

# Création et développement d'activités à haute valeur ajoutée pour des personnes en situation de handicap



# Sommaire

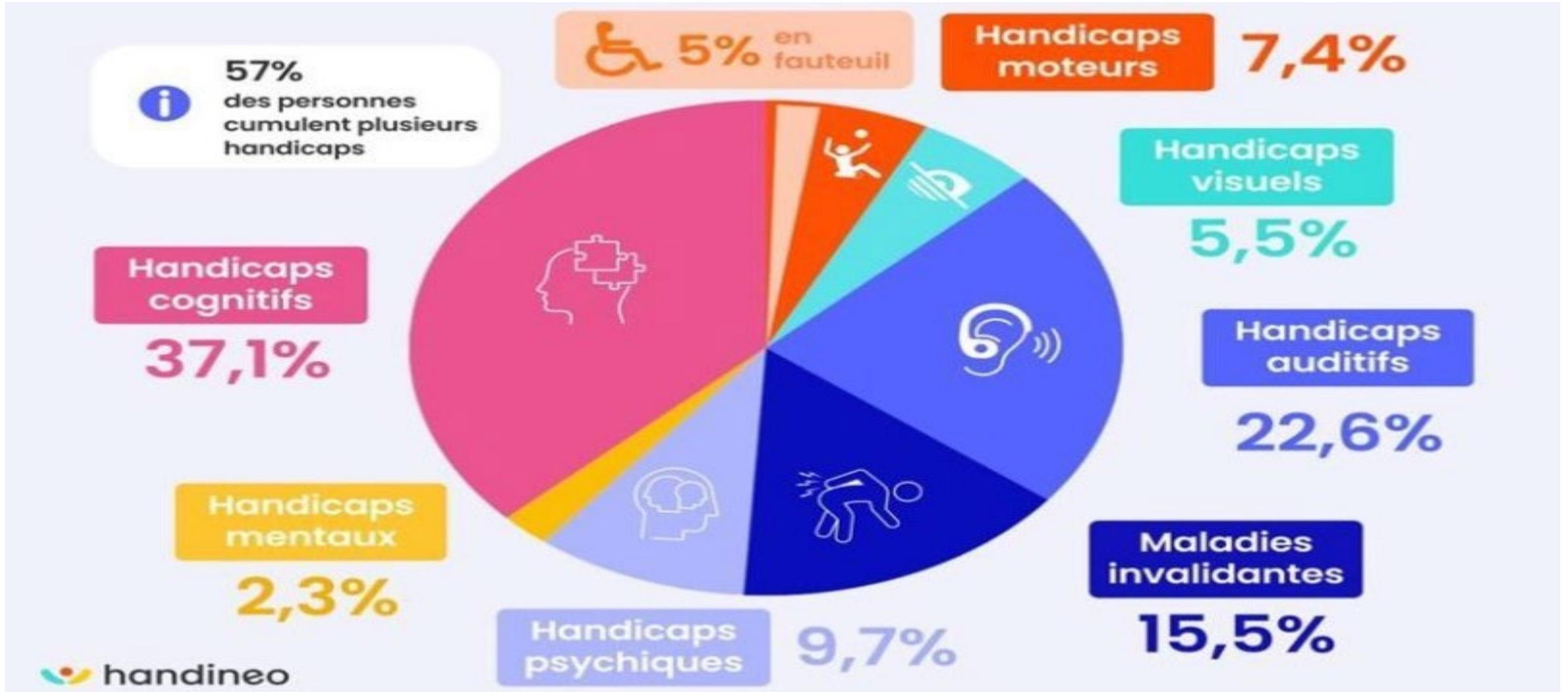
1. Le handicap en France
2. L'emploi des personnes en situation de handicap
3. Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée?
4. ITHAC
5. La salle blanche
6. Le développement des compétences



## Testez vos connaissances

- Quel est selon vous le taux de chômage des personnes en situation de handicap ? **14% contre 7,4%**
- Quel est le pourcentage de personnes avec un handicap **invisible** ? **80 %**
- Combien de personnes en France, en âge de travailler, sont reconnues handicapées ? **2,8 millions**
- La première loi définissant légalement le handicap date de : **2005**
- Le risque d'être confronté au cours de sa vie professionnelle à une situation temporaire de handicap est de : **50%**
- Quel est le point commun entre Marilyn Monroe, Albert Einstein et Molière ? **Ils étaient tous bègues**

# La diversité des handicaps en France



# L'emploi des personnes en situation de handicap, Le cadre légal

## L'obligation d'emploi

Tout employeur d'au moins 20 salariés (ETP moyen sur l'année) doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total.

## L'obligation de déclaration

Toute entreprise privée quel que soit son effectif doit déclarer tous les mois le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie. (Via la DSN)

## Conséquences du non respect de l'obligation d'emploi

Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit payer une contribution annuelle. Elle sera versée à l'AGEFIPH ou FIPHFP.

# Qu'est-ce qu'une entreprise adaptée?

Une entreprise adaptée **emploie au minimum 55% de personnes en situation de handicap**. 72% chez ITHAC en 2022. Plafond de financement à 75%.

Les personnes accueillies en EA **sont des salariés de droit commun**, elles sont **orientées par la MDPH, en milieu de travail ordinaire**.

L'entreprise adaptée est **sous agrément du ministère du travail (CPOM)** et peut percevoir une **aide au poste permettant de compenser le déficit de productivité et le sur-encadrement**.

Elle a pour but de **favoriser l'insertion professionnelle** des personnes handicapées en leur offrant des **emplois adaptés à leurs capacités**.

En France 780 Entreprises Adaptées emploient aujourd'hui près de 51 000 salariés dans plus de 20 secteurs d'activités tels que :

 Agriculture, environnement, Espaces Verts	 Eco-batiment / energies / energies renouvelables	 Prestations Intellectuelles
 Alimentation, production alimentaire	 Gestion, administration, informatique	 Production et sous traitance industrielle
 Batiment et travaux publics	 Hotellerie, location de salles, tourisme	 réparation, dépannage, SAV
 Bien-être	 Impression, communication, événementiel	 Restauration
 Blanchisserie	 Médical et para-médical	 Textile, ameublement, artisanat d'Art
 collecte, traitement et recyclage des déchets	 Menuiserie	 Transport, logistique, conditionnement
 Commerce, distribution	 Mise à disposition de personnel	
 Conciergerie	 Nettoyage et Hygiène des locaux	

# Le choix stratégique de l'externalisation en Entreprise Adaptée au service de ma performance économique, sociale et de ma démarche RSE

**La question du “Make or Buy”** est une décision hautement stratégique. Ce choix est souvent amené par les raisons suivantes :

- Réduction des coûts de revient
- Résolution d'une problématique de capacité
- Limitation des investissements
- Re-ingéniering des processus et/ou de l'organisation
- Résolution d'une problématique RH



## L'externalisation permet de bénéficier d'avantages

- Se **recentrer** sur son cœur de métier,
- **Standardiser** et challenger ses processus,
- Profiter de l'**expertise** de spécialistes extérieurs,
- Apporter de la **réactivité** et une plus grande **flexibilité**,
- Permettre **l'optimisation des coûts** et budgets,
- Mettre en œuvre des solutions permettant la réduction de la contribution **AGEFIPH/FIPHFP** pour 30% de la Valeur Ajoutée externalisée.





**Solidarité**  
**Agilité**  
**Confiance**  
**Respect**  
**Équité**

6 362 k€ de CA en 2021

305 collaborateurs  
80% en situation  
de handicap

62 ans d'expérience

**ITHAC**  
Partageons nos valeurs

3 sites : Saint-Etienne,  
Montbrison, Riorges

Prestations  
industrielles  
et de services

~400 clients



# Aménagements spécifiques

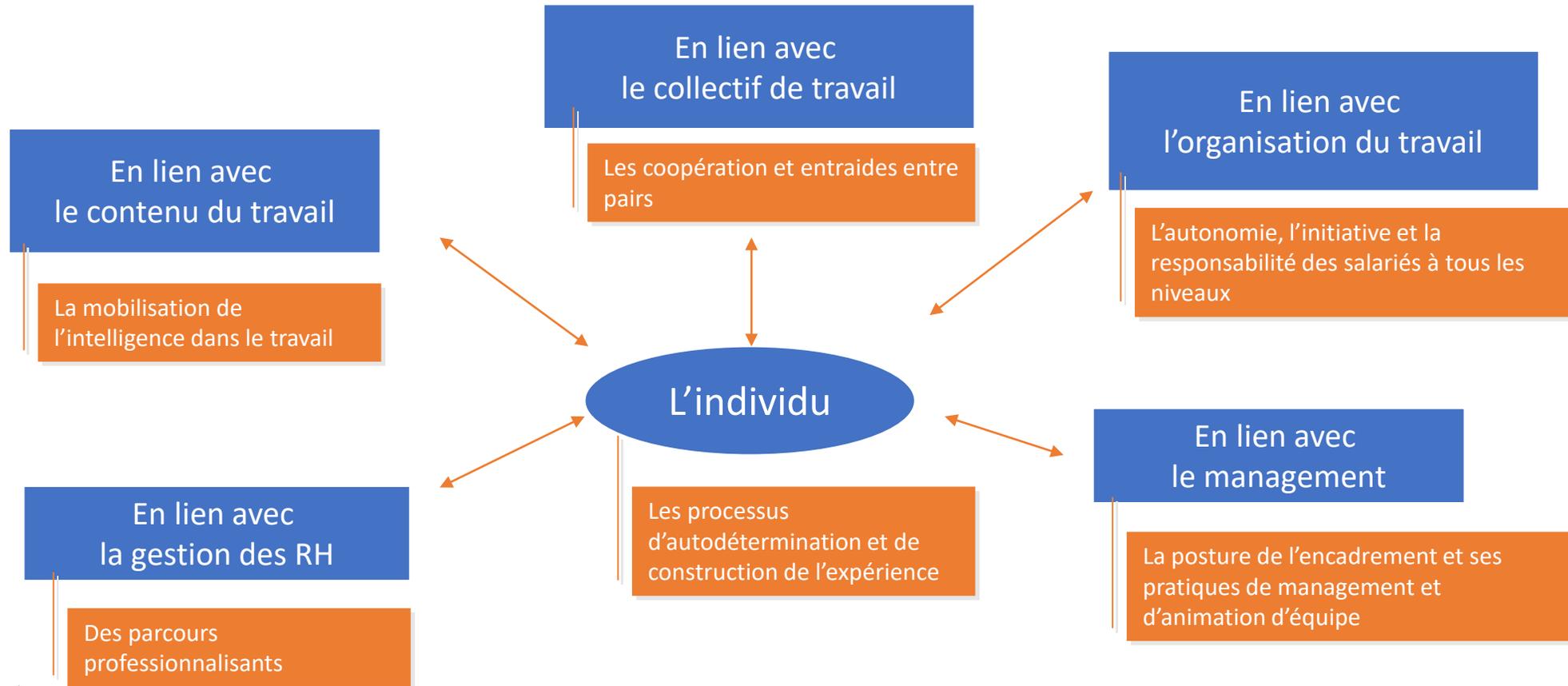
- Intégration de « puits de lumière extérieure » dans la salle blanche
- Référentiel habillage (FALC)
- Alarme incendie sonore + visuelle (gyrophare)
- Gestion des accès sécurisée et visuelle
- Identification des zones
- Bacs à bec de couleurs pour les EPI.
- Matériel adapté (surchausseuse automatique)
- Habillage prenant en compte les contraintes physiques potentielles



# Apprentissages chez ITHAC

- **Organisation apprenante** qui permet aux individus et aux équipes d'acquérir et de développer les compétences nécessaires à l'exercice de leurs activités professionnelles
- **Ce processus ne relève pas de la seule formation**, c'est aussi le résultat
  - de confrontation à des situations de travail particulières
  - de réflexion sur la pratique
  - de parcours professionnels
- **Les situations de travail** sont considérées comme des moyens formatifs à des fins d'accroissement du professionnalisme des salariés

# Le processus d'acquisition des compétences



# Les situations potentielles d'apprentissage

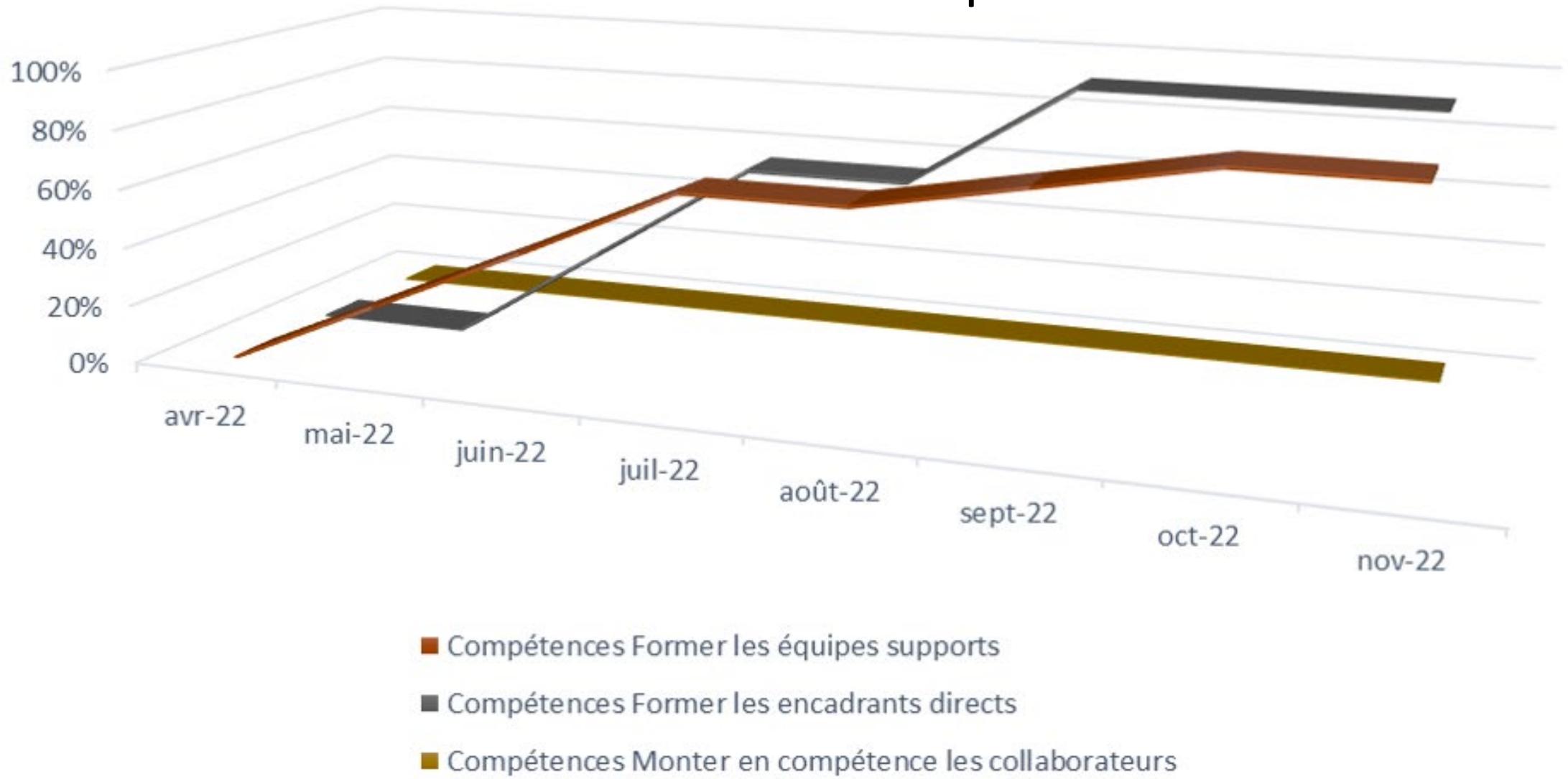
Les individus sont en situation d'apprentissage lorsqu'ils :

- analysent et résolvent des problèmes
- analysent leurs pratiques
- collaborent ou coopèrent avec d'autres personnes
- évaluent les résultats de leur travail
- peuvent évoluer dans leur entreprise
- ont le sentiment de disposer d'espaces organisés pour apprendre
- sont impliqués dans la vie de l'entreprise
- donnent du sens à leurs actions et expriment des intentions...
- ne sont pas dans des situations de travail répétitives...
- échangent avec leurs pairs
- sont responsabilisés sur les résultats de leur travail ...

# Bonnes Pratiques d'entrée et d'habillage en ZAC



# Montée en compétences



**ITHAC**  
Partageons nos valeurs

**Formation en ZAC**  
Rôles et Responsabilités

**Qui est concerné ?**

1) Visiteurs = Clients, auditeurs, RH, direction, sce commercial, Entreprises extérieures (interventions ponctuelles)  
2) Niveau 1 = Fonctions supports (QSE, Maintenance, méthodes), Entreprises extérieures (interventions régulières)  
3) Niveau 2 = RA, RU, AP, Opérateurs

**Qui forme qui ?**

Le service QSE P03 forme les niveaux 1  
Le RU et RA de Copel 1 forment les niveaux 2

**Quels sont les niveaux de formations ?**

1) Visiteurs = pas de formation, accompagnement obligatoire  
2) Formation générale Niveau 1 = Habillage + BP générales  
3) Formations spécifiques Niveau 2 = Formations aux postes

Attention : La formation Niveau 1 est un prérequis à la formation Niveau 2

**Qui accompagne les visiteurs ?**

RU + QSE (resp QSE + tech. Méthodes et prévention + tech. Qualité) + Resp. Méthodes + Resp. maintenance  
Rq : prévenance obligatoire RU si visite

**Process de formation**

Formation générale : Théorie (éval. par quizz) puis pratique (éval. par P05)  
Rq : réévaluation pratique tous les 6 mois puis 1 an  
Formations aux postes : Mise en œuvre par P05 (RU)

**Rédactions supports de formation**

Formation générale (PROGRAMME : ZAC N1), action P03 (QSE)/P02 (RH) délai prévisionnel 4 semaines  
Dossiers techniques (gammas de travail), action P06 (méthodes)/P03, délai selon activités à venir

**ITHAC**  
Partageons nos valeurs

**Programme : ZAC N1**

**Durée:** 3 heures

**Profils des stagiaires :** Besoin d'accès défini par P05, P02, P03 (fonction des CIM)

**Pré requis :** 4 opérations de base, compréhension du français.

**Objectifs pédagogiques**

Permettre aux stagiaires d'appréhender et de comprendre les enjeux d'accès et déplacement en zone sous atmosphère contrôlée, connaître les techniques consignées applicables et les bonnes pratiques dans ces zones

**Contenu de la formation**

Suivant l'affichage pèda en cours de rédaction

- 1- Bonne pratique en salle blanche
  - a. Tenu
  - b. Comportement
  - c. Circulation
  - d. Utilité
- 2- Règles d'accès

**Organisation de la formation**

**Equipe pédagogique**  
PP03/P03

**Moyens pédagogiques et techniques**

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation.
- Documents supports de formation projetés.
- Exposés théoriques
- Etude de cas concrets (habillage)
- Quizz en salle

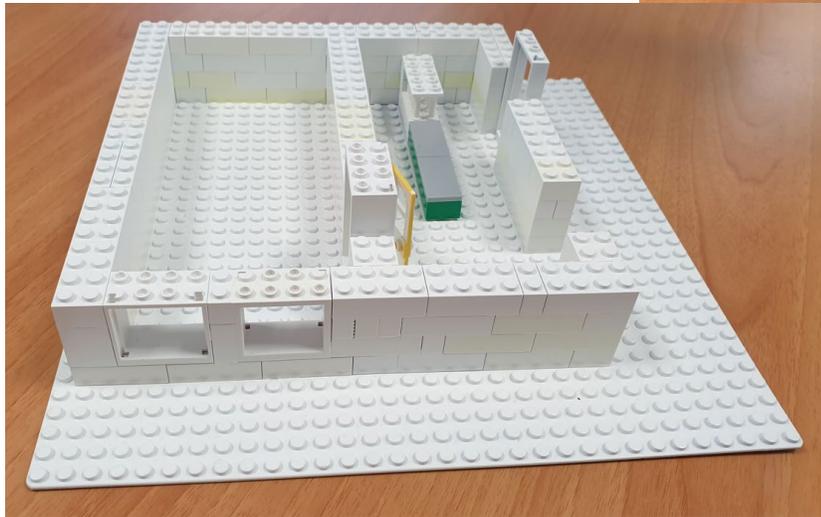
**Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation**

- Feuilles de présence.
- Questions orales ou écrites (QCM).
- Mises en situation évaluées.
- Formulaire d'évaluation de la formation.

⇒ Préviation formation test groupe restreint

Montée en compétences  
Salle grise => salle propre  
40 personnes formées

05/10/2022 PAGE 1 / 1 PAGE 1 / 1



**ITHAC**  
Partageons nos valeurs

## AVANT D'ENTRER, JE CONTRÔLE :

La **charlotte** couvre :

- les oreilles
- le front
- tous les cheveux
- la nuque

Le **masque** couvre le menton et le nez en totalité

La **blouse** est propre et fermée jusqu'en haut

Les **gants** couvrent l'extrémité de la manche

Le **pantalon** couvre les chaussures. Les deux sont propres

**PORT DU CACHE-BARBE ET DES LUNETTES SI NÉCESSAIRE**

**L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ SONT NOTRE PRIORITÉ**



## Résultats de votre quiz

👤 : 7 utilisateurs  
 📊 : 8.86 est la moyenne générale  
 🏆 : 10 est la meilleure note  
 📉 : 8 est la plus mauvaise note



Moyenne



Max.



Min.



## HABILLAGE ET DÉSHABILLAGE EN SALLE PROPRE

POS IT1005  
19/09/2022

<p><b>1 – Préparer sa venue dans le SAS personnel</b></p> <p>Dans le vestiaire personnel, retirer tout ses effets personnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Blouson / Veste</li> <li>- Sac / Sacoche</li> <li>- Téléphone portable / Portefeuille</li> <li>- Bijoux / Maquillage</li> <li>- Repas</li> <li>- ...</li> </ul> <p style="color: green; font-weight: bold;">A la sortie du vestiaire personnel, on ne porte que les vêtements civils et les chaussures de sécurité.</p> <p> En cas de port de vêtements exposant la peau, prévoir une tenue couvrante pour se changer.</p>	<p style="text-align: center;">Tenue recommandée</p> <div style="text-align: center;">  </div>
<p><b>2 – Entrer dans le SAS personnel</b></p> <p>Seul le personnel formé à l'activité en salle propre et à son fonctionnement est habilité à entrer seul dans le SAS personnel et la salle propre.</p> <p>Le personnel formé est identifié sur le document « EMARGEMENT »</p> <p> Une personne non habilitée peut rentrer dans le SAS personnel <b>uniquement si sûr</b> dérogation de l'équipe QSE ou du RU.</p> <p>L'équipe QSE ou le RU doit alors expliquer les règles d'habillage, de déshabillage et de fonctionnement en « zone propre » et veiller à leurs applications.</p>	
<p><b>3 – S'équiper de la tenue de travail</b></p> <p>Le travail en « zone propre » nécessite une tenue spécifique.</p> <p>Celle-ci comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Une charlotte</li> <li>- Un masque</li> <li>- Une combinaison sans capuche / blouse</li> <li>- Des gants</li> <li>- Des chaussures de sécurité</li> <li>- Des sur-chausses</li> <li>- Un cache barbe si nécessaire</li> <li>- Des lunettes de protection si nécessaire</li> </ul>	

# Retour d'expérience

## Difficultés rencontrées :

- Analphabétisme
- Barrière de la langue
- Difficultés pathologiques de concentration
- Faiblesse intellectuelles

## Sur quel type de handicap :

- Dyslexie
- Dyspraxie
- TDAH
- Surdité

# Retour d'expérience

## Méthodes pédagogiques spécifiques

### => Théorie

- Support pédagogique construit suivant méthode FALC (FAcile à Lire et à Comprendre)
- Durée des modules / groupes réduits
- Quizz= mise en œuvre de tiers temps au besoin suivant les handicaps rencontrés / co-correction
- Recyclages adaptés (périodicité suivant besoin)
- Pratiques de retours d'informations, pratiques d'échanges et d'entraides ; partage des informations avec les pairs

## Méthodes pédagogiques spécifiques

### => Pratique

- Interactions orales écrites, sensibles se recoupant et redondantes
- Éléments ludo-éducatif ( maquette, mise en situation, etc... )
- Entraînements répétés aux aléas possible (rupture d'EPI, blocage dans un SAS, etc...)
- Mimétisme et auto-formation
- Manipulation de matériel opérationnel (pas de réplique ou matériel d'exercice)

# Retour d'expérience

## Compétences du formateur

- Modèle de transmission gestuel et/ou cognitif vs Sachant/apprenant
- Notion de méthode FALC
- Intégration des exigences liées au handicap
- Connaissance du public cible
- Adaptabilité accrue vs formation « ordinaire »

*« Quand les cadres sociaux (organisation, management et processus collectifs) sont optimisés, alors les dynamiques individuelles s'enclenchent presque naturellement ».*

Patrick Conjard & Bernard Devin