

Bilan SEEPH 2019

La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées 2019 s'est déroulé du 18 au 24 novembre !

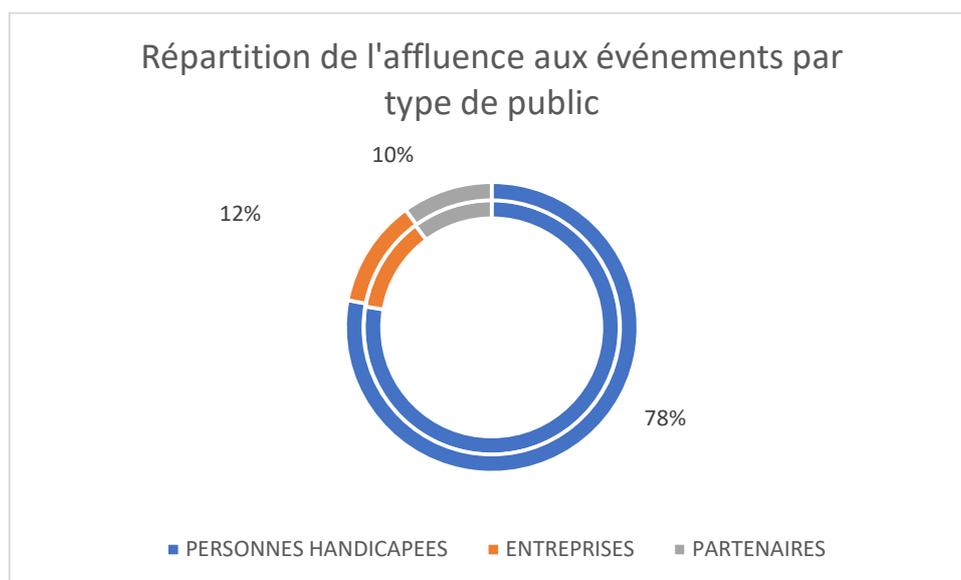
Découvrez le bilan des actions organisées sur la région Grand Est !

130 événements organisés sur tout le territoire, y compris rural pour faciliter la participation de tous.

Cette année, une action s'est déroulée en Allemagne à Khel pour les professionnels de l'emploi autour du projet « participation 4.0 ».

Ce temps fort de l'année se veut être un moment d'échange et de partage.

Le défi est relevé avec une affluence record : **6199 participants** soit une progression de 44% par rapport à la précédente édition¹.



¹ Pour rappel : 4300 participants en 2018 - bilan Agefiph Grand Est

La programmation

Sur chaque territoire, les acteurs se sont fortement mobilisés pour construire une programmation riche et diversifiée.

► A DESTINATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

De nombreux événements ont été organisés pour favoriser la rencontre entre entreprises et candidats à l'emploi : des jobs dating, de nombreux forums ou encore des visites d'entreprises ... ont été organisés sur tout le territoire.



Job dating Emploi et Handicap à Laxou (54)



Visite du chantier d'insertion AITHEX (88)



Forum Emploi Handicap Formation à Colmar

Le secteur du Travail Temporaire s'est particulièrement mobilisé sur toute la région au travers de 11 jobs dating spécifiques.



« Intérim & handicap : engageons-nous ensemble ! » à Colmar, le 18 novembre.

Des actions pour découvrir des secteurs d'activités ou des métiers, en relation avec les besoins du territoire et les acteurs économiques/entreprises associés : les métiers du secteur des services à la personne et de l'emploi direct à domicile, la grande distribution, les métiers de l'industrie, du BTP, ou encore le métier de téléconseiller qui offre des perspectives de recrutement peuvent être cités².



« La grande distribution s'engage ! » Images du CORA de Sarreguemines (57)

Des **actions pour favoriser l'entrée en formation** et informer les personnes sur l'offre de formation ou ses modalités : « *Décider de se former* », « *la formation pour tous* », « *les chemins de la formation professionnelle* », « *le Café emploi* » à Lunéville, « *Déclic Formation spécial Handicap* » proposé par le centre Afpà de Pont-Sainte-Marie par exemple.

Des actions pour **préparer le retour à l'emploi** : *les kiosques du « projet à l'emploi »*, des ateliers pour valoriser son image professionnelle, ou mettre en valeur ses compétences lors d'un entretien d'embauche.

La SEEPH est aussi l'occasion pour le Service Public de l'Emploi d'informer et de mettre en lumière son offre de service au bénéfice des personnes en situation de handicap : les Cap Emploi et les agences Pôle Emploi ont mené des actions, souvent communes, à destination des demandeurs d'emplois en situation de handicap sous forme d'ateliers ou de réunions d'informations collectives.

Des actions ont été organisées pour les jeunes accompagnés dans le cadre du dispositif expérimental **Job'Ulis**, ou encore au sein de plusieurs IME où le dispositif **emploi accompagné** a été présenté. Ces 2 actions tirent un trait d'union entre l'Education et l'Emploi.

² Liste non exhaustive.

► A DESTINATION DES EMPLOYEURS PRIVÉS ET/OU PUBLICS

Des **actions de sensibilisation** au handicap à destination des employeurs ont été organisées notamment de manière ludique et innovante au travers de l'Escape Game Handigmatic développé par l'APF et ses partenaires.



Escape Game pour les employeurs à Charleville-Mézières (08)

Cette année, la **réforme de l'OETH**, sujet d'actualité, a été mise à l'honneur notamment par l'Agefiph, et les Cap Emploi qui ont organisé des actions d'informations et d'échanges avec les employeurs sur les territoires.

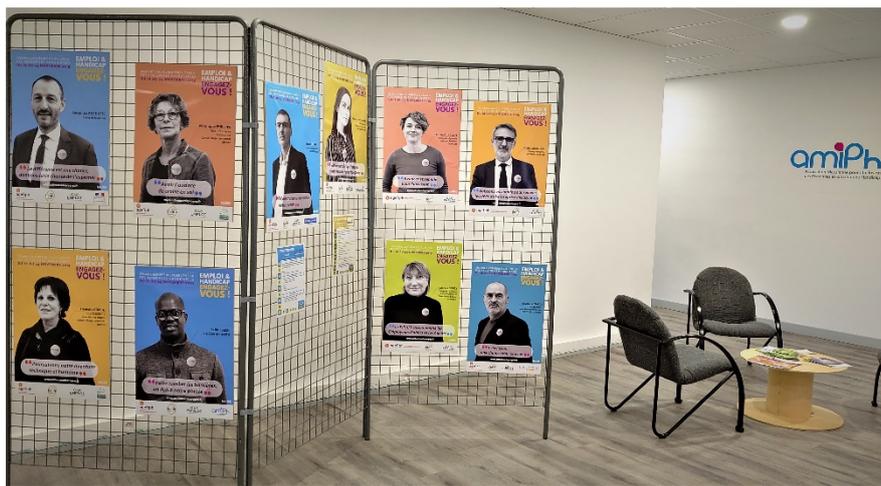


Présentation de la réforme 2020 de l'OETH aux employeurs, Mulhouse le 19/11/2019

D'autres rencontres ont été organisées pour **favoriser le recrutement de travailleurs handicapés** : le « *forum ouvert* » organisé par l'ADAPT à Troyes, « *Handicap Hour* » ou encore une matinale sur « *les méthodes pour rénover le sourcing, face aux problématiques de recrutement* », proposé par AGEFOS PME à ses employeurs-adhérents.

Des actions pour échanger sur la thématique du **maintien en emploi** ont été mises en œuvre avec la participation de prestataires et spécialistes de la compensation du handicap visuel et auditif, la présence de la médecine du travail et de l'assurance maladie.

D'autres actions ont pu inviter les employeurs à **marquer leur engagement** à destination de l'emploi des personnes handicapées : le « *Lancement de la charte départementale « entreprises inclusives »* » à Chaumont, l'action sur le territoire meusien présentant des *portraits d'employeurs « une image pour le dire »*, ou l'exposition « *entreprise et handicap : dévoilez votre engagement* » portée par Handi Compétences en Moselle.



« Une image pour le dire » à Bar-Le Duc (55)

► A DESTINATION DES PROFESSIONNELS OU PARTENAIRES

La SEEPH est également une opportunité pour chaque acteur de réunir et échanger avec son réseau de partenaires.

Par exemple,

CPAM et MSA ont également porté des événements sur la thématique du maintien en emploi, à destination de leurs réseaux de professionnels/partenaires.

Le **secteur de l'IAE** s'est mobilisé pour organiser un petit déjeuner avec les acteurs de l'IAE de Moselle Nord. Au programme : présentation des obligations et aides de l'état, sensibilisation au recrutement de personnes en situation de handicap avec un éclairage sur l'aménagement des postes de travail.

La mobilisation de l'Unéa, avec l'Agefiph et le Fiphfp, et ses partenaires s'est concrétisée par l'organisation de l'**Inclusive Tour** durant la SEEPH à Strasbourg, le 21 novembre, en présence de Sophie Cluzel, Secrétaire d'Etat en charge des personnes handicapées. Pour booster l'emploi des personnes handicapées, les

achats responsables et les innovations inclusives, les entreprises adaptées de la région Grand Est, les entreprises du territoire, et les financeurs se sont rencontrés pour relever le défi de l'entreprise inclusive de manière collective.

A l'occasion de cette journée, un plan d'action partenarial a été signé entre les acteurs régionaux (Unéa, Chéops, ARML, Pôle Emploi, Agefiph, Fiphfp, et Direccte).



« L'inclusive Tour » à Strasbourg

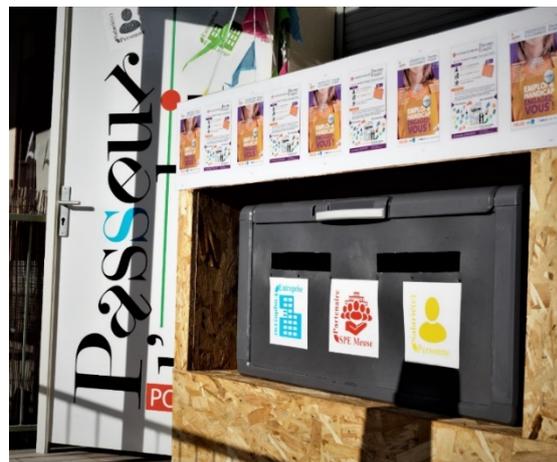
► A DESTINATION DU GRAND PUBLIC

Des actions comme « *Passeur pour l'emploi* », « *Autisme et emploi* », « *Osons l'inclusion par le travail* », « *Ciné-débat -Dans la terrible Jungle* », des journées portes ouvertes dans les ESAT, ou les entreprises adaptées... s'adressaient à tous.

Chacun a pu, en ce sens, être **#activateur de progrès**
emploi&handicap



Visuel des stickers collés par les participants à l'action « *Passeur pour l'emploi* » proposée par l'Amiph 55 et sa « *boîte à lettres* ».

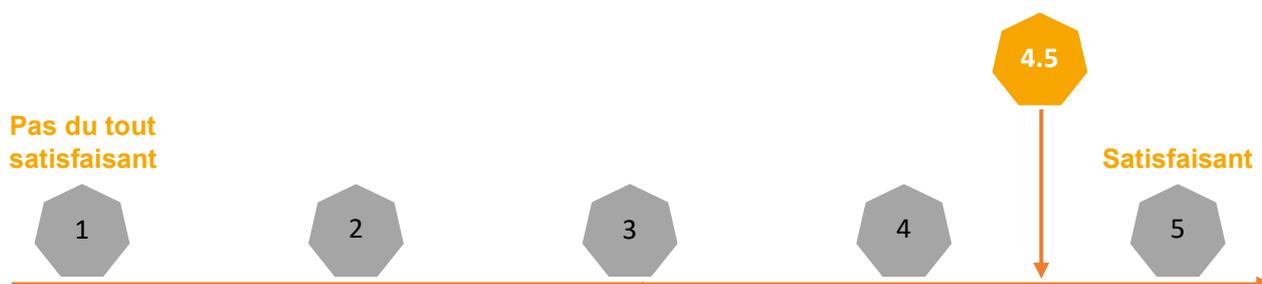




Enregistrement au studio de radio Aria Longwy (54)

Le bilan de la SEEPH

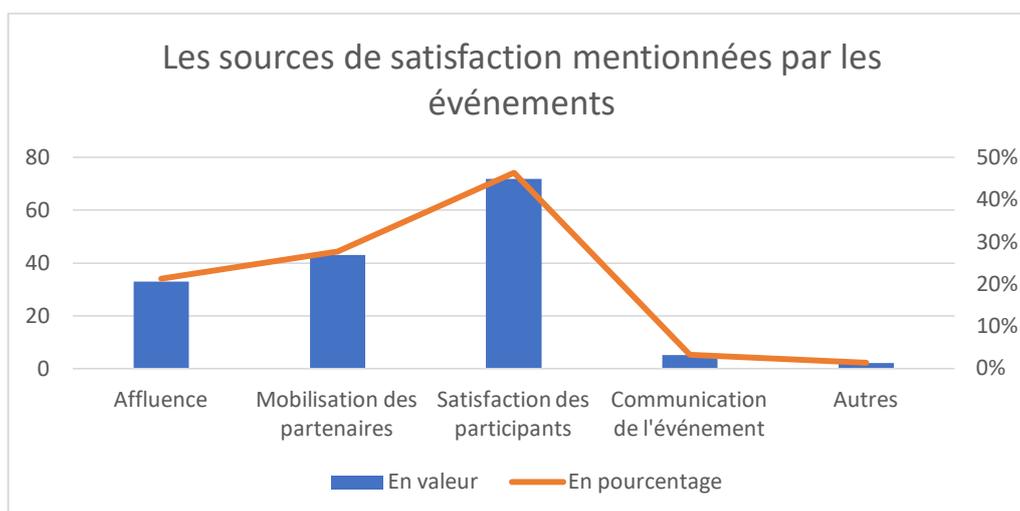
► LA SATISFACTION DES ORGANISATEURS



► AXES D'AMELIORATION ATTENDUS

Les organisateurs des événements se sont investis pendant de longs mois pour construire et mettre en œuvre leurs actions, mobiliser des partenaires ou prestataires, et assurer la communication de leurs événements.

Leur satisfaction est au rendez-vous ! Avec en moyenne une note attribuée 4,5 sur 5 par les organisateurs.



Cette satisfaction partagée par les acteurs s'appuie sur 3 leviers :



► DES RESULTATS CONCRETS POUR LES PARTICIPANTS

Sur le volet « emploi », il est difficile de mesurer l'impact de la SEEPH dans sa globalité, et dans l'immédiateté. Les échanges ont été constructifs entre employeurs (publics et privés), les organismes de formation, les entreprises de travail temporaire et les personnes en situation de handicap.

Toutefois, certains échanges se sont traduits de manière concrète par :

- la mise en place de **PMSMP**, y compris dans la perspective d'un recrutement,
- **6 entrées en formation**
- **et 46 recrutements**

Ce bilan reste néanmoins provisoire : les actions de découverte des métiers/secteurs d'activités ont engendré des projets de reconversion et d'entrée en formation notamment dans le secteur industriel. Des rencontres sont programmées avec les organismes de formation.

Les jobs dating et forums ont permis de faciliter les rencontres employeurs-personnes handicapées : des CV ont été déposés, et des entretiens de recrutements ont été réalisés.

► SOUTIEN FINANCIER

Un budget piloté par l'Agefiph et cofinancé par le FIPHFP permet de soutenir financièrement les projets : près de **40 000 €** ont été attribués.

► FOCUS SUR LA COMMUNICATION ASSURÉE PAR LES ORGANISATEURS



24 conférences de presse, associant en moyenne entre 1 et 3 journalistes ont eu lieu à l'initiative des organisateurs d'événements.

5 interviews télévisées (France 3, Mirabelles TV, Mosaik TV, via Vosges TV)

16 interviews radios et une diffusion de plus de **100 spots** durant la semaine pour informer le grand public de l'organisation d'actions pour promouvoir l'Emploi en faveur des personnes handicapées

Une **cinquantaine d'articles de presse** ont été rédigés dans la presse régionale (DNA, Le Républicain Lorrain, La voix de la Haute Marne...).

Conjuguer emploi et handicap

Par La Voix de la Haute-Marne



Les différentes institutions d'accès à l'emploi du territoire participent à cette semaine du handicap. - Photo : Fantine Margot

Du 18 au 24 novembre, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées propose un vaste programme pour améliorer la qualité de vie des personnes handicapées et de la société toute entière...

"Les personnes en situation de handicap ont plus de mal à accéder à l'emploi. D'abord, à parvenir à une inscription. Ensuite, leur durée d'inscription est plus longue", lance Pascale Dubreuil, directrice de l'Ahmsithe-Cap Emploi 52 (association haut-marnaise au service de l'insertion des travailleurs handicapés en entreprise).

En effet, malgré une obligation d'emploi au sein des entreprises, la situation des demandeurs d'emploi en situation de handicap reste compliquée. Tous les ans, la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées vient lutter contre des préjugés encore tenaces. L'Ahmsithe, mais aussi Pôle emploi et la Mission locale seront partenaires de l'événement.

Un forum le 22 novembre, à Chaumont

En Haute-Marne, des événements se dérouleront du 18 au 24 novembre, à destination de tous : employeurs, demandeurs d'emploi handicapés ou non, grand public. Mais le moment fort sera le Forum Emploi et handicap, à Chaumont, le 22 novembre, au Signe. Pour une rencontre entre les acteurs de l'emploi et de la formation ou des intervenants sur le handicap. Se tiendra un **escape game, pour tous** : avec ou sans handicap.

LUNÉVILLE Emploi Travailleurs handicapés : l'alternance, c'est le bon plan

Les organisateurs du Café emploi, qui a eu lieu durant la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées, ce mercredi 20 novembre à la salle de l'Écureuil, à Lunéville, ne s'attendaient pas à accueillir autant de monde. L'alternance était le grand thème de cet événement.

Plusieurs entrepreneurs ont fait le déplacement, pour également découvrir les rouages de l'apprentissage, ainsi que les aides qui leur sont offertes pour accueillir des travailleurs handicapés. Pour l'un d'eux, il ne fait aucun doute : « c'est un excellent moyen d'acquérir de nouvelles compétences ». Nathanaël, 22 ans, travailleur handicapé, a fièrement obtenu un CAP électronique, « encouragé les personnes à se diriger vers l'alternance ».

L'apprentissage pour tous
Près d'une trentaine de travailleurs en situation de handicap venus écouter les différents intervenants de Pôle Emploi, de l'Agephip, de Cap emploi ou encore de la CCI. La présentation de l'apprentissage a permis de rappeler que les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides. La durée maximale d'un contrat peut



Un Café emploi, sur le thème de l'alternance, a eu lieu dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées. Photo ER/Pierre THILLOT

Un emploi avec un handicap avec Pole Emploi Colmar

Pole Emploi Colmar organise mardi 19 novembre une journée de rencontre entre professionnels et travailleurs handicapés en recherche d'emploi ou en conversion professionnelle à l'occasion de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, du 18 au 22 novembre.

Par Françoise MARISSAL - 17 nov. 2019 à 05:04 | mis à jour à 22:12

1 Vu 071 fois



Loins des clichés, les personnes en fauteuil roulant ne représentent que 2 % des travailleurs handicapés. Archives L'Alsace

Un handicap qui développe une adhésion à la durée, un travailleur du bâtiment dont des douleurs au dos ne lui permettent plus de travailler sur les chantiers, une personne qui perd un doigt, tels sont des exemples de personnes qui peuvent se retrouver avec le statut de travailleur handicapé.

« Souvent, les gens ont l'impression de la personne en fauteuil roulant. En fait, elles-ci ne représentent que 2 % des travailleurs handicapés », indique Pascale Ritter, responsable de secteur Cap Emploi à Pôle Emploi Colmar. Pour le bassin de Colmar, cela représente 1 453 personnes sur 13 536 demandeurs d'emploi (chiffre septembre 2019).

C'est pour toutes ces personnes qu'est organisée la 2^{ème} édition de la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, du 18 au 22 novembre. Parmi la trentaine d'actions menées en Alsace, Colmar organise deux opérations mardi 19 novembre à la salle des Carthaginiens : une rencontre pour les professionnels, en particulier les agences d'intérim et, l'après-midi, une rencontre entre les personnes handicapées en recherche d'emploi ou en reconversion et les professionnels (employeurs, organismes de formation, institutionnels, partenaires du handicap...).

Il suffit parfois d'aménagements simples

Cette année, un focus sera donc fait sur les agences d'intérim. « Il peut s'agir en particulier de former les salariés des agences sur la prise en compte des travailleurs handicapés en leur problématique en vue des

démarches auprès des employeurs. » Comme le fait de mettre en avant ses compétences et non son handicap.

Les freins et clichés chez les employeurs sont encore présents, même si la situation s'est grandement améliorée. Il suffit parfois d'aménagements techniques, organisationnels ou managériaux relativement simples à mettre en place. Et ce, aussi bien pour embaucher un travailleur handicapé que pour permettre à celui-ci de retrouver occasion dans cette situation de pouvoir rester chez son employeur. Pour rappel, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues d'avoir 6 % de travailleurs handicapés.

Après cette journée, un avis sera donné pour voir entre autres si des professionnels ont pu entendre des actions et si les entreprises ont pu mener à des embauches ou des formations.

Plus de 45 ans et niveau CAP/BEP

Plus de la moitié des travailleurs handicapés ont plus de 45 ans et sont en reconversion professionnelle : « Cela signifie qu'un événement les a conduits à devenir handicapés », reprend Pascale Ritter. La difficulté dans ce cas est d'aider la personne à retrouver confiance en soi, car subir un licenciement à 45 ans pour une raison peut être dévastateur.

De plus, 80 % des travailleurs handicapés dans le Grand Est ont un niveau CAP ou BEP. Pourquoi un niveau aussi bas ? Tout simplement parce que beaucoup d'entre eux avaient des métiers nécessitant peu de diplômes, mais extrêmement très durs. C'est pourquoi de multiples offres de formation sont proposées. Ainsi, la formation en alternance leur est possible à tout âge, alors que l'insertion professionnelle s'adresse généralement aux jeunes de moins de 26 ans.

À noter que ces secteurs à l'emploi ne sont pas réservés aux salariés. Les indépendants peuvent aussi en bénéficier.

Y ALLER Mardi 19 novembre, salle des Carthaginiens, Colmar. De 9h30 à 12h30, rencontre pour les professionnels. De 13h30 à 17h, rencontre travailleurs et employeurs. Les personnes concernées ont toutes reçu une invitation.

► LES AXES D'AMELIORATION

Les organisateurs ont fait part de leur grande satisfaction – **à hauteur de 90%** - dans le questionnaire de bilan qui leur a été transmis : « *garder la même dynamique pour l'an prochain* », « *Franchement, je n'en vois pas sur cette action-là ! Nous sommes satisfaits!* » ;

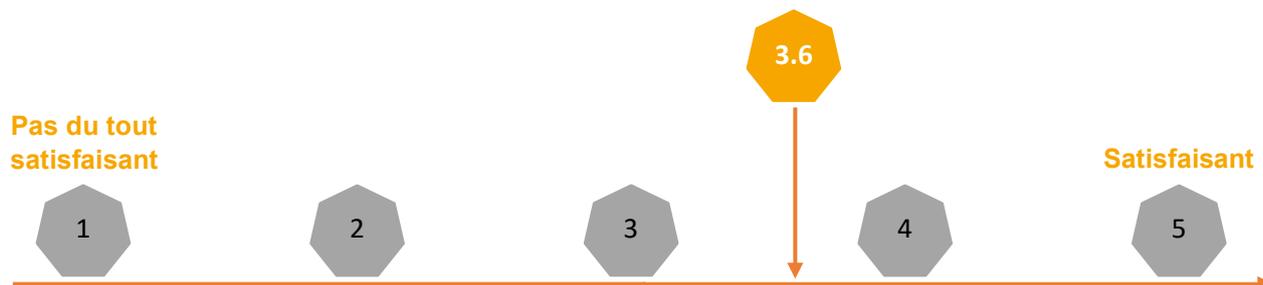
29 % des répondants ont indiqué des axes d'amélioration pour les prochaines éditions.

24 propositions sont recensées. Elles portent principalement sur :

- **la communication** : les organisateurs souhaitent une communication plus en amont des événements, et un soutien dans leurs démarches (la stratégie de communication, des outils disponibles plus tôt) : « *renforcer la communication plus large et plus tôt* », « *communiquer l'événement plus tôt et élargir les sources de communication pour développer davantage vers des entreprises prospects* », « *un appui presse et communication* » ...
- **la mobilisation des acteurs économiques** : « *difficultés à trouver des entreprises qui ouvrent leurs portes pour des visites* », « *réussir à capter les employeurs* », « *une plus grande implication des partenaires* » sont mentionnées.
- **la sollicitation plus forte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi (attente spécifique au territoire alsacien)** : « *toucher encore plus de DEBOE* », « *communication de l'événement vers les demandeurs d'emploi TH* »

L'appui du PRITH

► SATISFACTION



► AXES D'AMELIORATION ATTENDUS

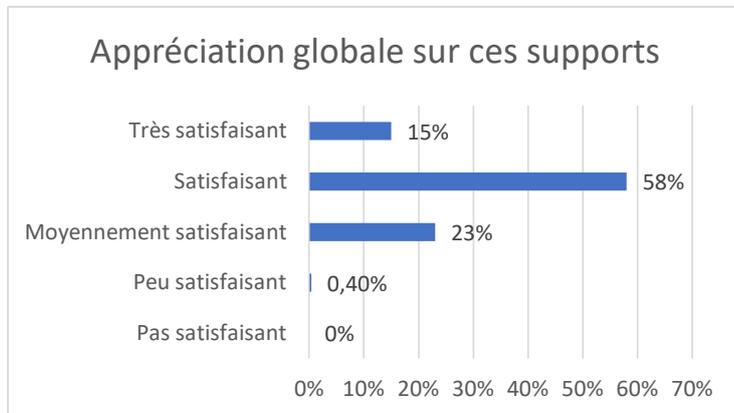
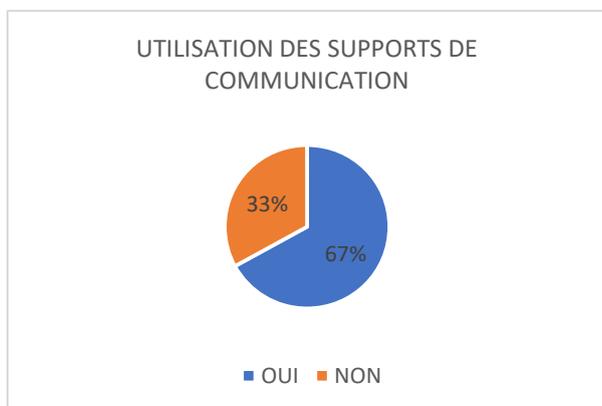
Les répondants au questionnaire de bilan ont fait part de leurs attentes :

- Médiatisation des événements : appui attendu concernant les relations avec les médias locaux et identification des contacts presse.
- Outils de liaison entre les organisateurs d'événements et la coordination du PRITH :
 - Un souhait de rendre le tableau de remontées des actions **accessible en ligne, et partagé, modifiable par les acteurs**. Cette version faciliterait la prise en compte des dernières mises à jour par les acteurs. La version numérique du questionnaire de bilan a été appréciée.
 - Le tableau de remontées des actions manque de lisibilité : privilégier une présentation par département pour faciliter la lecture et favoriser la prise de connaissance des actions menées par les acteurs sur le territoire. Cela permettrait de mieux identifier les acteurs mobilisés et d'envisager des partenariats pour s'associer à des actions et éviter le cas échéant des doublons.
 - Remontée des besoins notamment budgétaires : faire une remontée par acteur plutôt que par action.
- Gestion des contraintes de dates : la question du temps peut poser problème pour l'organisation des événements, les remontées demandées par le PRITH imposent « des délais serrés ». Plus d'anticipation est attendue.
- Appui dans les relations avec les employeurs pour les mobiliser sur les événements (communication spécifique à voir).
- Dépliant-programme : souhait que les organisateurs puissent visualiser le flyer avant impression.

Les supports de communication

Des supports de communication tels que goodies, bannières Activateur de progrès, affiche, dépliant-programmes ont été mis à disposition des organisateurs d'événements.

2/3 des organisateurs utilisent ces supports.



Les utilisateurs en sont largement satisfaits.

Autres commentaires / Remarques

Le questionnaire adressé aux organisateurs d'événements offre la possibilité aux répondants d'apporter des compléments par la mention de remarques/commentaires.

Ci-dessous, la retranscription fidèle et en l'état des commentaires déposés par les répondants qui souhaitent partager leur ressenti :

Merci pour le soutien financier

1 seule affiche envoyée pour notre agence

Proposer des rencontres entre les différents acteurs en amont

Des goodies à disposition et pas seulement par tirage au sort

Envoi de kit goodies en amont de la semaine comme cette année

Manque de place dans le dépliant pour afficher l'ensemble des évènements.

Les événements sur l'Alsace n'étaient pas sur le site 1 semaine avant l'événement et je n'ai reçu les plaquettes 4 jours avant notre atelier... difficile d'en faire la promotion !

Appui presse à prévoir,

- "Activateur de progrès": doutes quant à la compréhension de ce "slogan" par le tout public. Sondage à prévoir? - Bravo pour la qualité des supports de communication!

Les supports notamment affiches n'étaient pas personnalisable. "Activateur de progrès" ne parle pas aux personnes et aux partenaires.