERNANTS
EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE OU
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS ET PRIVÉS**

MAIRIE DU PORT : « Tout seul on va plus vite, ensemble on va plus loin »

NOM : Mairie du Port

VILLE : LE PORT

REPRÉSENTANT LÉGAL : Olivier HOARAU, Maire

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Dominique GAILLAC

Direction des Relations Humaines et Sociales, Service Santé au Travail

TEL : 02 62 42 46 60

MAIL : dominique.gaillac@ville-port.re

FONCTION PUBLIQUE : Territoriale

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 850

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 46

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,50%

Taux d'emploi légal : 5,50%

Convention FIPHFP (le cas échéant) :

EMPLOYEUR
PUBLIC



La politique handicap de la Commune du Port se développe petit à petit via la structuration d'une cellule handicap et la mise en place d'une référente handicap,

qui agit en étroite relation avec l'élue au handicap et le DRH pour sensibiliser, coordonner, animer le réseau d'acteurs et assurer une veille juridique. La commune s'est par ailleurs engagée dans l'accueil d'apprentis en situation de handicap, dans des domaines de plus en plus variés : logistique, entretien et hygiène, aménagement paysager...

ACTION MENÉE

L'action a pour but de pérenniser les contrats d'apprentissage et de favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap. Six apprentis ont été recrutés sur les deux dernières années, l'un d'entre eux a ensuite obtenu un contrat aidé, d'autres ont été accompagnés dans leur préparation du Brevet Professionnel. Les tuteurs et les équipes ont joué un rôle clé pour sécuriser l'intégration de ces apprentis.

«La référente handicap est le chef d'orchestre de la mise en œuvre des actions»

LES OBJECTIFS

Répondre aux besoins des services en termes de RH en favorisant l'embauche et la formation de personnes en situation de handicap.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- L'élue déléguée au handicap
- Le Directeur des Relations Humaines et Sociales
- Le service Recrutement et Développement des compétences
- La référente handicap
- Les tuteurs
- Les chefs de service
- Le médecin de prévention
- Le service prévention
- Les partenaires de l'insertion (pour le recrutement) et du maintien dans l'emploi

LES RÉSULTATS

- 6 apprentis ont été intégrés en 2017-2018, faisant monter à 14 le nombre total d'apprentis au sein de la commune du Port.
- 3 d'entre eux préparent désormais un BP, et 5 ont signé un PEC à l'issue de leur contrat d'apprentissage.
- Ces intégrations ont permis de sensibiliser les tuteurs et les équipes au handicap.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'engagement de l'autorité territoriale et la présence d'un représentant de la Commune à toutes les actions partenariales en lien avec l'apprentissage ont joué un rôle clé dans la réussite de ce dispositif d'intégration d'apprentis en situation de handicap.

Les actions de sensibilisation menées en amont des recrutements, la formation systématique des tuteurs et le suivi sur le terrain de la référente handicap ont également permis d'assurer la réussite des apprentis et la pérennisation de leurs contrats.

DSAC : « Sam'Aviation »

NOM : Direction de la Sécurité de l'Aviation Civile (DSAC-OI)
VILLE : SAINT-DENIS
REPRÉSENTANT LÉGAL : Lionel MONTOCCHIO, Directeur
PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :
Pulchérie WENDLING
Référénte handicap
TEL : 02 62 40 27 70
MAIL : pulcherie.wendling@developpement-durable.gouv.fr

FONCTION PUBLIQUE : D'Etat
Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 53
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 2
TAUX D'EMPLOI DIRECT :
Taux d'emploi direct : Non-applicable localement
Taux d'emploi légal : Non-applicable localement
Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention Nationale



EMPLOYEUR
PUBLIC

Depuis plusieurs années la DGAC mène une politique volontariste d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :

- Création d'un poste de responsable national handicap pour coordonner et mettre en œuvre cette politique
- Recrutement de 16 personnes handicapées sur ces 3 dernières années
- Mise en place de partenariats avec des associations d'étudiants handicapés, des missions handicap d'université, des associations de personnes handicapés et nombreux autres acteurs du domaine

- Mise en place d'actions de sensibilisation et de communication sur les grands sites
- Formation handicap et maintien dans l'emploi pour 120 personnes
- Des engagements au niveau local à la DSAC OI : participation à l'opération « Duo-Day », accueil pendant une demi-journée d'un jeune en situation de handicap
- ...

ACTION MENÉE

Une apprentie en situation de handicap a été recrutée par la division régulation économique et développement durable (RDD) pour étoffer l'équipe (2 personnes) et soutenir la politique en faveur des personnes handicapées. Le « job dating » a permis de rencontrer une petite dizaine de candidats, et la candidate retenue s'est inscrite en BTS « Support Assistant Manager » (SAM) en alternance auprès du CFA de Sainte Clotilde.

«Les activités confiées à Samantha sont adaptées afin de correspondre au mieux au cursus de formation et sa situation de handicap.»

LES OBJECTIFS

Permettre à une étudiante en situation de handicap de découvrir en profondeur les métiers de l'aéronautique à travers une formation en alternance.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Le directeur de la DSAC OI
- La cheffe de division RDD et sa collaboratrice
- Le chef de département gestion des ressources et le chef de subdivision RH
- L'assistante de service social, la conseillère de prévention et le responsable national handicap
- La sous-direction des personnels et le contrôleur budgétaire
- Le CFA Nord
- Le CASE DV
- Handipacte
- Le FIPHP

LES RÉSULTATS

- L'apprentie a obtenu son BTS, en validant notamment un stage à l'étranger, un stage en France et plusieurs projets.
- Elle a activement participé à des événements au sein de la DSAC OI, favorisant ainsi son intégration au sein du service : forum des métiers, élections professionnelles, vœux de la DSAC...

CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'apprentie a bénéficié du soutien collectif de l'équipe, mais également de l'accompagnement et du suivi de sa tutrice. En complément, les rencontres entre les référents de formation et la DSAC OI ont permis de faire le point régulièrement sur la situation et de mettre en place les dispositifs adaptés.

De plus, l'intégration de l'apprentie au programme de formation de la DSAC OI lui a permis de bénéficier d'une formation en anglais en ligne et de formations dans le domaine administratif, qui ont contribué à sa réussite.

MAIRIE DE LA POSSESSION : « Nos différences, notre richesse »

NOM : Mairie de la Possession

VILLE : LA POSSESSION

REPRÉSENTANT LÉGAL : Vanessa MIRANVILLE

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Vincent Le ROUX

Conseiller en prévention

TEL : 06 92 79 63 02

MAIL : vleroux@lapossession.re

FONCTION PUBLIQUE : Territoriale

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 509, 58

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 31

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,96%

Taux d'emploi légal : 5,96%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : 14/12/2018



EMPLOYEUR
PUBLIC

La Commune de la Possession concrétise actuellement un plan d'action facilitant l'accès au travail des personnes en situation de handicap.

Pour ce faire, un pôle dédié au sujet des discriminations et notamment celles liées au handicap a été créé en 2016. 5 agents y travaillent en vue d'améliorer les conditions de travail des agents communaux et de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs sur les avantages d'intégrer des agents « aptes autrement ».

Actuellement, 40 agents porteurs d'un handicap reconnu bénéficient donc d'interlocuteurs privilégiés pour faire face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans leur quotidien, notamment le montage des dossiers à destination de la MDPH et l'aménagement matériel ou organisationnel de leur poste. Parallèlement, l'axe de l'insertion via l'apprentissage s'impose comme un des piliers de cette politique de sensibilisation et d'intégration de personnes en situation de handicap.



ACTION MENÉE

La collectivité souhaite diversifier les profils des apprentis afin de ne pas cantonner les porteurs de handicap à certains métiers. Après un recensement exhaustif des agents porteurs de handicap, des adaptations matérielles ont été réalisées sur une diversité de postes, et des apprentis ont été recrutés à différents niveaux et sur des métiers variés. La collectivité souhaite d'ailleurs pérenniser leur présence en titularisant les plus investis d'entre eux.

«La différence est toujours source de créativité et bien au-delà des obligations réglementaires, penser nos organisations autrement, en y intégrant toutes ses composantes, est aujourd'hui une urgence nécessaire.»

LES OBJECTIFS

Changer le regard des agents de la collectivité sur le handicap et maximiser la part d'apprentis TH dans le volume total des apprentis.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Des représentants de la Commune : le responsable de pôle et/ou la référente handicap
- Le responsable du recrutement
- Les managers, les tuteurs
- Le service achats
- L'élue à l'accessibilité, au handicap, à la santé et au bien-être
- Le FIPHP
- Le Handi-pacte
- Cap Emploi
- La médecine préventive
- Le CHSCT

LES RÉSULTATS

- Un recul des préjugés sur les personnes handicapées et par conséquent un nombre croissant d'agents se faisant reconnaître en tant que BOE.
- Une cohésion plus forte entre agents.
- Une évolution des profils des apprentis recrutés en termes de niveaux et d'âges (du niveau V au niveau I, de 20 à 39 ans).

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Tout d'abord, la réalisation d'un état des lieux complet des besoins des services concernés a été l'occasion d'anticiper les aménagements à réaliser. Ensuite, l'identification d'un tuteur préalablement sensibilisé et formé aux enjeux de l'intégration d'une personne en situation de handicap a permis de préparer les parties prenantes suffisamment en amont.

Enfin, les liens réguliers entre le référent de parcours, le pôle Prévention & Handicap et le tuteur ont été essentiels dans la mise en place des conditions nécessaires à un accueil de qualité pour les apprentis.

NOM : BRED Banque Populaire
VILLE : SAINT-DENIS / Paris 12
REPRÉSENTANT LÉgal : STÉPHANE URBAIN / OLIVIER KLEIN
PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :
CROISIER Lena
Responsable RH
TEL : 02 62 98 27 68
MAIL : lena.croisier@bred.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Banque
Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 3812 ETP
Périmètre Métropole + DOM
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 195
TAUX D'EMPLOI DIRECT :
Taux d'emploi direct : 2,79%
Taux d'emploi légal : 3,58%
Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /
Accord d'entreprise (le cas échéant) : Accord de Branche BP du 01/01/2017 au 31/12/2019

EMPLOYEUR
PRIVE



La BRED se situe actuellement dans le 4^{ème} accord de la Branche Banque Populaire en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

Elle dispose d'une équipe dédiée au handicap pour l'accompagnement et le suivi des collaborateurs, l'information et la sensibilisation sur le sujet du handicap, la construction de partenariats, la recherche de solutions et l'écoute.

Parmi les axes forts figurent le maintien en emploi, et les recrutements

effectués en CDI, CDD, alternance ou stages. Ils s'appuient sur des partenariats avec des associations ou des organismes spécialistes du handicap, des OF, des écoles et universités, les CAP emploi...

Outre-mer, la mission handicap s'appuie sur les Responsables RH des Directions Régionales.

En 2018, accompagnée du Cabinet SJA Conseil, de CAP Emploi, de l'AGEGIPH, de l'ARVISE, elle met en place un comité de pilotage qui définit sa politique « RQTH » et débouche sur l'embauche d'une salariée RQTH, orientée par la Mission Locale et l'Ecole de la deuxième Chance, et de 3 Intervenants à domicile, suite à un job dating.

Aujourd'hui, 15 salariés sont reconnus « RQTH ».



ACTION MENÉE

Recrutement d'une alternante en licence professionnelle « Banque Finance Assurance ».

Suite aux préconisations du médecin du travail ont été mis en place :

- Une aide à la constitution du dossier 'Aide financière' de l'AGEFIPH
- Un aménagement de poste pour un fauteuil ergonomique et un repose pied, dont le choix a été ajusté après une phase de test
- La prise en charge d'un taxi pour lui permettre de participer à la journée d'accueil des nouveaux alternants

LES OBJECTIFS

Développer les contrats en alternance, qui permettent une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont le potentiel évolutif est identifié.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Responsable RH de la DR Réunion
- Service logistique
- MH en Métropole
- Responsable de notre alternante

LES RÉSULTATS

'Je vous remercie pour l'accompagnement que j'ai reçu tout au long de l'année. Qu'il s'agisse du parcours professionnel ou de la situation du handicap, vous avez su me mettre dans des conditions favorable et je suis ravie d'avoir acquis des compétences professionnelles au sein de la BRED et je l'espère décrocher mon diplôme' (extrait d'un message de l'alternante)

«Le recours aux contrats en alternance est une réelle opportunité qui peut permettre une recherche qualitative de candidats en situation de handicap dont les compétences ne sont pas en adéquation avec les exigences des métiers mais dont le potentiel évolutif est identifié»

CONDITIONS DE RÉUSSITE

S'appuyer sur un travail de proximité avec l'IUT de la Réunion, l'Ecole de la 2ème chance et Pole Emploi

MAIRIE DE ST PAUL

NOM : Commune de Saint-Paul

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : JOSEPH SINIMALE, MAIRE DE SAINT-PAUL

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Melissa THOMAS

Référente Handicap

TEL : 02 62 70 28 14

MAIL : Melissa.thomas@mairie-saintpaul.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Territoriale

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 2 140

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 83

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 3,88%

Taux d'emploi légal : 4,14%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP, du 01/01/2017 au 31/12/2019

EMPLOYEUR
PRIVE

Saint-Paul
ILE DE LA REUNION
Berceau du peuplement

Dans le cadre de la convention FIPHFP, notre collectivité s'est engagée dans une démarche inclusive en faveur des personnes en situation de handicap :

- Recrutement et intégration, notamment d'apprentis. Nous avons été précurseur de l'expérimentation Prékap'R
- Amélioration des conditions et de la qualité de vie au travail en mobilisant des aides techniques, humaines et financières, en vue du maintien dans l'emploi et de la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Sensibilisation des acteurs de la collectivité, pour faire reculer les préjugés et lever les appréhensions sur le handicap.

Nous avons nommé une référente handicap et recruté un médecin de prévention qui pilote la politique handicap.

ACTION MENÉE

Forts de l'expérience de Prékap'R, nous avons souhaité continuer cette démarche. Nous recrutons chaque année 5 à 6 apprentis. De l'entretien des espaces verts, petit à petit nous essayons de diversifier les métiers et niveaux de formation. Nous avons fait le choix de pérenniser dans la mesure du possible les apprentis diplômés, avec le process suivant :

- Recensement des besoins RH
- Sensibilisation des équipes pour la désignation des tuteurs (volontaires)
- Identifier de candidats lors d'actions partenariales (job dating)
- Période d'immersion
- Anticipation des besoins de compensation
- Recrutement avant le mois de septembre
- Formation des nouveaux tuteurs
- Suivi tout au long du parcours

LES OBJECTIFS

Répondre aux besoins RH, sensibiliser les équipes, intégrer de nouveaux collaborateurs en situation de handicap

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Médecin de prévention
- Référente handicap
- Chefs de service
- Tuteurs
- Pôle emploi, Cap emploi, ESAT...

LES RÉSULTATS

- 12 apprentis à ce jour au sein de la Mairie
- 4 apprentis ont vu leur contrat évoluer en CDD
- Des encadrants très favorables à l'intégration d'apprentis dans leurs équipes car ce sont des personnes volontaires, agréables au quotidien et motivées.

«Dans cette politique, nous avons fait le choix de consacrer un budget pour pérenniser dans la mesure du possible les contrats des apprentis diplômés»

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Une politique handicap structurée et un véritable engagement politique
- La mise en place d'un process et d'un calendrier
- La mise en place des compensations
- Un suivi régulier pour prévenir les difficultés

CATEGORIE

6

- **MAINTIEN DANS L'EMPLOI
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS DE PLUS DE 20 AGENTS**
- **MAINTIEN DANS L'EMPLOI
POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS DE PLUS DE 20 SALARIÉS**

SOREDIP - Commission Esper'

NOM : SOREDIP

VILLE : PITON ST LEU

REPRÉSENTANT LÉGAL : FABRICE EDLER, Directeur général -
Pharmacien Responsable

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

MARTHÉ Sarah

Responsable RH

TEL : 06 92 58 54 40

MAIL : sarah.marthe@soredip.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Répartition Pharmaceutique

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 91

**Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi
travailleurs handicapés (31 décembre 2018) :** 2

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 2

Taux d'emploi légal : 3,86

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE



Filiale d'un groupe de distribution de produits et services pharmaceutiques, Soredip partage avec ses clients la connaissance et la déontologie de leur métier.

Notre entreprise a su cultiver au sein de ses équipes un climat de travail serein et respectueux de chacun, contribuant ainsi à un développement des carrières basé sur l'expérience humaine.

L'enjeu pour Soredip est donc d'éveiller la conscience collective de ses équipes sur ce qu'est le handicap, sur les mesures qui peuvent être mise en place pour maintenir nos salariés dans leur poste et sur l'intérêt qu'il y a pour chacun d'apporter considération et respect aux personnes qui ont été fragilisées par la maladie ou le handicap.

ACTION MENÉE

- Mise en place, avec l'appui du cabinet SJA, d'une commission constituée de salariés volontaires et formés à la question du handicap et de la fragilité liée à la maladie, pour permettre à ceux qui en auraient besoin mais qui n'oseraient pas en informer la Direction, de les solliciter pour des besoins d'aménagement de poste nécessaires au maintien dans l'emploi.
- Cette commission a également eu pour vocation de permettre aux équipes de discuter de la notion du handicap comme de l'inadaptation de l'environnement à la personne, et non l'inverse.

«L'adhésion des salariés membres volontaires de cette commission aux convictions et aux valeurs que l'entreprise mettait dans ce projet, à savoir, la bienveillance, l'empathie, la considération de l'autre.»

LES OBJECTIFS

Appréhender, définir et communiquer sur le handicap et la maladie, bousculer les tabous et les craintes

- Pour in fine préserver la stabilité de l'équipe, qui est une force pour Soredip.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- La Direction
- 8 salariés volontaires – Membres de la commission **Esper'** (SPR – Soredip Partenaire de votre Réussite + Espérer)

Externes

- Le Cabinet SJA – Expert, formateur
- L'Agefiph

LES RÉSULTATS

- Une très forte adhésion des membres de la commission au sujet du handicap, et la fierté d'être ambassadeur du sujet dans l'entreprise.
- Le déploiement d'une campagne de communication interne sur le handicap,
- La participation d'une quinzaine de salariés à l'évènement de la Course Duo, par l'intermédiaire de la Commission Esper'
- L'accompagnement d'un salarié
- La question du handicap fait moins peur aux salariés.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le point majeur demeure l'adhésion des salariés membres volontaires de cette commission aux convictions et aux valeurs que l'entreprise mettait dans ce projet, à savoir, la bienveillance, l'empathie, la considération de l'autre.

SPL PETITE ENFANCE

NOM : SPL PETITE ENFANCE

VILLE : LE TAMPON

REPRÉSENTANT LÉGAL : JACQUET HOARAU , Président -
Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Monsieur Stéphane EVENO,
Directeur général délégué

TEL : 06 92 87 84 42

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Gestion d'établissement d'accueil de jeunes enfants (8891A)

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 72

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 3

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : $3 / 72 = 4,2\%$ (sans compter le recours au marché réservé)

Taux d'emploi légal : 6%

EMPLOYEUR
PRIVE



La structure travaille sur le sujet du handicap au travers de diverses dispositions :

- Accessibilité
- Aménagements de poste en vue de maintiens dans l'emploi, en partenariat avec l'Agefiph et Cap emploi
- Mise en place d'accompagnements personnalisés

- Programme de formation PRAP dont l'une des vocations est de prévenir la survenance de pathologies parfois handicapantes pour les salariés.
- Démarche globale de sensibilisation et d'intégration des enfants porteurs de handicap
- Marché avec un ESAT pour la préparation et la livraison des repas
- Participation à l'opération « DuoDay »
- Projet d'insertion-découverte pour personnes porteuses de handicap sur la fonction d'entretien des locaux.



ACTION MENÉE

Les actions menées ont concerné

- Poste d'agent entretien-lingerie (1) : personne présentant d'importantes difficultés motrices des membres supérieurs, en mi-temps thérapeutique durant plus de six mois, avec à un risque de déclaration d'inaptitude.
- Poste de direction d'établissement (2) : personne rencontrant des problèmes ophtalmologiques, avec nécessité de limiter les facteurs pouvant aggraver sa pathologie

Dans les deux cas, ont été réalisés

- Visite sur le poste de travail et travail d'analyse avec le médecin du travail.
- Visite par l'ergothérapeute du CAP Emploi et entretien individuel
- Montage d'un dossier de demande de subvention
- Installation des moyens organisationnels et matériels pour adapter le poste
 - o Mi-temps avec une salariée en binôme, matériel d'allègement de charges, aménagement du temps de travail... (1)
 - o Ré-aménagement de bureau, filtres occultant et sur écran, écran grand format... (2)

«Une prise de conscience mutuelle des situations et de l'existence de solutions proposées par les différents partenaires»

LES OBJECTIFS

- Permettre le maintien en emploi face à un risque d'inaptitude
- Limiter les risques d'aggravation du handicap et améliorer la qualité de vie au travail

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Les salariées concernées en situation d'handicap,
- Les responsables en interne : directions d'établissement, coordinations, services centraux
- Les partenaires extérieurs : Médecine du Travail, CAP Emploi, AGEFIPH

LES RÉSULTATS

Les deux salariées se sont dites très satisfaites des améliorations de leurs portes de travail.

La première a pu reprendre son emploi à temps plein.

Ce travail a également permis :

- Une prise de conscience mutuelle des situations et de l'existence de solutions proposées par les différents partenaires
- Une identification rapide et précise des besoins
- Une recherche efficace des moyens à mettre en œuvre.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Les actions ont fonctionné notamment grâce à la collaboration et à la disponibilité de chacun

DAAF RÉUNION : « Les H'Olympiades de la DAAF de la Réunion : En route vers une démarche de « Diversité et Handicap » »

NOM : DAAF Réunion

VILLE : SAINT DENIS CEDEX

REPRÉSENTANT LÉGAL : Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation - MAA

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Philippe SIMON

Directeur de la DAAF Réunion et Corinne KICHENIN, Ambassadrice Handicap et compétences

TEL : 06 92 77 45 61

MAIL : corinne.kichenin@agriculture.gouv.fr

FONCTION PUBLIQUE : D'Etat

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 138 agents

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 1 560 BOE en 2018 au MAA – 4 agents à la DAAF

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,02% au sein du MAA

Taux d'emploi légal : 5,09% au sein du MAA

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention signée le 16/11/2017

EMPLOYEUR
PUBLIC



La DAAF s'est engagée dans une démarche « Handicap et Diversité » et de « Mieux vivre ensemble », en réorganisant progressivement sa structure et son fonctionnement pour favoriser l'inclusion sociale des personnes en situation de handicap. Elle s'engage notamment à tout mettre en œuvre pour augmenter la proportion de personnes en situation de handicap en son sein,

assurer leur maintien dans l'emploi et améliorer leur accompagnement.

Une Ambassadrice Handicap et référente régionale au sein de la structure a été nommée pour mener à bien ces missions et impulser une dynamique nouvelle sur la problématique du handicap.



ACTION MENÉE

La nomination d'une Ambassadrice Handicap et compétences a permis de mettre en place des actions de sensibilisation et de communication sur la thématique de la santé/sécurité au travail et plus particulièrement sur la problématique du handicap (journée de sensibilisation, exposition photos...). Ce projet - expérimental et sur la base du volontariat - est porté par le Secrétariat Général (BASS), le correspondant interministériel du MAA et l'équipe de la DICOM du MAA.

«La sensibilisation sur la thématique de l'handicap permet de lutter contre les préjugés et les discriminations et d'intégrer de façon bienveillante les agents en difficulté notamment celles qui sont porteuses de handicap»

LES OBJECTIFS

Favoriser l'inclusion sociale des agents en situation de handicap, créer des moments de convivialité et de bien-être à travers des actions de sensibilisation et de communication.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- MAA/SG/BASS
- L'équipe de la DICOM
- La communauté de travail de la DAAF et le groupe de bénévoles dédié daafHandicap974
- Club Handipacte
- Partenaires externes : associations handicap

LES RÉSULTATS

- Une augmentation des sollicitations en externe
- Une reconnaissance professionnelle de l'Ambassadrice Handicap et une évolution de sa mission en tant que référente régionale Handicap
- Une politique interne de recrutement des personnes porteuses de handicap

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le travail partenarial et l'implication de toutes les parties prenantes ont été les clés du succès de cette action. On peut ainsi saluer une forte implication du groupe de bénévoles au sein de la DAAF,

le soutien de l'équipe de direction et du directeur de la DAAF (parrain des projets), la cohésion d'un groupe « DAAF de la Réunion » autour de projets communs, une ambassadrice fortement engagée et formée par le MAA ainsi que le Club-Handipacte.

PROMAT

NOM : SARL PROMAT

VILLE : SAINT PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : FABIEN CAMBOULIVES

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Fabien CAMBOULIVES

Directeur

TEL : 06 92 62 74 23

MAIL : fabien.camboulives@cafelareunion.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : distribution de boissons chaudes

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 28

**Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi
travailleurs handicapés (31 décembre 2018) :** 1

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : /

Taux d'emploi légal : /

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE

PROMAT
DISTRIBUTEUR OFFICIEL
LAVAZZA
TORINO, ITALIA, 1895
LA RÉUNION - MAYOTTE

Nous sommes une petite structure de 28 salariés répartis sur La Réunion et sur Mayotte.

Nous ne disposons pas de service RH, par conséquent il s'agit du Directeur qui en plus de ses fonctions, agit dans ce domaine et devient par conséquent l'interface permettant le lien entre les organisations et le salarié porteur de handicap au sein de notre entreprise.

Le recrutement de travailleur handicapé se fait en connaissance de cause et doit permettre une situation gagnant-gagnant pour donner au salarié la possibilité de démontrer ses compétences avec l'aide de l'entreprise.

Après une opération médicale sensée le soulager et qui l'a en fait rendu inapte à plusieurs tâches de son poste, nous avons décidé de diverses actions afin d'accompagner M. Rivière dans un maintien de son emploi.

ACTION MENÉE

Au vue de ses nouvelles difficultés (difficultés pour conduire longtemps, pour se déplacer, rester debout, interdiction de porter des charges répétées) nous avons décidé de créer un poste supplémentaire de technicien en ateliers, sédentaire. Il a été formé par nos soins, et un aménagement de son poste de travail a été réalisé pour lui faciliter son quotidien, dans le cadre de réunions pluridisciplinaires avec le chef d'entreprise et le médecin du travail: Plan de travail sur mesure réglable en hauteur, sièges ergonomiques position assise et assis debout.

«Le recrutement de travailleur handicapé se fait en connaissance de cause et doit permettre une situation gagnant-gagnant pour donner au salarié la possibilité de démontrer ses compétences avec l'aide de l'entreprise.»

LES OBJECTIFS

Permettre à M. Rivière de conserver son emploi dans notre structure, en tenant compte de ses nouvelles difficultés, et en conservant un rôle et une fonction utile à l'entreprise.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- Directeur

Externes

- Médecine du travail
- Cap emploi : accompagnement et écoute du salarié, recherche de solutions avec les acteurs
- AGEFIPH

LES RÉSULTATS

M. Rivière a conservé son emploi, et a été formé à un nouveau métier. Son poste de travail et son quotidien ont été aménagés pour le soulager dans ses tâches. Il réussit pleinement son nouveau métier et apporte une totale satisfaction professionnelle.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- L'implication de Cap emploi dans la volonté d'aider l'entreprise à trouver des solutions.
- La volonté de l'entreprise d'aider le salarié au maintien dans l'emploi.
- M. Rivière qui a dû faire face à un événement venant aggraver son handicap et qui a fait preuve force de caractère et de motivation pour réussir ce pari.

CATEGORIE



- **MAINTIEN DANS L'EMPLOI
POUR LES EMPLOYEURS PUBLICS DE PLUS DE 250 AGENTS**
- **MAINTIEN DANS L'EMPLOI
POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS DE PLUS DE 250 SALARIÉS**

CHOR : « D'aide-soignante à hot-liner », une reconversion réussie

NOM : Centre Hospitalier Ouest Réunion - CHOR (2017-2018 : CHGN)

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : Monsieur BIEN, Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Christelle ALHAIRE

Référent handicap

TEL : 02 62 45 35 24

MAIL : c.alhaire@epsmr.org

FONCTION PUBLIQUE : Hospitalière

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 863

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 26

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 3,01%

Taux d'emploi légal : 3,05%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP Février 2017

EMPLOYEUR
PUBLIC


CENTRE HOSPITALIER
OUEST REUNION

La politique handicap du CHOR s'est d'abord structurée autour de la mise en place d'un référent handicap dans chaque structure et d'actions de sensibilisation des équipes et des personnels encadrants.

Les principaux axes de cette politique consistent aujourd'hui à :

- Créer des dispositifs de maintien dans l'emploi
- Favoriser l'information, la formation, la sensibilisation des agents et des personnels d'encadrement au handicap
- Maintenir dans l'emploi les agents dans les meilleures conditions pour eux comme pour le fonctionnement du service
- Développer une politique de recrutement favorisant l'intégration des agents en situation de handicap.

ACTION MENÉE

Une aide-soignante ne pouvant plus exercer son métier après plusieurs tentatives d'aménagement de poste, un entretien a été organisé entre la DRH, l'agent et le référent handicap pour envisager un changement de poste. Grâce à un tutorat et à une formation complémentaire, elle a pu devenir « hot-liner » au service informatique, sur un grade d'adjoint administratif.

«J'aime ce que je fais»

LES OBJECTIFS

Maintenir un agent en emploi en lui proposant un nouveau poste plus adapté, dans un autre service et sur un autre statut.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Le médecin du travail
- La DRH
- L'agent tuteur
- Le référent handicap

LES RÉSULTATS

- Un reclassement statutaire accepté par l'agent en question
- Depuis la prise de poste, très peu d'arrêts de travail et une satisfaction exprimée par l'agent

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La formalisation d'une procédure de reprise de manière anticipée, une bonne communication et une écoute du besoin de l'agent ont été les principaux facteurs de réussite de cette procédure de maintien en emploi. Son accompagnement par un tuteur a également facilité son intégration à son nouveau poste.

CHU : « Handicap et évolution professionnelle – Duo gagnant »

NOM : CHU de la Réunion

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : Lionel CALENGE, Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Lise LECOMTE

Directrice des Ressources Humaines

Françoise BELON

Pilote de la politique handicap

TEL : 02 62 90 50 18

FONCTION PUBLIQUE : Hospitalière

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 6 066.63

(ETPR PNM tous statuts confondus)

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 320

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,86% (déclaration 2019 au titre de l'année 2018)

Taux d'emploi légal : 6,01% (déclaration 2019 au titre de l'année 2018)

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP du 01/01/2018 au 31/12/2020

EMPLOYEUR
PUBLIC



Le CHU porte ses efforts sur la prise en charge des situations individuelles des agents en situation de handicap en difficulté et des agents en restriction d'aptitude grâce à quatre types d'actions :

- Maintien dans l'emploi, aménagements et accessibilité : en adaptant et aménageant les postes de travail grâce à toutes les formes de compensation (technique et humaine, organisationnelle, de formation et d'accompagnement)

- Accompagnement des agents : reconversion professionnelle en mobilisant davantage les bilans de compétences avec des prestataires prenant en compte les conséquences du handicap
- Amélioration des conditions de vie personnelle et professionnelle
- Formation

Par ailleurs, il mène des actions de communication pour favoriser la déclaration des BOETH et le développement d'un climat de confiance et de bienveillance, propice à l'insertion des travailleurs handicapés et à leur maintien dans l'emploi.



ACTION MENÉE

Monsieur L., Assistant Social au service social, a bénéficié d'un accompagnement professionnel suite à un congé de longue maladie. Grâce à un triple engagement du service formation, du CHU et de la cellule handicap, il a bénéficié d'un congé de formation (CFP) pour une évolution professionnelle, de journées d'absence exceptionnelles pour ses soins médicaux et d'aménagements de son poste de travail.

«*Limiter l'aggravation des restrictions d'aptitude en recherchant systématiquement les aménagements de poste adéquats*»

LES OBJECTIFS

Mener une réflexion sur les conditions de la poursuite de l'activité professionnelle de l'agent en difficulté à son poste du fait d'une problématique de santé.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- CAP EMPLOI
- ANFH
- Le service formation du CHU
- L'encadrement hiérarchique
- Le service de santé au travail
- La cellule handicap
- Le FIPHP

LES RÉSULTATS

- Suite aux aménagements, le salarié a pu continuer à exercer son activité professionnelle.
- Suite à l'accompagnement en CFP, il a bénéficié d'une évolution professionnelle.
- Il a également gagné en compétences dans l'encadrement d'un collectif.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'implication de l'ensemble des acteurs autour du dossier ainsi que celle de l'intéressé a permis de réunir les conditions du maintien dans l'emploi et de l'évolution professionnelle du salarié.

EPSMR : « Un retour gagnant »

NOM : Etablissement Public de Santé Mentale - EPSMR

VILLE : SAINT-PAUL

REPRÉSENTANT LÉGAL : Monsieur BIEN, Directeur général

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Christelle ALHAIRE

Référent handicap

TEL : 02 62 45 35 24

MAIL : c.alhaire@epsmr.org

FONCTION PUBLIQUE : Hospitalière

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 884

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 25

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 2,83%

Taux d'emploi légal : 2,88%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : Convention FIPHFP



EMPLOYEUR
PUBLIC

La politique handicap de l'EPSMR s'est d'abord structurée autour de la mise en place d'un référent handicap dans chaque structure et d'actions de sensibilisation des équipes et des personnels encadrants.

Les principaux axes de cette politique consistent aujourd'hui à :

- Créer des dispositifs de maintien dans l'emploi
- Favoriser l'information, la formation, la sensibilisation des agents et des personnels d'encadrement au handicap
- Maintenir dans l'emploi les agents dans les meilleures conditions pour eux comme pour le fonctionnement du service
- Développer une politique de recrutement favorisant l'intégration des agents en situation de handicap.



ACTION MENÉE

Un agent a bénéficié d'une procédure de pré-reprise pour assurer une reprise dans de bonnes conditions après son arrêt : entretien de pré reprise avec le RRH, la cadre de proximité et le référent handicap, puis visite de pré reprise à la médecine du travail pour fixer les restrictions d'aptitude. Une fois sa reprise possible, elle a réintégré la structure sur un temps partiel thérapeutique et sa fiche de poste a été revue.

«Je tiens à ajouter que le rôle du cadre de proximité est primordial pour que cela fonctionne. Un grand merci pour son implication dans cette situation de retour à l'emploi»

LES OBJECTIFS

Sécuriser le retour à l'emploi d'un agent et préparer l'équipe à son arrivée dans le service, avec ses restrictions et ses compétences.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Le service DRH
- La cadre de pôle
- La cadre de proximité
- Le médecin du travail
- La nouvelle équipe concernée
- Le référent handicap

LES RÉSULTATS

- Un maintien dans l'emploi réussi avec une reprise du travail « en douceur »
- Un travail partenarial et une cohésion d'équipe renforcée

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La clé de réussite de cette procédure de réintégration d'une salariée après son arrêt maladie est l'anticipation dont ont fait preuve les services et personnels concernés. En effet, cela a permis de mettre en place toute une procédure pour être en alerte à la date de reprise effective de l'agent.

Outre la formalisation de cette procédure, la communication, l'écoute de ses besoins et le rôle joué par la cadre de proximité ont également été cités comme des facteurs essentiels de réussite.



CONSEIL RÉGIONAL

NOM : Région Réunion

VILLE : SAINT DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : Président du Conseil Régional

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Afzal PATEL

DRH

TEL : 02 62 48 70 07

FONCTION PUBLIQUE : Territoriale

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 2 731

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 151

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,49%

Taux d'emploi légal : 5,49%

Convention FIPHFP : Oui

EMPLOYEUR
PRIVE



#RÉGIONRÉUNION

Au sein du Conseil Régional s'est structurée une politique médico-sociale en interne, avec un volet lié au handicap. Dans ce cadre, outre la nomination d'une référente handicap, des procédures ont été mises en place pour améliorer le traitement des situations de maintien dans l'emploi :

- Mise en place d'une commission pluridisciplinaire (Commission médico-administrative)
- Suivi des agents reconnus travailleurs handicapés
- Pilotage d'indicateurs afin d'évaluer le bon fonctionnement de la convention.

ACTION MENÉE

Suite à un accident de service, un agent technique polyvalent affecté à l'entretien général dans un lycée présentait une pathologie invalidante. Afin de le maintenir dans l'emploi, des réunions de travail ont été organisées pour étudier les aménagements possibles. Suite à cela, une étude ergonomique et une EPAAST ont permis de prévoir les aménagements adaptés.

«Acquisition pour les différents acteurs internes de la collectivité d'une méthodologie de traitement dans le cadre d'un maintien dans l'emploi»

LES OBJECTIFS

Etudier les possibilités d'aménagement pour maintenir dans l'emploi un agent tout en préservant ses capacités fonctionnelles restantes.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- L'agent
- La Direction de l'établissement
- Le Service RH de la collectivité
- Le médecin de prévention
- La référente handicap
- L'assistante sociale
- Le conseiller de prévention
- Le SAMETH
- Le cabinet en ergonomie

LES RÉSULTATS

- Suite à son accompagnement et aux aménagements du poste, l'agent n'est plus absent pour raisons médicales.
- Le regard de ses collègues et de la hiérarchie sur les agents présentant des handicaps a changé.
- Les acteurs de la collectivité ont acquis une méthodologie de traitement dans le cadre d'un maintien dans l'emploi.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

En premier lieu, les réunions d'information portant sur la situation de l'agent et sur la recherche de solutions pour le retour et le maintien à son poste ont permis de croiser les expertises de professionnels issus de disciplines différentes.

En second lieu, la mise en place d'actions de sensibilisation et de formation du collectif de travail (équipe d'encadrement et collègues) sur l'accueil de travailleurs en situation de handicap a permis de sécuriser le maintien dans l'emploi de cet agent.

RECTORAT : « HA2 C'EST MIEUX ! RÉUSSIR ENSEMBLE »

NOM : Académie de la Réunion – Education Nationale

VILLE : SAINT DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : Vélayoudom MARIMOUTOU, Recteur de région académique

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Francis FONDERFLICK

Secrétaire Général de l'Académie de la Réunion

Pierre-Olivier SEMPERE

DRH

MAIL : Pierre-Olivier.Sempere@ac-reunion.fr

FONCTION PUBLIQUE : D'Etat

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 18 138,11
(données du bilan social 2016)

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 617 (non consolidé)

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 3,87%

Taux d'emploi légal : 4,10%

Convention FIPHFP (le cas échéant) : FIPHFP – Ministère de l'Education Nationale

EMPLOYEUR
PUBLIC



Alors que plusieurs académies ont fait le choix de recruter un contractuel, l'Académie de la Réunion a récemment recruté un titulaire sur le poste de correspondant handicap, afin de déployer et d'ancrer la politique handicap sur son territoire.

Les différents axes de cette politique sont déclinés dans le Plan pluriannuel d'insertion des personnes en situation de handicap et d'invalidité 2017-2019 du Ministère de l'Éducation Nationale :

- Accessibilité : au poste de travail, bâtementaire, numérique...
- Plan de recrutement
- Plan de maintien dans l'emploi : reclassement, accompagnement du handicap psychique, prévention...
- Plan de communication, de sensibilisation, d'information des personnes en lien avec les agents en situation de handicap
- Innovation : partenariat avec la MGEN, dispositif d'adaptation du poste de travail, équipes ressources pluridisciplinaires...

ACTION MENÉE

44 personnels enseignants ou administratifs ont bénéficié de la mise en place des accompagnants des personnels en situation de handicap (APSH), déclinaison des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). Pour répondre au mieux aux particularités du handicap et en tenant compte des missions de chacun, un important travail a été réalisé sur les profils de compétences, affinés à partir d'un profil de base commun à tous les accompagnants.

«Choix récent de notre académie de recruter un titulaire sur le poste afin de déployer et d'ancrer la politique du Handicap sur le territoire, ce choix marque la mobilisation de notre administration»

LES OBJECTIFS

Déployer, en fonction du besoin de compensation, une aide humaine pour favoriser le maintien dans l'emploi des personnels.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- DRH et services RH
- Pôle de médecine de prévention
- Chefs d'établissements et directeurs d'écoles
- Corps d'inspection
- Pôle Emploi via le partenaire Cap Emploi
- Pôle Egalité de l'Université de La Réunion

LES RÉSULTATS

- Des APSH considérés comme des « prolongements » de l'enseignant ou du personnel administratif
- Le maintien dans l'emploi des personnels enseignants et personnels administratifs
- Une aide humaine apportée jusqu'à leur départ à la retraite si nécessaire

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le principal facteur de réussite de cette action est l'engagement financier propre à l'Académie, car il n'y a pas de crédits alloués à la rémunération des APSH. Outre cette dimension financière, c'est aussi l'implication des acteurs qui a facilité la mise en place des accompagnements,

ainsi que le principe « gagnant-gagnant » (accompagné et accompagnant). Par exemple, un APSH préparant l'agrégation d'Arts plastiques accompagne une enseignante agrégée de la discipline.

AIR AUSTRAL

NOM : AIR AUSTRAL

REPRÉSENTANT LÉGAL : MARIE JOSEPH MALÉ, PDG

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Magali MAINGARD,

Responsable Santé Sécurité au Travail

TEL : 0 262 92 93 99 / 06 92 87 87 18

MAIL : mmaingard@air-austral.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Transport aéronautique

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 899

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 18,75

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : /

Taux d'emploi légal : 6%

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : NIL

Accord d'entreprise (le cas échéant) : NIL

EMPLOYEUR
PRIVE



Air Austral a, depuis 2016, structuré une politique handicap, à l'occasion d'une situation de maintien dans l'emploi pour une hôtesses de l'air, nommée ensuite référente handicap.

Son expérience du handicap a permis une libération de la parole et une confiance dans la bienveillance de l'entreprise dans ce domaine.

Cette politique se déploie notamment sur :

- Le maintien dans l'emploi
- Le recours à la sous-traitance en ESAT
- Une offre de service dédiée et gratuite pour la clientèle handicapée
- La sensibilisation et la formation des salariés en contact avec la clientèle handicapée
- Participation aux réseaux handicap de la Réunion,
- Ouverture des appels à candidature externes à des travailleurs handicapés (attention, les 2/3 des postes sont strictement interdits aux porteurs de handicap – code de l'aéronautique)
- Réflexion sur les métiers d'avenir et la possibilité de faire former des jeunes porteurs de handicap à ces métiers à la Réunion.

ACTION MENÉE

«La gestion des cas sensibles sous forme de cellule de travail avec les acteurs internes et externes (notamment le médecin du travail), en intégrant le salarié dans la recherche de la solution la mieux adaptée pour lui et l'entreprise, permet une réactivité favorable à une issue rapide et adaptée.»

Le salarié a été embauché en tant que mécanicien avion chargé de la cabine.

Lors de sa visite de reprise après plusieurs arrêts, le médecin du travail a préconisé une reprise en mi-temps thérapeutique avec des tâches administratives.

Après un temps d'adaptation temporaire des tâches avec son supérieur, la référente Handicap a pris contact avec lui pour l'accompagner, y compris administrativement, vers une demande de RQTH, appuyée par le médecin du travail, ce qui a permis

- Les démarches auprès de CAP Emploi et l'AGEFIPH pour l'aménagement de son poste
- Un prêt de matériel dans l'attente du financement
- Un accompagnement de l'agent vers un changement de poste, dans un contexte de souffrance psychologique et de difficulté à se projeter
- Une cellule de travail afin de déterminer le poste administratif adapté à ses intérêts et capacités et ses contraintes physiques, afin de lui adapter les prérequis de l'appel à candidature. Il a ainsi été intégré sur un poste de « tech-record » où il assure le suivi et la traçabilité des dossiers de maintenance.
- Un processus progressif de retour au temps plein

LES OBJECTIFS

Maintenir dans l'emploi et accompagner psychologiquement et administrativement le salarié.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- La référente handicap,
- La responsable SST
- La directrice adjointe des ressources humaines
- La responsable des carrières
- La hiérarchie de cet agent

Externes

- Le médecin du travail d'Intermetra-Métrag, le Dr SUZAC
- Autoconfort – Ergoconfort SARL (prêt de matériel)
- CAP Emploi et l'AGEFIPH
- Le médecin conseil de la CGSS (diminution progressive du temps partiel thérapeutique)

LES RÉSULTATS

L'agent a pu intégrer un poste administratif impliquant une montée en compétences. Il a été accompagné et formé par ses nouveaux collègues, ce qui lui a permis de se re-socialiser au sein de l'entreprise. L'augmentation progressive, à son rythme, avec possibilité de faire une pause dans cette évolution ont permis une reprise douce. Il a repris confiance en ses capacités.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La collégialité des intervenants et leur ouverture d'esprit et bienveillance pour trouver une solution gagnant / gagnant.

La gestion des cas sensibles sous forme de cellule de travail avec les acteurs internes et externes, en intégrant le salarié dans la recherche de la solution la mieux adaptée pour lui et l'entreprise, permet une réactivité favorable à une issue rapide et adaptée.

Les points d'étapes après la mise en place des solutions permettent de valider ou corriger le process.

AIR AUSTRAL - «Une expérience de télétravail thérapeutique réussie»

NOM : AIR AUSTRAL

REPRÉSENTANT LÉGAL : MARIE JOSEPH MALÉ, PDG

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Magali MAINGARD,

Responsable Santé Sécurité au Travail

TEL : 0 262 92 93 99 / 06 92 87 87 18

MAIL : mmaingard@air-austral.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Transport aéronautique

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 899

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 18,75

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : /

Taux d'emploi légal : 6%

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : NIL

Accord d'entreprise (le cas échéant) : NIL

EMPLOYEUR
PRIVE



Air Austral a, depuis 2016, structuré une politique handicap, à l'occasion d'une situation de maintien dans l'emploi pour une hôtesses de l'air, nommée ensuite référente handicap.

Son expérience du handicap a permis une libération de la parole et une confiance dans la bienveillance de l'entreprise dans ce domaine.

Cette politique se déploie notamment sur :

- Le maintien dans l'emploi
- Le recours à la sous-traitance en ESAT
- Une offre de service dédiée et gratuite pour la clientèle handicapée
- La sensibilisation et la formation des salariés en contact avec la clientèle handicapée
- Participation aux réseaux handicap de la Réunion,
- Ouverture des appels à candidature externes à des travailleurs handicapés (attention, les 2/3 des postes sont strictement interdits aux porteurs de handicap – code de l'aéronautique)
- Réflexion sur les métiers d'avenir et la possibilité de faire former des jeunes porteurs de handicap à ces métiers à la Réunion.

ACTION MENÉE

Après de nombreux arrêts maladie et prises de congés pour suivre des soins, devant les difficultés personnelles et organisationnelles rencontrées, la compagnie a proposé à son salarié un RDV avec le médecin du travail pour trouver une solution collégiale.

Orientation vers un mi-temps thérapeutique, prenant en compte des lourdes contraintes de déplacements :

- Modification de ses horaires de travail pour qu'il puisse arriver et repartir avant le gros du trafic, regroupement de ses jours travaillés pour limiter les déplacements
- Accompagnement au dépôt d'un dossier de RQTH
- Réflexion sur la possibilité d'une partie de temps de télétravail à l'issue de son mi-temps thérapeutique

«La gestion des cas sensibles sous forme de cellule de travail avec les acteurs internes et externes (notamment le médecin du travail), en intégrant le salarié dans la recherche de la solution la mieux adaptée pour lui et l'entreprise, permet une réactivité favorable à une issue rapide et adaptée.»

LES OBJECTIFS

Maintenir le salarié à son emploi et statut hiérarchique sans désorganiser son service.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- La référente handicap,
- La responsable SST
- La directrice adjointe des ressources humaines
- La responsable des carrières
- La hiérarchie de cet agent

Externes

- Le médecin du travail d'Intermetra-Métrag, le Dr SUZAC
- CAP Emploi
- Le médecin conseil de la CGSS (diminution progressive du temps partiel thérapeutique)

LES RÉSULTATS

Le salarié est maintenant en télétravail 2 jours par semaine.

Un suivi a été prévu afin de mesurer la charge de travail, qu'elle ne soit ni trop importante ni sous-évaluée et qu'elle reste contenue dans la plage horaire dédiée, ainsi qu'un point d'étape à un mois afin de valider le process mis en place.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La réflexion engagée a rapidement aboutie à sa mise en oeuvre du fait de la collégialité des intervenants et de leur ouverture d'esprit et bienveillance pour trouver une solution gagnant / gagnant. Et ce dans un contexte d'entreprise peu favorable au télétravail.

BRED - Tous en action !

NOM : BRED Banque Populaire
VILLE : SAINT-DENIS / Paris 12
REPRÉSENTANT LÉGAL : STÉPHANE URBAIN / OLIVIER KLEIN
PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :
CROISIER Lena
Responsable RH
TEL : 02 62 98 27 68
MAIL : lena.croisier@bred.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Banque
Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 3812 ETP
Périmètre Métropole + DOM
Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 195
TAUX D'EMPLOI DIRECT :
Taux d'emploi direct : 2,79%
Taux d'emploi légal : 3,58%
Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /
Accord d'entreprise (le cas échéant) : Accord de Branche BP du 01/01/2017 au 31/12/2019



EMPLOYEUR
PRIVE

La BRED se situe actuellement dans le 4^{ème} accord de la Branche Banque Populaire en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle dispose d'une équipe dédiée au handicap pour l'accompagnement et le suivi des collaborateurs, l'information et la sensibilisation sur le sujet du handicap, la construction de partenariats, la recherche de solutions et l'écoute.

Parmi les axes forts figurent le maintien en emploi, et les recrutements effectués en CDI, CDD, alternance ou stages. Ils s'appuient sur des partenariats avec des associations ou des organismes spécialistes du handicap, des OF, des écoles et universités, le CAP emploi... Outre-mer, la mission handicap s'appuie sur les Responsables RH des Directions Régionales.



ACTION MENÉE

Tous les collaborateurs en situation de handicap présentant des restrictions à l'emploi formulées par le médecin du travail font l'objet d'un suivi particulier par la référente handicap et la responsable RH de la DR Réunion.

Suite à la visite médicale de la collaboratrice, l'analyse effectuée par l'ergonome d'intermetra et les préconisations validées par le médecin du travail, un aménagement du poste de travail et de son environnement ont été mis en place :

- Acquisition d'un matériel spécifique (clavier, tapis de souris...)
- Recommandations sur les formes de bureaux utilisées

LES OBJECTIFS

Aménagement du poste de travail d'une collaboratrice travaillant en agence au poste de Conseillère Professionnels.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Le service logistique BRED Réunion, la mission handicap, des fournisseurs externes, la responsable RH de la DR Réunion et le directeur de succursale.

LES RÉSULTATS

- Dépôt d'un dossier RQTH : en déclarant son handicap, la collaboratrice a aussi donné à son entourage professionnel les clés nécessaires à la compréhension de sa situation.
- Un changement de poste a été demandé par la collaboratrice, constatant des difficultés dans un poste de commerciale.
- Une mobilité vers un poste de gestionnaire BO /chargée de recouvrement amiable est envisagé, en prenant en compte ses contraintes mais d'abord en raison de ses compétences. Dans cette situation, l'aménagement sera déplacé.

«L'évolution professionnelle se fait en tenant compte des contraintes liées au handicap, mais ce sont avant tout, ses compétences qui lui permettent d'envisager cette mobilité.»

CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'approche pluridisciplinaire, La communication, la parole libre, l'efficacité et la réactivité de tous les intervenants, internes ou externes.

EDF - « MON POSTE...Je l'aime, un peu, beaucoup, ERGONOMIQUEment »

NOM : EDF Réunion

VILLE : SAINT-DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : DUHAGON OLIVIER

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Patricia ROBERT

Assistante sociale

TEL : 02 62 40 66 71

MAIL : patricia-p.rob@edf.fr

Nathalie NAYAGOM

Employée Moyens Interne

TEL : 02 62 40 65 46

MAIL : nathalie.nayagom@edf.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Industrie

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 600,82

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 28,83 unités + 3 contrats signés pour 2, 18 unités soit un total de 31,01 unités (source DOETH)

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,1%

Taux d'emploi légal : 3,58%

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : non

Accord d'entreprise (le cas échéant) : oui

EMPLOYEUR
PRIVE



A travers l'accord 2019-2022 « pour l'Égalité des Droits et des Chances et l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap », EDF continue à :

- développer le recrutement de nouveaux salariés, statutaires, alternants ou stagiaires,
- soutenir l'emploi de personnes handicapées externes par le recours aux secteurs protégés ou adaptés,
- créer les conditions de réussite de l'intégration, du maintien ou du retour à l'emploi
- accompagner les salariés en situation de handicap

Au niveau local, ces ambitions se traduisent :

- Par la nomination de 2 Correspondants Handicap et d'1 Correspondant handicap « métier », afin sensibiliser les salariés, coordonner et mettre en œuvre les actions, apporter un appui aux managers
- Par le recrutement : embauche d'un salarié issu d'un ESAT, accueil de 2 alternants porteurs de handicap
- Des relations de proximité avec les acteurs locaux du handicap,
- Des actions internes et externes autour du handicap
- Le recours pour une partie de l'activité « courrier » à l'ESAT « Ti Dalons ».

ACTION MENÉE

Action collective « Analyse et aménagement des postes de travail des Travailleurs en situation de handicap ».

- Campagne d'entretiens auprès des agents reconnus TH et analyse des résultats
- Mise en évidence de la nécessité de réflexion sur l'environnement de travail et l'ergonomie des postes
- Lancement de la démarche, et sollicitation des ergothérapeutes de CAP Emploi afin de bénéficier d'un accompagnement professionnel pour réfléchir à l'aménagement global des postes de travail
- Etude ergonomique des postes de travail, en collaboration avec Cap emploi (Sameth) et Intermetra (médecine du travail).
- Préconisations de la médecine du travail
- Lancement de la mise en place des aménagements

Sur 27 travailleurs handicapés, 11 ont participé à cette action.

«Le partenariat avec CAP EMPLOI et la relation étroite avec la médecine du travail ont permis d'apporter un regard professionnel sur les besoins d'aménagement des postes de travail, en lien avec les différentes situations de handicap.»

LES OBJECTIFS

Repenser leur poste de travail en totalité pour permettre de travailler dans des conditions optimales au regard du handicap, en s'appuyant sur les préconisations d'experts.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- CAP EMPLOI :
- CASDV pour les 2 agents présentant un handicap visuel
- Médecine du travail
- Fournisseurs de matériels
- Médecin en rééducation et ortho prothésiste

Externes

- Les managers des salariés concernés :
- Le comité des aides et des aménagements d'EDF
- L'assistante sociale d'EDF

LES RÉSULTATS

6 postes de travail ont été complètement aménagés suite aux préconisations formulées par les ergothérapeutes et validées par le Médecin du travail : aménagement matériels, visuels, organisationnels

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Le partenariat avec CAP EMPLOI et la relation étroite avec la médecine du travail ont permis d'apporter un regard professionnel sur les besoins d'aménagement des postes de travail

L'appui de la Mission Handicap d'EDF SA a été déterminant dans la prise en charge de ces matériels. Une grande partie de ces aménagements a ainsi pu être financée par le Comité des Aides de la Mission Handicap.

L'investissement dans cette campagne, des différents professionnels a permis d'accompagner chaque agent dès le début de l'action.

GRAND PORT MARITIME de La Réunion - Valoriser l'employabilité et maintenir dans l'emploi.

NOM : GRAND PORT MARITIME DE LA REUNION

VILLE : LE PORT

REPRÉSENTANT LÉGAL : ERIC LEGRIGEOIS, DIRECTEUR GÉNÉRAL

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Fabiola ZIT

Directrice des Ressources
Humaines et Communication

TEL : 06 92 45 84 05

MAIL : fabiola.zit@reunion.port.fr

Géraldine PALAMA

Responsable Carrière
et Communication

TEL : 06 93 88 98 49

MAIL : geraldine.palama@reunion.port.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Port Maritime

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 273

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi
travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 5

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 5,1%

Taux d'emploi légal : 3,58%

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : Néant

Accord d'entreprise (le cas échéant) : Néant



EMPLOYEUR
PRIVE

Le GPMDLR mène une politique handicap qui comporte 2 axes :

- L'emploi direct,
- - Le maintien dans l'emploi des agents bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés.

Dans la mesure où le GPMDLR ne peut opérer par le biais de recrutement réservé, l'Établissement accueille, à chaque fois que cela

est possible compte tenu des contraintes de nos activités, des stagiaires pouvant potentiellement constituer un vivier d'agents.

Le GPMDLR met également en oeuvre une sensibilisation des agents sur les mesures d'accompagnement mis en place afin de les assister dans leur démarche de reconnaissance en tant que travailleur handicapé. Cette campagne est menée annuellement.



ACTION MENÉE

Le GPMDLR a mené depuis 2016 deux actions de reclassement d'agents suite à leur inaptitude prononcée par la médecine du travail et leur reconnaissance en tant que travailleur handicapé.

Ces agents avaient exprimé leur souhait de rester en activité, et c'est en concertation avec les partenaires sociaux que la Direction du GPMDLR a pu leur proposer une reconversion réussie.

Dans les deux cas, la méthodologie a été la suivante :

- Réalisation d'un bilan de reconversion
- Identification des pistes de reconversion professionnelle
- Formations et périodes d'immersion

Cas de l'agent 1

- Chef mécanicien victime d'un accident de travail, déclaré inapte à la navigation à sa reprise en avril 2017.
- En concertation avec le médecin des gens de la mer, une démarche de reconversion : bilan de compétences, pistes de reconversion, accompagnement au changement de statut et de métier.
- Elaboration avec son manager d'une fiche de poste de Technicien administratif, permettant à la fois d'allier les compétences techniques acquises et un besoin en gestion administrative au sein du service.
- Mise en place d'une formation en informatique

Cas de l'agent 2

- Un agent déclaré inapte à son poste de travail d'Agent polyvalent - Conducteur d'engins
- Opportunité d'un poste d'agent archiviste, éloigné des aspirations de l'agent, qui suit alors un dispositif d'accompagnement par le biais du Sameth.
- Réalisation d'un bilan de reconversion et de plusieurs périodes d'immersion dans 2 services au sein desquels la Direction avait des pistes de reclassement.
- Echanges entre la RH et l'agent, pour le rassurer sur les conditions de son reclassement et sur ses craintes en matière de rémunération.
- Choix de l'agent sur un des deux postes

LES OBJECTIFS

Maintenir l'emploi de ces agents ; mais également identifier avec eux des pistes d'orientations professionnelles répondant à la fois aux besoins de l'entreprise et à leurs attentes.

«Les périodes d'immersion ont été efficaces car l'agent a pu mieux appréhender les postes proposés et faciliter sa reconversion, ayant eu du mal au départ à accepter cette démarche»

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

En interne : la Direction générale, le service RH, le CHSCT, les partenaires sociaux, les managers.
En externe : le Médecin du travail, le SAMETH, Capital Formation

LES RÉSULTATS

Sur ces 2 actions, nous avons un taux de réussite de 100%, les reconversions ont permis aux agents de poursuivre leur carrière au Grand Port Maritime De La Réunion.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- La concertation et les échanges permanents entre les différents acteurs internes & externes ont été primordiaux et ont permis de rassurer l'agent sur la démarche. La RH a notamment maintenu un dialogue constant avec les agents durant toute la période de reconversion.
- Les périodes d'immersion pour l'agent 2 ont été efficaces car celui-ci a pu mieux appréhender les postes proposés et faciliter sa reconversion, ayant eu du mal au départ à accepter cette démarche.

SHLMR - Télé-Action Handicap

NOM : SHLMR - Groupe Action Logement

VILLE : SAINT-DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : GILLES TARDY, DIRECTEUR GÉNÉRAL

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Valérie FERRETO

Responsable pilotage social et paie

TEL : 06 92 49 03 68

MAIL : valerie_ferreto@shlmr.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Bailleur social

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 403

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 11

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : /

Taux d'emploi légal : /

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE

SHLMR 

Groupe ActionLogement

La non-discrimination, le respect des différences, l'écoute et la prise en compte des besoins individuels sont les dimensions essentielles de l'activité des ESH.

Dans ce sens la SHLMR travaille sur le plan de l'habitat aménagé en réponse aux besoins très spécifiques tels que ceux des personnes âgées ou handicapées. La SHLMR a notamment signé une convention avec l'association « Allons dehors » dans le cadre du dispositif « gagn 1 kaz ».

Dans cet esprit, les partenaires sociaux de la SHLMR ont signé un accord relatif à « l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi

des travailleurs handicapés ».

Cet accord se veut un outil pédagogique et incitatif afin d'encourager l'entreprise à jouer un rôle majeur dans l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap :

- Maintien des travailleurs handicapés sur leur poste de travail, en partenariat avec Cap emploi
- Recours à la sous-traitance pour certaines tâches
- Participation à l'opération « DuoDay »
- Participation à la conférence-débat organisée par l'Agefiph et Le Monde

ACTION MENÉE

Une collaboratrice depuis plus de 20 ans, a un handicap moteur depuis sa petite enfance, une maladie dégénérative, où au fil des années elle perd en mobilité.

- Dans un premier temps, aménagement de son poste de travail en 2010, pour lui faciliter tous les travaux rédactionnels.
- Face à des difficultés accrues de déplacements domicile – travail, et au risque de démission, mise en place d'une rencontre hiérarchie / SAMETH / Médecin du travail pour une recherche de solution
- Aménagement d'un poste en télétravail 2,5 jours par semaine

LES OBJECTIFS

Faciliter le maintien dans l'emploi et solliciter les acteurs compétents pour accompagner l'entreprise dans ses démarches.

Mobiliser les mesures et moyens financiers, techniques, humains disponibles.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Analyse collégiale de la situation employeur / médecin du travail / Sameth.

- Service RH
- Responsable hiérarchique
- Médecin du travail
- Sameth / ergothérapeute

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Ce qui nous a permis d'arriver à ce niveau de satisfaction, c'est qu'il y a eu une volonté de démontrer que la situation de Lucienne n'était pas insurmontable, qu'il y avait des solutions pour la maintenir dans son poste de travail, et que nous avons été à l'écoute de ses problématiques.

Pour y arriver nous nous sommes entourés des personnes compétentes telles que la médecine du travail et le Sameth pour nous accompagner dans ce projet.

«je me sens moins stressée et plus épanouie dans mon travail, ce qui me génère moins de fatigue et m'aide à gérer les problèmes liés à mon handicap plus sereinement, cela se ressent par la diminution du nombre de mes arrêts maladie depuis cette période.»

LES RÉSULTATS

A ce jour, ayant trouvé un équilibre entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle, Lucienne continue à effectuer son activité dans le cadre du télétravail.

« Le retour de cette expérience est pour moi très positif, d'une part en ce qui concerne mon efficacité et d'autre part sur ma santé.

À mes yeux le télétravail a pour principal intérêt :

- de me permettre d'être plus reposée, de pouvoir faire mon suivi médical en toute discrétion,
- de ne pas à avoir à m'inquiéter continuellement pour l'organisation de mes déplacements pour venir sur mon lieu de travail,
- une augmentation de ma productivité car l'environnement calme fourni par mon domicile me permet une concentration maximum.

En résumé, je me sens moins stressée et plus épanouie dans mon travail, ce qui me génère moins de fatigue et m'aide à gérer les problèmes liés à mon handicap plus sereinement, cela se ressent

CONSEIL DEPARTEMENTAL : « Innovation au cœur de l'Autonomie »

NOM : Conseil Départemental

VILLE : SAINT DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : Cyrille MELCHIOR, Président

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Mylène ATCHAMA

Référente emploi handicap

TEL : 02 62 56 46 81

MAIL : mylene.atchama@cg974.fr

FONCTION PUBLIQUE : Territoriale

Effectif Equivalent Temps Plein (1er janvier 2018) : 4 323

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (1er janvier 2018) : 273

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : 6,32% au 01/01/2018

Taux d'emploi légal : 6,32% au 01/01/2018

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : 2ème convention – 2017/2019

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE



Dès 2011, dans le cadre de la politique d'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, le Département a créé la Mission Emploi Handicap, rattachée à la Direction des Ressources Humaines, et a nommé une référente emploi Handicap chargée de coordonner une politique emploi en six axes :

- Optimiser la poursuite de la politique d'emploi des personnes en situation de handicap
- Augmenter la qualification de la Référente emploi handicap (DU Référent Handicap)
- Faciliter l'accessibilité au poste de travail des agents BOE

- Favoriser le recrutement et l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap
- Mobiliser les aides individuelles du FIPHFP dans le cadre des recrutements et du maintien dans l'emploi
- Informer, communiquer et sensibiliser les collaborateurs.



ACTION MENÉE

Un agent se déplaçant en fauteuil roulant manuel avec l'aide d'une tierce personne s'est vu proposer un projet visant son autonomie dans tous ses déplacements. Ce projet a d'abord consisté à aménager son véhicule et à avoir recours à un aidant familial, puis à motoriser son fauteuil roulant et enfin à adapter son poste de travail. Suite à la réalisation d'une étude ergonomique, il a en effet bénéficié d'un changement de son téléphone fixe, de ses stores etc.

«L'adaptation de son poste de travail lui a permis de réaliser ses tâches dans de meilleures conditions et d'être autonome dans la gestion de son bien être au travail»

LES OBJECTIFS

Rendre autonome l'agent en situation de handicap dans ses déplacements domicile-travail, sur les lieux de formation et sur les différentes manifestations professionnelles.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Le responsable de service
- Le médecin de prévention
- La référente emploi handicap
- Le conseiller prévention
- La Direction Bâtiments et Etablissements Publics
- La Direction informatique
- Le médecin rééducateur
- Le prestataire ergonomique
- Le FIPHP
- L'AGEFIPH
- Le Conseil Départemental

LES RÉSULTATS

- L'agent est devenu autonome dans tous ses déplacements professionnels, notamment grâce à la motorisation du fauteuil roulant qui a supprimé l'aide d'une tierce personne pour ses déplacements sur le site professionnel.
- L'adaptation de son poste de travail lui a permis de réaliser ses tâches dans de meilleures conditions et d'être autonome dans la gestion de son bien-être au travail.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Outre le rôle des financeurs de la prestation ergonomique, le travail partenarial a été l'une des clés de réussite de l'action. En effet, ce dernier a permis de veiller à l'adéquation des différents aménagements avec la santé de l'agent et de les mettre en place rapidement.

VINDEMIA

NOM : VINDEMIA Group

VILLE : SAINT-MARIE

REPRÉSENTANT LÉGAL : FRAS FRANCK

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Willy DAMOUR

Santé et Sécurité au travail

TEL : 02 62 53 23 53

MAIL : wdamour@vindemia.re

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Grande distribution

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 1500

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 110

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : /

Taux d'emploi légal : /

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : Terminée

Accord d'entreprise (le cas échéant) : En cours de mise en place

EMPLOYEUR
PRIVE

VINDEMIA
GROUP
Partageons nos valeurs

Dans le cadre de sa politique handicap, Vindemia Group a nommé un référent en la personne de Willy DAMOUR, responsable Santé et Sécurité au travail.

Une de ses premières actions a été de fédérer autour de lui deux représentants de chaque syndicat présent dans la société pour créer le Club H sans aucune étiquette syndicale mais la volonté partagée de travail sur le Handicap dans sa globalité.

Des enquêtes terrain ont été réalisées afin de pouvoir remonter les besoins réels du personnel concerné ou travaillant sur les dossiers liés au handicap.

Le Club H a eu pour mission de pré-écrire l'accord d'entreprise qui sera négocié en fin d'année 2019 pour le Groupe. Sur les sites, les actions liées au handicap sont suivies par les Relais RH qui peuvent faire appel à des personnes ressources en contact direct avec le terrain.

ACTION MENÉE

Monsieur DERBY, reconnu travailleur handicapé du fait de sa déficience visuelle, a vu sa situation se détériorer jusqu'à le limiter dans son travail. Sur l'initiative du médecin du travail, ont été initiés :

- visite du poste par le Sameth,
- Réunion d'une équipe pluri disciplinaire : médecin du travail, employeur, Sameth, référente RH et Responsable Santé du Groupe, avec le salarié afin de déterminer avec lui ses contraintes et ses besoins.
- Mise en place d'une Prestation Ponctuelle Spécifique au handicap visuel : CASE DV a procédé à une analyse du poste et a proposé des solutions adaptées de compensation du handicap visuel de M. Derby.
- Mobilisation par le Service informatique de l'entreprise d'un programmeur pour fabriquer une version spécifique du logiciel de gestion en accord avec l'éditeur susceptible d'apporter un confort visuel à l'utilisateur.
- Phase de test du matériel
- Restitution et validation par le médecin du travail
- Dossier de financement auprès de l'Agefiph

«En un mot lui rendre son autonomie.»

LES OBJECTIFS

Maintenir la personne dans l'emploi par la compensation technique de son handicap, lui redonner un certain confort de travail et lui permettre de continuer ses tâches avec des contraintes moindres. En un mot lui rendre son autonomie.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- Direction du magasin
- Référente RH
- Responsable santé et Sécurité

Externes

- Médecin du travail
- SAMETH
- CASE DV

LES RÉSULTATS

Les aménagements ont été réalisés, M DERBY a retrouvé son autonomie et se trouve toujours à son poste

CONDITIONS DE RÉUSSITE

L'implication de l'ensemble des acteurs aurait été vain si les collaborateurs de M DERBY ne l'avaient pas aussi soutenu durant cette période.

Une bonne prise en charge du dossier, une analyse pertinente de la situation par une équipe experte et motivée, un financement adapté et une implication personnelle de M DERBY soutenu par sa Direction a permis ce résultat positif.

CATEGORIE

8

CRÉATION D'ACTIVITÉ ET/OU REPRISE D'ACTIVITÉ

BAGATELLE TRAITEUR – « Seconde chance »

NOM : BAGATELLE TRAITEUR

VILLE : SAINTE-SUZANNE

REPRÉSENTANT LÉGAL : SELLAYE PATRICE

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

SELLAYE Patrice

Chef d'entreprisel

TEL : 06 92 83 02 24

MAIL : sellaye.patrice@gmail.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Restauration

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 1

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : /

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : Aide forfaitaire à la création d'activité

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE



J'ai eu des problèmes de santé dus à mon dernier emploi, au poste de chauffeur-livreur dans le secteur du BTP. J'ai dû mettre un terme à mon contrat de travail en 2017. Je ne me suis pas

laissé abattre, j'ai tout de suite décidé de créer mon entreprise. Etant un passionné de cuisine, je me suis orienté tout naturellement vers ce secteur d'activité.

ACTION MENÉE

Voici les étapes de la création de mon entreprise :

- Mai 2017 : Perte de mon emploi
- Septembre 2017 : Prescription de CAP EMPLOI vers la BGE de la Réunion, qui pour le montage du dossier économique et financier dans le but de vérifier la viabilité de mon projet et solliciter l'aide forfaitaire de l'AGEFIPH.
- Février 2018 : création de mon entreprise, « Bagatelle traiteur ». Je propose des repas à livrer et un service traiteur. La 1ère année je me suis consacré à la communication et dans l'investissement de mon matériel. Ma clientèle est constituée d'associations sportives, de particuliers, centres de formation, chefs d'entreprise, ...

«*Mon activité professionnelle est compatible avec ma maladie*»

LES OBJECTIFS

Reprendre une activité professionnelle compatible avec ma maladie et vivre de ma passion, à savoir la cuisine.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Internes

- Moi. Parfois ma femme m'aide dans mes tâches.

Externes

- BGE de la Réunion : suivi post-crétion

LES RÉSULTATS

- Je travaille dans un secteur d'activité qui me plaît.
- Mon activité professionnelle est compatible avec ma maladie
- Je commence à me faire connaître : j'ai plus de demande
- Je commence à me rémunérer

CONDITIONS DE RÉUSSITE

La qualité de mes plats et de mes services

- Ma réactivité
- L'investissement physique et matériel
- La communication : page Facebook : j'ai régulièrement des messages

HEALOG : David contre Goliath

NOM : HEALOG

VILLE : SAINT BENOIT

REPRÉSENTANT LÉGAL : SCHMUTZ JOHANN

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

SCHMUTZ Johann

Chef d'entreprise

TEL : 06 92 43 14 13

MAIL : healog.one@gmail.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Maintenance et installation informatique, spécialisation.

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : /

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : /

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE



Je voulais m'évader de ma maladie, trouver quelque chose à faire d'utile dans ma vie malgré mon handicap.

Ma passion pour les nouvelles technologies et que cela soit accessible malgré mon handicap, cela m'a encore plus motivé.

ACTION MENÉE

Création d'une entreprise de maintenance informatique en milieu médical, lecteur carte vitale, capteur intra-oral, logiciels médicaux, installation réseaux, domotique.

Action démarrée en juin 2018 : prospection, viabilité du projet, financement
Accompagnement par la BGE
Pour ouverture finale en novembre 2018

«David contre Goliath : C'est une allégorie bien sûr, je veux dire qu'en étant valide ce n'est pas facile, alors imaginez avec un handicap...»

LES OBJECTIFS

Créer mon propre emploi adapté à mon handicap.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

EMPLOI : constitution des dossiers et suivi
BGE : suivi de la viabilité du projet, montage du dossier
économique et financier pour les demandes de financement
AGEFIPH : bouclage financier du projet, demande de subvention

LES RÉSULTATS

Création de HEALOG : La création d'entreprise s'adapte mieux à un handicap en tout cas dans la manière de percevoir le travail et l'effort.

A ce jour à la Réunion, il n'y a que deux professionnels à travailler sur le logiciel Julie avec une certification.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

Ma détermination.

LOKANOO – « AUDACE »

NOM : LOKANOO

VILLE : SAINT ANDRE

REPRÉSENTANT LÉGAL : DAMOTTE MAXIME

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

DAMOTTE Maxime

Directeur général

TEL : 06 93 811 815

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Location de matériel de loisirs

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 2 cogérants

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 1

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE

Lokanoo

J'ai travaillé pendant plus de 6 ans à Décathlon Réunion avant de quitter mon poste pour me lancer dans cette belle aventure. C'est là que j'ai connu mon associé Damien JACQUET.
Le principal obstacle était lié à la communication orale.

Nous avons à cœur d'être une entreprise axée sur l'humain avant

tout. Nous participons chaque année à des événements nous permettant de sensibiliser au handicap

En 2020, nous soutenons Maxime (co-gérant de Lokanoo) et Benoit (sportif sourd) dans une course de 900km au Népal où en parallèle une action sera menée auprès la fédération nationale des sourds du Népal.



ACTION MENÉE

En début d'année 2017, nous sommes entrées en relation avec la BGE pour réfléchir à notre prévisionnel, améliorer notre concept, éviter de nous disperser, rechercher des financements ... Bref garder les pieds sur terre. De plus, cela a permis de réfléchir à la répartition des postes de travail entre moi et mon associé. Le 1er octobre 2017, nous avons pu ouvrir officiellement l'entreprise et démarrer l'activité dès avril 2018 : un service de location de matériel (randonnée, bivouac, camping, puériculture) et l'unique service de consigne et de transfert de bagage de l'île.

Nous avons mis en place une méthodologie de travail afin de minimiser le plus possible les difficultés liées à la surdité, par l'usage des outils numériques (messageries, plateforme de e-commerce), des SMS, des renvois d'appel automatiques notamment.

LES OBJECTIFS

Créer une entreprise innovante dans le secteur touristique soucieux de l'environnement tout en prenant en considération les obstacles liés à la surdité.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Nos clients : Nous les prévenons de privilégier les échanges par SMS, et cela ne pose que très rarement problème. Ainsi nos clients deviennent des acteurs impliqués dans notre politique handicap.
- L'AGEFIPH est impliqué puisque nous sommes toujours dans la recherche d'une solution pérenne en cas d'absence de Damien en continuant à améliorer le poste de travail en collaboration avec «CAP EMPLOI».

CONDITIONS DE RÉUSSITE

On peut considérer que l'ensemble des actions ont fonctionnées grâce à l'envie de chacun de créer un poste de travail agréable et orienté vers la satisfaction de notre clientèle.

«Même s'il nous reste des progrès à faire pour que l'ensemble des postes de travail soit opérationnel par rapport à mon handicap, les résultats encourageant obtenus jusqu'à maintenant nous conforte que nous sommes sur la bonne voie.»

LES RÉSULTATS

Le site internet a permis de gérer directement près de 75% de nos réservations. C'est, avec les mails, un excellent outil par rapport à la surdité.

Nous sommes reconnus par notre clientèle pour être accessible et à l'écoute. Grâce à notre système de standard téléphonique, mon handicap ne se fait pas sentir et je suis informé des demandes grâce à une bonne communication avec Damien.

La méthodologie de travail est maintenant systématique mais reste évolutive en fonction des remontées de nos clients. Nous sommes régulièrement félicités pour notre réactivité.

Les résultats encourageant obtenus jusqu'à maintenant nous conforte que nous sommes sur la bonne voie.

NUANCES AFRICAINES

NOM : NUANCES AFRICAINES

VILLE : SAINT-DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : CARON CHRISTINE

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

CARON Christine

TEL : 06 92 68 30 81

MAIL : caronchristine81@gmail.com

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Artisanale et commerciale

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 1

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 1

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /

EMPLOYEUR
PRIVE



Initialement demandeuse d'emploi, bénéficiaire de l'ARE puis allocataire du RSA et ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, j'ai eu pour projet de créer une activité de vente d'articles textiles africains.

Active dans le milieu artistique et culturel de La Réunion, j'ai rencontré le chanteur international Ray Neïman, également

entrepreneur dans le domaine du textile et des accessoires

africains, qui m'a proposé de créer un partenariat commercial avec ses propres fournisseurs.

J'ai souhaité, par ce projet, créer une activité qui me permette de m'assurer un revenu décent. Déterminée, forte de mes

expériences passées, du réseau constitué, j'ai saisi l'opportunité qui s'était présenté à moi.

ACTION MENÉE

Nuances africaines propose à sa clientèle des articles d'artisanat et de commerce : Vêtements, accessoires, chaussures wax, tissus wax, en vente directe sur événements ; en réunions privées chez des particuliers ; via facebook avec retrait ou livraison.

L'action a constitué en un accompagnement à la création de mon entreprise par :

- Le montage du Business plan : vérification de mon adéquation au projet, définition de l'offre de produits, détermination du coût de revient et fixation du prix de vente, étude de marché, définition de la stratégie commerciale, évaluation des besoins, demande de financement
- Le suivi post-crédation avec un appui au démarrage pour le déblocage de la subvention AGEFIPH et une aide au développement de l'activité par le montage d'une demande de prêt ADEN pour l'acquisition d'un véhicule.

«Déterminée, forte de mes expériences passées, du réseau constitué, j'ai saisi l'opportunité qui s'était présenté à moi»

LES OBJECTIFS

L'action avait pour objectif de me permettre, en tant que demande d'emploi en situation de handicap, de créer mon emploi principal et pérenne par la création de mon entreprise.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Pôle Emploi : travail d'information et de prescription
- BGE : l'accompagnement et le suivi post-crédation
- L'AGEFIPH : subvention d'investissement

LES RÉSULTATS

- Une offre diversifiée, voire inédite;
- Des créations originales, sur-mesure, de qualité ;
- La valorisation de l'artisanat réunionnais par l'achat/revente d'accessoires d'autres créateurs du territoire ;
- Une démarche responsable par une politique zéro déchet et la valorisation de produits recyclés

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Ma force et ma détermination ;
- La mobilisation du réseau anté-crédation ;
- La prospection clientèle ;
- La prospection partenariale ;
- La mise en place de la politique de communication.

VAPILIK

NOM : VAPILIK

VILLE : SAINT BENOIT

REPRÉSENTANT LÉGAL : HOARAU FABRICE

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

HOARAU FABRICE

Dirigeant

TEL : 06 93 47 86 89

MAIL : fab.hoarau@yahoo.fr

SECTEUR D'ACTIVITÉ : Commerce de Cigarettes Electroniques

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : /

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : /

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Convention AGEFIPH (le cas échéant) : /

Accord d'entreprise (le cas échéant) : /



EMPLOYEUR
PRIVE

J'étais demandeur d'emploi de longue durée, je ne voulais et ne pouvais pas rester dans cette situation.
Je souhaitais créer mon entreprise et être mon propre patron.

ACTION MENÉE

J'ai ouvert une boutique spécialisée de cigarettes électroniques sur la ville de Saint Benoit :

- Début 2018 : Etudier le secteur marchand pour trouver une activité adaptée à ma situation de handicap, après une longue période de chômage
- Idée de création d'une boutique spécialisée de cigarettes électroniques, inexistant sur le secteur de Saint Benoit
- Juillet 2018 : Etudier le marché et déterminer le potentiel du secteur
- Septembre 2018 : Rechercher le financement, les fournisseurs, un local et des subventions
- M'informer sur la législation, les délais de livraisons, le statut de l'entreprise
- Mettre en place la demande de subvention AGEFIPH, faire un emprunt
- Ouverture de la boutique le 10 Décembre 2018

«c'est la plus belle réussite à ce jour, de toute ma vie»

LES OBJECTIFS

La création de mon entreprise, et pouvoir vivre de mon activité

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- ADIE : Formation 'Je Deviens Entrepreneur'
- BGE : Accompagnement
- CAP EMPLOI
- POLE EMPLOI : Maintien de l'ASS pendant une année

LES RÉSULTATS

Les revenus de mon activité me permettent de me retirer un salaire depuis le mois de Mai 2019.

C'est la plus belle réussite à ce jour, de toute ma vie, depuis que je suis en RQTH après l'opération de ma hanche gauche et avec toutes mes difficultés à cause de mes jambes, mon projet m'a sauvé d'une situation catastrophique.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- Le suivi et l'aide de la BGE
- L'aide de l'ADIE
- Avoir un bon mental et beaucoup de courage
- ma famille qui m'a encouragé et supporté pour surmonter toutes les difficultés jusqu'à la réalisation du projet.

LE DÉPÔT DE CE DOSSIER, HORS CATÉGORIE, A PERMIS AU JURY DE DÉCIDER, POUR LA PROCHAINE CÉRÉMONIE, LA CRÉATION D'UNE CATÉGORIE « SENSIBILISATION ET COMMUNICATION »

HORS CATEGORIE

UNIVERSITÉ DE LA RÉUNION : « Etudiants, personnels, agissons pour le handicap »

NOM : Université de La Réunion

VILLE : SAINT DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : Frédéric MIRANVILLE, Président de l'Université

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Ludivine ROYER

Vice-Présidente en charge de l'égalité femmes-hommes et de la prévention des discriminations

Philippe Bannet

Directeur du Pôle Egalité

TEL : 02 62 93 84 68

MAIL : vpefh@univ-reunion.fr et philippe.bannet@univ-reunion.fr

FONCTION PUBLIQUE : D'Etat

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 1 050

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 29

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : /

Taux d'emploi légal : /

Convention FIPHFP : Ministère de l'Enseignement Supérieur

EMPLOYEUR
PUBLIC

UR | UNIVERSITÉ
DE LA RÉUNION

La stratégie portée par l'Université de La Réunion pour les années 2016-2020 souhaite garantir le respect des lois actuelles en matière d'égalité et contribuer à développer une culture de l'égalité sur le campus et le territoire. Le Pôle Égalité a ainsi pour missions principales d'améliorer l'accueil et les conditions d'études et/ou de travail des personnes en situation de handicap, notamment au travers de sa chargée de mission handicap personnel.

En concertation avec les organismes de recherche, l'Université est un lieu où s'élabore la recherche sur le handicap :

- Biologie : causes génétiques ou épigénétiques des handicaps
- Sciences humaines et sociales : étude du regard porté sur le handicap par les sociétés
- Robotique : aide aux personnes handicapées
- Technologies de l'information : simplification de la vie des personnes handicapées
- ...

ACTION MENÉE

De nombreuses actions sont mises en place par l'Université à destination de l'ensemble des étudiants et des personnels, afin de les sensibiliser aux situations de handicap : une rencontre de Cécifoot, adaptation du football pour les malvoyants et les non-voyants, une Journée handicap destinée à découvrir et échanger autour de la question du handicap, un évènement de découverte de la Joëlette, fauteuil tout terrain monoroué...

«Le dépôt de ce dossier, hors catégorie, a permis au jury de décider, pour la prochaine cérémonie, la création d'une catégorie « sensibilisation et communication ».»

LES OBJECTIFS

Sensibiliser la communauté universitaire pour changer les préjugés qui nuisent à la mise en œuvre des politiques handicap.

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Division du Patrimoine
- Direction de la logistique, de l'hygiène et de la sécurité
- Bureau de la Vie Etudiante
- Service universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé
- Direction des Ressources Humaines
- Service Universitaire des Activités Physiques et Sportives
- Cécifoot 974
- Association IRSAM
- Caisse Réunionnaise Complémentaire
- Mairie du Tampon
- Conseil Départemental
- Réunion 1ère
- Antenne Réunion
- Emma Mag
- Office du Tourisme
- Groupe LM

LES RÉSULTATS

- Des retombées médiatiques très importantes, avec certains reportages présentés en prime time
- Des retours très positifs parmi les participants, qui perçoivent davantage les difficultés, peuvent se mettre à la place des personnes handicapées et anticiper comment les aider

CONDITIONS DE RÉUSSITE

En s'appuyant sur les ressources des personnes en situation de handicap, le personnel de l'Université a su se mobiliser non seulement en termes de participation, mais aussi en termes d'organisation des activités. L'objectif de fédérer les énergies par des actions fortes sur le handicap a bien été atteint.

Ceci permet de construire des passerelles entre les populations non en situation de handicap et les personnels en situation de handicap. Ces passerelles établies devraient permettre dans le futur une meilleure écoute et une meilleure prise en charge du handicap au sein du personnel.



COUP DE CŒUR
MULTI-CATÉGORIE

MERCURE CREOLIA

NOM : MERCURE CREOLIA

VILLE : SAINT-DENIS

REPRÉSENTANT LÉGAL : PASCAL TURONNET

PERSONNE RÉFÉRENTE DU DOSSIER :

Julie BOYER

assistante RH

TEL : 02 62 94 26 15

MAIL : h1674-gl@accor.com

POUR LES EMPLOYEURS PRIVÉS

Secteur d'activité : Hôtellerie et Restauration

Effectif Equivalent Temps Plein (31 décembre 2018) : 72,93

Nombre de collaborateurs bénéficiaires de l'Obligation d'emploi travailleurs handicapés (31 décembre 2018) : 5

TAUX D'EMPLOI DIRECT :

Taux d'emploi direct : $5/53 = 0.09$ soit 9 % de notre effectif

Taux d'emploi légal : 6 %

Convention FIPHFP (le cas échéant) : /



EMPLOYEUR
PUBLIC

LES OBJECTIFS

Promouvoir l'intégration des personnes en situation de handicap : entraide, épanouissement, égalité des chances. Lutter contre la discrimination et l'exclusion à l'embauche et dans l'évolution de carrière

LES ACTEURS IMPLIQUÉS

- Cap Emploi
- Interprètes lors des formations
- IFR (Formation langage des signes)
- Médecine du travail
- Salariés
- Managers
- Direction

Dans notre entreprise et notre groupe, l'insertion de personnes en situation de handicap est un réel enjeu. Au-delà de l'aspect réglementaire, leur emploi dans l'entreprise crée une richesse au sein des équipes. Nous avons des personnes en situation de handicap au sein de l'équipe de service en salle ainsi qu'en cuisine.

Nous favorisons aussi l'embauche d'apprentis en situation de handicap. L'apprentissage est un excellent moyen d'allier connaissance pratique et théorique, de développer ses connaissances et son employabilité, et de s'intégrer à la société.

Enfin, nous accueillons des stagiaires porteurs de handicap, afin qu'ils découvrent les métiers, la réalité du monde professionnel, les solutions qui s'offrent à eux, et puissent évaluer leurs capacités.

ACTION MENÉE

Catégorie 2 :

Actuellement en CDI : 1 plongeur, 1 serveur polyvalent et 1 veilleur. Ces deux dernières personnes sont en contact permanent avec la clientèle. Nous appliquons un processus de recrutement classique. Néanmoins lorsque la décision de recrutement est actée, nous prenons contact avec les organismes spécialisés (Cap emploi) mais aussi la médecine du travail afin de s'assurer que les missions qui seront confiées peuvent être réalisées par le salarié.

Catégorie 4

Embauche d'un apprenti, serveur polyvalent. Il a donc un tuteur qui le suit durant ses années d'apprentissage ainsi qu'un suivi de la médecine du travail concernant ses conditions de travail au quotidien. Embauché d'un stagiaires en réception, 1 réceptionniste polyvalent.

«Démontrer que la déficience auditive peut être compatible avec le métier de caissier, et que d'inclure ces personnes qui ont ce handicap peut nous amener un service client supplémentaire.»

Les personnes actuellement en CDI chez nous ont été embauché il y a plus de 3 ans, un à la suite d'un contrat d'apprentissage et les 2 autres à la suite d'un processus de recrutement classique. Ils bénéficient au même titre des autres salariés des formations obligatoires pour eux : (équiper première intervention, SST), et de l'entretien professionnel, pour connaître leur souhait de formation et savoir comment ils se projettent au sein de l'entreprise sur les 3 à 5 années à venir. Lors de ces formations, nous faisons appel à des interprètes également. De plus, nous avons eu l'occasion de participer à des forums de l'emploi et un job dating spécialisé avec cap emploi, pôle emploi.

CONDITIONS DE RÉUSSITE

- L'implication du salarié lui-même dans son travail et ses missions, son souci de bien faire, sa motivation dans un secteur d'activité qui n'est pas facile •
- La disponibilité et la patience des collaborateurs
 - pour que l'intégration soit réussie, elle doit être annoncée et préparée
 - le rôle de tuteur pour le jeune apprenti
 - le soutien des collègues
- La volonté de la direction à travers ses choix de recrutement mais également ses formations proposées

LES RÉSULTATS

- Une meilleure compréhension des difficultés que rencontre le salarié en situation de handicap
- Une meilleure communication, une plus grande confiance en soi
- Le développement de notre marque employeur
- Le développement des compétences managériales
- L'enrichissement professionnel et humain de tous les collaborateurs

