



coorace

Occitanie



Enquête

IAE et Handicap – Juin 2022



Enquête handicap 2022

L'insertion des personnes en situation de handicap est une thématique pleine et entière des métiers des SIAE.

C'est également tout un écosystème spécifique à intégrer dans la mission de recrutement, d'accueil, d'encadrement et d'accompagnement.

Coorace Occitanie a souhaité réaliser un état des lieux parmi ses adhérents afin de partager là où nous en sommes et ainsi mieux cibler les besoins liés à l'inclusion des Travailleurs Handicapés (TH)



Enquête handicap 2022

L'enquête aborde le champs du handicap sous 5 items:

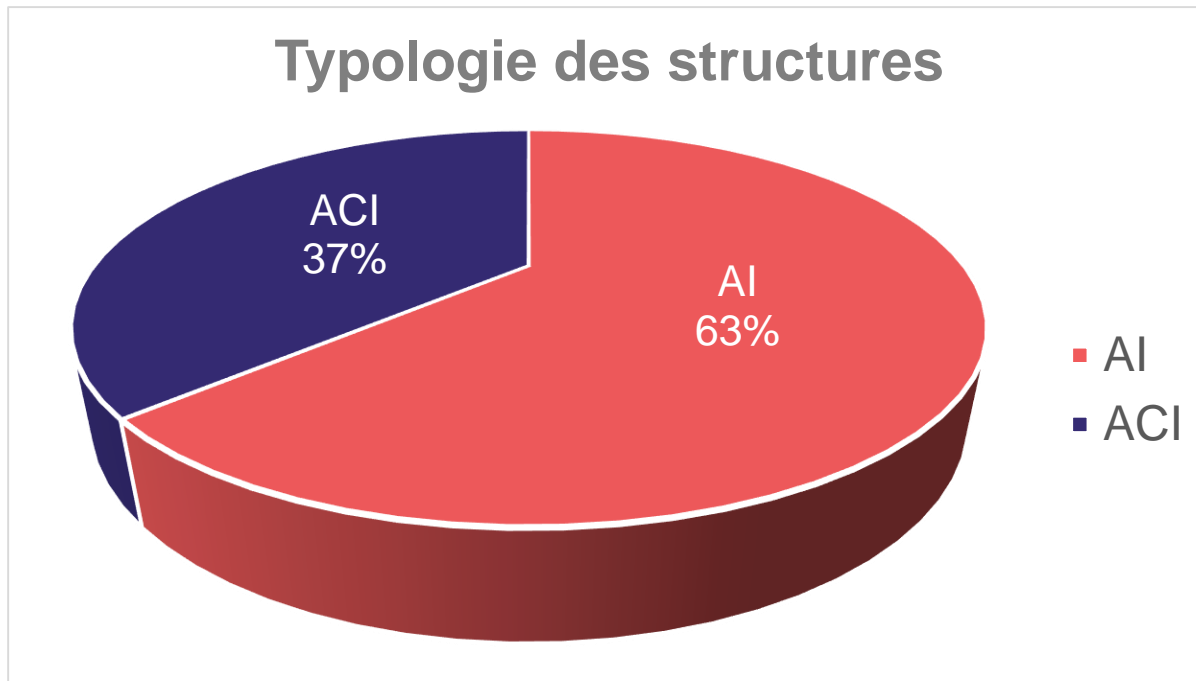
- Le projet associatif
- L'équipe des permanents
- Les salariés en parcours
- L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)
- Le système d'acteurs

L'enquête complète est jointe en annexe à cette synthèse



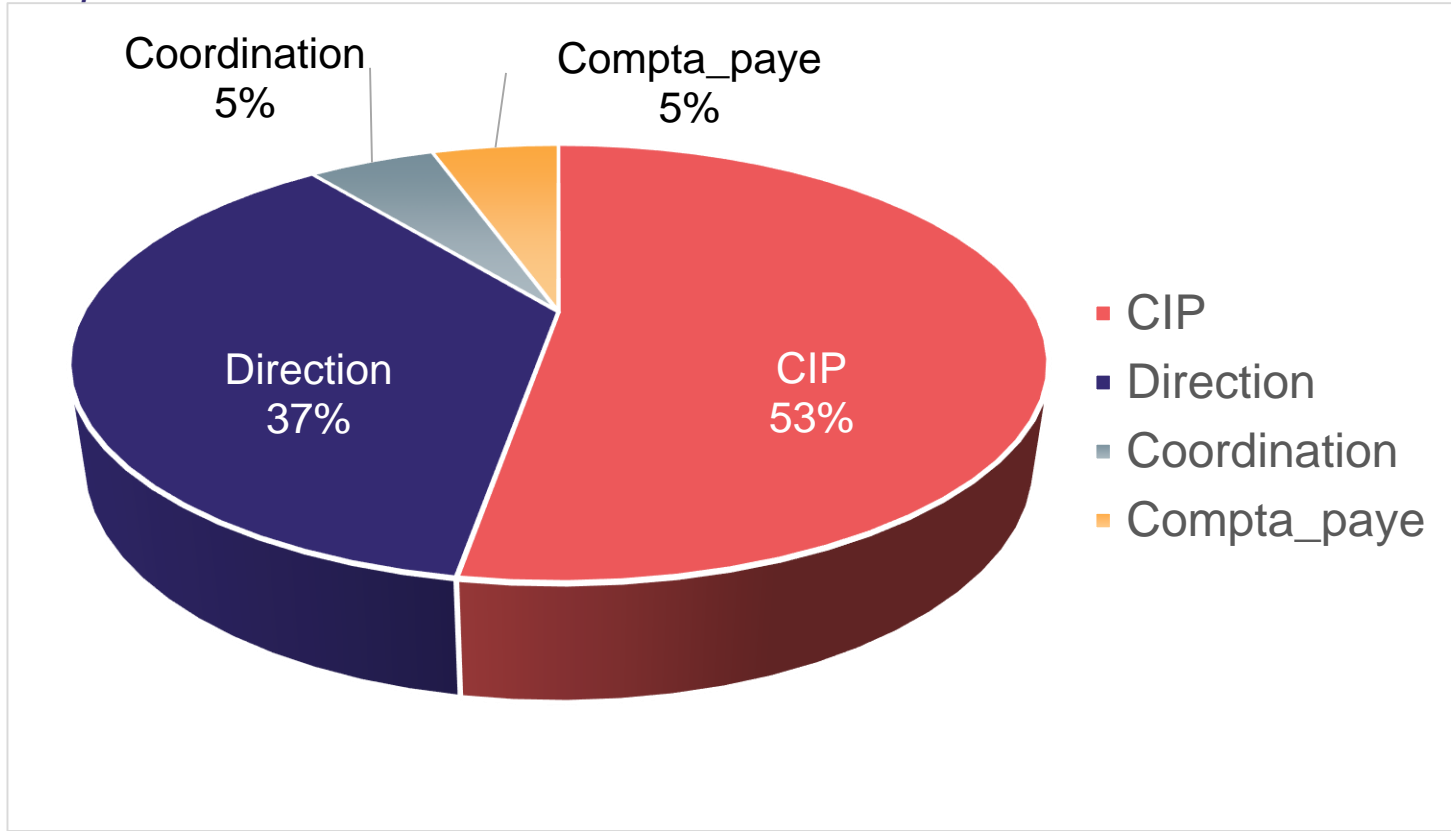
Enquête handicap 2022

Participation de 19 structures - 34% des adhérents



Enquête handicap 2022

Fonction des répondants



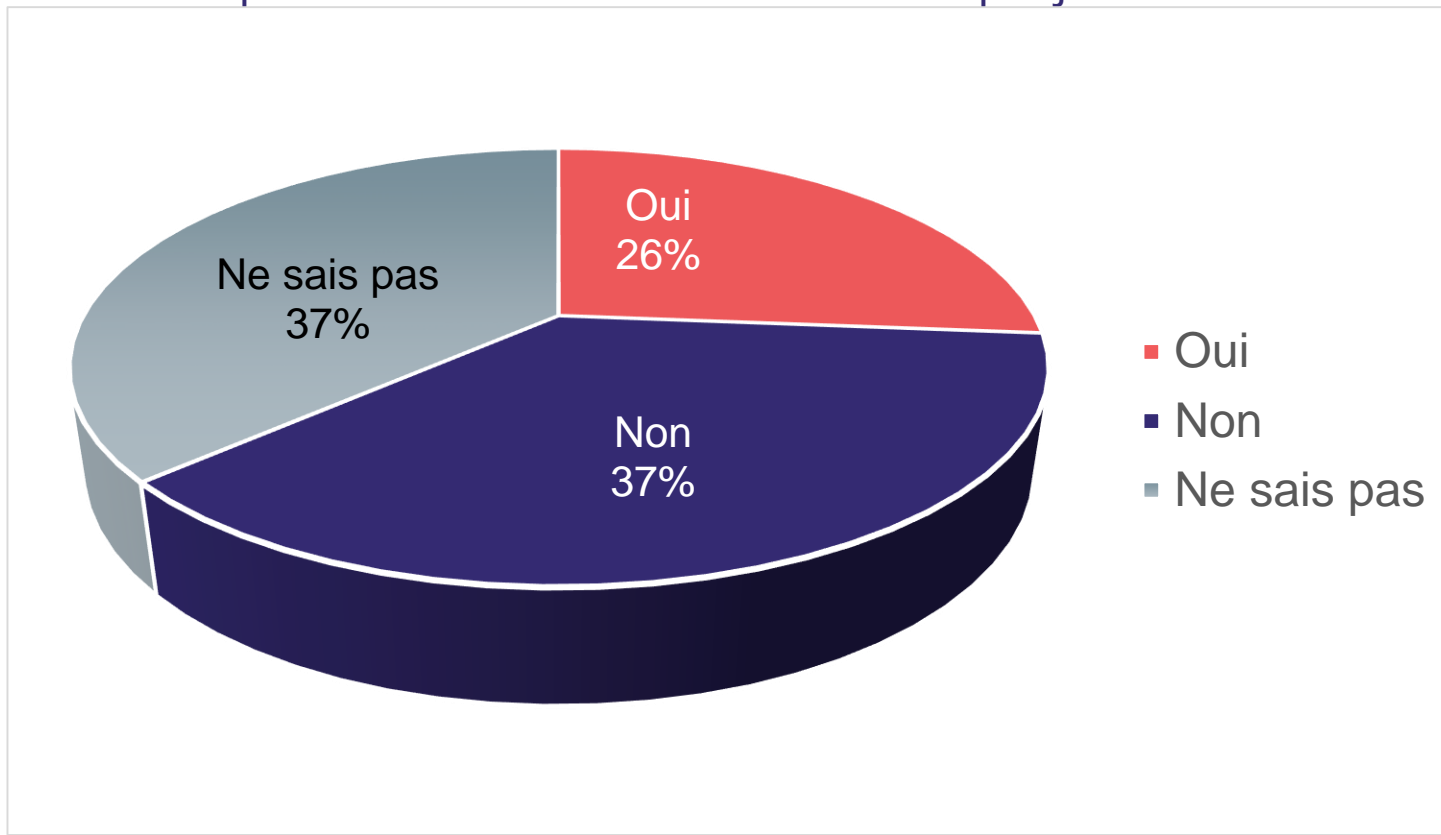
Enquête

Handicap et projet associatif



1. Le projet associatif

Le champ du handicap est-il un axe de travail de votre projet associatif ?



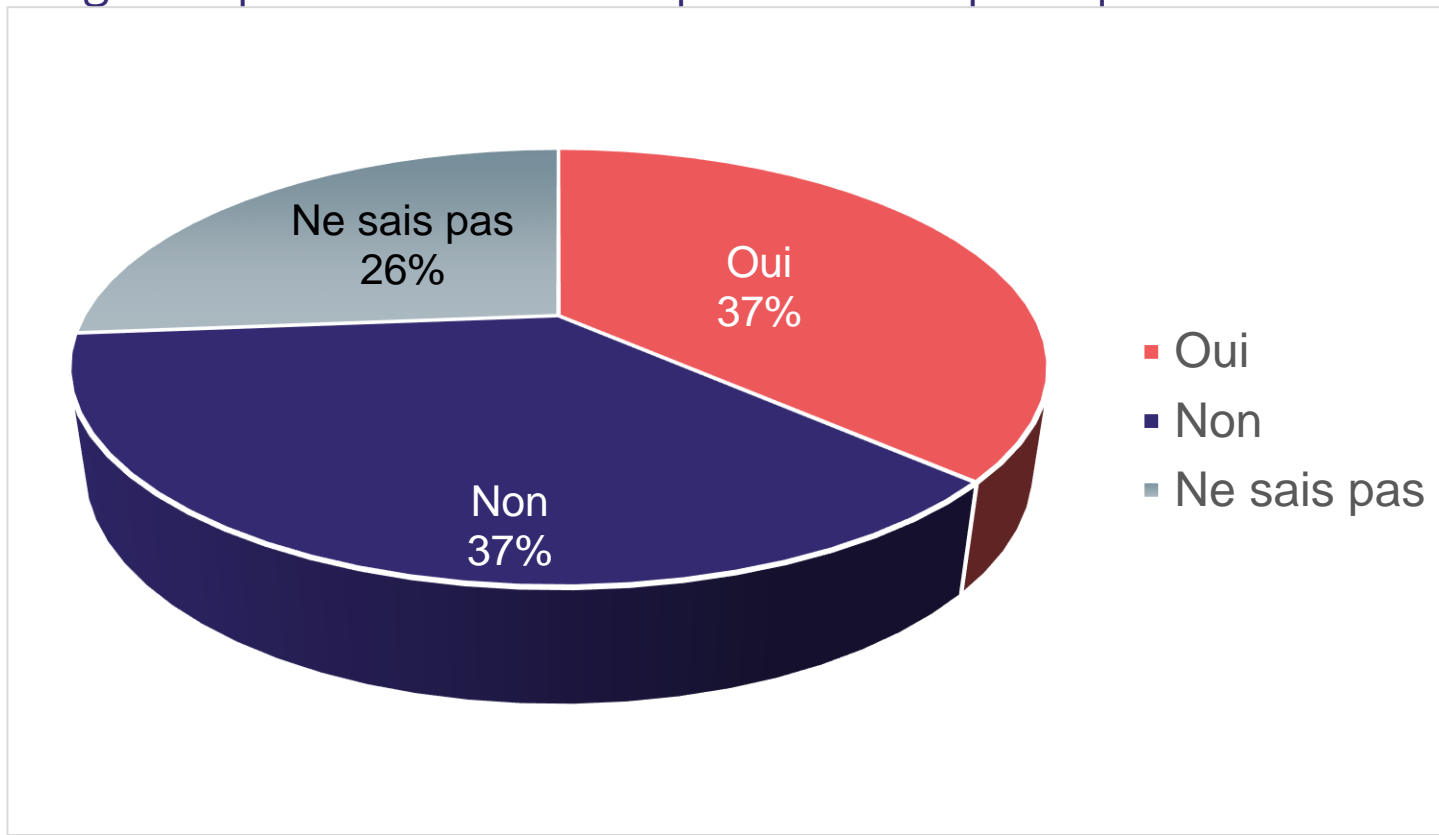
Enquête

Handicap et les permanents



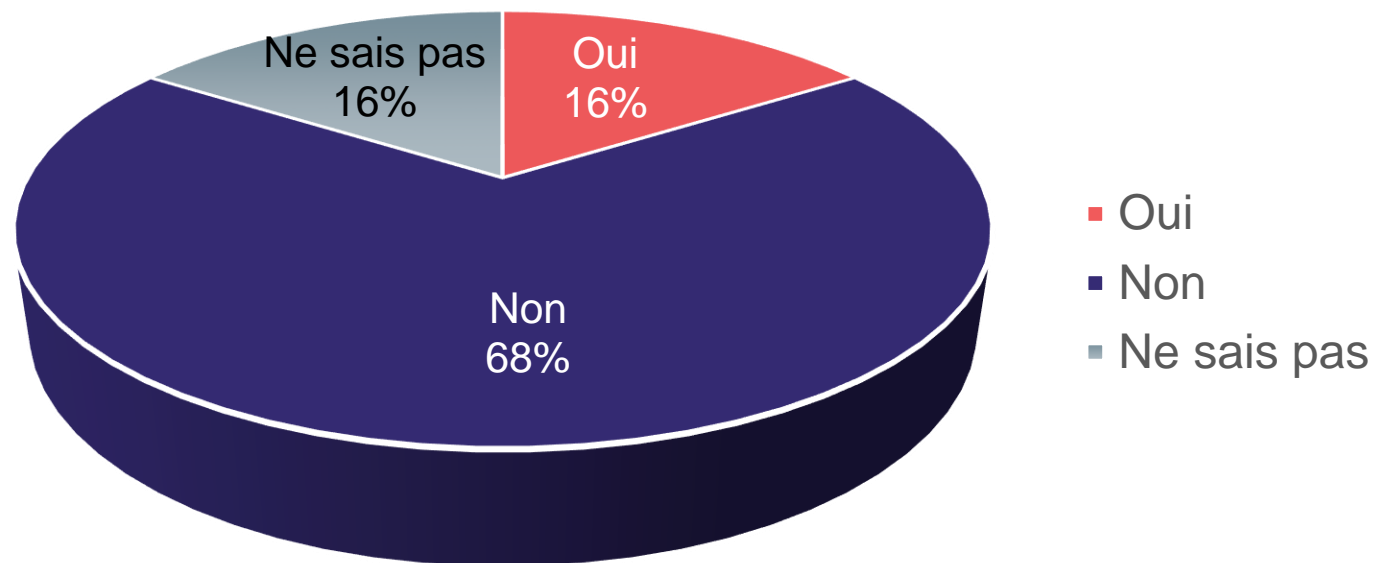
2. Au sein des équipes

Avez-vous intégré la question du handicap dans votre politique RH ?



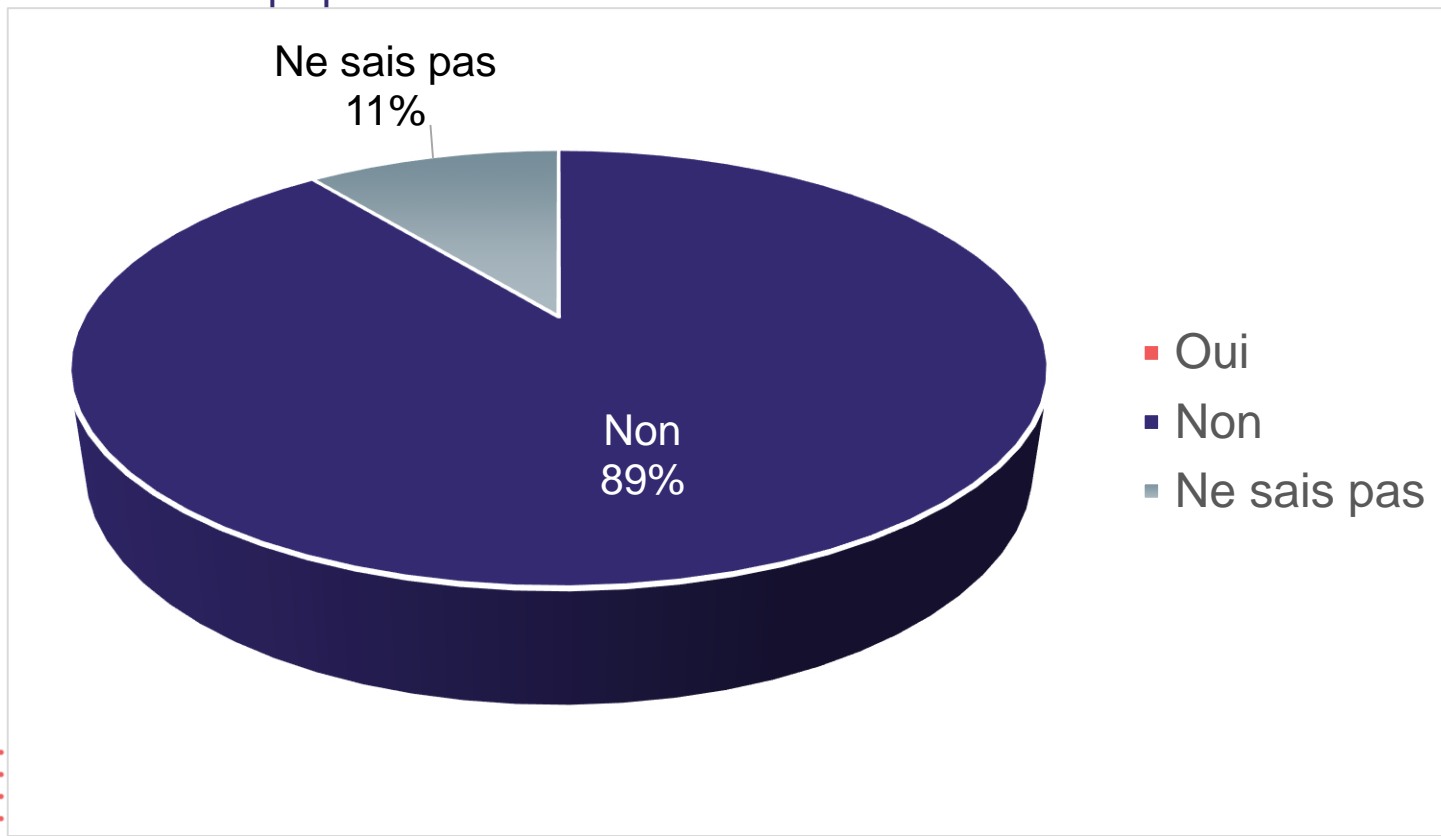
2. Au sein des équipes

Avez-vous sensibilisé vos équipes ?



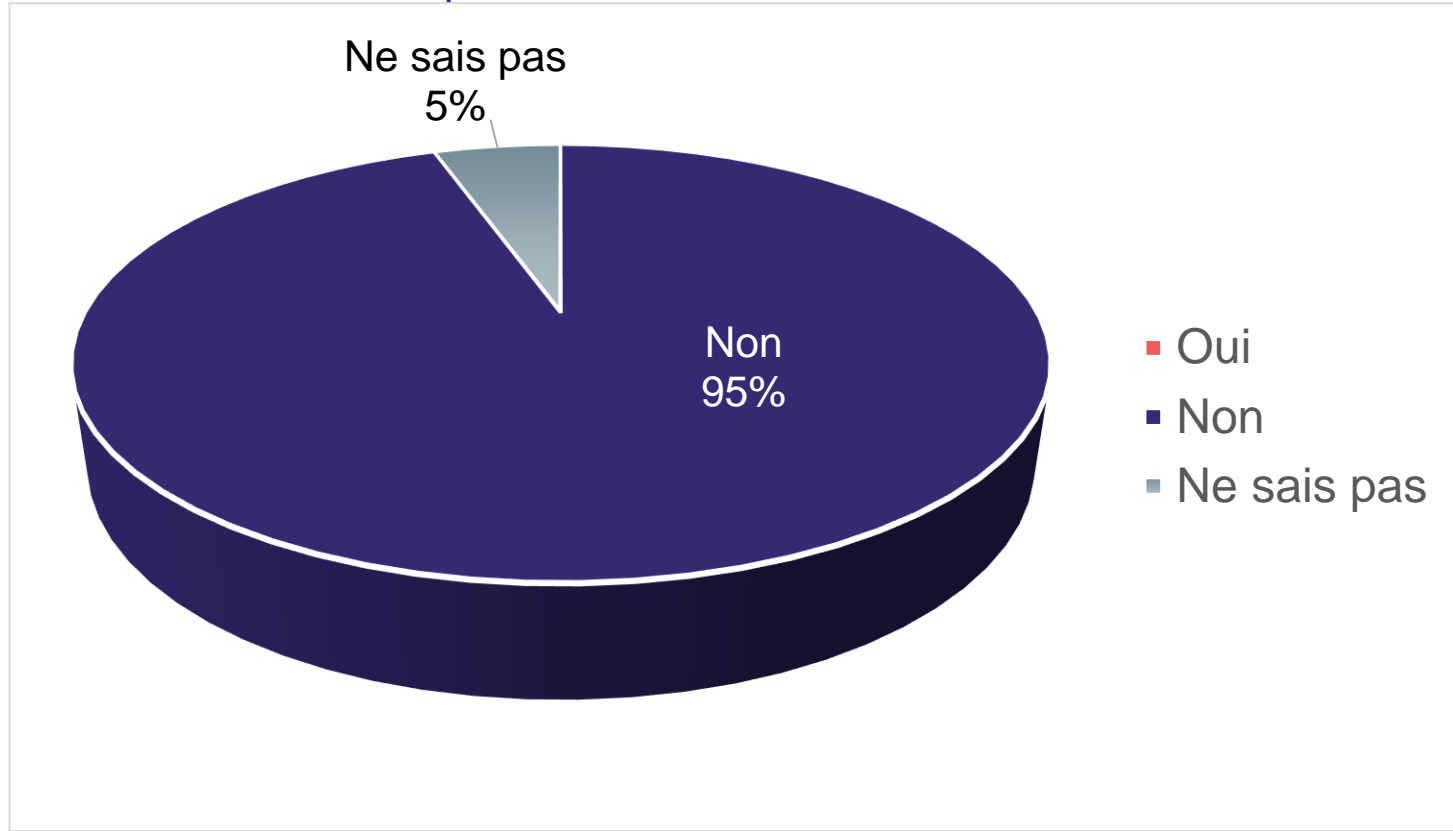
2. Au sein des équipes

Avez vous formé vos équipes?



2. Au sein des équipes

Avez-vous un référent handicap dans votre structure ?



2. Au sein des équipes

Actions évoquées de sensibilisation :

- Etre vigilant sur les missions que nous allons proposer à des personnes ayant un handicap
- Permettre d'intégrer au mieux les T.H en travaillant sur une réelle adaptation au poste.
- Aborder la cohérence entre les restrictions connues, missions et nombre d'heures

Difficultés partagée:

- Comment identifier les contraintes des personnes pour ne pas les mettre en difficultés lors d'une proposition de missions. Ne pas être discriminants, ni intrusifs.



Enquête

Handicap et les salariés en parcours



3. Les salariés en parcours

Quel est le taux de RQTH parmi vos salariés en parcours en 2021? 17 réponses

Taux	Nombre de structures
Inférieur à 6%	2
6 et inférieur à 10%	4
10% et inférieur à 15%	6
15% et +	5

- Taux renseigné le plus bas: 2%
- Taux renseigné le plus haut: 30%

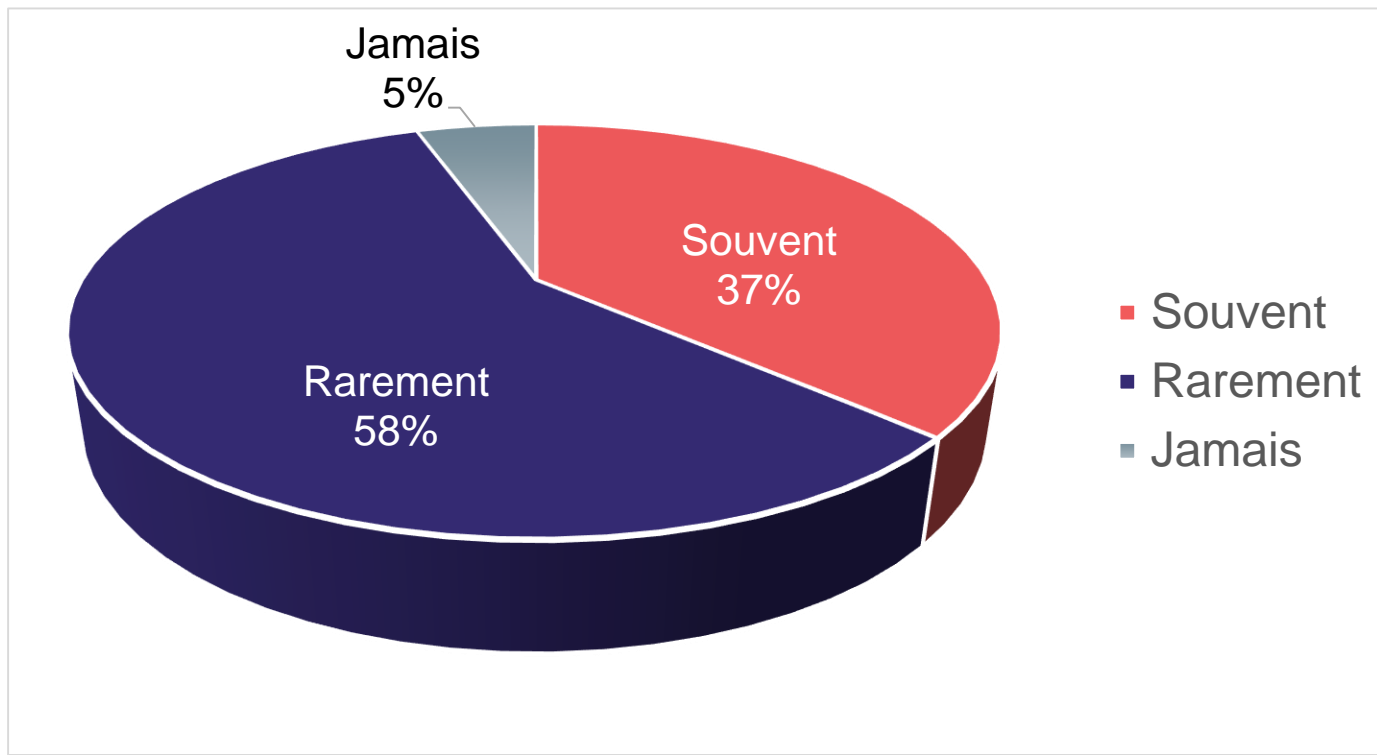
Observation partagée: taux de RQTH réel semble plus élevé face à:

- la difficulté de savoir
- La mission d'accompagner vers la reconnaissance



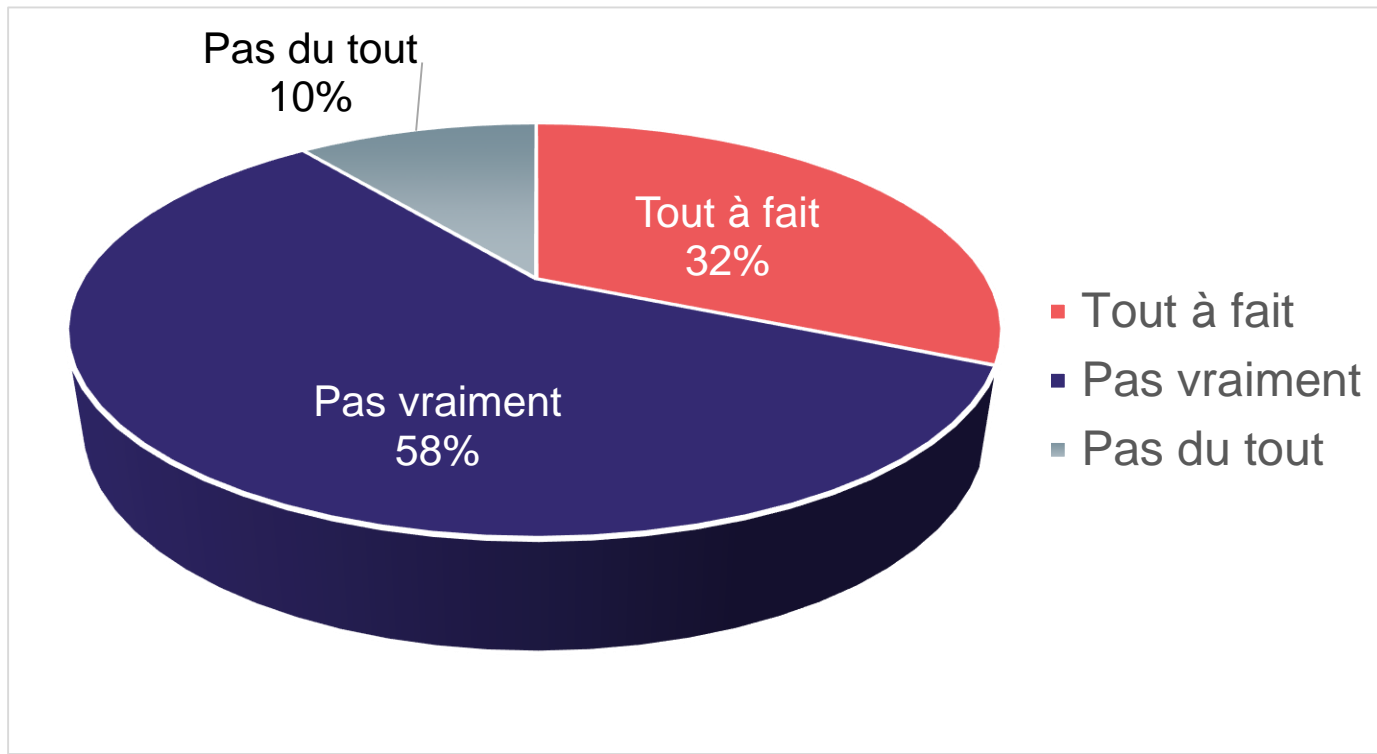
3. Les salariés en parcours

Accompagnez-vous des salariés en parcours vers la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ?



3. Les salariés en parcours

Savez vous identifier et mobiliser les aides dédiées aux Travailleurs Handicapés (TH) (accueil, intégration, évolution et maintien dans l'emploi, aides financières spécifiques) ?



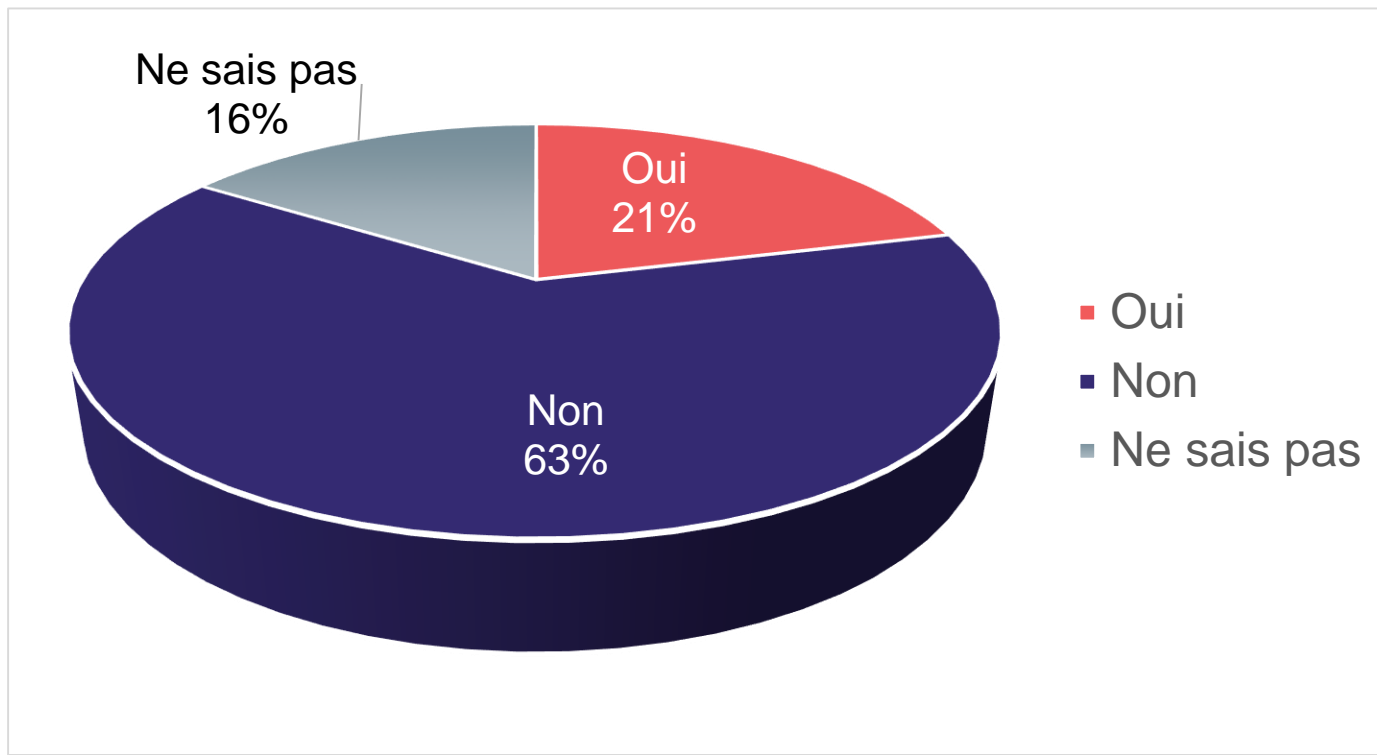
Enquête

Handicap et l'OETH



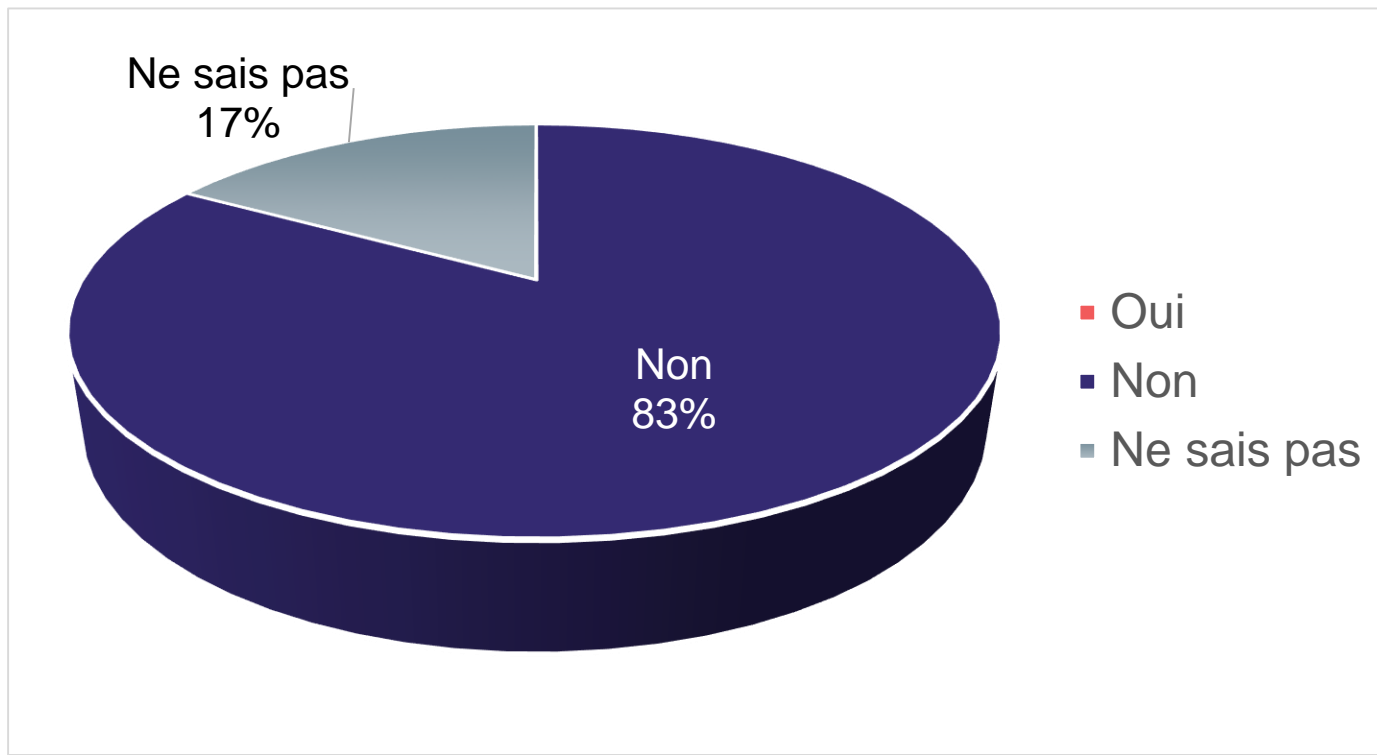
4. L'OETH: Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Avez-vous identifié l'OETH comme un levier de sortie dynamique pour les TH auprès des employeurs du territoire ?



4. L'OETH: Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

En tant qu'AI ou ETTI : avez-vous intégré l'OETH dans votre stratégie de développement des missions?



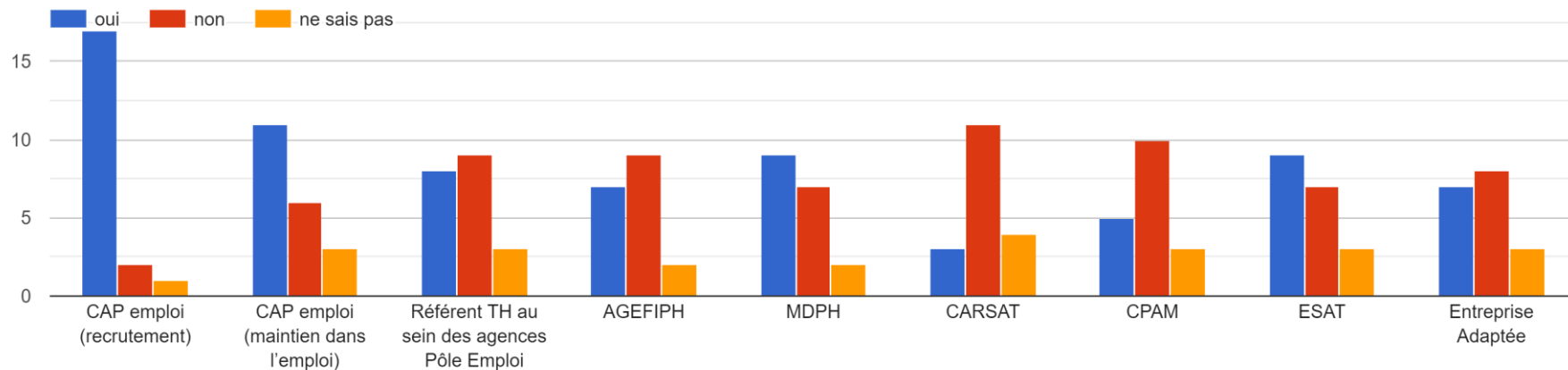
Enquête

Handicap et le système d'acteurs



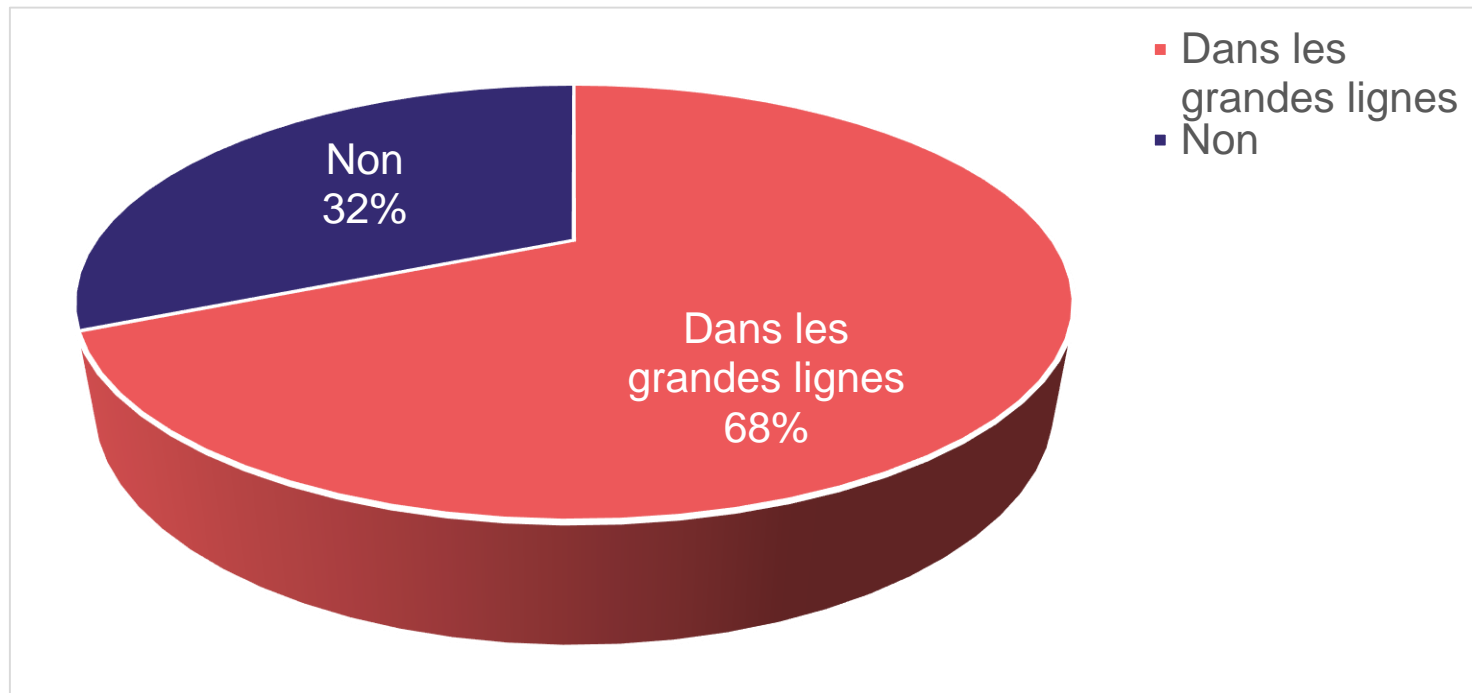
5. Acteurs du Handicap

Avez-vous des pratiques de travail avec les acteurs suivants?



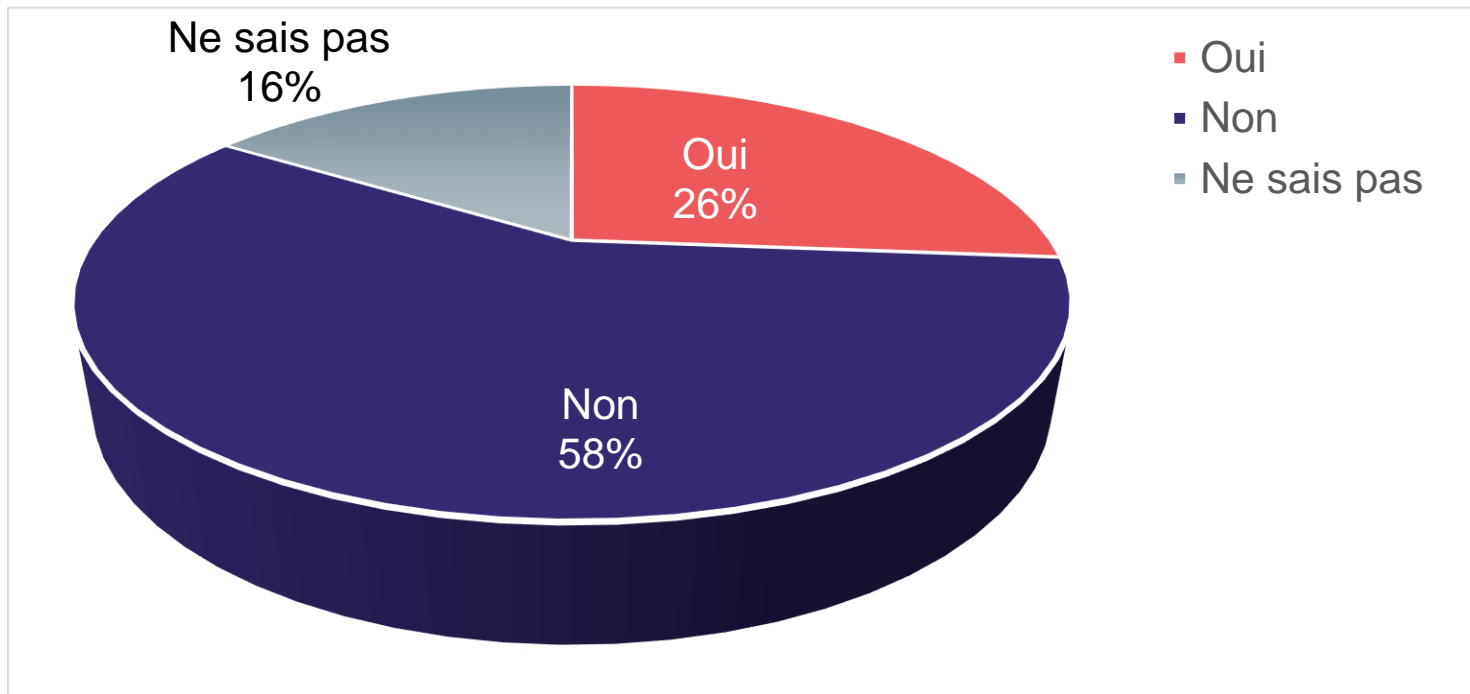
5. Acteurs du Handicap

Connaissez-vous l'offre de services de l'AGEFIPH ?



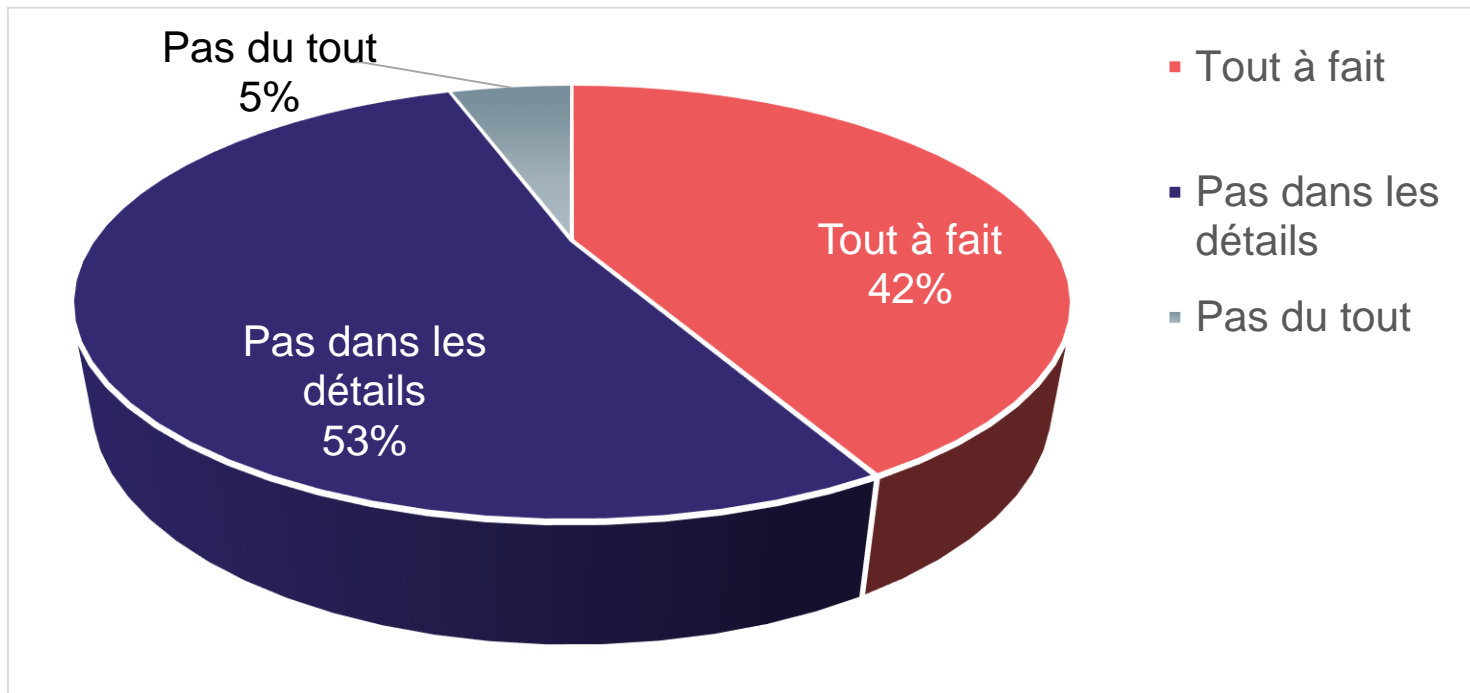
5. Acteurs du Handicap

Y avez-vous recours ?



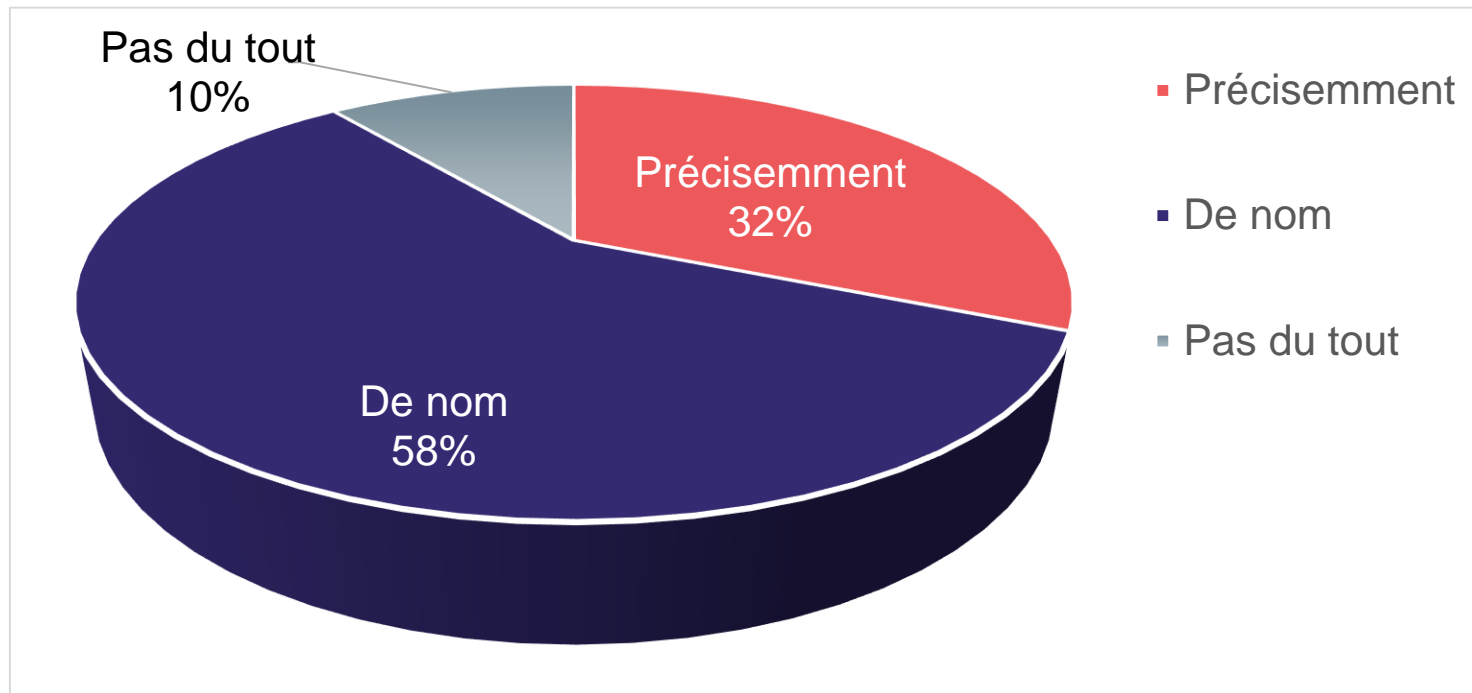
5. Acteurs du Handicap

Connaissez-vous la différence entre ESAT (ex CAT) et Entreprise Adaptée (EA) ?



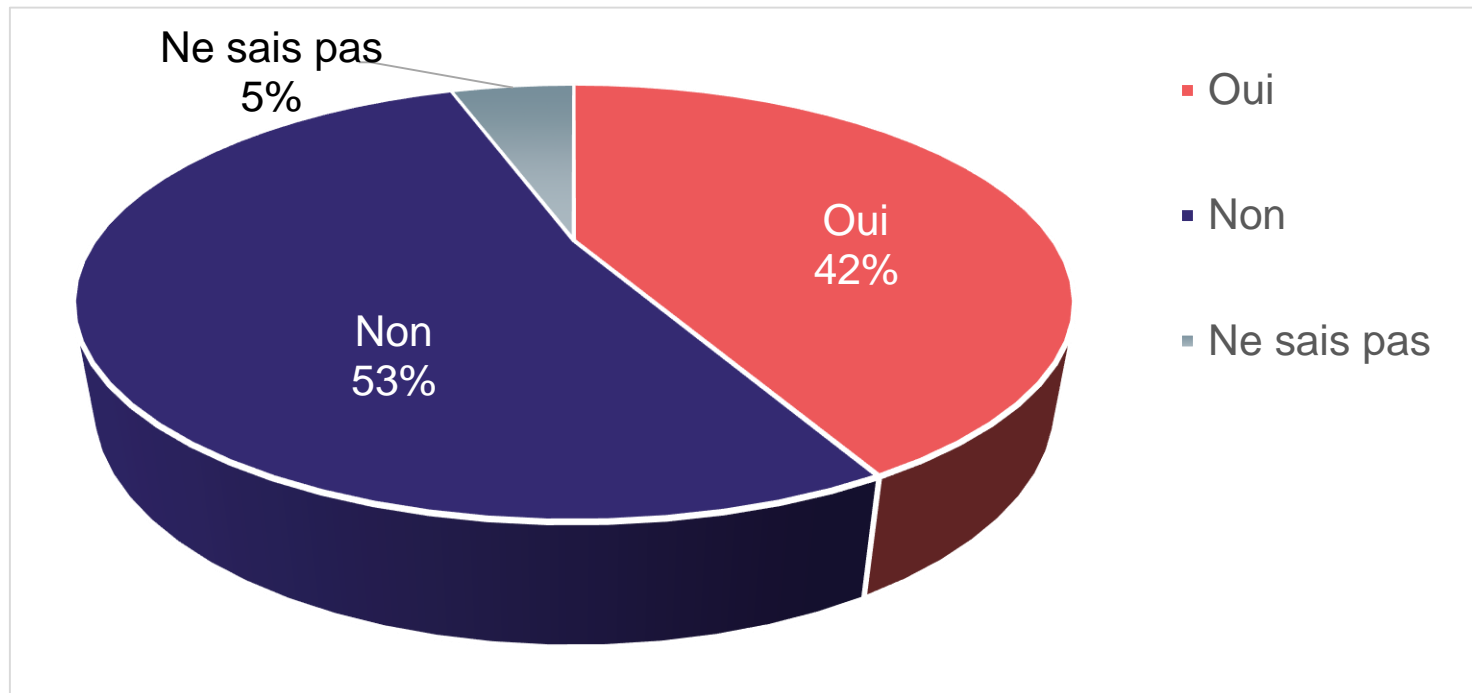
5. Acteurs du Handicap

Connaissez-vous les ESAT et les EA présents sur votre territoire ?



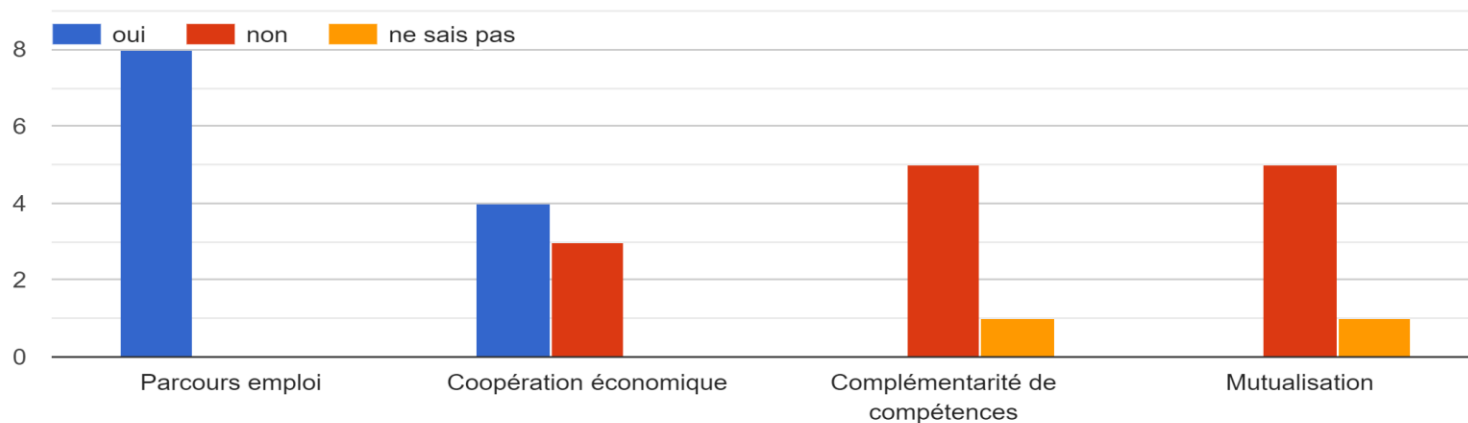
5. Acteurs du Handicap

Collaborez-vous ensemble ?



5. Acteurs du Handicap

Les collaborations concernent:



5. Acteurs du Händicap

Bonnes pratiques identifiées:

- ❑ Lors d'un CTAL, Pole Emploi a invité l'Agefiph à présenter l'intégralité de son offre de services. L'intervention a été très apprécié par les CIP.
- ❑ Visites des ESAT et EA du territoire avec les salariés TH en parcours pour découvrir les structures et environnement de travail
- ❑ Dynamique de parcours: MISPE d'usagers d'ESAT en ACI, immersion préconisée par la MDPH en amont de l'orientation / PMSMP en EA
- ❑ Sollicitation de l'expertise de l'ESAT lorsqu'un salarié en parcours semble pouvoir bénéficier d'une RQTH
- ❑ Coopération économique ESAT/ACI avec une entreprise partenaire de transformation (alimentaire)
- ❑ Valorisation des heures AI réalisées par des TH auprès des clients (réduction contribution AGEFIPH)

Limites:

- ❑ Passage en SIAE parfois dans une posture d'attente de place en ESAT
- ❑ Le passage SIAE vers ESAT n'est pas considéré comme sortie positive (milieu protégé)



5. Acteurs du Handicap

Enjeux identifiés

- ❑ Mieux comprendre le monde du handicap
- ❑ Travailler ensemble en créant des passerelles EA-ESAT et SIAE
- ❑ Trouver le moyen d'inciter les employeurs à embaucher des RQTH en fin de parcours / Mieux valoriser auprès de nos clients de l'AI la nouvelle possibilité d'inclure les heures réalisés dans leur DOETH.
- ❑ Mieux comprendre les outils financiers spécifiques
- ❑ Eviter la mise en concurrence sur les marchés clausés entre SIAE et structure d'accueil de personnes en situation de handicap d'un même territoire. Favoriser plutôt des réponses communes plutôt qu'une mise en concurrence.



