



Les entreprises adaptées rhônalpines

Vieillesse et formation
des salariés en situation de handicap

Les études thématiques
par l' **O**bservatoire
régional de l'emploi des personnes handicapées





Depuis 1999, au travers de ses missions d'information, d'analyse et de sensibilisation, l'Observatoire est au service de l'ensemble des décideurs et opérateurs régionaux afin de faciliter l'orientation des politiques locales et régionales en faveur de l'insertion professionnelle, de la formation et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de son programme de travail 2014 et suite à une demande de la Direccte approuvée par la sous-commission handicap du CCREFP et le comité de pilotage régional des entreprises adaptées, une attention particulière a été portée sur l'activité et le savoir-faire des entreprises adaptées rhônalpines. Ce travail a donné lieu à la production de la présente étude mais également à la création d'une carte interactive accessible en ligne présentant sur toute la région l'ensemble des activités des entreprises adaptées.

Ce rapport revient dans un premier temps sur le contexte et les enjeux de l'étude pour détailler par la suite la méthodologie proposée par l'Observatoire et la valorisation des résultats ciblés sur la question du vieillissement et de la formation des salariés en situation de handicap des entreprises adaptées rhônalpines.

L'étude a été réalisée par l'équipe de l'Observatoire de l'emploi des personnes handicapées du CRDI :

- Claire PUTOUD, responsable de l'Observatoire,
- Elodie BENIFEI, chargée d'études statistiques,

et

- Clarisse BATENT, enquêtrice,
- Benjamin FRIESS, graphiste.

Dans le cadre des politiques d'emploi des travailleurs handicapés, la passation de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées représentent un moyen indirect de répondre à l'obligation d'emploi des employeurs publics et privés. En effet, lorsqu'un établissement assujéti à l'obligation d'emploi conclut des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestation de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec des ESAT, CDTD ou des EA, la conversion du montant des contrats en unités bénéficiaires, qui ne peut excéder 50% de l'obligation totale, peut être ajoutée aux unités acquises par l'emploi direct ou par l'accueil de stagiaires.



Contexte et enjeux de l'étude

Présentation des entreprises adaptées

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile mentionnés à l'article L 5213-13 du Code du Travail, sont des entreprises à part entière qui accueillent majoritairement des travailleurs handicapés et qui leur permettent d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions qui leurs sont adaptées.

Ces structures doivent employer, dans leurs effectifs de production, au moins 80 % de salariés handicapés orientés vers le marché du travail par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, et qui, soit sont recrutés sur proposition du Service Public de l'Emploi ou d'un organisme de placement spécialisé, soit répondent aux critères fixés par arrêté du ministre chargé de l'emploi.

Les entreprises adaptées concluent un contrat d'objectifs triennal (COT) avec les services de l'Etat qui détermine les caractéristiques et les projets de la structure et fixe ses engagements. Au terme des trois ans, l'entreprise est évaluée d'un point de vue économique et social. En effet, une responsabilité sociale incombe à l'entreprise adaptée par le soutien et l'accompagnement du projet professionnel du salarié en situation de handicap en vue de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure ou vers d'autres entreprises.

La signature de ce contrat permet à ces structures de bénéficier de deux aides de l'Etat :

- Une aide au poste.
- Une subvention spécifique qui compense les surcoûts liés à l'emploi majoritaire de travailleurs handicapés. Cette subvention spécifique est « destinée notamment au suivi social, à l'accompagnement et à la formation spécifique de la personne handicapée, pour favoriser son adaptation à son poste de travail » (art. L5213-19).

« Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile peuvent être créés par les collectivités ou organismes publics ou privés, notamment par des sociétés commerciales. Pour ces dernières, ils sont obligatoirement constitués en personnes morales distinctes » (art. L 5213-13).

Dans le cadre des politiques d'emploi des travailleurs handicapés, la passation de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées représentent un moyen indirect de répondre à l'obligation d'emploi des employeurs publics et privés. En effet, lorsqu'un établissement assujéti à l'obligation d'emploi conclut des contrats de sous-traitance, de fourniture, de prestation de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés avec des ESAT, CDTD ou des EA, la conversion¹ du montant des contrats en unités bénéficiaires, qui ne peut excéder 50% de l'obligation totale, peut être ajoutée aux unités acquises par l'emploi direct ou par l'accueil de stagiaires.

1. La différence entre le prix HT des fournitures, travaux, ou prestations et le coût des matières premières, produits, matériaux consommation et frais de vente est divisée par le produit du taux horaire du SMIC et d'un coefficient (de valeur 1600 pour un contrat de mise à disposition et 2000 dans les autres contrats).



Contexte et enjeux de l'étude (suite)

Le champ

En 2013, la région Rhône-Alpes comptait 73 entreprises adaptées employant 2 911 salariés dont environ 2 253 salariés en situation de handicap.

Ce tissu économique présente une grande diversité autant du point de vue de la taille, de l'ancienneté de l'établissement, des publics, des fonctionnements, des moyens financiers des structures gestionnaires que des partenariats engagés avec l'environnement associatif et économique.

Les objectifs de l'étude

Cette étude sur les entreprises adaptées en Rhône-Alpes répond à une double finalité :

1. Enjeu de communication

- **Objectif** : augmenter la visibilité en termes d'activité et de savoir-faire des entreprises adaptées rhônalpines.
- **Public cible** : membres du comité de pilotage EA du CREFOP, instance de concertation multi partenariale sur les questions d'orientation, de formation et d'emploi qui remplace le CCREFP, institutionnel, opérationnel (Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales), employeurs assujettis privés ou publics, salariés reconnus travailleurs handicapés et grand public.
- **Livable** : cartographie interactive en ligne sur le site Handiplace + lien relais sur les sites de la Direccte. (<http://www.handiplace.org/ea.php>)

2. Enjeu de connaissance

- **Objectifs** : fournir une étude quantitative et qualitative sur le vieillissement et la formation des salariés en situation de handicap des entreprises adaptées rhônalpines en 2013.
- **Public cible** : membres du comité de pilotage EA du CREFOP, institutionnel, opérationnel (Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales), employeurs assujettis privés ou publics, salariés reconnus travailleurs handicapés et grand public.
- **Livable** : Etude.



La méthodologie proposée

Le cadrage de l'étude

Cette première phase de cadrage vise à arrêter avec le comité de Pilotage EA, les principaux enjeux de cette étude, les problématiques d'ores et déjà identifiées.

Phase 0 Exploratoire

Afin de calibrer le contenu des questionnaires, cette phase consiste à venir explorer, au travers d'entretiens auprès de directions d'entreprises adaptées ou d'experts, toute l'étendue de ce champ d'observation.

En parallèle, un état des lieux des données existantes a été réalisé avec les services instructeurs de la Direccte afin de ne pas surcharger le travail des entreprises adaptées qui ont répondu à notre questionnaire.

Phase 1 Enquête par questionnaire et recueil des données

Carte interactive recensant l'intégralité des entreprises adaptées rhônalpines

En fonction des éléments recueillis lors de la phase exploratoire, un questionnaire a été élaboré et administré à l'ensemble des entreprises adaptées de la région Rhône-Alpes. Chacun de ces questionnaires a été pré-rempli par l'Observatoire de manière individuelle avec les informations fournies par les services de la Direccte.

Ce questionnaire a permis de recueillir des informations permettant d'alimenter la base de données de la carte interactive.

État des lieux du vieillissement et de la formation des salariés en entreprises adaptées

La transmission, par les services de la Direccte, des bilans sociaux 2013 de l'ensemble des entreprises adaptées de la région a permis la récolte de données relatives aux différentes situations de formation engendrées par les entreprises adaptées en 2013 et à l'âge des salariés en situation de handicap présents cette année même dans ces structures.

Phase 2 Valorisation : Carte interactive et état des lieux

Carte interactive recensant l'intégralité des entreprises adaptées rhônalpines

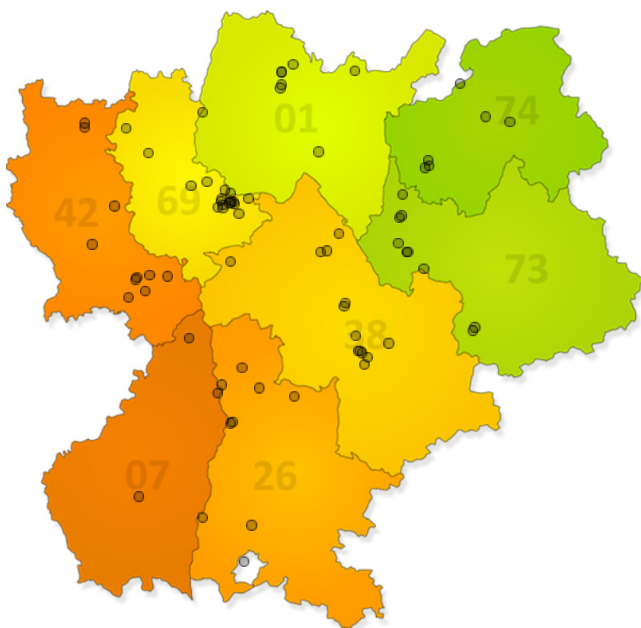
La valorisation des résultats obtenus par l'enquête par questionnaire est réalisée à travers la création d'une carte interactive qui permettra d'avoir un aperçu rapide des principaux éléments relatifs aux entreprises adaptées en Rhône-Alpes.

État des lieux du vieillissement et de la formation des salariés en entreprises adaptées

Les données relatives aux différentes situations de formation engendrées par les entreprises adaptées en 2013 et sur l'âge des salariés travailleurs handicapés présents cette même année dans ces structures ont été valorisées au sein de cette étude.

Un développement des entreprises adaptées en Rhône-Alpes

Les entreprises adaptées de Rhône-Alpes en 2013

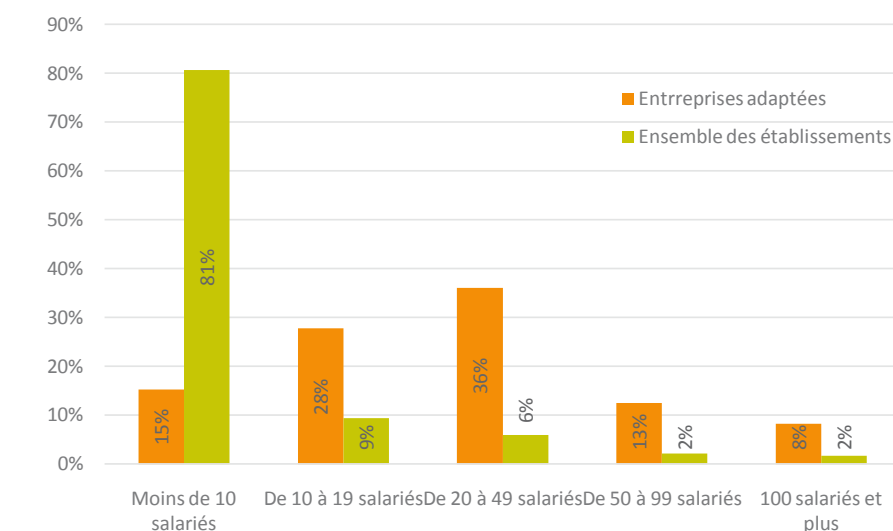


En 2013, la région Rhône-Alpes compte 73 entreprises adaptées employant 2 253 salariés en situation de handicap. Le département du Rhône, avec 17 établissements, est le territoire qui en recense le plus grand nombre. Plus largement, la moitié des entreprises adaptées rhônalpines se concentre dans les départements du Rhône, de l'Isère et de la Loire. Inversement, l'Ain, l'Ardèche et la Drôme comptent le moins d'entreprises adaptées. Ces trois départements ne regroupent qu'un quart des établissements rhônalpins. **Cette répartition n'est cependant pas propre à ces entreprises puisqu'elle respecte celle de l'ensemble des établissements privés de la région².**

Depuis 2006, la région compte 11 entreprises adaptées de plus, employant 425 travailleurs handicapés supplémentaires. Les départements de l'Isère et du Rhône présentent la plus forte progression avec respectivement cinq et quatre établissements supplémentaires.

Des établissements de grande taille au regard de l'ensemble des établissements rhônalpins

La taille moyenne des entreprises adaptées en Rhône-Alpes est de 42 salariés. Les établissements de grande taille (au moins 50 salariés) se situent principalement dans les départements de l'Isère et du Rhône. Le territoire de la Haute-Savoie se distingue également par une présence importante d'établissements d'au moins 50 salariés car ils composent le tiers des entreprises adaptées du département (contre seulement 20% au niveau régional). Inversement, les établissements de petite taille (moins de 20 salariés) sont proportionnellement davantage présents au sein de l'Ardèche et de l'Isère.

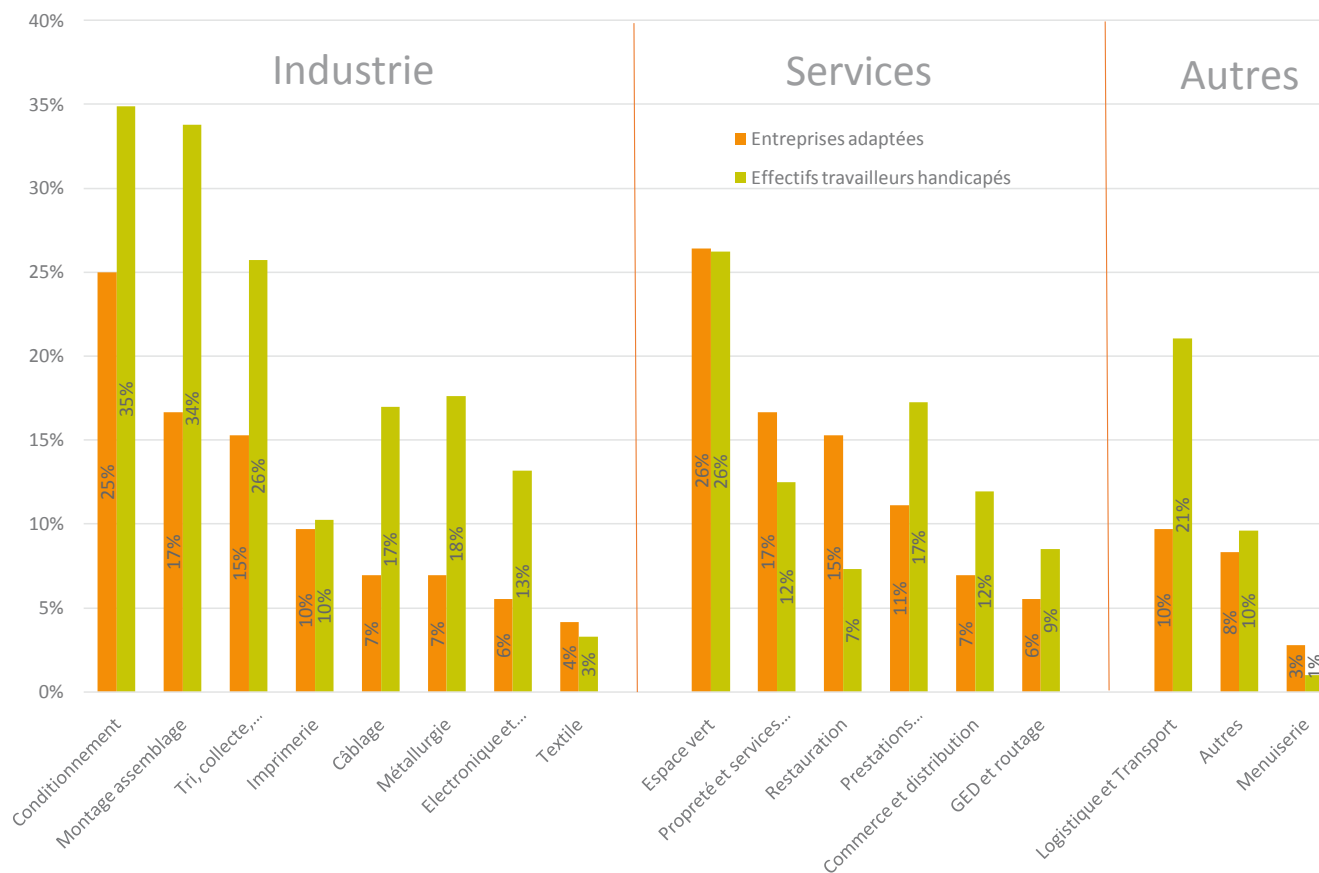


Sources : CRDI Pôle Observatoire -année 2013; Insee, REE-Sirene : établissements au 1er janvier 2013.

Au regard de la répartition par taille de l'ensemble des établissements de la région, les entreprises adaptées se démarquent par une présence importante d'établissements de grande taille. Ainsi, 85% d'entre elles comptent au moins 10 salariés contre seulement 19% au sein de l'ensemble des établissements rhônalpins².



Le secteur industriel : premier employeur



Source : CRDI Pôle Observatoire-année 2013.

Chaque entreprise adaptée peut exercer au sein de différents secteurs d'activité. **En moyenne les entreprises adaptées rhônalpines exercent au sein de 1,9 domaine différent.** A noter que 54% d'entre elles exercent un seul et unique secteur d'activité.

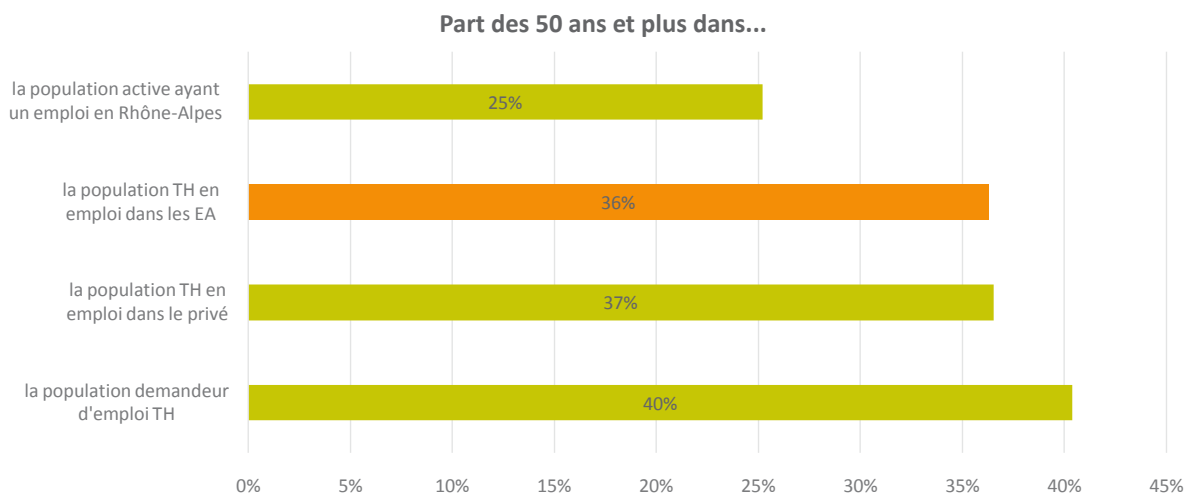
Le secteur le plus présent dans les entreprises adaptées rhônalpines est celui des espaces verts (26% d'entre elles présentent cette activité). Ce secteur, employant en moyenne 31,6 salariés en situation de handicap, se positionne comme le troisième employeur de travailleurs handicapés de la région. Le service lié aux espaces verts n'est cependant que rarement l'unique domaine d'activité des entreprises adaptées qui l'exercent car les trois quarts d'entre elles pratiquent au moins au sein de deux secteurs.

Le secteur du conditionnement, employant 35% des salariés en situation de handicap, est de ce fait le premier employeur de travailleurs handicapés. Les entreprises exerçant dans ce secteur sont de grande taille avec un nombre moyen de salariés s'élevant à 51,3. La moitié des entreprises adaptées exerçant dans ce domaine est présente sur le territoire rhônalpin depuis au moins 20 ans et un tiers depuis plus de 50 ans.

Plus largement, le secteur industriel, grâce au conditionnement, montage assemblage emploie le plus grand nombre de travailleurs handicapés.

Un vieillissement des salariés en situation de handicap dans les entreprises adaptées

Une particularité des travailleurs handicapés mais pas des entreprises adaptées



Source : CRDI Pôle Observatoire - année 2013.

Les entreprises adaptées de Rhône-Alpes emploient 2 253 travailleurs handicapés en 2013.

La part des salariés séniors (50 ans ou plus) dans les entreprises adaptées s'élève à plus d'un tiers (36%) de l'ensemble des salariés travailleurs handicapés soit 11 points au-dessus de la part des séniors en emploi en Rhône-Alpes.

Cependant, les caractéristiques sociodémographiques des personnes ayant une reconnaissance de travailleurs handicapés révèlent certaines particularités. Ainsi, les travailleurs handicapés sont plus âgés que l'ensemble de la population active. **De ce fait, la part des séniors en situation de handicap en entreprise adaptée ou dans tout autre établissement privé assujéti à l'obligation d'emploi est identique.**

La présence élevée des travailleurs âgés d'au moins 50 ans infère celle des salariés plus jeunes. Ainsi, les travailleurs en situation de handicap âgés de moins de 30 ans ne représentent que 9% de l'ensemble des travailleurs handicapés des entreprises adaptées. Cette proportion est inférieure de 13 points à l'ensemble de la population active rhônalpine ayant un emploi. Cependant, la présence des salariés de moins de 30 ans est plus importante dans les entreprises adaptées de la région que dans l'ensemble des établissements privés assujéti à l'obligation d'emploi qui s'élève à 7%.

Une spécificité rhônalpine ?

Avec un indice de vieillissement inférieur de plus de huit points à celui de l'ensemble du pays, **Rhône-Alpes est une région jeune.**

Ce constat se reflète au sein des caractéristiques des travailleurs handicapés en emploi dans les établissements privés assujéti à l'obligation d'emploi. Ainsi, 45% des salariés en situation de handicap en emploi en France ont au moins 50 ans³, soit 8 points au-dessus de la part régionale.

En revanche, les salariés handicapés rhônalpins employés en entreprise adaptée semblent être en moyenne plus âgés que le niveau national : selon une étude de l'Unea⁴, la part des salariés séniors en situation de handicap en emploi dans les entreprises adaptées françaises s'élève à 28% soit 8 points en dessous de la part régionale.

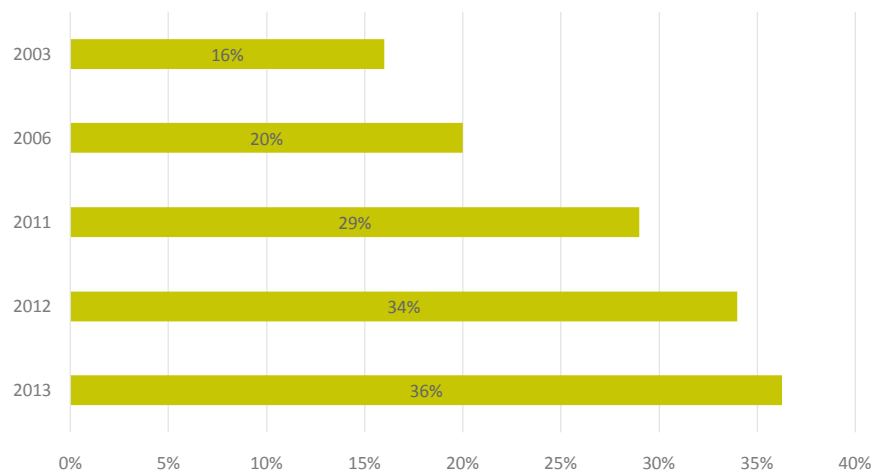
3. Sources : Agefiph- Dares, DOETH ; Insee, enquête Emploi 2011 ; traitements Dares.

4. Unea, étude KPMG, 2013 – Etude réalisée auprès de 178 entreprises adaptées soit 25% des EA existantes



Un vieillissement des salariés plus rapide dans les entreprises adaptées

Évolution de la part des seniors Travailleurs handicapés en entreprise adaptée depuis 2003



Sources : Direccte, Cellule d'expertise économique; CRDI Pôle Observatoire - année 2013.

La part des travailleurs handicapés de 50 ans ou plus en entreprise adaptée ne cesse de croître depuis plusieurs années. Depuis 2003, la part des 50 ans ou plus a augmenté de 20 points.

En parallèle, l'ensemble de la population active de la région, comptant 25% de personnes âgées d'au moins 50 ans, a vu la part de ses actifs seniors augmenter de deux points au cours de ces cinq dernières années.

En parallèle de ce vieillissement, il est constaté une faible insertion en entreprise classique (0,7%) des travailleurs handicapés en emploi dans les entreprises adaptées.

Les entreprises adaptées de l'Isère et des deux Savoie impactées par le vieillissement des salariés

Les salariés en situation de handicap âgés d'au moins 50 ans en emploi dans les entreprises adaptées de la région représentent 36% de l'ensemble des travailleurs handicapés de ces structures. Cette moyenne régionale masque cependant de fortes disparités départementales.

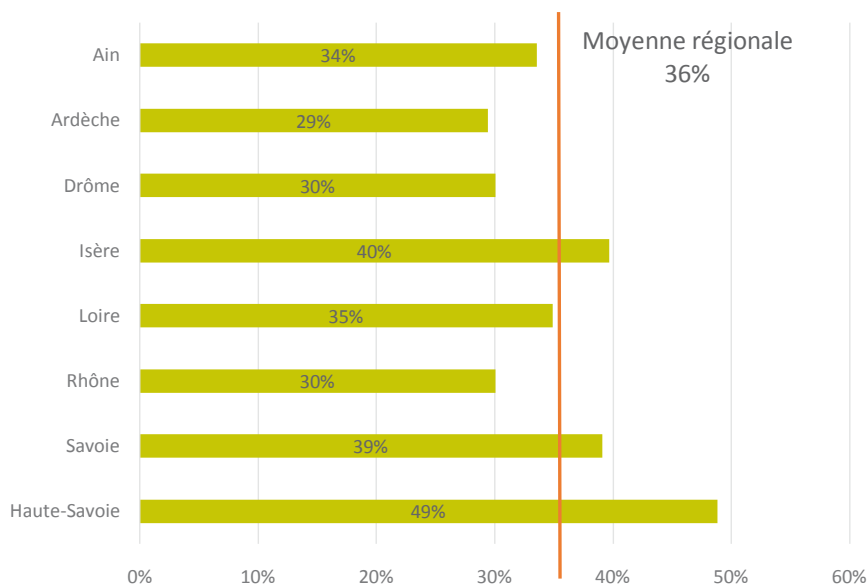
La Loire, présentant le plus grand nombre de salariés en situation de handicap en entreprise adaptée, recense de ce fait la part la plus importante de salariés seniors de la région (21%).

Néanmoins, les entreprises adaptées présentant le taux de travailleurs handicapés d'au moins 50 ans le plus élevé sont

celles du département de la Haute-Savoie. En 2013 dans ce département, près d'un salarié en situation de handicap sur deux est âgé de 50 ans ou plus. La particularité du territoire de la Haute-Savoie est de recenser des entreprises adaptées de grande taille. Or, il a été également constaté que la part des seniors varie selon la taille de l'établissement. Ainsi, les entreprises adaptées de moins de 10 salariés recensent 21% de travailleurs handicapés seniors quand celles de plus de 50 salariés en comptent le double.

Dans une moindre mesure, les entreprises de la Savoie et de l'Isère font également face à un vieillissement marqué de leurs salariés.

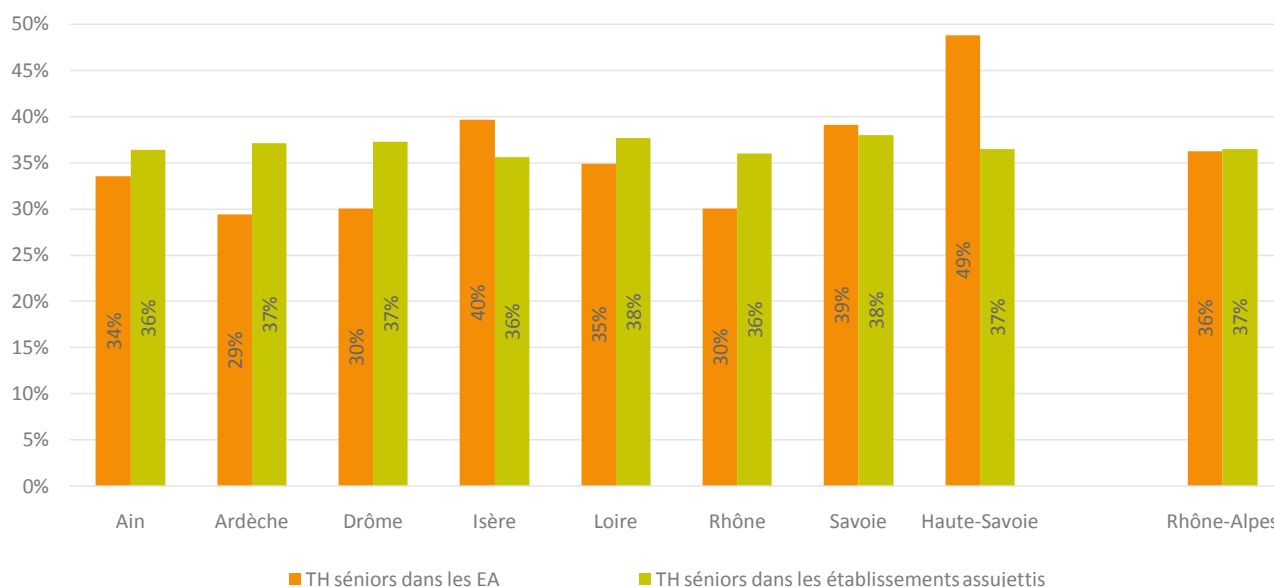
La part des seniors dans les entreprises adaptées rhônalpines



Source : CRDI Pôle Observatoire - année 2013.



La présence des salariés seniors dans les entreprises adaptées et dans les établissements assujettis à l'obligation d'emploi



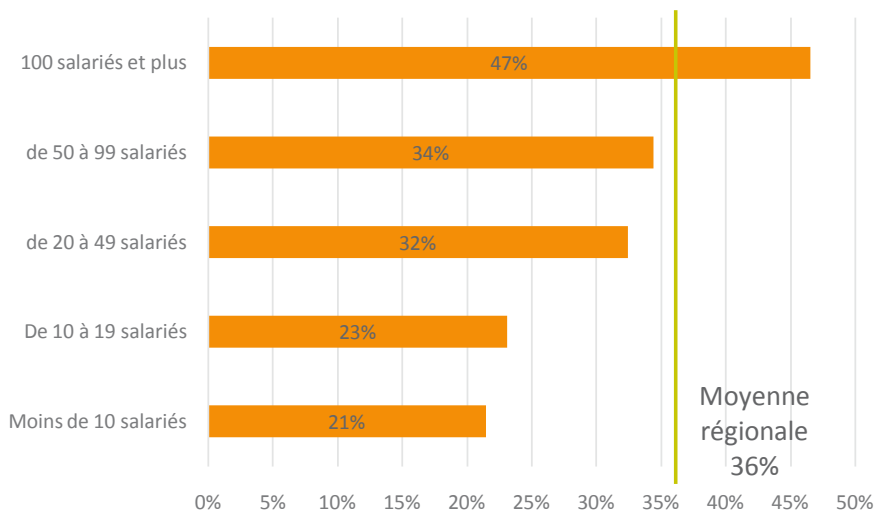
Sources : Agefiph, Direction des systèmes d'Information, données DOETH 2011; CRDI Pôle Observatoire - année 2013.

Les entreprises adaptées de Haute-Savoie se démarquent donc par une présence importante de salariés en situation de handicap âgés d'au moins 50 ans. Ce constat semble être propre à ces structures car la proportion de salariés handicapés au sein de l'ensemble des établissements privés assujettis à l'obligation d'emploi du département est conforme à celle de Rhône-Alpes.

A l'inverse, les entreprises adaptées des départements de l'Ardèche, de la Drôme et du Rhône accueillent une population plus jeune que les établissements privés assujettis.

Les établissements de grande taille : premiers concernés par le vieillissement des travailleurs handicapés

Les établissements de grande taille : premiers concernés par le vieillissement des travailleurs handicapés



Source: CRDI Pôle Observatoire - année 2013.

Selon le nombre de salariés qu'elle recense, une entreprise n'est pas impactée de la même façon par le vieillissement de ses travailleurs handicapés.

Ainsi, la proportion des salariés travailleurs handicapés seniors est plus importante au sein d'établissements de grande taille. Ceux comptant au moins 100 salariés présentent un taux de travailleurs handicapés seniors de près de 50%, quand les entreprises de moins de 10 salariés n'en recensent que 21%.

De ce fait, près des deux tiers des salariés en situation de handicap âgés d'au moins 50 ans sont

présents dans les établissements de 50 salariés et plus.

Les établissements de grande taille concernent principalement les secteurs de l'industrie et du transport. De ce fait, ces secteurs présentent la plus forte proportion de travailleurs seniors dans leur effectif. Les établissements de grande taille se caractérisent également par une ancienneté plus marquée sur le territoire. Les deux tiers d'entre eux y sont présents depuis plus de 50 ans.



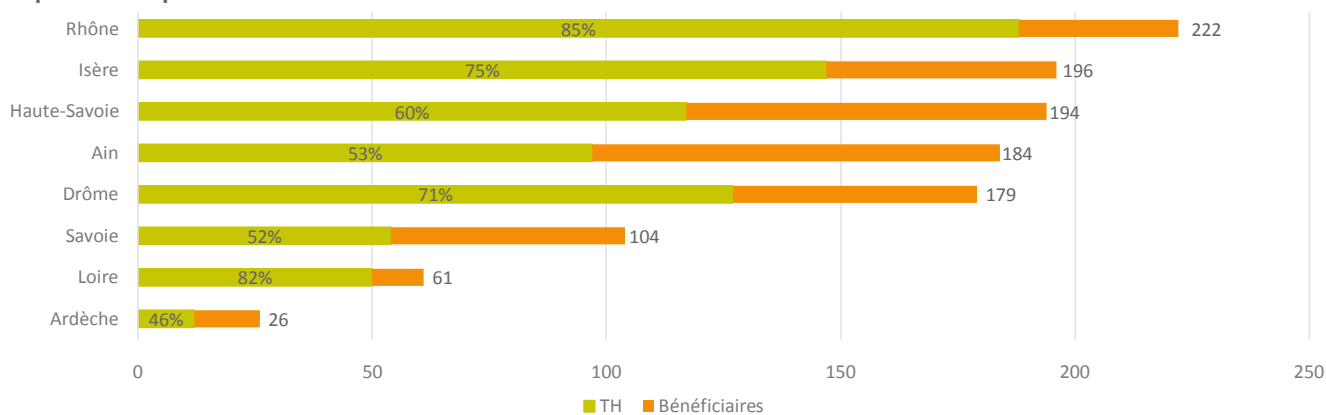
La formation des salariés en situation de handicap dans les entreprises adaptées

Plus des deux tiers des formations à destination des travailleurs handicapés

En 2013, les entreprises adaptées rhônalpines ont engendré 1 166 situations de formation à destination de leurs salariés, dont 68% concernaient des travailleurs en situation de handicap. Les entreprises du département du Rhône en ont mobilisé le plus grand nombre (19% de l'ensemble des situations de formation). Regroupant seulement 13% de l'ensemble des salariés de la région, les entreprises rhodaniennes mobilisent proportionnellement plus de situations de formation qu'elles n'emploient de salariés. Ces mêmes entreprises se distinguent par un taux de situations de formation à destination des salariés handicapés largement supérieur à la moyenne régionale.

Inversement, les entreprises adaptées du département de la Loire, qui comptent le plus grand nombre de salariés (21% de l'ensemble des salariés de la région), ne mobilisent que 5% des situations de formations engendrées par l'ensemble des entreprises rhônalpines en 2013.

Répartition départementale des situations de formation



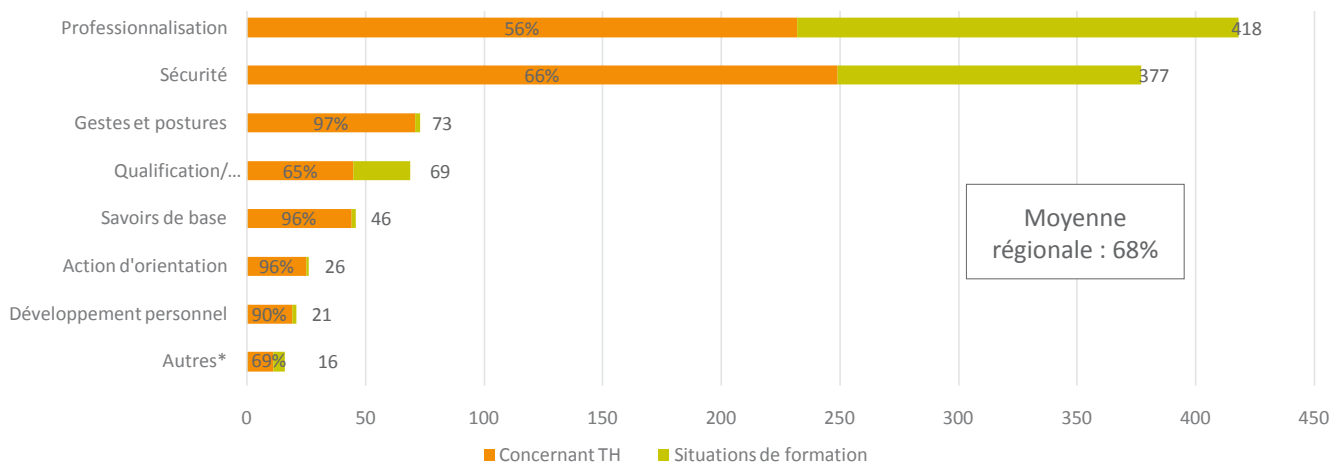
Lecture: 85% des 222 bénéficiaires d'une situation de formation dans le Rhône étaient des travailleurs handicapés.
 Source: CRDI Pôle Observatoire - année 2013.

Des formations de professionnalisation privilégiées

Afin de pouvoir analyser de manière plus fine la formation des salariés, nous avons distingué dix catégories de formation (voir annexe).

Le tiers des situations de formation engendrées en 2013 par les entreprises adaptées relève de la professionnalisation, suivie de la sécurité. Ces formations sont cependant moins mobilisées pour les salariés en situation de handicap que l'ensemble des formations. En effet, elles concernent respectivement 56% et 66% de travailleurs handicapés quand la moyenne de l'ensemble des formations s'élève à 68%. Les formations qui concernent la plus grande part de travailleurs handicapés sont celles relatives aux gestes et postures, aux savoirs de base ou aux actions d'orientation. Ces formations ne sont cependant que peu mobilisées par les entreprises de la région.

Des formations de professionnalisation privilégiées



* Permis de conduire, RSFP, VAE
 Source: CRDI Pôle Observatoire - année 2013

Lecture: 56% des 418 bénéficiaires d'une situation de formation de professionnalisation étaient des travailleurs handicapés.



Zoom sur les formations les plus mobilisées

Parmi les 1 166 situations de formation engendrées par les entreprises adaptées de la région, plus des deux tiers concernaient des formations de professionnalisation ou de sécurité et d'hygiène.

Formations de professionnalisation

56% de ces situations de formation concernent des salariés travailleurs handicapés, soit 12 points de moins que pour l'ensemble des situations de formation.

Les entreprises de moins de 10 salariés consacrent plus de la moitié des situations de formation à la professionnalisation.

De manière générale, les formations « Techniques métiers » sont les plus mobilisées au sein des formations de professionnalisation. Près des trois quarts (71%) de ces situations de formation concernent des travailleurs handicapés, soit 15 points au-dessus de l'ensemble des formations de professionnalisation.

Formations de sécurité et d'hygiène

Les deux tiers de ces situations de formation concernaient des travailleurs handicapés. Cette proportion se rapproche de l'ensemble des situations de formation.

Que ce soit pour l'ensemble des salariés des entreprises adaptées ou pour les salariés en situation de handicap, les situations de formation de Sauveteur Secouriste du Travail (SST) sont les plus mobilisées (35%). Néanmoins, ces situations de formation sont également celles qui concernent le moins les travailleurs handicapés (52% des salariés ayant bénéficié de ces situations de formation étaient reconnus travailleurs handicapés contre 66% pour l'ensemble des situations de formation relatives à la sécurité).

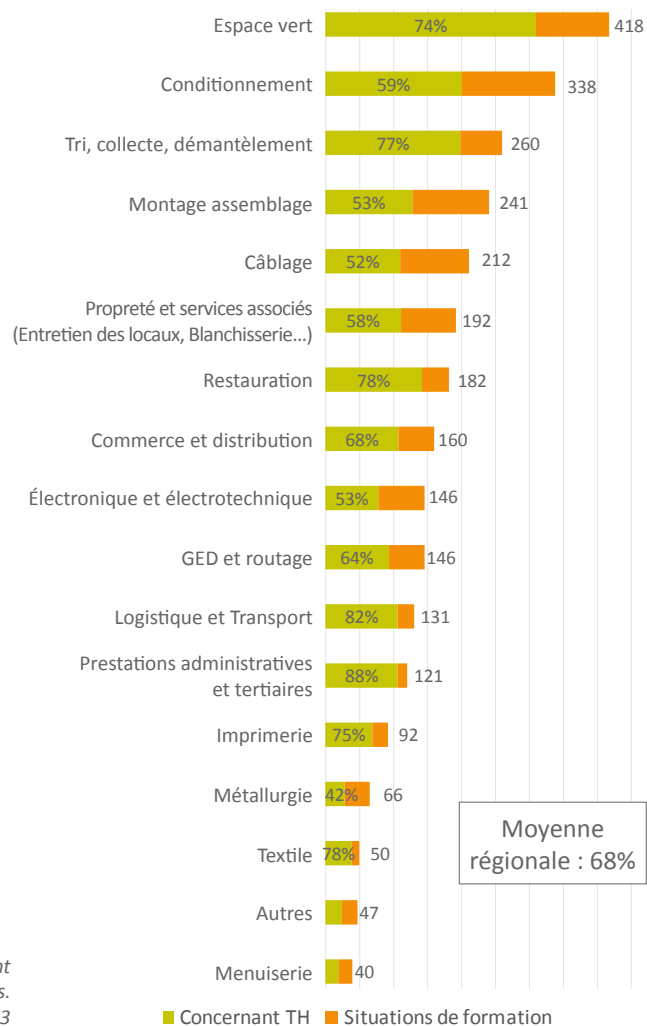
Des situations de formation largement mobilisées par le secteur des espaces verts et de l'industrie

Le secteur d'activité mobilisant le plus grand nombre de situations de formation est celui des espaces verts. Comme au sein de l'ensemble des secteurs d'activité, les formations les plus mobilisées par les entreprises exerçant dans le domaine des espaces verts, relèvent de la professionnalisation et de la sécurité. Ces entreprises mobilisent près des trois quarts de ces formations à des salariés en situation de handicap.

Les entreprises exerçant dans le domaine industriel mobilisent également largement des situations de formation à destination de leurs salariés. Cependant, hormis les entreprises exerçant dans le domaine du tri, le taux de formation à destination des travailleurs handicapés est largement inférieur à la moyenne régionale.

Au sein des entreprises industrielles, les formations de professionnalisation sont fortement privilégiées car elles composent 42% des situations de formation engendrées par ces entreprises contre seulement un tiers au sein de l'ensemble des entreprises adaptées de la région. Néanmoins, seul un salarié sur deux ayant bénéficié de cette formation était en situation de handicap.

Répartition des situations de formation par secteur d'activité



Lecture: 74% des 418 bénéficiaires d'une situation de formation et travaillant dans une EA du secteur de l'espace vert étaient des travailleurs handicapés.
Source: CRDI Pôle Observatoire - année 2013



Annexe

La formation des salariés des entreprises adaptées

Contexte

« Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile [...] favorisent le projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, de sa promotion et de sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises. »

(Article R. 5213-62 - Code du Travail)

« L'entreprise adaptée doit soutenir et accompagner l'émergence et la consolidation d'un projet professionnel du salarié handicapé en vue de sa valorisation, sa promotion et sa mobilité au sein de la structure elle-même ou vers les autres entreprises. Pour accomplir cette mission, l'entreprise adaptée, dans le cadre de son projet d'entreprise, doit définir des objectifs à atteindre et les moyens et modalités à mettre en œuvre pour y parvenir notamment par l'élaboration de plans de formation, de base ou qualifiante et d'adaptation au poste de travail pour les travailleurs handicapés et pour le personnel d'encadrement afin de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. »

(Article 6 du Contrat d'objectifs triennal).

Définition

Professionnalisation : formations permettant au salarié de compléter ou de réactualiser des compétences en lien avec son poste de travail. A l'issue de ces formations aucun diplôme n'est délivré.

Sécurité : élément majeur de la politique de prévention, ces formations, souvent obligatoires, permettent au salarié de maîtriser son environnement de travail et les risques spécifiques à son poste de travail.

Gestes et postures : formations permettant au salarié de prendre connaissance des méthodes et attitudes physiques recommandées pour réaliser les activités professionnelles, notamment les manutentions, afin de prévenir les accidents du travail et maladies professionnelles.

Qualification / Certification : formations délivrant un titre, un certificat ou un diplôme (hors VAE).

Validation des Acquis d'Expérience : certification par un diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle des acquis d'expérience.

Savoirs de base : formations relatives aux compétences fondamentales telles que la lecture, l'écriture ou le calcul.

Actions d'orientation : actions permettant au salarié d'identifier les freins et les leviers à son évolution professionnelle.

Développement personnel : formations permettant tant au niveau professionnel que personnel d'identifier les comportements adéquats face à une situation.

Reconnaissance des Savoir-Faire Professionnels : dispositif à destination des salariés en entreprises adaptées, en ESAT, en IMPRO ou SIAE, il a pour objectif de faire reconnaître les savoir-faire d'un salarié sur le métier qu'il exerce.

PARTENAIRES INSTITUTIONNELS

DIRECCTE, CONSEIL REGIONAL Rhône-Alpes, AGEFIPH Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche Comté, FIPHP

PARTENAIRES EMPLOI-MAINTIEN

Pôle Emploi, Cap Emploi, Missions Locales, MSA, CARSAT, FAGERH, MDPH, PLIE,...



Nos domaines d'expertises :

Insertion - Emploi - Formation
Maintien - Handicap

Composée de 21 professionnels spécialisés dans ces domaines, l'association CRDI assure depuis plus ans des missions d'appuis-conseils et d'accompagnement auprès des employeurs privés et publics, des partenaires institutionnels et des acteurs de terrain au service des publics rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle.

PARTENAIRES ÉCONOMIQUES

MEDEF, Chambres Consulaires, Branches Professionnelles, Conseil Général 26, Métropole de Lyon, SIAE, Secteur protégé (Entreprises Adaptées, ESAT,...),...

PARTENAIRES FORMATION

CFA, OF, OPCA,...

• ÉVALUATION DES POLITIQUES PUBLIQUES

Audit, étude, publication, recueil de données qualitatives et statistiques.

• CONSEIL STRATÉGIQUE

Accompagnement, appui au pilotage (Animation, logigramme d'action, plans d'action, indicateurs de suivi, d'évaluation et de progrès).

• FORMATION

Ingénierie, conception et animation de formations (CFA et OF RHÔNE-ALPES).

• CONSEIL EN RESSOURCES HUMAINES

Appui à la GPEC, au recrutement, à l'accès aux mesures d'aide à l'emploi. Appui à la mise en place d'une politique RH handicap

• PRÉVENTION

Aide à la prévention des risques et de la désinsertion professionnelle (analyse ergonomique de travail).

• MAINTIEN

Aide au maintien dans l'emploi et au reclassement professionnel. (Information et conseil, analyse et propositions, mobilisation des aides).

• INSERTION

Accompagnement personnalisé et aide à l'insertion professionnelle des Travailleurs handicapés et des publics éloignés de l'emploi.

• COMMUNICATION

Administration de sites Web (Handiplace, PRITH FC). Création de support graphique. Organisation de rencontres thématiques.

NOS RÉFÉRENCES :

Observatoire TH Rhône-Alpes, Coordination PRITH Franche Comté, Accompagnement politique handicap Conseil Général 26, Participation au PACTE territorial Rhône-Alpes, SAMETH, animation de la démarche qualitative H+ CR Rhône-Alpes, Clubs Entreprise-Handicap, Mode d'Emplois, PLIE, SEP Mini Stages,...



Observatoire régional de l'emploi des personnes handicapées

Nos missions :

Créé en 1999, l'Observatoire est au service de l'ensemble des acteurs de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Il a pour mission de mettre en place une **observation spécifique, actualisée et territorialisée afin d'alimenter la réflexion et d'éclairer les décisions des instances régionales de pilotage de ces politiques.**

Ciblé sur le public en situation de handicap, nos domaines d'expertise couvrent les problématiques **d'insertion, d'emploi, de formation et de maintien dans l'emploi.**

Notre activité :

Production d'études, d'évaluation et de publications

Par un travail d'enquête et de recueil, l'Observatoire **rassemble, analyse et synthétise** l'ensemble des sources de données fiabilisées relatives à notre champ d'action.

Il élabore régulièrement différents travaux mis en ligne sur le site **www.handiplace.org** (Rapport annuel, Tableau de bord, Chiffres clés, « Somme toute », Portraits territoriaux, Les études).

Conseils et expertises auprès des acteurs privés et publics

- Réalisation de diagnostics et d'études socio-économiques ciblés avec une démarche participative et une double approche qualitative et quantitative,
- Actions de formation et de sensibilisation adaptées aux problématiques rencontrées,
- Accompagnement et participation aux travaux des partenaires institutionnels et opérationnels de la région en matière de handicap.

Nous contacter :

Claire Putoud, responsable de l'Observatoire

Elodie Benifei, chargée d'études statistiques

Tel : 04 75 78 34 57

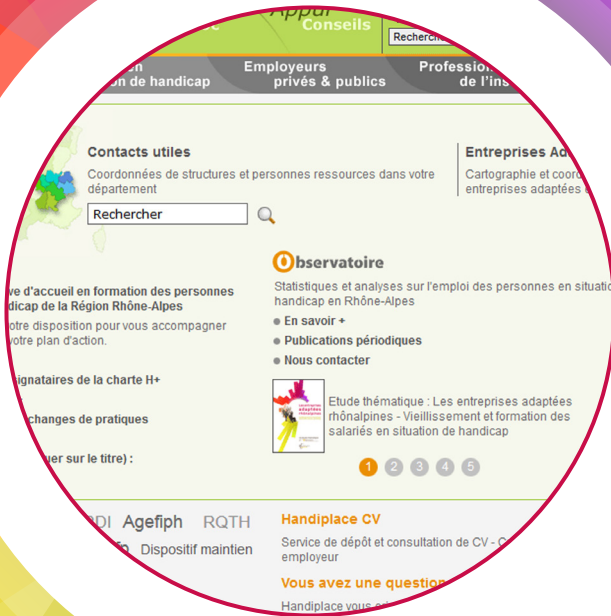
Mail : observatoire@handiplace.org

Nos partenaires :

L'Observatoire travaille dans une logique de partenariat étroit avec la Direccte, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, l'Union régionale des Missions locales et le Fiphfp.

Les missions confiées à l'Observatoire supposent une collaboration avec de nombreux partenaires locaux qui concourent également au bon fonctionnement de l'Observatoire en tant que source d'informations statistiques : la Direccte, l'Agefiph, le Conseil Régional, Pôle emploi, le Fiphfp, la CARSAT, la CNAMTS, la MSA, la CNAF, les MDPH, les Cap emploi, les SAMETH, la DARES, la DREES, l'ARS, l'AFPA, le Ministère de l'Éducation nationale, l'Insee, la FAGERH, L'ADAPT, les Chambres consulaires, l'OPCALIA...





Une version numérique de cette étude
est téléchargeable sur le site
www.handiplace.org