

# SENSIBILISATION AUX HANDICAPS

SIMOREP

 Rue Edouard Michelin  
33530 BASSENS

NOUVELLE AQUITAINE

2020

➤ Mots clés : Handicaps, emplois, sensibilisation



## L'ENTREPRISE

L'activité principale de l'entreprise est la production d'élastomère de synthèse.



## LE CONTEXTE

Sur le site de Simorep Michelin , il y a actuellement 25 travailleurs handicapés répartis de la manière suivante :

- Production : 16
- Maintenance : 4
- Environnement , prévention : 3
- Logistique : 1
- Direction technique :1

Dans ce contexte, 3 objectifs principaux veulent être mis en œuvre :

- Informer sur les notions qui tournent autour du handicap : RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), Invalité, MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), inaptitude, ½ temps thérapeutique..) s'adressant à l'ensemble du personnel.
- Faire un focus sur le handicap invisible : dyslexie, dystrophie, dyspraxie, dysorthographe, dyscalculie, dysthymie, dysgraphie, dysphasie. troubles psychiques, phobies.
- Mettre en évidence les avantages partagés (Entreprise / Salariés) de la déclaration d'un handicap.



## IDÉE ET OBJECTIFS

- Dédramatiser la notion de handicap,
- Anticiper les difficultés pour préserver son emploi
- Faire connaître les différents types de handicap.
- Par ce jeu, présenter aux salariés les actions de notre entreprise pour le maintien en emploi.
- Monter qu'employer des personnes handicapées est possible dans le monde de l'industrie chimique même si elle est classée SEVESO.



## MISE EN OEUVRE

La journée a été initiée et coordonnée par le service médical (Infirmière et Assistante sociale) en incluant l'intervention d'une association spécialisée : T'Hompouss. Organisation d'un jeu « La Roue de la Fortune » dont les questions étaient toutes axées sur le handicap en général mais aussi sur le handicap spécifique à l'entreprise.

Afin d'améliorer la convivialité, petits déjeuners offerts en début de chaque groupe de joueurs. L'entreprise a libéré les salariés sur leur temps de travail afin de faciliter la participation de chacun.

Afin que la journée soit un succès et afin d'avoir une bonne participation du personnel, mise en place d'une communication en amont pour faire connaître l'évènement et motiver à la participation.

- Le choix des dates pour cibler le maximum de personnes en équipes et en journée a été affiné.
- Elaboration d'un planning permettant le roulement des équipes toutes les heures.
- Cette sensibilisation s'est réalisée sur 2 journées distinctes et non accolées : 8 et 20 Novembre 2018.

Pour marquer l'évènement : Remise de goodies fabriqués par un ESAT à chaque participant.



## RÉSULTATS

- 150 participants sur les 2 jours soit un peu plus de 50 % du personnel sur site.
- Satisfaction affichée des participants.
- Eveil des consciences sur cette thématique.
- Augmentation des sollicitations du service médical pour des dossiers de RQTH.
- 2 salariés ont sollicité l'Assistance Sociale pour une problématique sur le handicap dans leur famille.

## BÉNÉFICES ET PERSPECTIVES

Depuis la semaine européenne pour l'emploi des travailleurs handicapé ( SEEPH), 6 dossiers de RQTH ont été lancés et sont en attente de reconnaissance.



## GLOBAL COMPACT : ODD



ODD 8 : Promouvoir le plein emploi productif et un travail décent pour tous

ODD 10 : Réduire les inégalités

ODD 12 : Etablir des modes de consommation et de production durables

ODD 17 : Partenariats pour la réalisation des objectifs

