

Un exemple dans le secteur de la fabrication industrielle de tuiles et de briques

Carte d'identité

M. Romain Drapeau est salarié depuis 13 ans de l'entreprise BOUYER LEROUX, leader sur les marchés des briques de murs et briques de cloison. Il a travaillé sur plusieurs postes : cariste, cuiseur.  
 A la suite de l'apparition d'un handicap moteur, il est maintenu dans l'entreprise sur un autre poste, en tant que magasinier.  
 La nécessité d'aménager son nouveau poste amène l'employeur à contacter Cap emploi.

Le parcours

Christine Rivière, chargée de mission maintien dans l'emploi, se déplace dans l'entreprise pour échanger avec l'employeur et le salarié, et réaliser une étude de poste.

M. Drapeau exerce deux activités distinctes. D'une part, il assure le rangement du magasin à l'étage, transportant les petites pièces manuellement dans l'escalier et les plus volumineuses à l'aide d'un gerbeur. D'autre part, il gère les tâches administratives essentielles, telles que la demande de devis auprès des fournisseurs, le traitement des bons de commande et des factures, ainsi que la gestion informatique des stocks.

- Une fois les solutions d'adaptation identifiées, Cap emploi et l'employeur font appel à des fournisseurs afin de déterminer les aménagements nécessaires pour les missions bureautiques et celles de magasinage.
- Pour faciliter la mise en rayon et limiter le port de charges, l'installation d'un chariot avec une tablette réglable en hauteur ainsi qu'un monte-charge conçu pour l'espace disponible sont proposés.
- Des tests sont réalisés d'une part pour évaluer la pertinence du chariot élévateur et d'autre part pour un siège adapté pour la partie bureautique.
- Une demande de financement est envoyée à l'Agefiph pour contribuer à l'acquisition du siège ergonomique, du chariot élévateur et du monte-charge.

Le matériel est aujourd'hui installé et permet à M. Drapeau de réduire ses contraintes sur le poste.



Rez de chaussée, départ du monte-charge



Arrivée au 1er étage et chargement sur le chariot élévateur



Témoignages

M. Romain Drapeau, magasinier

« Le point de départ de mon parcours de maintien a été lorsque mon responsable m'a informé de l'existence d'aides pour m'accompagner.

Cap emploi a joué un rôle clé dans mon retour à l'emploi en proposant des aménagements adaptés. Grâce à leur accompagnement, un chariot élévateur et un monte-charge ont été installés, ce qui réduit fortement mon port de charge.

Je conseillerai, à toute personne dans la même situation que moi, de ne pas hésiter à en parler et à entamer une démarche de reconnaissance (RQTH) pour être aidé. »



Mme Olivia CREPELLIERE, chargée de développement RH et référente Handicap chez Bouyer Leroux

« L'un des moments clés de ce parcours a été la sollicitation du manager de Romain, évoquant le quotidien professionnel difficile de son salarié et s'interrogeant sur les moyens de l'accompagner.

Je lui ai donc proposé d'organiser un rendez-vous commun à tous les trois pour expliquer la démarche de reconnaissance et son intérêt, clarifier les étapes à venir et surtout le rassurer.

L'accompagnement de Cap emploi a été un véritable soutien, notamment dans l'analyse des besoins, l'étude du poste et la proposition de solutions, afin de ne rien laisser au hasard. De plus, ils ont assuré le suivi du dossier auprès de l'Agefiph.

Dès qu'une situation de maintien dans l'emploi se présente, je conseillerai aux employeurs d'évoquer la situation avec le référent handicap de l'entreprise ou le service RH, d'être présent dans les échanges avec les différents acteurs et de garder une certaine ouverture quant aux solutions proposées par les professionnels pour accompagner au mieux le maintien dans l'emploi du collaborateur. Enfin, un suivi régulier du dossier semble nécessaire pour une mise en place efficace. »



Christine Rivière, Chargée de mission handicap maintien dans l'emploi, à Cap emploi 85

« La situation de Monsieur DRAPEAU souligne l'importance de la concertation des acteurs tout au long de la démarche de maintien dans l'emploi. C'est un gage de réussite.

Je pense notamment aux différentes étapes du processus, où Cap emploi, l'employeur et le salarié sont impliqués à chaque phase : la concertation initiale, l'analyse des besoins avec le médecin du travail, la recherche et les essais de solutions en lien avec les fournisseurs, puis la validation et l'acquisition des équipements. »