

## NOTRE POLITIQUE HANDICAP

### Nos actions :

- **Recrutement** de travailleurs en situation de handicap.
- Etude de l'**aménagement des postes de travail**, sur prescriptions de la médecine du travail, pour les personnes détentrices de la RQTH.
- Mise en place d'un **accompagnement personnalisé et confidentiel** auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Sous-traitance auprès des acteurs du milieu protégé et adapté (EA et ESAT).
- **Investissement** au niveau local auprès d'associations du secteur.

### Accompagnement

**Confidentiel**

Les interlocuteurs d'**Handicap & Solutions** sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions relatives au handicap et à la santé au travail.

Ils peuvent vous accompagner dans vos démarches administratives de reconnaissance et/ou de subvention.



**Emmanuelle BOUDET : 06 45 78 17 35**  
**Jorge MARTINS : 06 80 85 62 45**

Votre service des **Ressources Humaines** se tient également à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Vous pouvez contacter **Ludivine Olanda** au : **07 88 51 75 36**

## LES ORGANISMES UTILES

### MDPH

(Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Elle réceptionne et instruit les dossiers de demandes de RQTH (ou autres droits). Vous devez vous adresser à celle de votre département de résidence.

### CDAPH

(Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)

Elle attribue des droits comme la RQTH, mais aussi la CMI (Carte Mobilité Inclusion – mention priorité ou stationnement), ou diverses prestations et allocations.

### Cap Emploi

(Service d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap)

Il conseille et aide à l'insertion et la reconversion professionnelle. Il favorise le maintien dans l'emploi par la réalisation d'études de postes.

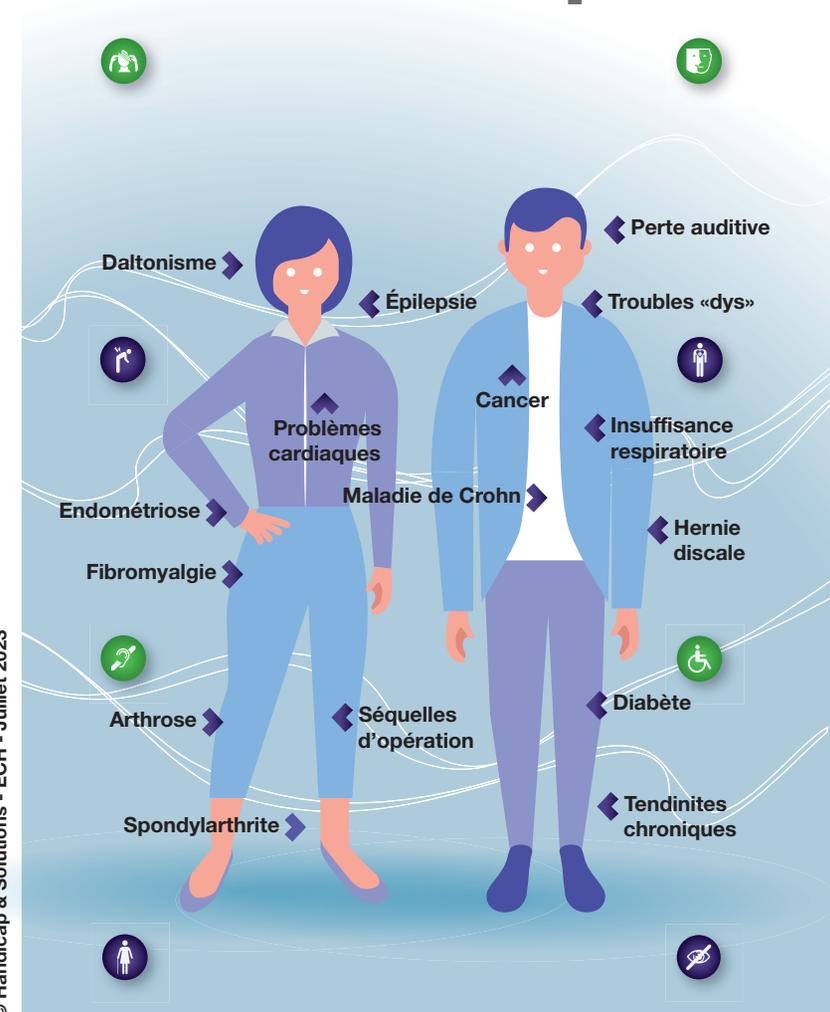
### Agefiph

(Association pour la Gestion des Fonds de l'Insertion des Personnes Handicapées)

Elle finance partiellement ou totalement la compensation du handicap (aménagement des postes de travail, prothèses auditives, formations...).

# GRIM

## Politique Handicap



En partenariat avec Handicap & Solutions

## NOS ENGAGEMENTS

Le Groupe GRIM souhaite développer et poursuivre sa Politique Handicap. Nous souhaitons mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il nous paraît donc indispensable de sensibiliser, d'informer et d'accompagner. Nous souhaitons déployer des moyens pour que chacun d'entre nous puisse exercer ses capacités sans aucune discrimination.

**C'est la volonté et l'implication de tous dans cette démarche qui permettra le succès de notre Politique Handicap et de santé au travail.**

## COMMENT LA LOI DÉFINIT LE HANDICAP ?

« Toute limitation ou restriction (provisoire ou durable) dans la vie quotidienne en raison de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, ou d'un trouble de santé invalidant. »



## LES TYPOLOGIES DE HANDICAPS



### LES MALADIES INVALIDANTES ET HANDICAPANTES

**Temporaires ou définitives, stables ou durables.**

Diabète, cancer, maladie de Crohn, hyper/hypothyroïdie, problèmes cardiaques ou respiratoires, épilepsie, endométriose, fibromyalgie, affections longues durées, ...



### LE HANDICAP MOTEUR

**Réduction partielle ou totale de la motricité.**

Hernie discale, arthrose, lombalgie, séquelles des suites d'un accident ou d'une opération (induisant des difficultés de mobilité ou à la station debout pénible), ...



### LE HANDICAP MENTAL, COGNITIF OU PSYCHIQUE

Troubles « dys », séquelles des suites d'un AVC, troubles bipolaires, dépression, anorexie, phobies, troubles anxieux sévères, ...



### LE HANDICAP SENSORIEL

Perte partielle ou totale de l'audition, problèmes visuels impactant la vie quotidienne, ...

**80%**  
des handicaps  
sont invisibles

## POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE SA SITUATION DE HANDICAP ?

**La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH)**

■ Elle **facilite la vie professionnelle et personnelle** des personnes concernées. Elle permet si besoin de **compenser la situation de handicap**.

■ L'entreprise peut mettre en place plus facilement des moyens humains, techniques et/ou financiers à **l'aménagement des postes de travail**.

■ Elle **permet une aide financière** totale ou partielle par l'Agefiph de certains **aménagements à titre professionnel ou privé** (appareils auditifs, siège ergonomique, chaussures de sécurité adaptées).

■ Sous certaines conditions, un **départ en retraite anticipé** est possible.



**La RQTH, une démarche à l'initiative du salarié.**



## NOTRE POLITIQUE HANDICAP

### Nos actions :

- **Recrutement** de travailleurs en situation de handicap.
- Etude de l'**aménagement des postes de travail**, sur prescriptions de la médecine du travail, pour les personnes détentrices de la RQTH.
- Mise en place d'un **accompagnement personnalisé et confidentiel** auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Sous-traitance auprès des acteurs du milieu protégé et adapté (EA et ESAT).
- **Investissement** au niveau local auprès d'associations du secteur.

### Accompagnement

**Confidentiel**

Les interlocuteurs d'**Handicap & Solutions** sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions relatives au handicap et à la santé au travail.

Ils peuvent vous accompagner dans vos démarches administratives de reconnaissance et/ou de subvention.



**Emmanuelle BOUDET : 06 45 78 17 35**  
**Jorge MARTINS : 06 80 85 62 45**

Votre service des **Ressources Humaines** se tient également à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Vous pouvez contacter **Ludivine Olanda** au :  
**07 88 51 75 36**

## LES ORGANISMES UTILES

### MDPH

(Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Elle réceptionne et instruit les dossiers de demandes de RQTH (ou autres droits). Vous devez vous adresser à celle de votre département de résidence.

### CDAPH

(Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)

Elle attribue des droits comme la RQTH, mais aussi la CMI (Carte Mobilité Inclusion – mention priorité ou stationnement), ou diverses prestations et allocations.

### Cap Emploi

(Service d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap)

Il conseille et aide à l'insertion et la reconversion professionnelle. Il favorise le maintien dans l'emploi par la réalisation d'études de postes.

### Agefiph

(Association pour la Gestion des Fonds de l'Insertion des Personnes Handicapées)

Elle finance partiellement ou totalement la compensation du handicap (aménagement des postes de travail, prothèses auditives, formations...).

# GRIM

## ➡➡ Politique Handicap



En partenariat avec  Handicap & Solutions

## NOS ENGAGEMENTS

Le Groupe GRIM souhaite développer et poursuivre sa Politique Handicap. Nous souhaitons mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il nous paraît donc indispensable de sensibiliser, d'informer et d'accompagner. Nous souhaitons déployer des moyens pour que chacun d'entre nous puisse exercer ses capacités sans aucune discrimination.

**C'est la volonté et l'implication de tous dans cette démarche qui permettra le succès de notre Politique Handicap et de santé au travail.**

## COMMENT LA LOI DÉFINIT LE HANDICAP ?

« Toute limitation ou restriction (provisoire ou durable) dans la vie quotidienne en raison de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, ou d'un trouble de santé invalidant. »



## LES TYPOLOGIES DE HANDICAPS



### LES MALADIES INVALIDANTES ET HANDICAPANTES

**Temporaires ou définitives, stables ou durables.**

Diabète, cancer, maladie de Crohn, hyper/hypothyroïdie, problèmes cardiaques ou respiratoires, épilepsie, endométriose, fibromyalgie, affections longues durées, ...



### LE HANDICAP MOTEUR

**Réduction partielle ou totale de la motricité.**

Hernie discale, arthrose, lombalgie, séquelles des suites d'un accident ou d'une opération (induisant des difficultés de mobilité ou à la station debout pénible), ...



### LE HANDICAP MENTAL, COGNITIF OU PSYCHIQUE

Troubles « dys », séquelles des suites d'un AVC, troubles bipolaires, dépression, anorexie, phobies, troubles anxieux sévères, ...



### LE HANDICAP SENSORIEL

Perte partielle ou totale de l'audition, problèmes visuels impactant la vie quotidienne, ...

**80%**  
des handicaps  
sont invisibles

## POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE SA SITUATION DE HANDICAP ?

**La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH)**

■ Elle **facilite la vie professionnelle et personnelle** des personnes concernées. Elle permet si besoin de **compenser la situation de handicap**.

■ L'entreprise peut mettre en place plus facilement des moyens humains, techniques et/ou financiers à **l'aménagement des postes de travail**.

■ Elle **permet une aide financière** totale ou partielle par l'Agefiph de certains **aménagements à titre professionnel ou privé** (appareils auditifs, siège ergonomique, chaussures de sécurité adaptées).

■ Sous certaines conditions, un **départ en retraite anticipé** est possible.

**La RQTH, une démarche à l'initiative du salarié.**



## NOTRE POLITIQUE HANDICAP

### Nos actions :

- **Recrutement** de travailleurs en situation de handicap.
- Etude de l'**aménagement des postes de travail**, sur prescriptions de la médecine du travail, pour les personnes détentrices de la RQTH.
- Mise en place d'un **accompagnement personnalisé et confidentiel** auprès de l'ensemble des salariés de l'entreprise.
- Sous-traitance auprès des acteurs du milieu protégé et adapté (EA et ESAT).
- **Investissement** au niveau local auprès d'associations du secteur.

### Accompagnement

**Confidentiel**

Les interlocuteurs d'**Handicap & Solutions** sont à votre écoute pour répondre à toutes vos questions relatives au handicap et à la santé au travail.

Ils peuvent vous accompagner dans vos démarches administratives de reconnaissance et/ou de subvention.



**Emmanuelle BOUDET : 06 45 78 17 35**  
**Jorge MARTINS : 06 80 85 62 45**

Votre service des **Ressources Humaines** se tient également à votre entière disposition pour tout renseignement complémentaire.

Vous pouvez contacter **Ludivine Olanda** au :  
**07 88 51 75 36**

## LES ORGANISMES UTILES

### MDPH

(Maison Départementale des Personnes Handicapées)

Elle réceptionne et instruit les dossiers de demandes de RQTH (ou autres droits). Vous devez vous adresser à celle de votre département de résidence.

### CDAPH

(Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)

Elle attribue des droits comme la RQTH, mais aussi la CMI (Carte Mobilité Inclusion – mention priorité ou stationnement), ou diverses prestations et allocations.

### Cap Emploi

(Service d'insertion et de maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap)

Il conseille et aide à l'insertion et la reconversion professionnelle. Il favorise le maintien dans l'emploi par la réalisation d'études de postes.

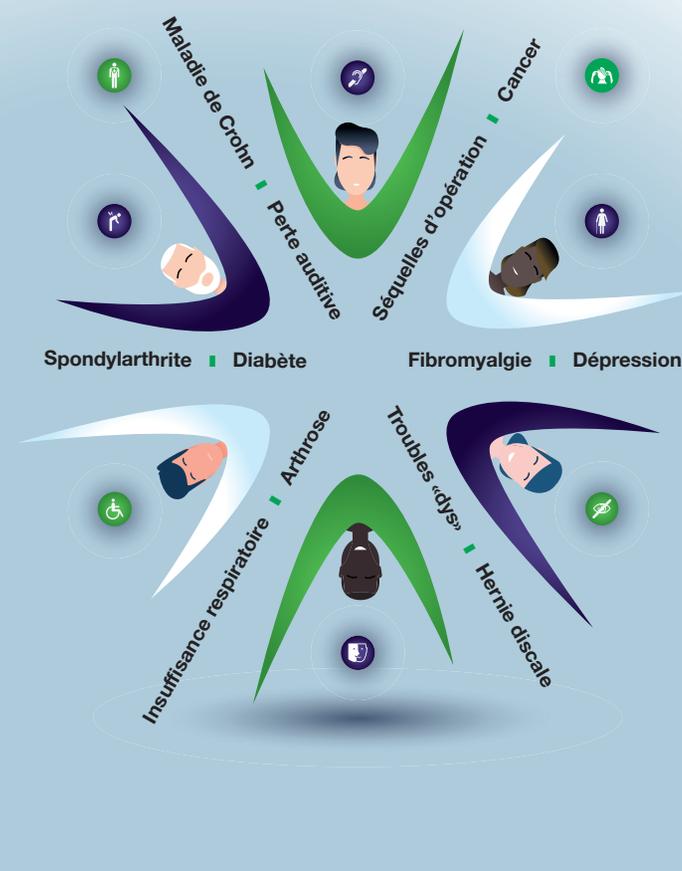
### Agefiph

(Association pour la Gestion des Fonds de l'Insertion des Personnes Handicapées)

Elle finance partiellement ou totalement la compensation du handicap (aménagement des postes de travail, prothèses auditives, formations...).

# GRIM

## Politique Handicap



En partenariat avec Handicap & Solutions

## NOS ENGAGEMENTS

Le Groupe GRIM souhaite développer et poursuivre sa Politique Handicap. Nous souhaitons mettre en oeuvre les mesures nécessaires pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il nous paraît donc indispensable de sensibiliser, d'informer et d'accompagner. Nous souhaitons déployer des moyens pour que chacun d'entre nous puisse exercer ses capacités sans aucune discrimination.

**C'est la volonté et l'implication de tous dans cette démarche qui permettra le succès de notre Politique Handicap et de santé au travail.**

## COMMENT LA LOI DÉFINIT LE HANDICAP ?

« Toute limitation ou restriction (provisoire ou durable) dans la vie quotidienne en raison de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, ou d'un trouble de santé invalidant. »



## LES TYPOLOGIES DE HANDICAPS



### LES MALADIES INVALIDANTES ET HANDICAPANTES

**Temporaires ou définitives, stables ou durables.**

Diabète, cancer, maladie de Crohn, hyper/hypothyroïdie, problèmes cardiaques ou respiratoires, épilepsie, endométriose, fibromyalgie, affections longues durées, ...



### LE HANDICAP MOTEUR

**Réduction partielle ou totale de la motricité.**

Hernie discale, arthrose, lombalgie, séquelles des suites d'un accident ou d'une opération (induisant des difficultés de mobilité ou à la station debout pénible), ...

**80%**  
des handicaps  
sont invisibles



### LE HANDICAP MENTAL, COGNITIF OU PSYCHIQUE

Troubles « dys », séquelles des suites d'un AVC, troubles bipolaires, dépression, anorexie, phobies, troubles anxieux sévères, ...



### LE HANDICAP SENSORIEL

Perte partielle ou totale de l'audition, problèmes visuels impactant la vie quotidienne, ...

## POURQUOI FAIRE RECONNAÎTRE SA SITUATION DE HANDICAP ?

**La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur en situation de Handicap (RQTH)**

■ Elle **facilite la vie professionnelle et personnelle** des personnes concernées. Elle permet si besoin de **compenser la situation de handicap**.

■ L'entreprise peut mettre en place plus facilement des moyens humains, techniques et/ou financiers à l'**aménagement des postes de travail**.

■ Elle **permet une aide financière** totale ou partielle par l'Agefiph de certains **aménagements à titre professionnel ou privé** (appareils auditifs, siège ergonomique, chaussures de sécurité adaptées).

■ Sous certaines conditions, un **départ en retraite anticipé** est possible.



**La RQTH, une démarche à l'initiative du salarié.**

