



AVIE 2 services fonctionnant en interaction

saphir
Handicap &
parcours professionnel

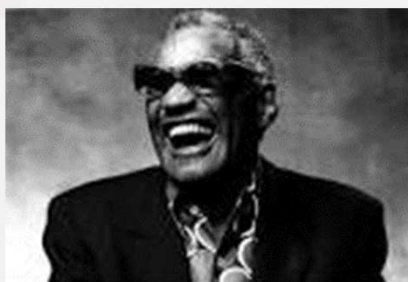
Accompagnement à
l'insertion
Professionnelle & global

CAP Handicap,
EMPLOI recrutement
& maintien

— Dans 80% des cas le handicap
ne se voit pas



Quel est le point commun entre ces personnalités ?





Beethoven
surdité



Mimi Maty
nanisme



Grégory
Lemarchal
mucoviscidose



Kennedy
maladie
d'Adisson



Dominique
Farrugia
sclérose en
plaque



Edith Piaf
polyarthrite



Ray Charles
non voyant



Mozart
syndrome
Gilles de la
Tourette



Pascal
Duquenne
trisomie 21



Winston
Churchill
bègue



Marie Curie anémie
aplasique (grave
maladie de la
moelle osseuse)



Jessica Alba
TOC



Grégory
Cuilleron
atrophie du
bras



Charlotte
Valandrey :
VIH



Définition légale du Handicap

Loi du 11 février 2005

La Loi apporte une définition du handicap:

L'article 2 stipule que :

« constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant »

● Les 5 types de Handicap

- **Handicap moteur (45%)** : perte ou altération des éléments permettant le mouvement : du simple mal de dos à la paraplégie, claudication...
- **Maladie invalidante (20%)** : insuffisance cardiaque, insuffisance respiratoire, asthme, diabète, épilepsie, cardiopathie, sclérose en plaques, conséquences d'un cancer ou du VIH...
- **Handicap sensoriel (13%)** : déficience de la parole (des troubles de l'élocution au mutisme), déficience auditive (de la surdité partielle à la surdité totale) ; vision (de la myopie à la cécité)...perte ou altération des organes permettant d'éprouver les sensations
- **Handicap psychique (13%)** : troubles du fonctionnement de l'appareil psychique qui influent principalement sur les sphères de la vie relationnelle, de la communication, du comportement (autisme, schizophrénie, TOC...) Elles relèvent à la fois de soins psychiatriques et d'un accompagnement spécifique visant à atténuer les effets invalidants de ce type de déficience.
- **Handicap mental (7%)** : perte ou altération des facultés de comprendre et de connaître (trisomie 21, syndrome de l'X fragile...)

➤ [En savoir plus](#)

● — Balayer quelques idées reçues.....

- Seulement 3 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.
- 11 840 208 personnes handicapées au sens large (reconnaissance administrative ou problèmes de santé) soit 26,4% de la population active (15-64 ans)
- 2,7 millions de personnes reconnues administrativement dont **938 000 personnes handicapées en emploi**
- 85 % des personnes handicapées acquièrent leur handicap durant leur vie professionnelle ou extraprofessionnelle

En savoir plus : [Les chiffres clés du handicap 2018](#) (pdf en ligne)

● — Le handicap, un peu d'histoire...



- Mot d'origine irlandaise « Hand in cap », la main dans le chapeau désigne le tirage au sort dans un jeu de hasard.

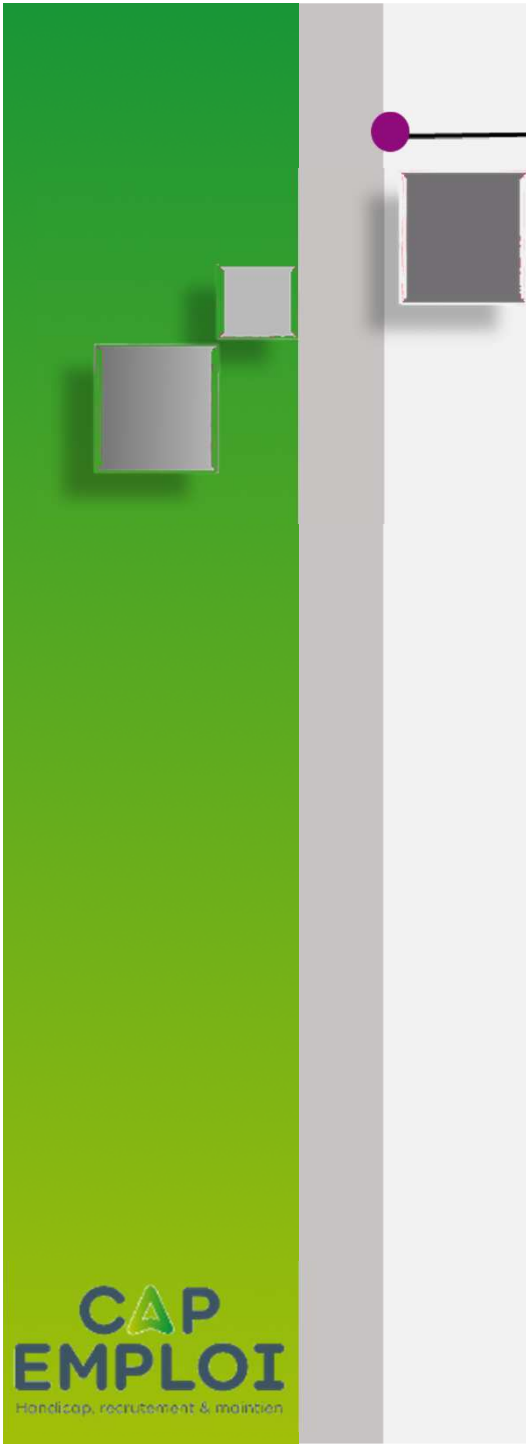
- L'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail n'est pas une idée neuve en France.

- [En savoir plus](#)

Le handicap, un peu d'histoire...

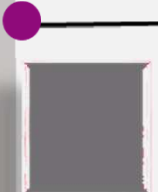
- **Dès les années 1920**, deux lois (celle du 30 juin 1923 et du 12 avril 1924) imposent aux employeurs le recrutement des mutilés de guerre.
- L'appareillage et la rééducation sont assurés gratuitement dans les services de l'Office national des mutilés.
- **Au sortir de la Seconde Guerre mondiale**, une nouvelle loi organise pour la première fois le recrutement de quotas de travailleurs handicapés pour les entreprises de plus de 10 salariés, mais sans obligation de résultats et sans sanction financières
- **1945 Ordonnances création de la Sécurité Sociale**, ce sont la rééducation fonctionnelle et la réadaptation professionnelle des personnes handicapées qui seront prises en compte
- **La loi du 30 octobre 1946** prend en compte les accidents de travail et les maladies professionnelles.
- La loi du 2 août 1949 envisage le reclassement des aveugles et grands infirmes

Les Grandes dates INFOGRAPHIE



Le handicap, un peu d'histoire...

- Loi du 23 novembre 1957 : ce mot apparaît dans la législation française sur le reclassement des travailleurs handicapés
- Loi de juin 1975 (PDF en ligne) : la loi d'orientation (Commissions Techniques d'Orientation de Reclassement professionnel avec la COTOREP qui deviendra la MDPH (maison Départementale des Personnes Handicapées) en 2005



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi = BOE (code du travail: [article L. 5212- 2](#))

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées mentionnée = RQTH
- Les victimes d'accidents du travail (AT) ou de maladies professionnelles (MP) ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente (CPAM, MSA)
- Les titulaires d'une pension d'invalidité (CPAM, MSA) à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain ;
- Les bénéficiaires de pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre (et les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 395 et L. 396 du même code)
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
- Les titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles ;
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH)
- [Plus d'infos](#)

La mise en place de l'AGEFIPH et du FIPHFP

➤ Loi de 10 juillet 1987 : Loi d'Orientation

- Instaure une garantie de ressource pour les personnes handicapées
- Réaffirme une **obligations d'emploi** pour toutes les entreprises privées ou employeurs publics de 20 salariées ou agents et plus pour un objectif de 6% de leur effectif (mais pas de sanction pour le secteur public si non atteinte des 6%)
- Crée l'**AGEFIPH** Association de Gestion des Fonds Pour l'Insertion Professionnelle et la Formation des personnes handicapées.

Rôle central de la politique d'emploi des personnes handicapées.

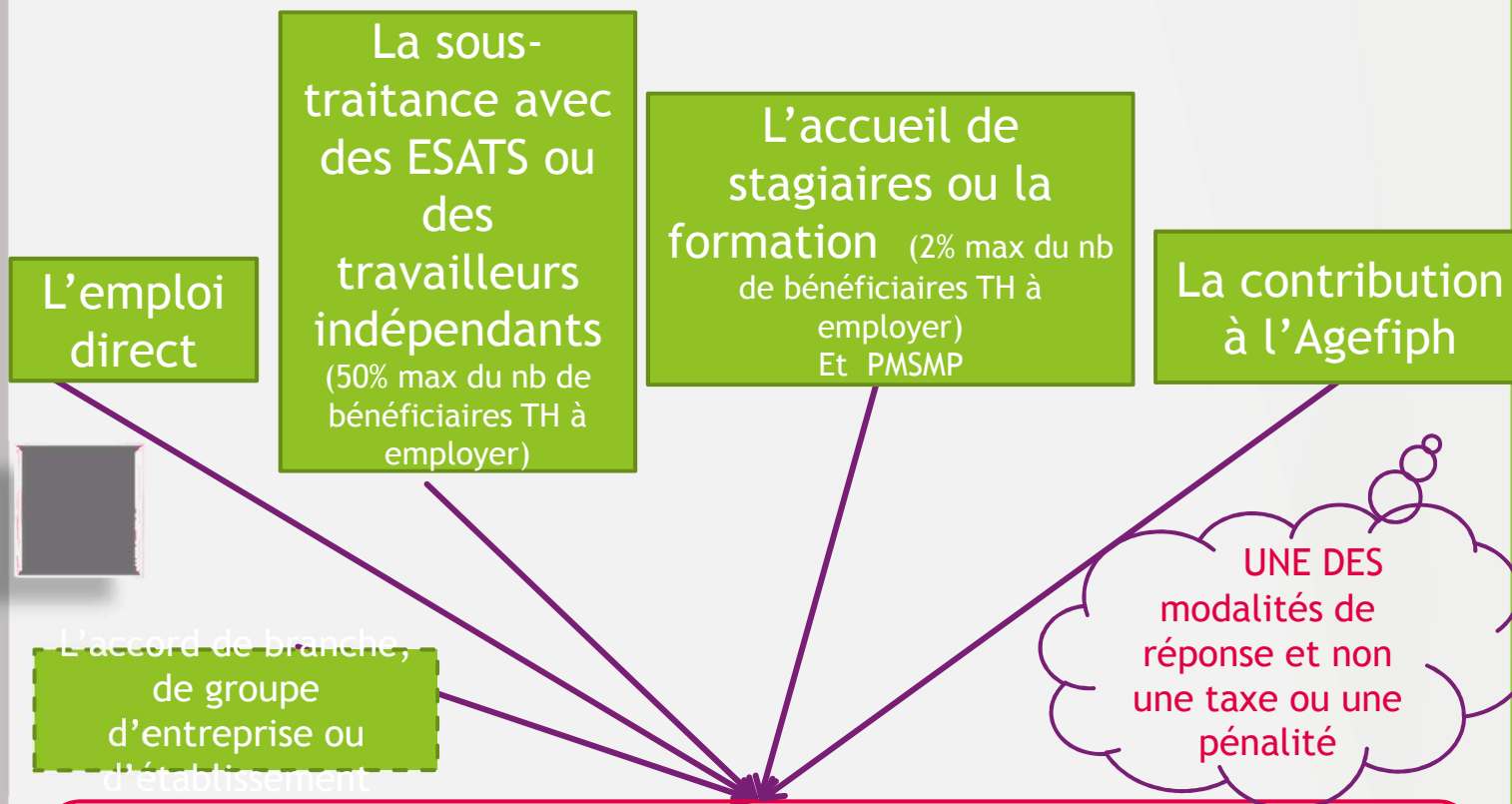
- ### ➤ Loi de 11 février 2005 : « Egalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » instaure
- Le principe de compensation
 - Obligation emploi renforcée, non discrimination et accessibilité renforcés
 - Création du le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (**FIPHFP**) gestionnaire des contributions pour les Fonctions Publiques...

Les effets de l'obligation de 6% de l'effectif qui pèse sur les employeurs (Loi de 10 juillet 1987)

La contribution des employeurs qui restent à 0% de leur obligation d'emploi (c'est-à-dire qui ne mènent aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées) est passée à 1 500 fois le SMIC horaire soit 14 820 euros par unité manquante.

EFFECTIF	TAUX	SMIC HORAIRE (JANVIER 2018)	COÛT PAR UNITÉ
20-199 salariés	400	9.88	3 952 €
200-749 salariés	500	9.88	4 940 €
750 salariés et +	600	9.88	5 928 €
Entreprise à "quota zéro"	1500	9.88	14 820 €

Comment l'entreprise remplit son obligation d'emploi ?



Les établissements peuvent s'acquitter de leur obligation soit uniquement par le biais de l'emploi direct, soit en combinant une, deux, trois ou les 4 modalités de réponse

Les 101 100 établissements assujettis en 2016 dont 41% remplissent l'obligation d'emploi et 28% n'ont aucun BOE

La Loi Macron : Sous traitance avec les indépendants travailleurs handicapés /PMSMP période de mise en situation en milieu professionnel/ Abondement au CPF pour leurs salariés/ accueil de certains scolaires

- Association loi de 1901, paritaire de droit privé. Son conseil d'administration est composé de 4 collèges : employeurs, salariés, associations, personnes qualifiées
 - Créée suite à la loi de 1987 relative à l'obligation d'emploi dans les établissements d'au moins 20 salariés dans la proportion de 6 % de l'effectif total de leurs salariés (article L 323-1).
 - Mission de service public dont l'objet est l'insertion et le maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail des BOE*
 - Une organisation régionalisée (20 Directions Régionales)
 - 2 « clients » : les entreprises de droit privé (quelque soit l'effectif) et les BOE*
- [Chiffres clé Agefiph 2016](#) (pdf en ligne)
 - [* BOE Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi](#)

Les domaines d'intervention de l'AGEFIPH ?

- La compensation du handicap en milieu professionnel
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi
- La formation
- La mobilisation du monde économique

Une offre de service renouvelée en 2018

Le droit commun = les dispositions (actions, mesures, aides...) ouvertes à tous les citoyens en lien ou non avec le handicap,

La mobilisation du droit commun :

l'Agefiph intervient en complément des dispositifs portés par l'État, la Région, Pôle emploi...

« un DEBOE* est avant tout un DE** »

« Un salarié BOE*** est avant tout un salarié »

*Demandeur d'Emploi Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi

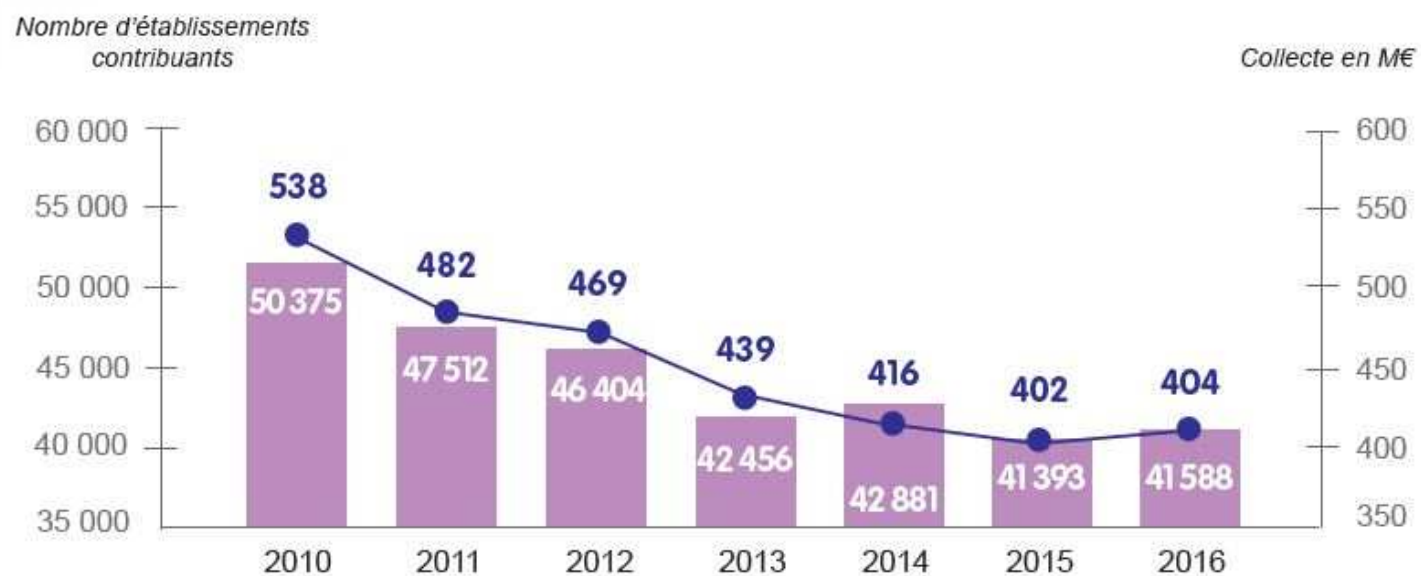
** Demandeur d'Emploi

*** Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi



- Secteur privé = Agefiph en 2016 ([source DARES](#))
 - **102 100** établissements assujettis à l'obligation d'emploi (source DARES)
 - **938 300** travailleurs handicapés (dans les entreprises de 20 salariés et plus)
 - Taux d'emploi **3,5 %**
- AGEFIPH : 429,9millions d'euros collectés en 2017 au titre de l'année 2016
 - Missions (Loi du 10 juillet 1987) accroître les moyens consacrés à l'insertion et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Chiffres des collectes et nombre d'entreprises contributantes



* Chiffres arrêtés au 31 décembre de chaque année

A qui s'adresse les financement et les interventions de l'AGEFIPH ?

Missions de l'AGEFIPH

- Aux personnes handicapées bénéficiaires de la Loi du 11 Février 2005
- Aux entreprises de secteur privé (y compris celles dont l'effectif est inférieur à 20 salariées)
- Aux opérateurs de terrain:
 - organismes de formations
 - opérateurs du placement Cap emploi
 - acteurs du maintien dans l'emploi via le réseau des **Cap emploi** (**Cap emploi** – accompagnement dans l'emploi))

Le FIPHFP

- Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique qui couvre les 3 fonctions publiques : État, Hospitalière et Territoriale
- Il a une double vocation :
 - Favoriser le recrutement des personnes handicapées dans les 3 fonctions publiques
 - Aider à leur maintien dans l'emploi via l'adaptation au poste / la formation en compensation du handicap
 - Les aides bénéficient à tous les employeurs publics y compris ceux ayant un effectif inférieur à 20
 - La liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi est élargie pour les 3 fonctions publiques (plus d'infos)

Le Fiphfp

Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction publique au 31/12/2017

- Secteur public = Fiphfp
10 596 établissements assujettis à l'obligation d'emploi dont (2016) :
 - 35% FP d'Etat
 - 22% FP hospitalière
 - 43% FP territoriale

- Taux d'emploi global **5,18 %** (en 2017)
 - 4,52 % : Etat, établissements publics nationaux, organismes consulaires
 - 5,55 % : Fonction publique hospitalière
 - 6,62 % : Fonction publique territoriale

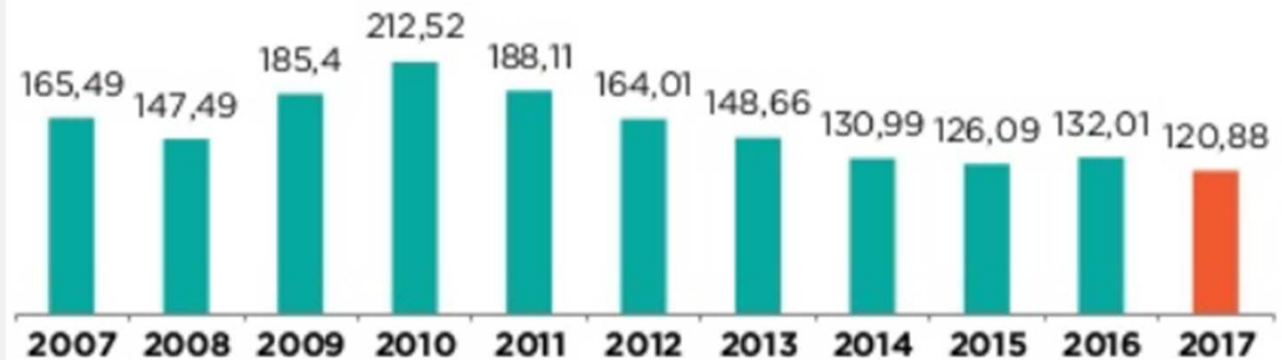
Effectif: 240 691 agents en situation de handicap

Collecte FIPHFP 120,88 millions d'euros (contre 132 millions d'euros en 2016)

[En savoir plus](#)

Évolution de la contribution annuelle au Fiphfp

Évolution des contributions des employeurs
(en millions d'€)



Les financements et les interventions du FIPHFP

- Issu de la Loi du 11 février 2005 de FIPHFP a une double vocation :
 - favoriser le recrutement des personnes handicapées dans les 3 fonctions publiques
 - Aider à leur maintien dans l'emploi via l'adaptation au poste et/ou la formation en compensation du handicap

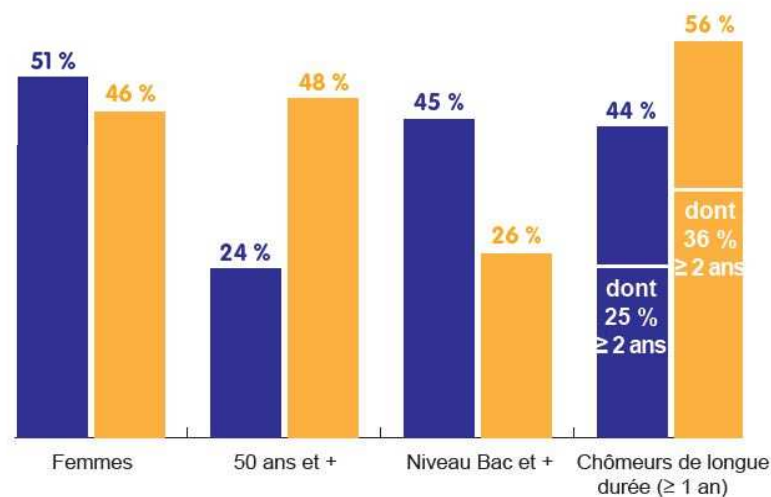
Les interventions du FIPHFP bénéficient à tous les employeurs publics
y compris ceux ayant moins de 20 agents



Les demandeurs d'emploi handicapés

- Demandeur d'emploi tous publics au 31/12/2016
- 5 649 600 DE* toutes catégories
- 510 000 Demandeur DEBEO (9% de plus qu'en 2013 et 2,2 fois plus qu'en 2007)
- Part des DE* Handicapés parmi des DE tous publics 8,6%
- DE : Demandeur d'Emploi inscrits à Pôle emploi indemnisé ou non
- [Emploi et chômage des personnes handicapées](#) (novembre 2015)

Les principales caractéristiques des demandeurs d'emploi à fin décembre 2016



► Demandeurs d'emploi tout public (DETP)

► Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi (DEBOE)



36 % des demandeurs d'emploi handicapés le sont depuis au moins deux ans.

Le taux de chômage des DEBOE est de 19 % vs 10 % pour celui des DETP.

Les caractéristiques du public handicapé

Caractéristiques	Population handicapée	Tout public
Part des hommes	51%	49%
Part des + de 50 ans	55%	31%
Part avec un niveau de formation inférieur au Bac	81%	53%
Part avec un niveau inférieur au CAP	51%	31%
Taux de chômage	21%	9%

Enquête emploi INSEE 2011

— L'emploi en milieu protégé et en entreprise adaptée

➤ **Esat : Etablissement et service d'aide par le travail**

- structure médico sociale
- accueille des personnes handicapées dont la capacité de travail n'excède pas le tiers de celle d'un travailleur valide

[En savoir plus](#)

➤ **EA: Entreprise adaptée**

- accueille des travailleurs handicapés dont la capacité de travail est supérieure ou égale à celle d'un travailleur valide
- Offre une activité professionnelle dans des conditions adaptées (aide financière dite aide au poste)

[En savoir plus](#)

Les orientations ESAT ou EA sont notifiées par la MDPH Maison départementale des Personnes Handicapées

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

- Mission : L'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail
- Les 98 Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la **préparation, de l'accompagnement et du suivi durable dans l'emploi des personnes handicapées**. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes handicapées chaque année.
- Le réseau cap emploi est Opérateur du Service Public de l' Emploi SPE
- Un réseau national :
 - 98 structures (dont 6 en PACA)
 - Mission de service public
 - Service financé par l'Agefiph, le Fiphfp et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes.
 - Au service des employeurs publics et privés
 - Partenaire de pôle emploi (au même titre que les missions locales pour le public jeune)

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

- **Organisme de Placement Spécialisé dans l'insertion professionnelle**
- **Assurant une mission de service public, inscrit dans le cadre de la loi Handicap de Février 2005 et dédié à l'insertion professionnelle des personnes handicapées.**
- **Partenaire-service axé sur l'adéquation emploi, compétence et handicap**
- **Service est financé par l'Agefiph, le Fiphfp et par Pôle emploi dans le cadre de ses programmes (convention avec Pôle emploi)**
- **Un objectif d'accompagnement d'environ 1400 nouvelles personnes par année**
- **Un objectif de placement de 610 contrats**

[En savoir plus \(rapport d'activité de l'AVIE 2016\)](#)

Le Public concerné :

- Les personnes reconnues travailleur handicapées / Loi du 11/02/2005
- En recherche d'emploi relevant de Pôle emploi
- Les salariés ou agents en difficulté sur le poste de travail du fait de l'état de santé
- Autre activité professionnelle - artisan- profession libérale - travailleur indépendant

Les employeurs concernés :

- Privé ou public
- Tous secteurs d'activité quel que soit l'effectif de l'établissement

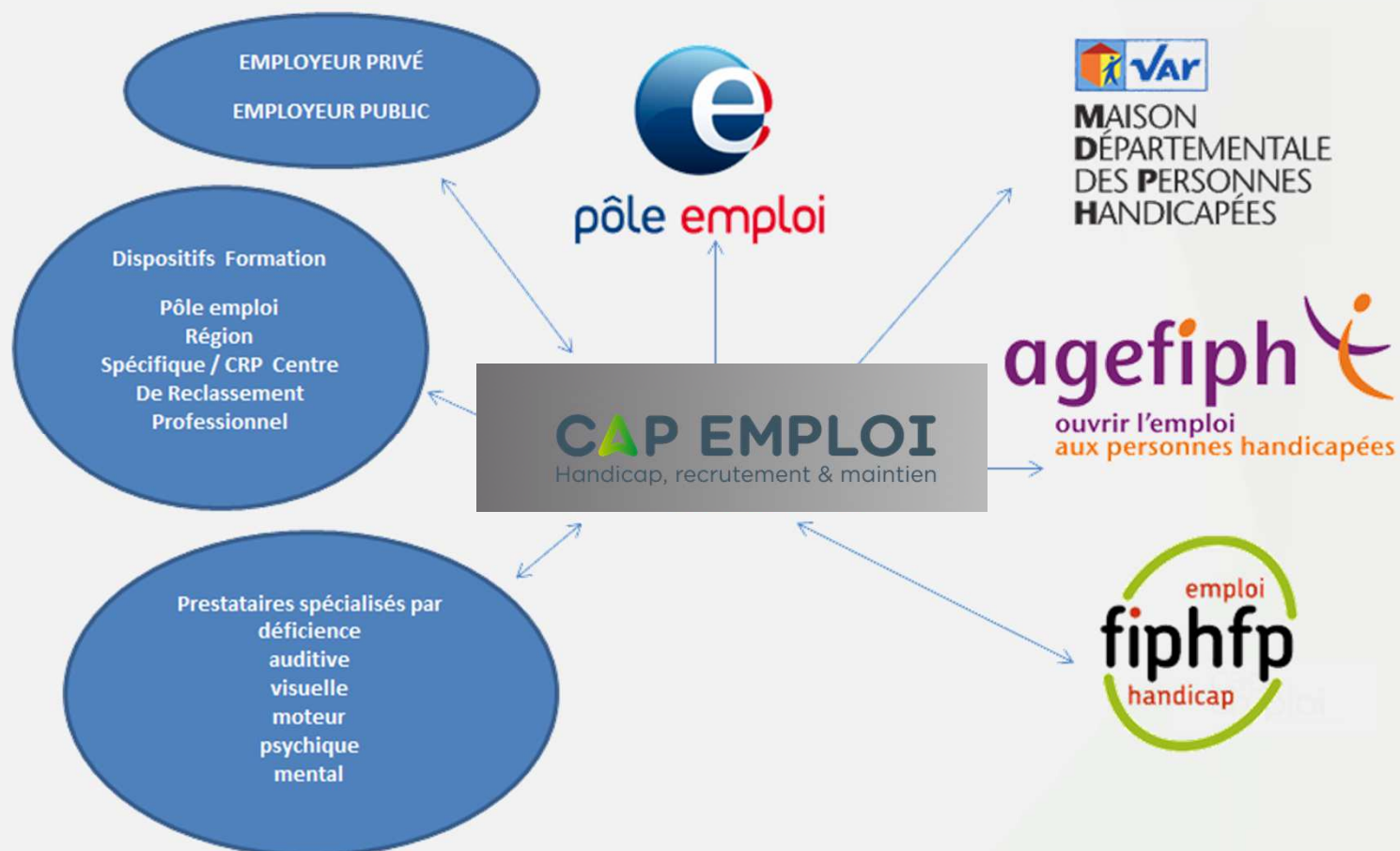
Cap emploi en chiffres (national)

- 178 062 personnes en accompagnement (dont 81 54 nouvellement accompagnées). [Source](#)
- 84155 placements réalisés: +3% versus 2016
- 59% de placements durables(légère baisse vs 2016)
- Une part de CDI en progression de 7% avec 15718 CDI réalisés
- Une forte baisse des placements en CDD de 12 mois et plus (-13% s 2016)
- 3938 contrats en alternance
- 50% des contrats concernent des femmes
- 39% des contrats sont en CDI contrat à durée indéterminé OU CDD contrat à durée déterminé supérieur à 12 mois

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

Une démarche
partenariale





**ASSOCIATION VAROISE POUR L'INTÉGRATION PAR
L'EMPLOI**
créée en 1991

CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

saphir
Handicap &
parcours professionnel

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien



Une Association Loi 1901 spécialisée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Nos financeurs sont :



L'AGEFIPH est une association privée ayant une mission de service public.
Ses ressources collectées viennent des **employeurs privés**.



Le FIPHFP est un fond d'intervention dont les ressources proviennent des 3 fonctions publiques :
État, Hospitalière et Territoriale.





L'Association Varoise pour l'Intégration par l'Emploi

- Accompagne les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi dans leur insertion professionnelle ayant besoin, au regard de leur handicap, d'un accompagnement spécialisé de leur parcours d'insertion professionnelle,
- Public en démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail
- Apporte un service de proximité aux employeurs pour leur recrutement / Privé- Public
- Informe et aide au maintien en emploi des salariés en situation de handicap. / Privé- Public
Déploie ses services sur l'ensemble du département du Var.
- Le siège social de l'AVIE est à Toulon et des permanences ont lieu sur Fréjus, St Raphaël, Cogolin, Draguignan, Le Luc, Le Cannet des Maures, Brignoles, St Maximin ([cartes](#)).

[En savoir plus : survolez notre flyer](#)



L'Association Varoise pour
l'Intégration par l'Emploi

CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

saphir
Handicap &
parcours professionnel

**Le Pôle employeur destiné
aux employeurs privés ou publics d'au moins 20 salariés ou agents
L'AVIE : 38 salariés pour 3 services en interaction**

**CAP
EMPLOI**
Handicap, recrutement & maintien

Comment être orienté vers nos services ?

- Pôle emploi (13 agences sur le Var) organise mensuellement une information collective co -animée par le Cap emploi

Pôle emploi
positionne la
personne sur une
information
collective
animée par Cap
emploi



Démarrage de
l'accompagnement

L'accompagnement Cap emploi



Les différentes étapes avec un référent unique

Evaluation Diagnostic

Evaluation / Diagnostic

➤ Identification :

- Des « freins » à l'emploi aux plans professionnel, social, médical ou comportemental.
- Des compétences issues des expériences professionnelles et personnelles de la personne.
- Du type de parcours et de prestations dont la personne a besoin
- Des besoins en prestations spécifiques (moteur - visuel - auditif - psychique- mental)

➤ Analyse et évaluation

- Des aspirations et des motivations de la personne par rapport au travail.



Élaboration – Validation du Projet Professionnel

➤ Elaboration du projet professionnel

Explorer les champs professionnels/métiers possibles en lien avec les compétences, les atouts et limites de la personne réaliste par rapport au marché de l'emploi.

➤ Validation du projet professionnel avec des dispositifs internes et externes

Enquête métier

Evaluation en milieu de travail

Accompagnement sur des actions collectives de 210 heures

Accompagnement individuel avec son référent

Appui ponctuel ressource interne (psychologue clinicienne)

Appui ponctuel ressources externes MDPH - Prestataires spécifique -
Prestation de validation médicale par un médecin du travail.



Élaboration – Validation du Projet de Formation



Mobilisation des ressources spécifiques et prestations internes

Recours possible aux prestations externes :

- bilan médical et fonctionnel ;
- expertise d'un prestataire spécifique ;
- prestations de définition de parcours de formation ;
- prestations d'évaluation des compétences de droit commun

➤ Mise en œuvre du projet de formation sur un plan administratif et financier

.

L'accès à l'emploi

➤ Appui à la recherche d'emploi

Information sur le marché du travail local, les métiers , les mesures et dispositifs

Conseils sur les techniques de recherche d'emploi : ateliers collectifs

Aide personnalisée pour l'élaboration CV, la consultation des offres

Simulation d'entretien

Proposition de postes

➤ Appui au recrutement

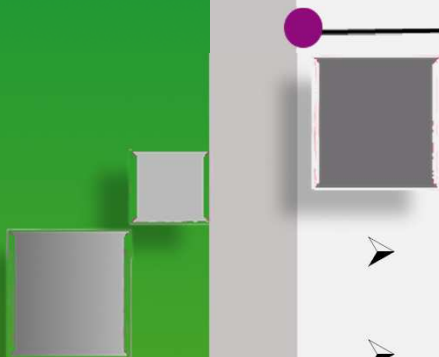
Appui à la mise en relation auprès des employeurs

Informations conseils sur les aides et mesures

Informations conseils sur les aménagements de postes

➤ **Appui technique et administratif** (mesures d'aide au recrutement , aménagements de poste...).

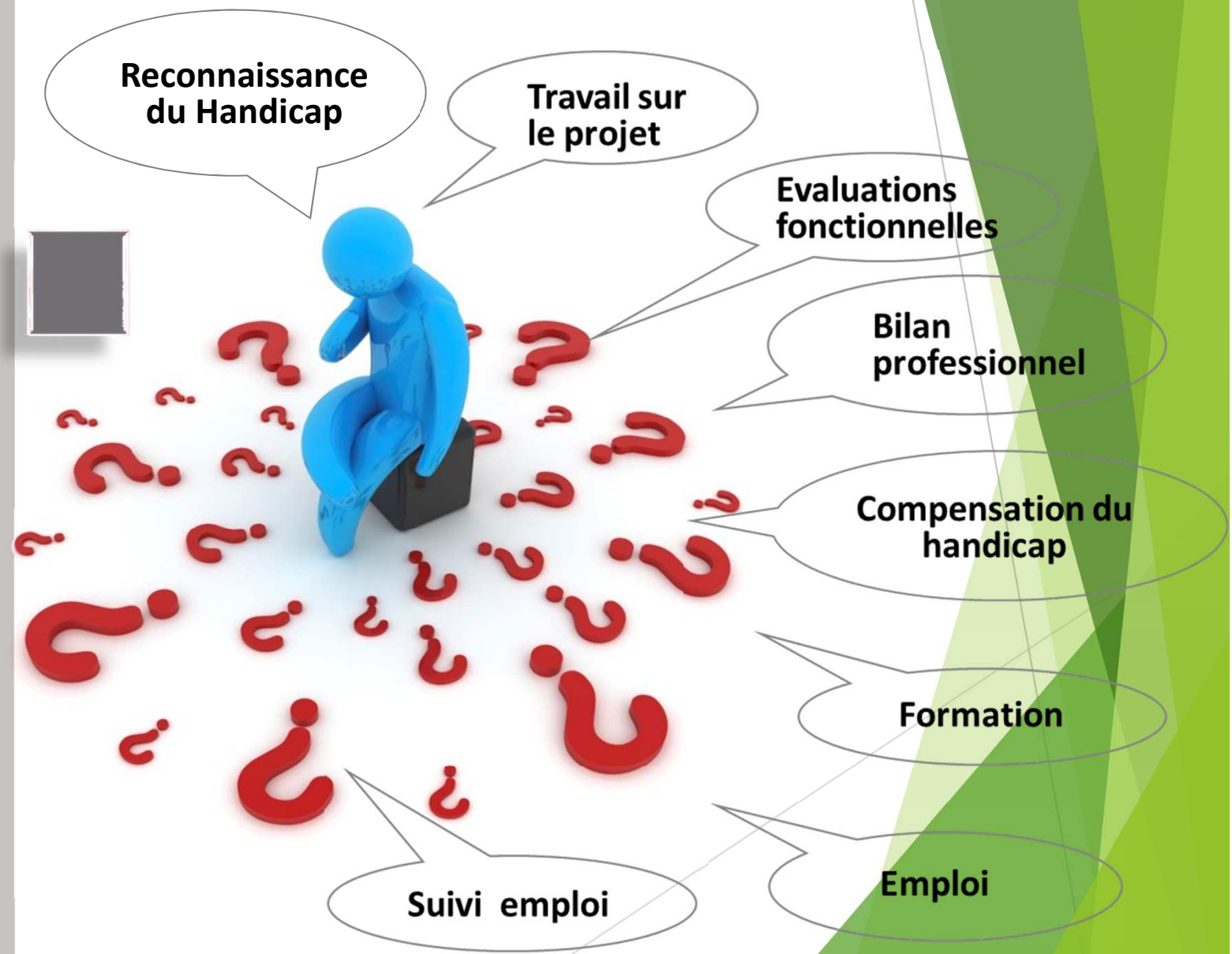
.



Offre de services aux employeurs

- Information sensibilisation
- Diagnostic des besoins en recrutement
- Conseil en recrutement
- Conseils sur les aides et mesures (aide à l'embauche, tutorat, formation, qualification...)
- Mise en œuvre du projet recrutement / rapprochement offre demande - sourcing
- Élaboration de plan d'action
- Appui à la prise de fonction , adaptation au poste de travail
- Suivi du placement
- .

La reconversion



● — Axe communication , réseaux sociaux /Site internet
<http://www.avie83.info>

<https://fr-fr.facebook.com/AVIE.83>

https://twitter.com/avie_83

<https://plus.google.com/+Avie83Info>

.



Dailymotion - Youtube - Slideshare -
Thinglink...





CAP EMPLOI

Handicap, recrutement & maintien

CAP
emploi

Cap emploi Axe 2 : Accompagnement **DANS** l'emploi

Couverture nationale
Un réseau national de 99 CAP EMPLOI

Un service financé par l'Agefiph



Le maintien dans l'emploi Une démarche partenariale

Employeur
IRP
CHSCT

Service de santé au travail
AIST
MSA
SMTTV

CARSAT et MSA
Service social
Service de prévention
Médecin Conseil

Dispositifs de
Formation

**CAP
EMPLOI**

Handicap, recrutement & maintien

MDPH
Maison départementale
des personnes handicapées

Prestataires
spécialisés
par déficience
auditive
visuelle
moteur
Psychique
mental

AGEFIPH

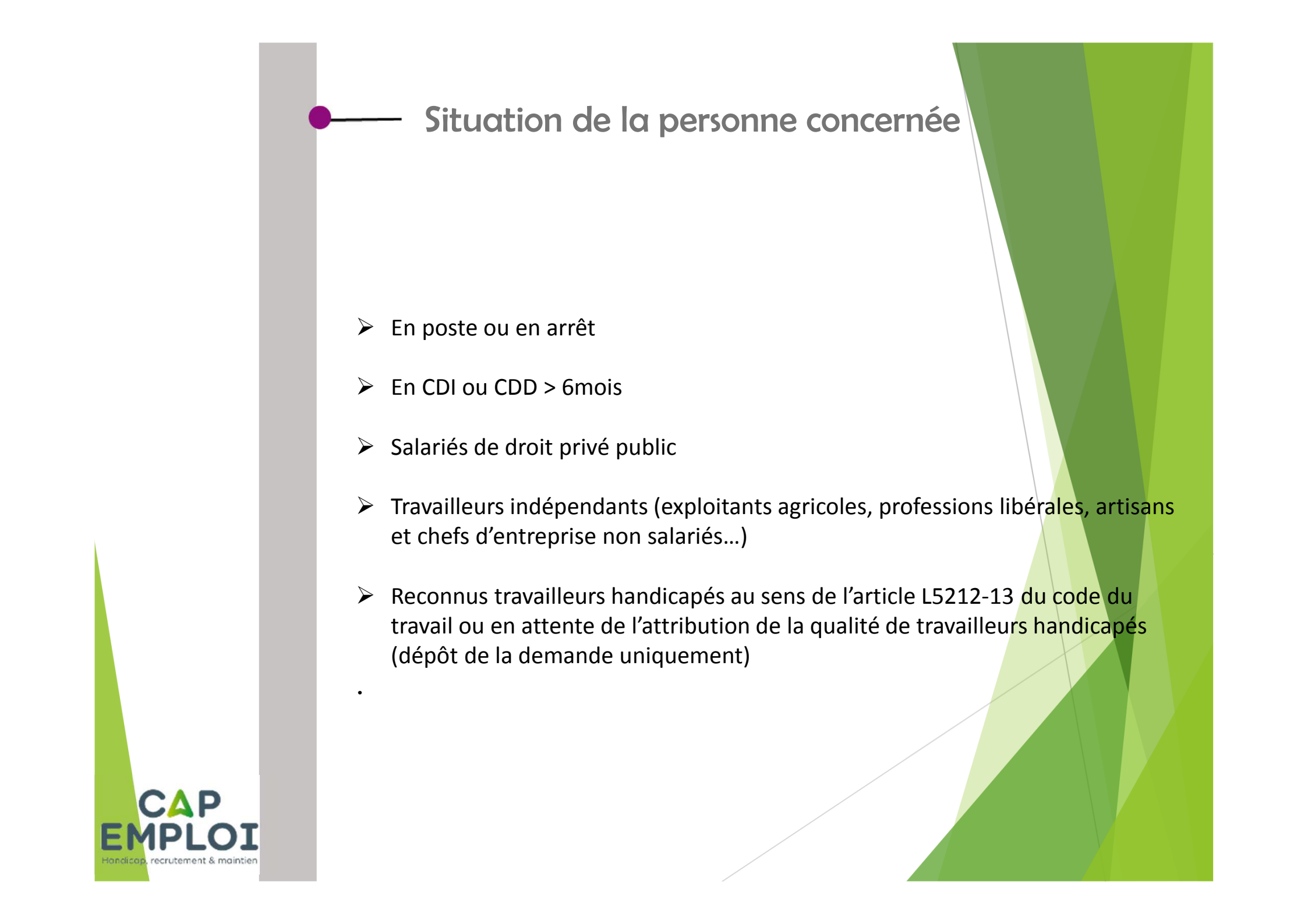
Association de gestion du fonds
pour l'insertion professionnelle
des personnes handicapées

DIRECCTE

● — Les situations relevant du Sameth

- ✓ Une problématique de santé qui impacte sur l'exécution du poste de travail.
- ✓ Le risque d'inaptitude doit être avéré et constaté par le médecin du travail.
- ✓ Le risque découle d'un problème de santé, d'une aggravation du handicap ou de l'évolution du cadre professionnel.
- ✓ Le Sameth intervient uniquement pour des situations individuelles.
- ✓ Le Sameth s'assure de **l'accord** de l'employeur, du salarié et du médecin du travail avant toute intervention.

.



● Situation de la personne concernée

- En poste ou en arrêt
- En CDI ou CDD > 6mois
- Salariés de droit privé public
- Travailleurs indépendants (exploitants agricoles, professions libérales, artisans et chefs d'entreprise non salariés...)
- Reconnus travailleurs handicapés au sens de l'article L5212-13 du code du travail ou en attente de l'attribution de la qualité de travailleurs handicapés (dépôt de la demande uniquement)

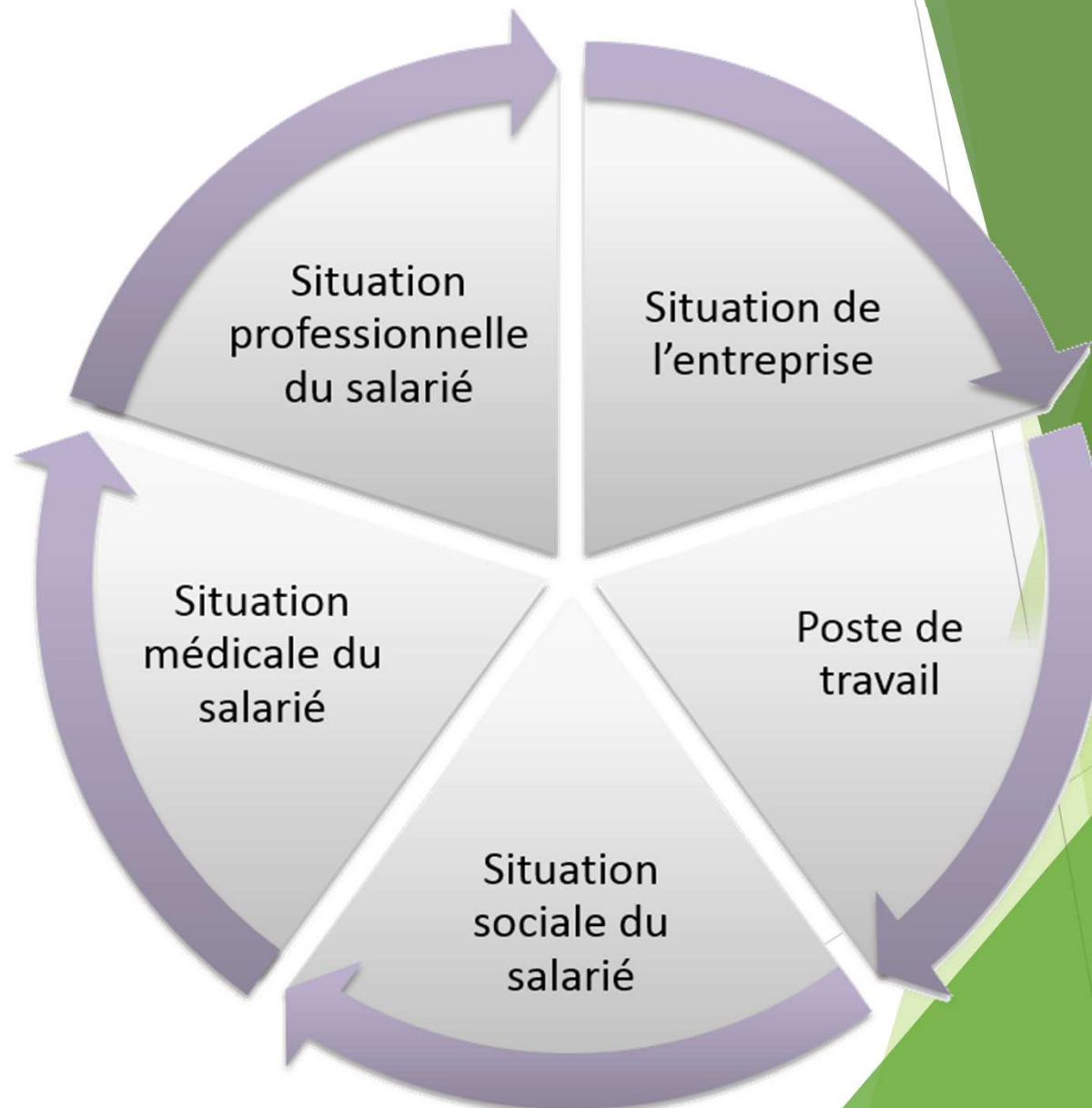
.

— L'entreprise dispose de l'expertise et de l'appui de professionnels spécialistes du maintien dans l'emploi et du handicap en milieu professionnel

- De spécialistes des différents handicaps : visuel, auditif, moteur, psychique, mental
- D'ergonomes : étude pour l'aménagement et à l'adaptation des situations de travail
- De spécialistes de l'orientation et de la formation
- De financements AGEFIPH ou FIPHFP pour la mise en œuvre de la solution identifiée

Les aides financières viennent en compléments de celles du droit commun

● — Les éléments à recueillir

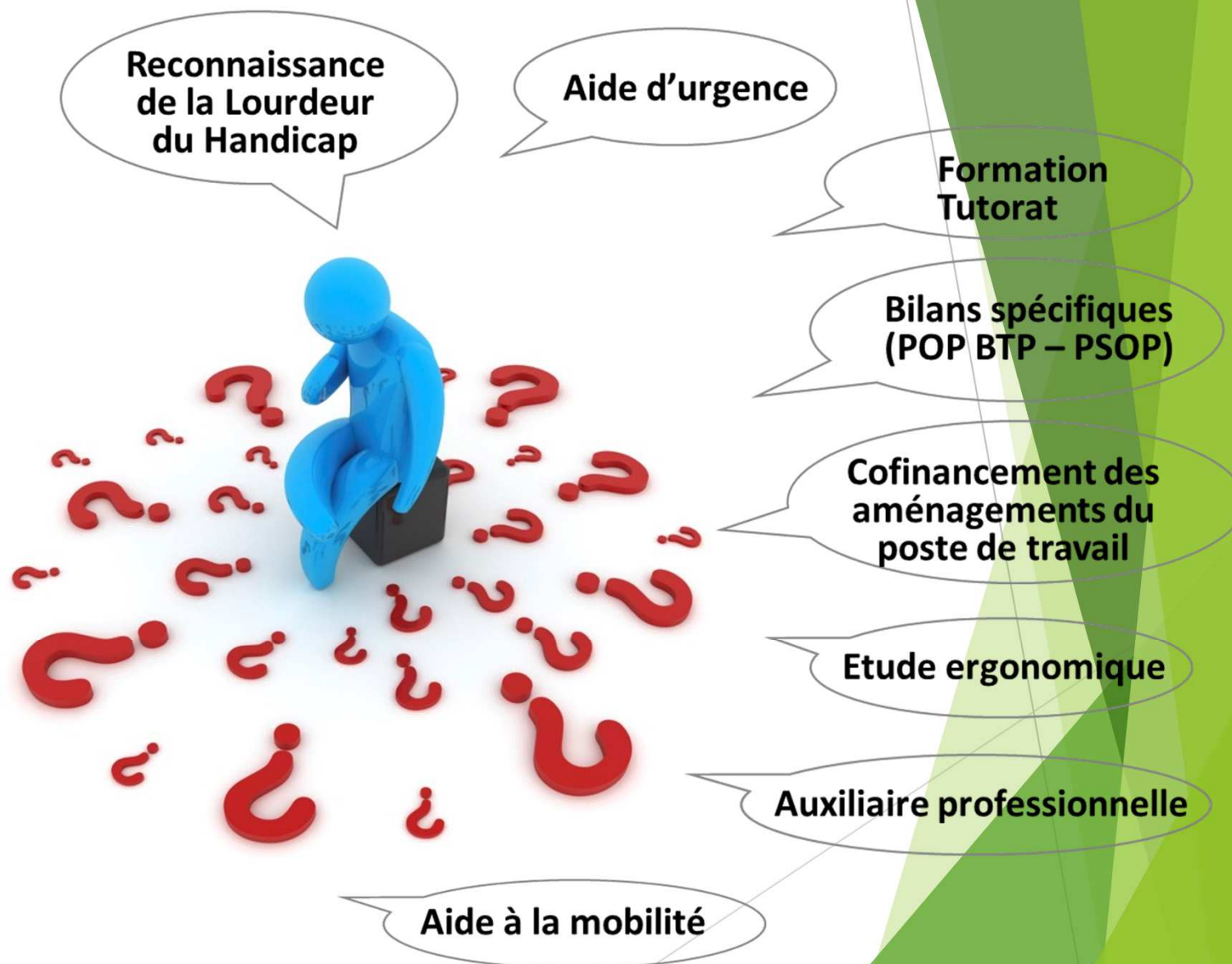


Recherche de solutions

- Maintien au même poste
- Maintien dans la même entreprise
- Accompagnement au reclassement externe



Les aides spécifiques





**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**