



PRÉFET  
DE LA RÉGION  
D'ÎLE-DE-FRANCE

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction régionale et interdépartementale  
de l'économie, de l'emploi,  
du travail et des solidarités

PRITH  
île-de-france  
Plan Régional  
d'Insertion  
des Travailleurs  
Handicapés  
en Île-de-France

# Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées

SEEPH 2021

Du 15 au 21 novembre 2021

Dossier de presse

## Parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap : témoignages de réussites accompagnées en Île-de-France



[www.prithidf.org](http://www.prithidf.org)

Contacts presse  
Domitille Arrivet - 06 61 94 07 52 - [domitille.arrivet@etat-desprit.fr](mailto:domitille.arrivet@etat-desprit.fr)  
Anaïs Gautreau - 06 35 24 77 61 - [anais.gautreau@etat-desprit.fr](mailto:anais.gautreau@etat-desprit.fr)

## Édito

**L'inclusion des personnes en situation de handicap est l'affaire de tous.**

L'État et ses partenaires travaillent activement à mieux coordonner les interventions des acteurs de la formation, de l'emploi et du secteur médico-social intervenant dans le champ de l'emploi des personnes handicapées, afin de rendre plus inclusives les politiques publiques de droit commun en encourageant le développement de réponses adaptées aux besoins de chacun.e.

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) 2021, les acteurs mobilisés dans le cadre du **PRITH – Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés d'Île-de-France**, ont souhaité donner à voir la diversité des situations, des profils et des parcours qu'ils contribuent à accompagner.

Chaque histoire est singulière, et les besoins sont spécifiques. Autour des personnes en situation de handicap se tissent des accompagnements, se combinent des services et des aides financières.

Trouver sa voie en prenant en compte sa situation de handicap, se former pour développer ses compétences ou se reconvertir, se maintenir dans l'emploi malgré la maladie, sont autant de défis à surmonter.

11 portraits et parcours, riches de persévérance, de réussites et de rencontres vous sont présentés dans ce dossier.

Nous vous invitons à faire connaissance avec ces travailleurs en situation de handicap, femmes et hommes, de tous âges, qui ont su tracer leur voie vers et dans l'emploi !



## Devenir le créateur de son activité

Les conseillers de **Pôle emploi**, **Cap emploi** et des **Missions locales** sont au service des demandeurs d'emploi porteurs d'un projet de création d'activité pour conseiller et orienter. Ils peuvent prescrire un accompagnement par un expert financé par l'Agefiph qui conseillera sur tous les aspects du projet (étude de marché, choix du statut, budget prévisionnel). Son appui peut se poursuivre pendant les 3 premières années d'activité, appui précieux pour la pérennité de l'entreprise et son développement !

L'Agefiph peut aussi soutenir financièrement le démarrage de l'activité, et par ailleurs financer les aménagements et équipements liés au handicap ([www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)/rubrique aides à la création d'entreprise et aides à l'aménagement de la situation de travail).

Les **réseaux d'appui à la création** (**chambres consulaires** notamment et **réseaux associatifs**) sont également mobilisables, ainsi que les aides de différents acteurs intervenant en soutien à la création d'activité, comme celle du **Conseil régional**.

### Céline, 36 ans

#### CRÉATRICE DE LA PLATEFORME « MARIEZ-VOUS »

**Céline est agent immobilier quand sa vie et sa carrière sont bouleversées par l'annonce d'un cancer de la thyroïde à 26 ans. Deux années de combat face à la maladie s'ensuivent, faites de protocoles médicaux, d'hospitalisations et opérations, au terme desquels elle apprend qu'elle devra vivre avec sa maladie toute sa vie.**

Son **médecin du travail** organise avec son employeur un mi-temps thérapeutique pour reprendre progressivement son activité et l'oriente vers une **assistante sociale**. Celle-ci lui apprend que sa situation de santé constitue une situation de

handicap au travail qui lui ouvre la possibilité de bénéficier de droits, aides et accompagnements spécifiques. Elle l'accompagne dans sa démarche de reconnaissance auprès de la **MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)** qui lui accordera en 2012, après instruction de son dossier, une RQTH – Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, pour une période de 5 ans.

À 30 ans, après des années difficiles sur le plan physique et psychologique, en véritable battante, Céline se lance le défi de participer à un rallye dans le désert marocain et prépare son mariage.



Il faut toujours aller de l'avant. C'est possible, c'est vraiment le message que je peux passer : quand on a cette maladie, c'est difficile psychologiquement, physiquement. »

Son expérience de future mariée l'amène à faire le constat de l'absence de certains services dont elle aurait aimé bénéficier. En 2019, alors que sa maladie redémarre, l'idée germe de créer une entreprise à deux avec son mari, avec, pour Céline, la perspective de pouvoir devenir son propre employeur et travailler à domicile, à un rythme adapté aux fluctuations de son état de santé et de son niveau de fatigue.

Lors de leur visite au Salon des entrepreneurs en 2020, la **Chambre de commerce et d'industrie (CCI)** les oriente vers le stand de l'**Agefiph** où ils découvrent que des aides et services d'accompagnement à la

création complémentaires à celles du droit commun existent pour les personnes dans la situation de Céline. Cette dernière prend conscience que le renouvellement de sa RQTH, dont elle n'avait dans un premier temps pas perçu l'utilité par rapport à son projet de création, peut lui permettre d'y accéder. Elle la renouvelle donc en amont de la création de son entreprise.

L'Agefiph octroie à Céline son aide à la création d'activité (5 000 €) et, quelques mois plus tard, une aide exceptionnelle au soutien de l'exploitation pour tenir le cap pendant la crise sanitaire (1 500 €). Elle bénéficie par ailleurs d'un accompagnement de la **CCI 93** et également

du soutien du **réseau Entreprendre** (prêt à taux zéro) / garantie **France active**.

L'application « Mariez-vous » (plateforme d'achat et revente d'articles de mariage de seconde main et de recherche de prestataires mariage) a aujourd'hui 13 mois d'existence. Si Céline et son mari ne vivent pas encore de l'activité, les perspectives sont très encourageantes : l'application enregistre déjà près de 25 000 téléchargements !

« Aujourd'hui, ce n'est pas la même fatigue parce que je travaille pour moi. »

## Astrid, 26 ans

### ÉDUCATRICE COMPORTEMENTALISTE CANINS ET FÉLINS

**Astrid peine à garder un emploi à cause de son endométriose, handicap invisible qui lui occasionne fatigue et douleurs et met également à mal sa vie sociale. Elle se retrouve au chômage.**

Elle découvre le métier d'éducateur pour canins et félins en ayant recours aux services d'un professionnel pour son animal domestique. Son entourage, connaissant sa passion pour les animaux, la pousse à explorer cette voie, à se former et à monter son entreprise.

Enthousiaste, elle fait des démarches actives dans ce sens. Convaincue de son projet, un véritable accompagnement s'enclenche.

La **MDPH** avec laquelle elle est en contact pour sa RQTH, ainsi que **Pôle emploi et Cap emploi** lui parlent de ses droits et des aides de l'**Agefiph**. Sa formation est co-financée par Pôle emploi et l'Agefiph.

Une mesure d'accompagnement est financée par l'Agefiph (et réalisée par la BGE-ADIL). Cet accompagnement, ainsi que l'aide financière



de l'Agefiph seront déterminants : elle crée son entreprise sous le régime de la micro-entreprise et peut avancer les frais pour acheter le matériel nécessaire au démarrage de son activité.

À 26 ans, elle est désormais cheffe d'entreprise et exerce un métier passion, compatible avec sa maladie.

« Son conseil : Adapter au maximum son activité à son handicap pour justement ne pas subir son handicap quand on travaille. »

Elle est toujours en parcours d'accompagnement post-crétation. Grâce à son professionnalisme, sa volonté et les accompagnements et aides dont elle a bénéficié, Astrid a pu atteindre ses objectifs de rentabilité. Un an et demi après sa création, son entreprise marche tellement bien qu'elle va changer de statut en janvier 2022 et créer une SARL !

« Moi maintenant, je fais un métier de passion. Je n'ai pas l'impression de travailler, c'est ça qui est génial. [...] Ça m'aide beaucoup mieux à gérer au quotidien. »

**Issam, 44 ans,**

**SERRURIER – DÉPANNEUR**



**Issam est employé dans un grand groupe. À la suite d'un accident du travail qui lui occasionne des douleurs chroniques, il fait une demande de RQTH auprès de la MDPH qu'il obtient en 2017. Malgré plusieurs rééducations et aménagements de son poste, il est déclaré inapte à son poste de travail.**

Issam refuse pour autant de baisser les bras : avec courage et conviction et après inscription à **Pôle emploi** et mûre réflexion, il décide de se lancer dans un projet de reconversion. Il ambitionne de créer son entreprise de serrurerie. Il sera pour cela accompagné par **Cap emploi** qui mobilisera services et aides disponibles.

Après une formation intensive d'un mois en avril 2019, rémunérée (et co-financée **Pôle emploi – Agefiph**), qui lui permet d'obtenir une certification de niveau 4 reconnue par l'État de « Serrurerie, dépannage, installation », il est accompagné dans son projet de création dès mai 2019 par la BGE-ADIL, prestataire de l'Agefiph dans le cadre

d'une **mesure d'accompagnement des créateurs en situation de handicap**. Il immatricule son entreprise de serrurerie en octobre 2019 sous le régime de la micro-entreprise. Il bénéficie d'une aide à la création de l'Agefiph (5 000 €) et d'un micro-crédit de l'ADIE pour lancer son activité et pouvoir assurer les premières dépenses (flocage du véhicule, publicité, achat d'outillage). Il est également bénéficiaire du dispositif du **Conseil régional Entrepreneur #Leader**.

L'accompagnement post-crétation de la BGE-ADIL financé par l'Agefiph se poursuit aujourd'hui encore (plusieurs points mensuels, en tant que de besoin) pour pérenniser et développer l'activité.

« La création d'activité, ce n'est pas quelque chose de simple et facile. Il faut être sûr de ce que l'on veut faire, il faut être suivi par des conseillers qui vous aideront et avoir une bonne formation. »

Endurant, positif et déterminé, il espère changer de statut et grandir rapidement pour créer des emplois !

« Tout est possible dans la vie, il faut juste savoir ce que l'on veut et y aller à fond. »



## LE PROGRAMME ENTREPRENEUR #LEADER

Le programme Entrepreneur #LEADER, initié par le Conseil régional d'Île-de-France, est un parcours d'accompagnement du créateur et de la jeune entreprise jusqu'à trois ans, à tous les moments clés de la vie d'une entreprise : en amont de la création, lors d'un premier financement, et en phase de poste création. Entrepreneur #LEADER s'adresse aux porteurs de projets et nouveaux dirigeants à travers un parcours en 3 étapes.

### POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.initiative-iledefrance.fr/entrepreneur-leader.html>

## Découvrez

LES TÉMOIGNAGES DE CÉLINE, ASTRID ET ISSAM

<https://vimeo.com/643033855>

## Se former à tout âge et accéder à l'emploi par l'apprentissage

En France, des **dispositions spécifiques** existent pour **faciliter l'accès des personnes en situation de handicap, à l'apprentissage**, notamment : **l'absence de limite d'âge** pour signer un contrat d'apprentissage, une **durée des contrats étendue** (jusqu'à 4 ans), et la **désignation de référents handicap dans les CFA** associée à des **obligations d'accompagnement** des personnes en situation de handicap (référentiel Qualiopi).

L'Agefiph et le FIPHFP ont développé et renforcé leur **offre de service** afin d'encourager **cette voie de formation et d'embauche**, en complémentarité du droit commun.

L'ensemble des acteurs du service public de l'emploi (**Pôle emploi, Cap emploi et Missions locales**) sont mobilisés pour faire de la voie de l'apprentissage une voie privilégiée vers l'emploi, pour des publics en situation de handicap quel que soit leur âge !

### Marthe, 40 ans

ASSISTANTE DE DIRECTION

**Marthe exerce pendant 9 ans dans le secteur médico-social, notamment en tant qu'auxiliaire médico-psychologique. Atteinte d'une maladie invalidante évolutive diagnostiquée en 2010 qui lui ouvre la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée (2012) par la MDPH, Marthe voit sa situation de santé de santé se dégrader malgré un aménagement de son temps de travail (mi-temps thérapeutique pendant un an). S'ensuivent deux années d'arrêt de travail. Cette situation débouche sur une invalidité et amène son médecin du travail à prononcer une inaptitude au poste de travail. Elle est licenciée pour inaptitude en 2014.**

S'engage alors un parcours de reconversion professionnelle. Désormais demandeuse d'emploi, Marthe sera accompagnée par **Cap emploi** pour élaborer un projet professionnel compatible avec sa situation de handicap et en phase avec ses aspirations et bénéficiera pour cela d'une mesure d'accompagnement financée par l'Agefiph. Un projet de formation se dessine, qu'elle concrétise rapidement. Elle obtient en 2019 le titre professionnel de secrétaire assistante, et trouve un emploi dans la fonction publique (CDD d'un an), au sein de la **mairie** qui l'avait accueillie en stage pendant sa formation. À l'issue de son contrat, désireuse de monter en compétences et d'acquérir une qualification supérieure, elle choisit



la voie de l'alternance qui lui offre la possibilité de se former tout en étant rémunérée. Accompagnée par Cap emploi au titre du dispositif local Handic'alternance, elle identifie une formation d'assistante de direction en alternance (niveau Bac +2) à laquelle elle accède en octobre 2020. Sa recherche d'employeur pour son apprentissage s'avère difficile dans un contexte sanitaire compliqué. L'appui de la chargée de mission formation - alternance du Cap emploi sera déterminant pour trouver un

contrat d'apprentissage : cette dernière la met en relation avec l'un des employeurs partenaires, l'entreprise adaptée DSI Île-de-France. Elle débute son contrat en février 2021 et bénéficie d'un aménagement de poste (fauteuil adapté) financé par l'Agefiph.

« Nous avons cet avantage en France d'accéder à la formation à tout âge. Ce qui permet à tous ceux qui le désirent, à un instant "T" de leur vie d'évoluer ou de se reconverter dans un domaine choisi. Et ainsi s'épanouir dans le métier désiré. J'ai pu être formée sans difficulté malgré mon âge et mon handicap. »

Des points réguliers sont assurés par Cap emploi pour s'assurer que le contenu des missions proposées par l'entreprise est en adéquation avec la formation qu'elle suit.

Particulièrement satisfait de son travail, l'employeur propose à Marthe un CDD à l'issue de son contrat d'apprentissage tout en l'accompagnant dans la recherche d'un poste plus proche de son domicile. Cette dernière va effectuer une journée Découverte au sein de Natexis dans l'objectif d'intégrer un poste d'assistante (CDD de 6 mois dans un premier temps suivi d'un CDI).

« Pour moi l'alternance est un bon moyen d'allier la théorie et la pratique : mettre en pratique les notions, étudier tout en acquérant de l'expérience. »

La détermination sans faille de Marthe et des appuis déterminants (Cap emploi, Agefiph, entreprise adaptée) laissent entrevoir à très court terme une insertion dans un emploi durable !



## ZOOM SUR : LES ENTREPRISES ADAPTÉES

Créées en 2005, les entreprises adaptées sont des entreprises du milieu ordinaire de travail qui s'engagent à accueillir dans leurs effectifs au moins 55 % de personnes en situation de handicap. Elles permettent à leurs salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités, mettent en œuvre un accompagnement spécifique destiné à favoriser la réalisation de leur projet professionnel, et organisent l'acquisition de nouvelles compétences et la mobilité, au sein de l'entreprise ou vers d'autres employeurs privés et publics.

**POUR EN SAVOIR PLUS**

<https://www.unea.fr/quest-ce-quune-entreprise-adaptee>

## Khaled, 51 ans

### TECHNICIEN INTÉGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE



Après quelques années dans la sécurité et 11 ans dans l'hôtellerie, la situation de handicap de Khaled (handicap moteur, consécutif à une maladie contractée dans sa petite enfance, reconnu tardivement par une RQTH en 1998) l'amène à décider de mettre un terme à son activité (rupture conventionnelle), trop contraignante et fatigante sur le plan physique, pour penser une reconversion dans un poste davantage adapté à sa situation de santé.

Sans diplôme, il ressent le besoin de se former pour construire une solide seconde partie de carrière. Accompagné par Cap emploi, et après un travail sur son projet professionnel, il reprend ses études au sein d'un Centre de réadaptation professionnelle (CRP, devenus en 2020 les ESRP, Établissements et services de réadaptation profession-

nelle, ouverts exclusivement aux personnes en situation de handicap sur orientation de la MPDH), pour se former aux métiers de l'informatique (formation de technicien en informatique aménagée sur 2 ans). Il décide de poursuivre en BTS SIO option Systèmes d'information et réseaux pour se donner le maximum de chances de réussir. La voie de l'apprentissage lui apparaît comme pertinente pour acquérir des savoirs théoriques et les mettre en pratique en entreprise, une voie pour acquérir de l'expérience tout en étant rémunéré. Il s'inscrit dans plusieurs CFA – Centre de formation des apprentis, et recherche activement un employeur pour l'accueillir en alternance.

« L'apprentissage, ce n'est pas que pour les jeunes. Et je vais même dire que les employeurs, quand vous vous présentez devant eux, ont du respect pour la personne qui est d'un certain âge et qui a le courage de venir faire des entretiens d'embauche. [...] Nous, nous avons un avantage, nous avons déjà travaillé, nous connaissons l'entreprise, le travail d'équipe. C'est pris en considération pendant l'entretien. »

C'est le Conseil régional d'Île-de-France qui retiendra sa candidature, dans le cadre d'une campagne annuelle de recrutement d'apprentis menée en partenariat avec les CFA du territoire et les acteurs du service public de l'emploi. Khaled signe son contrat d'apprentissage.

Le Conseil régional bénéficie de l'aide financière du FIPHFP, dédiée aux apprentis en situation de handicap (aide forfaitaire pour les frais annexes à la formation, contribution aux frais de formation dans son CFA) qui financera également l'aménagement de poste nécessaire à Khaled.

Son recrutement et son intégration sont facilités par la Mission handicap du Conseil régional, dont le rôle est d'accompagner, informer et orienter les personnes en situation de handicap, tant les candidats au recrutement que les agents en poste.

Jeune diplômé à 45 ans, il engage sa deuxième partie de carrière d'agent territorial dans la fonction publique en tant que technicien intégration au sein de la Direction des systèmes d'information (DSI) du Conseil régional d'Île-de-France. Ses compétences sont appréciées et son avenir professionnel assuré !

## Carine, 32 ans

EN FORMATION D'ASSISTANTE MÉDICALE

**Carine est une jeune femme de 32 ans, maman célibataire d'une petite fille. Aide-soignante, Carine est victime d'un accident de travail en 2019 qui engendre un handicap moteur. Ses problèmes de dos et douleurs chroniques amènent son médecin traitant à lui prescrire un arrêt maladie qui durera près de 2 ans, jusqu'à son licenciement pour inaptitude en mars 2021.**

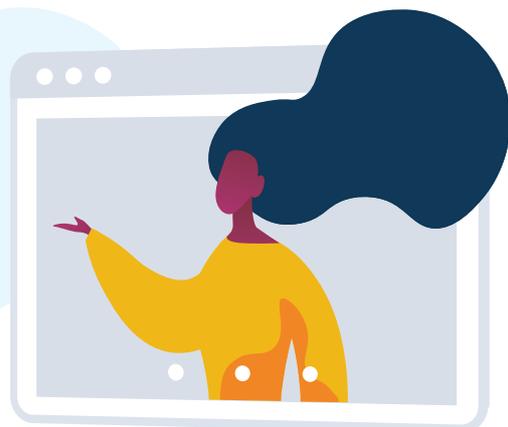
Durant cette période, Carine reçoit des soins et se questionne beaucoup sur son avenir. Sa seule certitude est qu'elle veut rester dans le secteur de la santé. Elle sait qu'elle doit envisager une réorientation professionnelle mais se sent perdue.

Des échanges avec le **service de santé au travail** de son employeur et avec son **médecin traitant** seront décisifs : tous deux l'orientent vers la MDPH pour faire une demande de RQTH, qu'elle obtient en février 2020.

« La RQTH a été la clef qu'il me fallait pour être accompagnée par Cap Emploi. »

Pour Carine, pas question de percevoir l'allocation adulte handicapé (AAH) et de ne pas travailler. Elle contacte **Cap emploi** pour être accompagnée dans ses recherches de formations et de retour à l'emploi. Dès le début de son accompagnement en juin 2020, dans le cadre du conseil en évolution professionnelle (CEP) salarié, sa référente Cap emploi l'oriente, après accord de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle de **l'Assurance maladie**, vers une prestation d'orientation professionnelle (comme la PAS – Prestation d'appui spécifique), co-financée par **l'Agefiph** et le **FIPHFP**. Ce bilan confirme son souhait de poursuivre dans le secteur de la santé, et fait émerger des pistes de métiers.

Carine choisit de se concentrer sur le métier de secrétaire médicale accessible sans conditions de diplôme. Elle se renseigne sur la formation continue et en alternance. La chargée de mission alternance



du Cap emploi 93 lui propose alors un coaching, en complémentarité de l'accompagnement de sa conseillère. Elle participe avec intérêt et de manière assidue aux entretiens individuels et aux informations collectives proposés par Cap emploi et participe à un job dating en juin 2021.

Grâce au travail en trinôme avec les deux conseillers Cap emploi 93 et sa détermination, Carine débute en septembre dernier une formation de secrétaire médicale d'un an en alternance, et signe un contrat d'apprentissage avec la **clinique de Turin** (Paris 8).

Sa rentrée s'est déroulée pour le mieux. Le rythme de la formation s'annonce soutenu mais la motivation est là ! Carine songe déjà à poursuivre ses études après cette formation.

## ZOOM SUR : LES PRESTATIONS D'APPUI SPÉCIFIQUES

Les **Prestations d'appuis spécifiques**, financées par l'Agefiph et le FIPHFP, permettent d'apporter un appui expert auprès d'un conseiller en maintien dans l'emploi, pour identifier précisément les conséquences du handicap au regard de l'activité professionnelle de la personne et les moyens de le compenser. Le prestataire expert du handicap (visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs) peut être mobilisé à toute étape de l'activité professionnelle. L'intervention de l'expert peut également être réalisée auprès de l'employeur ou de l'organisme de formation par des actions de sensibilisation au handicap du salarié et de conseils.



## ZOOM SUR : LES CELLULES DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La **cellule de prévention de la désinsertion professionnelle** est une instance de l'Assurance maladie composée de représentants internes (service médical, service social et CPAM) et partenaires (Service de santé au travail, Cap emploi et sur certains départements, Pôle emploi) en charge d'examiner des demandes d'actions de remobilisation ou de formation devant se dérouler durant un arrêt de travail.

## Découvrez

LES TÉMOIGNAGES DE KHALED ET ISABELLE SAPORTA

<https://vimeo.com/643034407>

## Découvrir pour confirmer son choix professionnel

La mobilisation et la coordination des acteurs franciliens en accompagnement des jeunes en situation de handicap et de leurs familles (**acteurs du champ médico-social, de l'orientation et de l'emploi, acteurs de l'éducation et de la formation**) et en liaison permanente avec les employeurs est une condition essentielle pour assurer la continuité des parcours d'insertion professionnelle des jeunes, de la formation initiale à un premier emploi en milieu ordinaire, adapté ou protégé, en prévenant les risques de ruptures et de décrochage.

Les enjeux de reconnaissance de la situation de handicap pour l'accès aux droits et aux services dédiés (**Agefiph, FIPHFP**) ainsi que l'accompagnement des jeunes vers leur autonomie sont également des leviers clefs de réussite des parcours d'insertion.

### Laura, 24 ans

#### UNE VOCATION CONFIRMÉE

**Épileptique et souffrant de divers troubles depuis son enfance (difficultés de compréhension et de lecture), la scolarité de Laura est un parcours du combattant. Sa situation de santé (maladie à l'âge de 13 ans, opérations à l'âge de 16 ans, nombreux examens) pendant sa scolarité complique grandement son apprentissage. En échec, Laura quitte l'école après le brevet.**

Elle obtient la RQTH à sa majorité avec l'appui de la **mission locale** de son territoire (Nord-Essonne) qui l'accompagne depuis 2017 dans son parcours vers la formation et l'emploi.

«  
«  
Quand j'ai réussi  
à avoir mes droits [...] ça m'a aidée à avancer. »

tivités et ainsi confirmer un projet professionnel. Les professionnels qui l'accompagnent lui font découvrir différents métiers.

Elle effectue actuellement un stage dans une exploitation agricole où elle réalise des tâches diverses (ramassage de légumes, soins aux animaux). Cette expérience remplit ses attentes et lui permet de confirmer son intérêt pour les soins aux animaux. Aujourd'hui, Laura va bien. Elle espère pouvoir trouver un emploi pérenne dans ce domaine avec l'appui des acteurs qui l'accompagnent, tous mobilisés pour sa réussite !



Après une orientation sur le PEE (parcours d'entrée vers l'emploi) d'avril à août 2021, elle bénéficie des services de l'EDI (Espace de dynamique d'insertion) de son territoire afin de trouver sa voie, découvrir plusieurs domaines d'ac-



## ZOOM SUR : LES EDI - ESPACES DE DYNAMIQUE D'INSERTION

L'Espace de dynamique d'insertion (EDI) est l'un des deux programmes essentiels du dispositif régional Avenir jeunes et bénéficie à ce titre de financements du Conseil régional. Il vise à favoriser l'acquisition, le développement et l'évaluation des compétences, en particulier des compétences comportementales et sociales nécessaires à l'insertion sociale et professionnelle. L'objectif est d'amener les jeunes bénéficiaires (16 - 26 ans, pas ou peu qualifiés et en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, jeunes en situation de handicap) à être en capacité de répondre aux contraintes et exigences d'un organisme de formation et/ou d'un employeur, et de les conduire vers l'autonomie.

### POUR EN SAVOIR PLUS

<https://www.defi-metiers.fr/dispositifs/avenir-jeunes-espace-de-dynamique-dinsertion-edi>

## Marin, 22 ans

### SALARIÉ EN MILIEU ORDINAIRE ET EN ENTREPRISE ADAPTÉE

En situation de handicap depuis la naissance, Marin suit une scolarité en milieu scolaire ordinaire (classe ULIS) malgré ses difficultés d'élocution. Il obtient son brevet des collèges avec une mention Bien. Fort de plusieurs stages réussis au sein de la bibliothèque municipale de sa commune (le premier en classe de 4<sup>e</sup>), Marin se découvre une vocation. Son BEP Métiers des services administratifs et son attestation de compétences professionnelles en poche en 2019, il décide de chercher un emploi, malgré ce qu'il décrit comme un manque de confiance en lui et une peur de l'inconnu.

Soutenu par son entourage, Marin contacte Cap emploi pour être aidé dans sa recherche. Sur sa recommandation, il s'inscrit à Pôle Emploi et dépose, avec l'appui de sa mère, une demande de RQTH auprès de la MDPH. L'accompagnement de Cap emploi débute en 2019 et passe notamment par un appui à l'élaboration d'un CV, la rédaction d'une lettre de motivation et la préparation aux entretiens d'embauche.

En janvier 2020, Marin est recruté en CDD à temps partiel (7h/semaine) à la bibliothèque municipale de sa commune. Aucun aménagement de poste n'est nécessaire. Il réalise les mêmes tâches que les autres salariés hormis l'accueil téléphonique.



En février 2021, Yves, fondateur et dirigeant de l'entreprise adaptée Citad'ailes, spécialisée dans des missions du tertiaire et notamment la gestion, la numérisation et la dématérialisation de documents, cherche à recruter « une personne sérieuse, capable de prendre du temps sur un travail assez minutieux et en même temps répétitif ». Il habite dans la même commune que Marin

et connaît le jeune homme et sa famille qu'il décide de contacter pour pourvoir le poste : il croit en lui et en ses capacités !

Envahi par sa peur de la nouveauté, Marin hésite. Encouragé par ses proches, il accepte de faire un essai. Il lui est proposé de découvrir différentes tâches et est progressivement formé à différents outils. L'équipe de Citad'ailes avance avec Marin, à son rythme, afin qu'il surmonte petit à petit sa peur de l'inconnu. La diversité des tâches permet d'identifier les compétences de Marin et ses capacités. Recruté initialement à temps plein, son temps de travail est par la suite adapté

pour éviter la fatigue. Les maîtres mots : écoute, attention, bienveillance, adaptation permanente et confiance.

« L'entreprise adaptée fait en sorte que mon handicap ne m'handicape pas ! »

Aujourd'hui, Marin est à la fois salarié en milieu ordinaire (bibliothèque municipale) et en milieu adapté au sein de Citad'ailes. Son expérience au sein de l'entreprise adaptée lui fait gagner en compétences, en confiance et en autonomie pour marcher vers son rêve : décrocher un CDI à la bibliothèque municipale !

« Marin n'a pas besoin d'aménagement de poste. Je prends simplement le temps de bien lui expliquer les consignes et chercher des missions pour lui et pas l'inverse. (...) Au fur et à mesure, j'apprends sur Marin et Marin apprend sur lui-même. »

Yves de LA PORTE,  
employeur de Marin,  
directeur de l'entreprise  
adaptée Citad'Ailes

## ZOOM SUR : LES UNITÉS LOCALISÉES POUR L'INCLUSION SCOLAIRE (ULIS)

Les ULIS sont des dispositifs pour la scolarisation dans le premier et le second degré de petits groupes d'élèves en situation de handicap présentant des troubles compatibles. Les élèves orientés en ULIS sont ceux qui, en plus des aménagements et adaptations pédagogiques et des mesures de compensation mis en œuvre par les équipes éducatives, nécessitent un enseignement adapté dans le cadre de regroupements et dont le handicap ne permet pas d'envisager une scolarisation individuelle continue dans une classe ordinaire. Les ULIS permettent la mise en œuvre de projets personnalisés de scolarisation (PPS).

### POUR EN SAVOIR PLUS

<https://eduscol.education.fr/1164/les-unites-localisees-pour-l-inclusion-scolaire-ulis>

## Être acteur de son maintien dans l'emploi

Le maintien en emploi consiste à repérer, tout au long du parcours professionnel, toute altération de l'état de santé du travailleur susceptible d'avoir un retentissement sur ses capacités fonctionnelles et de travail pour déclencher, avec l'accord de la personne concernée et la coopération de l'employeur, les actions essentielles à son maintien en emploi. Il s'envisage tout au long du parcours professionnelle et se travaille même parfois lors de l'arrêt de travail.

Des solutions et services ressources existent pour accompagner ces parcours de maintien au poste de travail, ou envisager une reconversion professionnelle.

Les **acteurs franciliens de la santé au travail et du maintien dans l'emploi (services de prévention et de santé au travail, médecins conseil et service social de l'Assurance maladie, Cap emploi, MDPH, etc.)** accompagnent les salariés et les employeurs pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Les prénoms des personnes concernées ont été modifiés dans les portraits ci-dessous.

### Christian, 50 ans

CHAUFFEUR DE TAXI, TRAVAILLEUR INDÉPENDANT



**Christian, 50 ans, est chauffeur de taxi, propriétaire de sa licence et travailleur indépendant.**

Depuis quelques mois, il est en arrêt de travail : il souffre notamment de douleurs aux bras qui se manifestent lorsqu'il doit charger ou décharger les valises de ses clients du coffre de la voiture.

Au titre de sa mission de prévention de la désinsertion professionnelle des salariés et travailleurs indépendants en arrêt de travail longs (plus de 60 jours), le service social de la Cramif le contacte en juin 2020 pour lui proposer un accompagnement. Il permettra à Christian d'exprimer ses problématiques de santé et leurs incidences sur l'exercice de son activité, d'aborder les risques de détérioration de son état de santé, mais aussi ses problématiques financières et ses peurs liées à la Covid-19.

En mai 2021, il bénéficie d'une consultation médico-professionnelle dans l'un des établissements conventionnés par la Cramif, sur demande de l'assistante sociale

du **service social de la Cramif** qui l'accompagne.

Le médecin en charge de la consultation prend contact avec le **médecin conseil de l'Assurance maladie** ainsi que le **médecin traitant** de Christian dans le cadre des concertations confraternelles, afin de réaliser son diagnostic de situation.

Cette consultation permet à Christian d'identifier les bonnes postures à adopter et d'accepter un suivi médical approprié.

Christian a repris son activité en juin 2021 et est désormais suivi par un **rhumatologue**. Les clefs pour le maintien de son activité dans de bonnes conditions de santé !



## ZOOM SUR : LES ÉTABLISSEMENTS CONVENTIONNÉS

En mars 2021, l'Assurance maladie a mis en place des consultations médico-professionnelles en conventionnant avec des établissements relevant de l'Ugecam ou des services de santé au travail afin de pallier l'absence de médecine du travail pour les travailleurs indépendants.

En Île-de-France, trois établissements ont été conventionnés à ce jour.

### Myriam, 48 ans

#### ACHETEUSE DANS UNE GRANDE ENSEIGNE DE LUXE

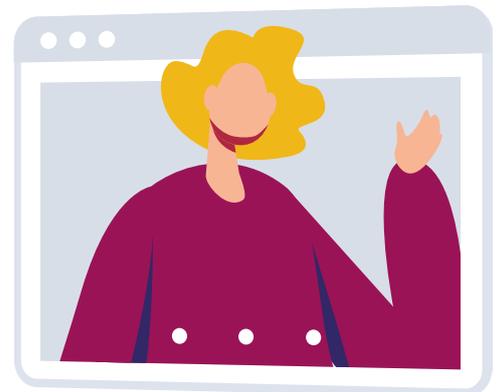
**Myriam, 48 ans, mariée et mère de 2 enfants de 9 et 11 ans, est acheteuse pour une grande enseigne de luxe. Souffrant de la maladie de Parkinson, elle est en arrêt maladie.**

Fin 2019, à la suite d'un problème dans le paiement de ses indemnités journalières, la CPAM fait une première orientation vers le **service social de la CRAMIF** pour un accompagnement. Myriam ne juge alors pas nécessaire de s'engager dans l'accompagnement.

Un an plus tard, en octobre 2020, le **service médical de l'Assurance maladie** oriente à nouveau Myriam vers le **service social de la Cramif**. Elle accepte cette fois-ci la proposition d'accompagnement qui se met en place immédiatement. L'assistante de service social apporte

le soutien nécessaire à Myriam pour faire face aux impacts de la maladie tant sur le volet professionnel que personnel. Compte tenu de la pathologie, elle l'accompagne dans les démarches en vue de l'obtention de la RQTH ainsi que d'une carte d'invalidité. Elle l'oriente vers l'**association France Parkinson** qui propose un accompagnement spécifique (groupe de parole, coaching) et lui permettra, entre autres, d'aborder les incidences de sa maladie sur sa vie personnelle et familiale (incidences sur son couple et sur ses enfants encore jeunes).

Sur le plan professionnel, malgré ses difficultés et un premier avis du **médecin conseil** (qui avait évoqué une mise en invalidité à terme), Myriam souhaite reprendre le travail en faisant le pari que le télétravail lui permettra de tenir son poste.



L'assistante sociale fait le point avec le service de santé au travail et une visite de pré-reprise est réalisée en mars 2021. Une proposition de temps partiel thérapeutique est mise en place en juin de la même année en concertation avec le **médecin traitant, le médecin du travail et le médecin conseil de l'Assurance maladie** afin de confirmer ou non la perspective d'une reprise pérenne, et, le cas échéant, favoriser les prises de conscience

utiles chez Myriam pour envisager les mesures adaptées à son état de santé.

Cette reprise à temps partiel permet à Myriam de constater que la situation n'est pas tenable, malgré l'organisation en télétravail : la pression professionnelle est forte et sa maladie très présente.

Après un mois, en juillet 2021, elle est mise en arrêt de travail. L'accompagnement du service social s'appuie sur les retours que fait Myriam pour coller au plus près de l'évolution de sa situation et de ses besoins. La recherche de solution de reprise pérenne est en cours avec le service de santé au travail en tenant compte du fait que

sa maladie est dégénérative. En fonction des effets de la thérapie mise en place, un passage en invalidité en janvier 2022 avec un temps partiel en entreprise est envisagé. Les études de poste sont en cours afin de déterminer les adaptations à mettre en place avec **l'employeur**.

## Zohra, 41 ans

### EMPLOYÉE DE CAISSE

**Zohra, 41 ans, mariée, un enfant, est employée de caisse dans une enseigne discount depuis 10 ans. Un accident de travail en octobre 2019 (chute) accentue les problèmes de lombaires qui commencent à surgir.**

Contactée par le **service social de la Cramif** en décembre 2019 dans le cadre de ses requêtes hebdomadaires « IJ60 » alors qu'elle est en arrêt, Zohra accepte d'être accompagnée par une **assistante sociale** pour faire le point sur les incidences de sa situation de santé sur le plan personnel et professionnel et envisager son avenir (reprise de son poste ? reconversion ?).

Zohra lui fait part des relations difficiles avec son employeur et évoque ses difficultés à se projeter dans un autre type de poste. Au regard de son état de santé, l'assistante sociale lui conseille dans un premier temps de faire les démarches nécessaires à l'obtention de la RQTH. En parallèle, un projet de reconversion naît chez Zohra autour du métier de secrétaire médicale.

L'assistante sociale lui conseille de mobiliser un CEP (conseil en évolution professionnelle) afin de tester et de confirmer son projet et l'oriente pour cela vers le **Cap emploi** de son département qui propose ce service.

Zohra, en conflit avec son employeur, se montre dans un premier temps réticente à effectuer une visite de pré-reprise auprès de son **service de santé au travail**. Le dialogue avec l'assistante sociale permet à Zohra de prendre conscience de l'importance de cette étape pour la poursuite de la prise en charge et la mise en place de son projet de retour à l'emploi. L'assistante sociale se rapproche du **médecin conseil de l'Assurance maladie** afin de vérifier que la durée de l'arrêt est potentiellement



suffisante pour couvrir la période de formation (6 mois) et valider la possibilité d'engager une formation pendant l'arrêt de travail.

Le projet de reconversion et de formation est validé avec Cap emploi

au titre du conseil en évolution professionnelle : le dossier est présenté en cellule locale prévention de la désinsertion professionnelle de l'Assurance maladie qui statue favorablement.

S'agissant d'une reconversion, le dossier avait également été présenté à *Transition pro*, et est en attente de décision.

L'entrée en formation est prévue pour janvier 2022 !

## ZOOM SUR : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE (CEP)

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle. Il permet, s'il y a lieu, d'établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.). Il est effectué par des conseillers d'organismes habilités.

### POUR EN SAVOIR PLUS

<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/CEP>

