



INTÉGRATION DU HANDICAP EN ENTREPRISE

- Guide de bonnes pratiques -





“ FACE Paris propose à ses entreprises membres et partenaires des actions en faveur de l’inclusion sociale.

À l’occasion des 10 ans de la loi pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (la loi du 11 février 2005) le club a lancé l’action HandiCAP’ENTREPRISE. Il intervient auprès de jeunes lors d’ateliers collectifs et se mobilise pour accueillir ces jeunes en stage ou alternance. Même si depuis la loi de nombreuses entreprises ont mis en place des missions handicap développant chacune leurs actions, les problématiques et interrogations restent communes.

Pour réfléchir ensemble aux enjeux visant l’inclusion sociale, nous avons lancé une commission de travail incluant une réflexion approfondie autour du handicap psychique et mental.

L’entreprise doit être ouverte, innovante et permettre à chacun d’y avoir sa place pour contribuer à son développement.

Après une année de partage, nous avons le plaisir de vous présenter les résultats des réflexions dans ce kit de bonnes pratiques. ”

Philippe CARTON,
Directeur Adjoint Eau Europe SUEZ,
Administrateur FACE Paris,
Président du projet et de la
commission HandiCAP’ENTREPRISE

DES FICHES À VOTRE DISPOSITION

FICHE n°1: Organiser le recrutement

FICHE n°2: Accueillir et intégrer

FICHE n°3: Accompagner la reconnaissance du handicap en entreprise

FICHE n°4: Des ressources en interne

FICHE n°5: Des ressources externes

LES ENTREPRISES DE LA COMMISSION



LES PARTENAIRES DE LA COMMISSION



LES OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

LES CHIFFRES CLES DU HANDICAP

- **12 millions** de Français sont porteurs d'un handicap selon les *MDPH
- **2,5 millions** de travailleurs handicapés ayant une reconnaissance administrative
- **80%** des handicaps sont « invisibles » : 20% sont des troubles psychiques
- Les troubles psychiques sont au **3e rang** des maladies les plus fréquentes
- En **1987**, le taux de travailleurs handicapés en France était estimé à **2,1%** en moyenne dans les entreprises du secteur privé. **Aujourd'hui, cette moyenne s'élève à 3,2%**

Sources: Les chiffres clés du handicap 2016, Ministère des affaires sociales et de la santé., INSEE « Le handicap se conjugue au pluriel », Lettre pro. « Tendances de l'innovation sociétale » www.youphil.com / *voir fiche n°5

LE CADRE LÉGISLATIF

La loi du 11 février 2005 définit le handicap comme « 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 d'un trouble de santé invalidant ».

Art.14 de la loi n°2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

OBLIGATIONS DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE HANDICAP

L'obligation d'emploi : depuis la loi du 11 février 2005, si votre entreprise* atteint ou dépasse l'effectif de 20 salariés, vous devez compter au minimum 6% de personnes handicapées dans votre effectif. Pour répondre à cette obligation, vous pouvez recruter, sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés ou conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées. Verser une contribution financière à l'Agefiph est également un moyen à votre disposition pour vous mettre en conformité avec la loi.

Source : www.agefiph.fr

* pour les établissements assujettis

Le principe de non-discrimination : aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son handicap ou son état de santé.

Source: article 1132-1 du code du travail

Les structures ALTHEA renseignent les entreprises privées sur toutes les dispositions législatives portant sur l'insertion des personnes handicapées.

Pour en savoir plus:

- agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches/Quelles-sont-vos-obligations
- rse-nantesmetropole.fr/agir/qualite-vie-travail/progresser-en-matiere-d-emploi-de-personnes-handicapees/guide-handicap
- sircome.fr/Handicap-et-responsabilite-sociale

DES PICTOGRAMMES DÉDIÉS AUX HANDICAPS

DES PICTOGRAMMES POUR VOUS GUIDER

Source: Ministère de la Culture et de la Communication

Ces pictogrammes informent les personnes en situation de handicap sur la prestation qui leur est offerte (services ou produits adaptés) et sensibilisent le grand public.

Leur utilisation est essentielle pour permettre une meilleure compréhension aux personnes en situation de handicap (personnes présentant un handicap mental, sourdes ou malentendantes...), aux aidants, ou plus largement aux personnes ayant des difficultés de compréhension des textes écrits (personnes non-francophones, en difficulté de lecture, jeunes visiteurs...).



> Handicap mental



> Handicap visuel



> Handicap visuel-
Chiens guides



> Handicap auditif



> Handicap auditif/
Boucle magnétique



> Handicap auditif/
LSF



> Handicap moteur



> Handicap moteur
avec accompagnateur



> Personnes à mobilité réduite

Dans ce kit, les actions proposées, et particulièrement adaptées pour les personnes porteuses de handicap mental ou psychique sont indiquées par le pictogramme ci-dessous:



Le pictogramme S3A:

Le symbole d'Accueil, d'Accompagnement et d'Accessibilité (S3A) est, en France, un pictogramme identifiant les services (tels que l'accueil et l'accompagnement) et les produits (tels que des documents) qui sont accessibles aux personnes handicapées mentales et aux personnes souffrant de difficultés similaires.

Seuls 23% des demandeurs d'emploi handicapés* sont titulaires d'un niveau bac et plus.

Favoriser la formation en interne et adapter ses critères de recrutement en analysant prioritairement les compétences et capacités sur le terrain (transverses, acquises ou potentielles) peut donc être une solution concrète pour favoriser l'embauche et l'intégration des personnes en situation de handicap.

* Chiffre des inscrits Pôle Emploi de mars 2014

1. Organiser un parcours d'insertion professionnelle
2. Recruter différemment
3. Impliquer avant le recrutement

1. ORGANISER UN PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

1.1. PASSERELLE ÉCOLE-ENTREPRISE

Un stage, une alternance, un emploi ?

Et si ce parcours pouvait permettre aux candidats de s'intégrer dans l'entreprise tout en se formant aux exigences de celle-ci ?

L'entreprise limiterait les risques en recrutant à l'issue d'un parcours d'apprentissage mutuel.

FOCUS SUR: Le dispositif « Passerelle Handicap »

Expérimenté par ACCOR puis par le groupe ELIOR, cette « passerelle handicap » permet à de jeunes handicapé(e)s issu(e)s de structures spécialisées (type Institut Médico Educatif, ULIS Lycée..etc) de se former à certains métiers de ces entreprises (commis de cuisine, service en salle...).

Le rythme hebdomadaire de cette formation, de 6 mois en alternance et axée sur l'acquisition des compétences professionnelles, se compose de deux jours de pratique dans une structure du groupe, deux jours en CFA, et d'une journée dans la structure initiale.

Après cette formation, les jeunes ont la possibilité d'être directement recrutés ou, s'ils en ont les capacités, ils peuvent poursuivre vers une formation qualifiante à travers un CAP en contrat d'apprentissage. Pour d'autres, l'attestation de compétences professionnelles délivrée à tous les candidats en fin de formation afin de recenser leurs capacités leur permettra à terme et, s'ils le souhaitent, de débiter une VAE.

En chiffres :

2011 : création de *Passerelle Handicap*

20 jeunes en formation par an sur 2 CFA partenaires

65% d'insertion professionnelle directe (embauche en apprentissage ou en contrat de travail à temps partiel ou plein)

En moyenne sur 10 jeunes :

6 jeunes sont employables en milieu ordinaire. Les 4 autres seront orientés en milieu protégé ou continueront leur formation.

ET SI VOUS CRÉIEZ VOTRE PROPRE PASSERELLE ?

Laurent BENOIST : Chargé de mission Insertion des jeunes en situation de handicap
MASESH - Mission académique à la scolarisation des élèves en situation de handicap

« Ce type de passerelle se monte sous convention tripartite : Un CFA, l'Education Nationale et une entreprise.

L'Education Nationale se charge de mobiliser un CFA qui devra monter le co-financement AGEFIPH et Région pour la passerelle.

En effet, le jeune reste sous statut scolaire : 2 jours entreprises, 2 jours CFA, et un jour dans sa structure de formation initiale.

A partir de là, on mobilise l'entreprise.

La mise en place d'une passerelle prend à peu près une année et l'idéal est que l'entreprise s'investisse sur deux à trois années scolaires.

Afin de favoriser la mobilisation de vos équipes, nous pouvons vous proposer une formation spécifique pour le tuteur qui suivra le candidat et nous suivons l'évolution du jeune grâce à un bilan régulier.»

Pour plus d'information sur les passerelles:

Laurent.Benoist@ac-paris.fr

Formations déjà expérimentées :

1. Agent polyvalent restauration
2. CAP restauration (service en salle)
3. CAP commis de cuisine

Domaines à développer :

La pâtisserie, les métiers du bâtiment, de la logistique, des services à la personne et des espaces verts

Réflexions à développer:

1. Des passerelles adaptables à tous types de handicap (sauf contre-indication avec le métier)
3. Réflexion en cours pour des formations plus courtes que le CAP (par exemple sur des CQP)

D'AUTRES ACCOMPAGNEMENTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE :

La découverte de l'entreprise et des secteurs métiers est un axe important de l'élaboration du projet professionnel pour les jeunes en formation. Notamment pour les jeunes en situation de handicap qui rencontrent parfois plus de difficultés lors de leur orientation. L'Education Nationale, grâce au *dispositif régional insertion professionnelle jeunes en situation de handicap* propose une aide pour favoriser la mobilisation des entreprises dans le cadre de la recherche de stage. Ce dispositif est intégré au Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés d'Ile-de-France (PRITH) et est cofinancé par le FSE.

- Aide à l'autonomie dans les transports en commun :
Les candidat-e-s peuvent être accompagné-e-s du domicile au lieu de stage tout en travaillant leur autonomie.
Accompagnement (20 heures maximum) .
- Aide à l'autonomie sur les lieux de formation :
Les candidat-e-s peuvent être accompagné-e-s lors de leur intégration en entreprise.
Accompagnement (30 heures maximum).

Pour plus d'information sur le *Dispositif régional insertion professionnelle jeunes en situation de handicap*:

Rachid EL BOUYAOUI: Chargé d'insertion professionnelle, association vivre en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé
r.elbouyaoui@vivre-asso.com

FOCUS SUR: Le dispositif « Pass Jeune Emploi »

Ce dispositif permet à de jeunes volontaires en situation de handicap d'intégrer le milieu ordinaire du travail. Un parcours sur-mesure est donc mis en place (maximum 19 mois) où le jeune travaillera son positionnement sur ce projet, l'élaboration et la validation de son projet professionnel et disposera d'un appui à l'intégration dans l'emploi.

Pour plus d'information sur le *Dispositif régional insertion professionnelle jeunes en situation de handicap*:

Rachid EL BOUYAOUI: Chargé d'insertion professionnelle, association vivre en partenariat avec l'Agence Régionale de Santé
r.elbouyaoui@vivre-asso.com

1.2. PASSERELLE ESAT-ENTREPRISE



Pour information: Les travailleurs accueillis en ESAT ont pour 90 % d'entre eux des handicaps psychiques, mentaux ou une déficience intellectuelle.

Pour répondre à leur obligation d'emploi, les entreprises peuvent passer par l'emploi indirect, en travaillant notamment avec des Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT).

Certaines de ces structures ont développé des activités « hors murs » afin de proposer à leurs usagers un détachement en milieu ordinaire de travail. Pour certains bénéficiaires, autonomes et en capacité d'intégrer l'entreprise, ces détachements peuvent parfois déboucher sur des embauches. Mais cela requiert un véritable accompagnement par des services spécialisés.

D'autres passerelles ESAT-ENTREPRISE existent:

LA CO-TRAITANCE ou sous-traitance mixte : qu'est ce que c'est?

- C'est l'intervention d'une Entreprise Adaptée aux côtés d'un prestataire de premier rang, grâce à la création d'un groupement momentané d'entreprise (GME), spécifique aux prestations à réaliser
- C'est une répartition des tâches en toute transparence, avec une facturation séparée des deux entités en charge de la réalisation des prestations

Vos prestataires peuvent répondre à un appel à projet ou à une demande de devis public conjointement avec un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou une EA (Entreprise Adaptée). Cela permet d'apporter une réponse innovante à vos objectifs de responsabilité sociale tout en cumulant des Unités Bénéficiaires (UB).

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ: de nouvelles directives!

- Le concept d'emploi accompagné fait pour la 1ère fois son apparition dans un texte de loi français au travers la Loi El KHOMRI (deux projets d'amendements - N°4701 et 4742 - de la loi Travail).
- Il propose un accompagnement pérenne pour les travailleurs handicapés (tous types de handicap) qui souhaitent travailler en milieu ordinaire, rassurant enfin les entreprises qui craignaient de perdre l'accompagnement médico-social des ESAT en embauchant les salariés détachés.
- Le job-coach reste mobilisable à tout instant sans limitation de durée. Les collaborateurs deviennent à terme, les supports naturels du travailleur handicapé.
- Financement aidé Etat/Agéfiph pour cet accompagnement mobilisable à l'embauche et aussi dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Pour plus d'information: Collectif France Emploi Accompagné:
<http://www.emploi-accompagne.fr/>

2. RECRUTER DIFFÉREMMENT

Les contrats aidés de droit commun:

Contrat unique d'insertion (CUI- CAE pour le secteur non-marchand / CUI-CIE pour le secteur marchand), emplois d'avenir, contrat de génération, contrat de professionnalisation et d'apprentissage...

Ils s'adressent à toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. Ils permettent l'accès à un parcours d'insertion professionnelle, à un accompagnement personnalisé, à une formation.

Les critères d'éligibilité sont assouplis pour les personnes titulaires d'une reconnaissance handicap. Voir les arrêtés préfectoraux en vigueur ou vous renseigner auprès de Cap Emploi ou ALTHER

www.cap-emploi.com

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)

Si vous avez des difficultés à trouver un-e candidat-e correspondant au profil d'un poste pour lequel vous souhaitez recruter en emploi, en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en alternance, la POEI permet, en lien avec l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dont votre entreprise relève, la mise en place et le financement d'une formation de mise à niveau.

www.pole-emploi.fr

La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)

Cette immersion en entreprise d'une durée d'un mois, est conventionnée par un acteur public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, Mission Locale, structure d'insertion par l'activité économique...).

Elle peut s'appliquer dans 3 cas:

- Découverte d'un métier ou d'un secteur d'activité,
- Confirmation d'un projet professionnel grâce à des situations réelles de travail,
- Initiation d'un parcours d'embauche pour accéder à un emploi ou une reconversion.

Un tuteur au sein de votre entreprise devra accompagner le/la candidat-e dans sa prise de poste afin de l'informer, le/la guider et l'évaluer.

www.cap-emploi.com

La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)

Développée par Pôle emploi, la MRS permet d'aborder autrement le recrutement en ne tenant pas compte de l'expérience et du niveau de diplôme.

Fondée sur les habiletés nécessaires pour occuper un poste de travail, la MRS consiste à repérer l'ensemble des capacités nécessaires pour réaliser un travail lors d'analyses de postes en entreprise puis à construire des exercices permettant de les évaluer chez les candidat-e-s. Ces exercices reproduisent par analogie le poste de travail et mettent donc les candidats en situation de démontrer concrètement leur capacité à tenir ce poste.

www.pole-emploi.fr

Le CV Vidéo, de Facealemploi.tv

Développé par la Fondation Agir Contre l'Exclusion, le cv vidéo permet au/à la candidat-e de se présenter en 45 secondes, en valorisant les compétences et qualités que ne laisse pas forcément transparaître le simple cv papier.

www.facealemploi.tv

FOCUS SUR: Adecco Espace Emploi Handicap et Compétences

Cette structure conçoit des projets de formations sur des métiers en tension et développe des méthodes de détections de compétences innovantes tel que l'assessment center, handijobdating, testing...

www.adecco.fr

3. IMPLIQUER AVANT LE RECRUTEMENT

Le handicap mental ou psychique reste enclin à de nombreux préjugés. Pour faciliter l'intégration de salarié-e-s atteint-e-s de ce type de pathologie, il peut-être judicieux d'impliquer vos équipes dès le projet de recrutement.

1. Proposer des profils sur des métiers en tension:

Les équipes ayant un fort besoin en main-d'oeuvre (exemple : restauration, plonge...), seront plus ouvertes aux propositions de candidature.

2. Valoriser le retour d'expérience:

Prendre un exemple de réussite d'insertion (dans votre entreprise ou dans une autre) et l'essaimer.

3. Impliquer les équipes dès la rédaction de la fiche de poste :

Mener, avec vos équipes, une réflexion sur la simplification des fonctions au niveau de l'unité de travail, en redistribuant les missions répétitives mais rassurantes pour certains profils .

Votre réflexion peut s'orienter vers:

- Les métiers que vous soustraites (par exemple les postes de la conciergerie d'entreprise, la cuisine...),
- Les métiers de votre secteur selon les niveaux de qualifications *. Pour les métiers peu qualifiés, certaines entreprises ont déjà mené cette réflexion d'inclusion et ont créé leurs structures d'insertion (exemple: agent de tri dans le secteur du recyclage - SUEZ)

**Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP) préparent des formations qualifiantes jusqu'au BAC +5.*

Voir le site de la FAGERH listant les CRP du territoire: www.fagerh.fr



N'oublions pas qu'un recrutement doit être ouvert à tous!

Les offres d'emploi avec mention « poste réservé aux personnes handicapées » sont donc illégales. Vous pouvez toutefois opter pour l'affichage « poste ouvert aux personnes handicapées » mais il devra alors figurer sur toutes vos offres. C'est le principe de non-discrimination.

source: le Défenseur des Droits

Le +

Pour inciter les personnes en situation de handicap à postuler à vos offres, vous pouvez ajouter, sur le modèle de la fiche de poste de CAP Emploi, les informations relatives aux contraintes liées au poste, les aménagements possibles ou utiliser les pictogrammes symbolisant l'accessibilité.

Les structures d'accompagnement spécialisées par type de handicap ont pour la plupart édité des documents de conseils sur les bonnes pratiques. Ces ressources sont riches en informations pertinentes pour vos équipes accueillantes.

1. Se renseigner sur les bonnes pratiques
2. Rendre les consignes accessibles

1. SE RENSEIGNER SUR LES BONNES PRATIQUES

Handicap auditif:

Livret «Accueillir un sourd en entreprise» de l'Institut National des Jeunes Sourds:
<http://www.injs-paris.fr/evenement/livret-accueillir-sourd-entreprise>

Handicap visuel (cécité ou malvoyance):

Livret «Le guide du savoir être avec un collègue déficient visuel» de l'Institut National des Jeunes Aveugles:
http://www.aveuglesdefrance.org/sites/default/files/2016-10/Travailler_ensemble_Le_guide_du_savoir_etre_avec_un_college_deficient_visuel.pdf

Handicap moteur (atteinte partielle ou totale de la motricité: troubles de la dextérité, paralysie, difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, effectuer certains gestes...):

Livret «Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur» de l'AGEFIPH

Handicap mental (ou déficience intellectuelle):

Livret «Le travail des personnes handicapées mentales» de l'UNAPEI:
<http://www.unapei.org/IMG/pdf/guidetravail.pdf>

Troubles psychiques:

Livret «Gérer la souffrance psychique entreprise» par l'association VIVRE

Livret «Troubles psychiques et emploi : guide pratique pour les managers» par l'AGIRC-ARRCO

Handicap mental ≠ Handicap psychique

En France, la notion de handicap psychique a été reconnue pour la première fois dans le cadre de la Loi handicap du 11 février 2005. Elle reconnaît l'impact des troubles sur le parcours de vie personnel et professionnel d'une personne et permet de faire ressortir les spécificités des personnes souffrant de handicap psychique par rapport à celles souffrant de handicap mental.

Trois distinctions majeures peuvent être établies entre le handicap psychique et le handicap mental.

- Le handicap psychique n'a pas pour conséquence une limitation des facultés intellectuelles, même s'il peut constituer un frein à leur mise en œuvre cognitive (troubles de la mémoire, ralentissement de la pensée et difficultés à résoudre des problèmes).
- Là où le handicap mental est caractérisé par une certaine stabilité dans ses manifestations, le handicap psychique est marqué par la variabilité.
- Alors que le handicap mental est souvent présent à la naissance, le handicap psychique apparaît souvent au cours de la vie.

Source: «Troubles psychiques et emploi: guide pratique pour les managers»

- Autisme et Troubles Envahissants du Développement (TED):
 Troubles neuro-développemental dans chacun des trois domaines suivants (plus ou moins marqué selon les individus) : interactions sociales réciproques, communication, comportements au caractère restreint et répétitif.
 Livret «Un vivier de talents à valoriser: guide pour recruter et accompagner au travail des personnes autistes» de Autisme France et Groupe Ranstad France
http://www.autisme-france.fr/offres/doc_inline_src/577/Guide_emploi_austime_randstad.pdf

- Traumatismes crâniens (plusieurs catégories cliniques selon les lésions engendrées et les séquelles):
<https://www.talenteo.fr/handicap-travailler-collegue-traumatisme-cranien/>

- Maladies dégénératives (souvent génétiques avec dégradation progressive d'un ou plusieurs organes: myopathie, mucoviscidose, maladie d'Alzheimer, sclérose en plaques...)
<http://www.gouvernement.fr/action/le-plan-maladies-neuro-degeneratives-2014-2019>

- Les troubles DYS: 6 catégories :
 - dyslexie et dysorthographe: troubles spécifiques de l'acquisition du langage écrit
 - dysphasie: troubles spécifiques du développement du langage oral
 - dyspraxie: troubles spécifiques du développement moteur et/ou des fonctions visuo-spatiales
 - dyscalculie: troubles spécifiques des activités numériques
 - Les troubles spécifiques du développement des processus attentionnels et/ou des fonctions exécutives, communément appelés troubles d'attention avec ou sans hyperactivité ;
 - Les troubles spécifiques du développement des processus mnésiques ;
 Livret «Tout savoir sur les DYS» par l'entreprise ENGIE

2. RENDRE ACCESSIBLE LES CONSIGNES



L'intégration d'une personne handicapée peut être l'occasion d'une réflexion sur l'accessibilité des consignes et de vos outils de communication:

- Instaurer un système de couleurs et pictogrammes pour faciliter la compréhension des consignes par le visuel
- Simplifier le livret d'accueil et y inscrire vos «Ressources internes»

Cette adaptation s'avère finalement bénéfique pour tous les salariés, notamment pour les personnes ayant des troubles linguistiques (difficulté à lire ou écrire).

Pour plus d'information sur comment simplifier sa communication:

http://www.unapei.org/IMG/pdf/Guide_ReglesFacileAlire.pdf

85% des handicaps apparaissent après l'âge de 16 ans et lorsque l'on pense «handicap», c'est souvent l'image du «fauteuil roulant» qui vient.

En réalité, la majorité des handicaps concerne une maladie invalidante (diabète, insuffisance cardiaque, sclérose en plaques...), des allergies handicapantes au quotidien, des déficiences motrices (maladies articulaires, lombalgie, hernie discale...).

La première cause d'invalidité et d'arrêts de longue durée correspond aux troubles psychiques, qu'une personne sur 5 risque de connaître* au cours de sa vie (épisode dépressif, anxiété, addiction, trouble alimentaire, schizophrénique ou bipolaire...).

Ce sont donc, pour la plupart, des troubles développés au cours de la vie d'un actif (15-64 ans) et dans 80% des cas, il s'agit d'un handicap invisible.

Ces problèmes de santé peuvent avoir des incidences négatives sur la situation professionnelle des salarié-e-s (compensations des difficultés par l'équipe, isolement, incompréhension des collègues...). Le/la salarié-e en difficulté peut alors craindre pour son évolution de carrière, une régression professionnelle ou encore un licenciement pour inaptitude.

* Rapport de la Cour des Comptes sur l'organisation des soins psychiatriques, 2010

1. La SEPH, un temps fort pour en parler
2. Quelles démarches proposer?
3. Et le burn out?

1. LA SEPH*, UN TEMPS FORT POUR EN PARLER

*La Semaine Pour l'Emploi des Personnes Handicapées

Prochaine SEPH, je choisis un thème et j'axe ma communication:

«Quand un problème de santé devient un souci au travail»:

Je valorise ma politique implicite et informe que la RQTH est un titre temporaire (valable de 1 à 5 ans qui peut être renouvelé si nécessaire) qui permet d'accéder à des aménagements professionnels en cas de besoin.

Je valorise mon accompagnement à la formation:

Les salarié-e-s développant un handicap au cours de leur carrière peuvent connaître une modification de leur poste ou un changement dans leurs missions. Ils ont besoin de s'assurer d'un accompagnement pour rester compétents dans le cadre d'un aménagement de poste, d'une évolution de mission ou d'une reconversion.

Portraits de salarié(e)s reconnu(e)s travailleurs(es) handicapé(e)s:

Présenter des parcours de salarié(e)s ayant fait la démarche de reconnaissance handicap

Olivier FORESTO, Responsable Diversité et
Mission Handicap, ENGIE COFELY

«Nous avons eu la chance de pouvoir nous appuyer à la fois sur les témoignages de collaborateurs-trices en situation de handicap, et également sur des prises de vues réalisées sur leur lieu de travail, pour monter une exposition photographique dans le Hall de notre siège social de La Défense. Chacune et chacun ont accepté de nous faire partager leur histoire personnelle et ont évoqué les actions de maintien dans l'emploi dont ils ont pu bénéficier.

Leurs témoignages regroupés dans un guide accompagnant l'exposition photos ont été largement appréciés et commentés.

On peut retenir par exemple : "Quand on les voit sur les photos, ce sont des personnes comme nous, et on ne sait pas qu'elles ont un handicap si on ne lit pas leur histoire." Ou encore, "Ce sont de très belles photos avec des sourires et ce que l'on remarque, c'est que le handicap ne se remarque pas."

Notre objectif a été atteint !»

2. QUELLES DÉMARCHES PROPOSER?

FAIRE UNE DEMANDE DE RQTH EN 4 ÉTAPES *:

1. Procurez-vous le CERFA disponible sur internet ou rendez-vous à la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) de votre département.
2. Faites ensuite remplir par votre médecin généraliste ou spécialiste traitant le document relatif à l'aspect médical. Il est vivement conseillé d'avoir également un écrit de votre médecin du travail, car il saura faire le lien avec votre problème de santé et votre travail.
3. Dans la rubrique «Projet de vie»: expliquez clairement l'impact de votre problème sur votre vie privée et professionnelle. Vous justifiez ici la raison de votre demande de RQTH, ce qu'elle vous apportera.
4. C'est aussi le moment de faire le point avec les «Ressources internes» (cf fiche n°3) de votre entreprise sur vos missions, vos difficultés et les aménagements possibles.

*source: www.OETH.org

FOCUS SUR: L'application Handicap Emploi/Travail pour smartphone.

La Fnath, avec le soutien de l'Agefiph, a lancé une application gratuite pour smartphone. Disponible sous iOS et Android, Handicap et travail s'adresse aux salarié-e-s handicapé-e-s ainsi qu'aux entreprises et acteurs de l'insertion professionnelle. Son but ? Répondre précisément à toutes les interrogations : Comment bénéficier d'une formation ? Quelles sont les aides disponibles pour se maintenir en emploi ? Quels sont les contrats aidés existants ? Quels sont les acteurs à contacter ? Et aussi: **Comment se fait-on reconnaître travailleur handicapé?**

3. ET LE BURN OUT?

Derrière le terme de burn-out (ou syndrome d'épuisement professionnel), la représentation est celle d'une personne qui s'est complètement investie professionnellement, ce qui en fait quelque chose de «socialement acceptable». Mais en réalité, le burn-out est un trouble psychique.

La différence de représentation que l'on peut avoir avec par exemple la dépression, n'est qu'une question de sémantique.

En France, plus de 3 millions d'actifs*, sans antécédents psychiques, courraient un risque élevé d'épuisement professionnel, et malgré une définition clinique encore floue, les études menant à ce chiffre ne portent que sur des pathologies dont le lien « direct et essentiel » avec le travail est établi.

L'analyse des profils démontre qu'un changement brutal dans l'environnement professionnel de personnes très investies et ayant des difficultés à se détacher psychologiquement, des contraintes de travail excessives, un déficit d'arbitrage, un manque de soutien ou une crise de sens au travail peuvent entraîner une érosion des ressources des salarié(e)s et engendrer à eux seuls un syndrome d'épuisement professionnel.

Le burn out implique donc la responsabilité de l'environnement et devant le nombre croissant de cas, il peut être utile de mener une réflexion quant à la prévention ou la réintégration de personnel ayant développé les symptômes. Il est cependant important de noter que pour l'instant, le burn out n'est toujours pas reconnu comme maladie professionnelle. Les médecins assignent donc cette maladie au terme de «dépression» pour permettre une démarche de reconnaissance du handicap (psychique dans ce cas)

* Etude publiée en janvier 2014 par le cabinet Technologia

Obligatoires et incontournables ou instaurés volontairement par les entreprises elles-mêmes pour répondre à un besoin, différents acteurs structurent la mise en place et le quotidien des politiques handicap.

Voici une liste non exhaustive des ressources internes à l'entreprise, particulièrement utiles à mobiliser. Elles peuvent être situés dans les locaux de l'entreprise ou non.

1. La mission handicap
2. Le médecin du travail
3. Le référent/correspondant handicap
4. Le tuteur handicap
5. Le service social de l'entreprise
6. Autres compétences mobilisables

1. LA MISSION HANDICAP

Rattachée à la Direction des Ressources humaines, le rôle de la Mission handicap est d'aider l'entreprise à respecter son obligation d'emploi en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi. En lien avec la médecine du travail, elle évalue les compétences et/ou contre-indications médicales d'un-e salarié-e en situation de handicap et organise les éventuels aménagements.

Selon les entreprises, la personne en charge de la mission handicap peut aussi prendre le rôle du référent ou du tuteur.

Pour vous informer sur la création d'une mission handicap: «Guide du chargé de mission handicap» édition spéciale de la revue ETRE Handicap

2. LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Qu'il s'agisse d'un service en interne ou en externe à l'entreprise, le médecin du travail est un acteur incontournable dans la vie professionnelle de tout salarié, notamment en situation de handicap.

Il est le conseiller du chef d'entreprise, des salariés, des représentants du personnel concernant notamment l'adaptation des postes, des techniques, et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

L'employeur est tenu de prendre en considération les avis du médecin du travail, notamment en ce qui concerne les mutations de poste et l'application de la législation sur les handicapés.

Source: Code du Travail Art R 241-41 et Art R 241-43

3. LE RÉFÉRENT/CORRESPONDANT HANDICAP

Collaborateur de l'entreprise, le-la référent(e) handicap (ou relai handicap) a un rôle de médiateur entre la DRH, le service mission handicap et les opérationnels. Il est source d'une meilleure communication concernant les actions handicap de l'entreprise.

Il est cependant important de noter que le référent est un volontaire, pas forcément expert dans la thématique du handicap, et qui se confronte à la confidentialité des dossiers médicaux.

MISSIONS

- Participe à l'accueil des nouveaux collaborateurs en situation de handicap (tous types de contrats dont stage).
Si un accueil spécifique est nécessaire, si la situation de handicap est ouvertement déclarée et si le nouvel arrivant le souhaite.
- Assure l'interface entre la mission handicap et les salariés du groupe en situation de handicap ou ayant besoin d'information.
- C'est un relai opérationnel des actions sur le terrain de la mission handicap.



4. LE TUTEUR HANDICAP

Certaines entreprises passent aujourd'hui par du tutorat/parrainage entre collaborateurs pour faciliter l'intégration ou la réintégration d'un(e) salarié(e) porteur-se de handicap psychique ou mental.

5. LE SERVICE SOCIAL DE L'ENTREPRISE

Le service social du travail est une fonction souvent méconnue qui n'a pas de caractère obligatoire, mais qui peut être recommandé dans des entreprises de 250 salariés et plus. C'est un service ouvert à tous les salariés.

1. Il propose une évaluation de la situation sociale des salariés qu'il rencontre (logement, budget, difficultés familiales et personnelles de tous ordres).
2. Il est un appui transverse pour les questions sociales des salariés en situation de handicap : accès aux droits et accompagnement des personnes en arrêt maladie ou accident de travail, préparation du retour vers le travail.
3. Il organise l'accompagnement social des personnes devant quitter l'entreprise ou leur poste (reclassement professionnel, retraite, inaptitude définitive...).

6. AUTRES COMPETENCES MOBILISABLES

Les Instances Représentatives du Personnel (IRP)

Elles recouvrent trois types d'organismes : les représentants ou délégués du personnel, les comités d'entreprises et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Chacune des instances peut exister indépendamment dans une entreprise, mais toutes ont l'objectif commun de faciliter le lien entre l'employeur et l'employé en endossant le rôle d'interlocuteur privilégié sur des questions liées aux conditions de travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Le comité contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Il peut être consulté sur le sujet des conditions de travail. Il a aussi une mission générale de surveillance et d'inspections, un droit d'alerte et mobilisation d'un recours extérieur. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

De nombreux services associatifs et de délégation publique existent dans le champ du handicap. Chacun dispose d'une expertise spécifique.

Voici une liste non exhaustive des services desquels vous pouvez vous rapprocher.

1. Les ressources de l'emploi et du handicap
2. Exemples d'acteurs associatifs spécialisés

1. LES RESSOURCES DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP

L'AGEFIPH : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

Mission : Améliorer l'accès à l'emploi et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés

Domaines d'intervention : Déclaration annuelle d'emploi des travailleurs handicapés, collecte des contributions volontaires, financement de solutions pour les entreprises privées et les particuliers

Public concerné : les entreprises privées, les personnes handicapées

L'Agefiph est organisée en délégations régionales

Contact : <http://www.agefiph.fr>

Le FIPH-FP : Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

Mission : Recueille les fonds des 3 Fonctions Publiques et mène des actions auprès des établissements publics et des personnes handicapées.

Contact : <http://www.fiphfp.fr>

Les MDPH : Maisons Départementales des Personnes Handicapées

Mission : Etre le lieu unique, pour le département, d'accueil, d'information, de conseil et d'accompagnement pour les personnes handicapées. Au sein des MDPH, la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) se prononce sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (R.Q.T.H.) par rapport à un poste de travail, les orientations en formation, les Allocations Adultes Handicapées.

Public concerné: salarié(e) handicapé(e), salarié(e) souhaitant se renseigner, médecin du travail, salarié(e) souhaitant obtenir une reconnaissance handicap (voir fiche: «Reconnaissance du handicap»)

Contact : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap>

contact@mdph.paris.fr

La Sécurité Sociale :

Mission : Le médecin conseil instruit les dossiers concernant les pensions d'invalidités et les rentes d'Incapacités Partielles Permanentes.

Contact : Le réseau des Assistantes sociales des CRAM (Caisse Régionale d'Assurance Maladie)

<http://www.cramif.fr/>

Les CAP EMPLOI

Mission : Accompagnement dans le recrutement et l'intégration professionnelle de travailleurs handicapés.

Les Cap Emploi sont présents dans chaque département

Contact : contact@capemploi75.org

Les SAMETH : les Services d'Aides au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Mission : Aider les salarié(e)s et les entreprises dans toute situation de travail rencontrant des difficultés en raison de problèmes de santé du salarié.

Les SAMETH sont présents dans chaque département

Contact : sameth75@eu-asso.fr

Les ALTHER:

Mission : Renseigner sur toutes dispositions législatives portant sur l'insertion des personnes handicapées. Les aides mobilisables pour l'insertion (aides publiques, aides de l'Agefiph...). Les dispositifs d'intervention existants, les acteurs en présence et leurs rôles respectifs. Les aides et les appuis spécialisés par type de handicap.

Contact : alther75-95@unirh75.org

Les acteurs de la formation :

Représentent un réseau dense et riche qui permet aux personnes handicapées de monter en compétences et aux recruteurs d'initier des actions professionnalisantes adaptées à leurs contraintes de recrutement. Parmi ces acteurs, nous trouvons:

- **Les CRP** (centres de reclassement professionnel) pour les personnes en reconversion professionnelle suite à une inaptitude médicale

Voir site de la FAGERH : www.fagerh.fr

- **Les centres de droits communs tels que les GRETA ou l'AFPA** proposant des formations notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation.

Contact : contact@capemploi75.org

Le secteur protégé, adapté et les structures d'insertion par l'activité économique:

Les ESAT (établissements ou services d'aides par le travail), les EA (entreprises adaptées) et les SIAE (structures d'insertion par l'activité économique) recrutent des personnes ayant des problématiques de santé importantes. Ces établissements proposent des prestations de service souvent externalisées par les entreprises (imprimerie, restauration, conditionnement...etc). Les entreprises peuvent également accueillir les travailleurs de ces structures en stage, en détachement, voire les embaucher.

2. DES EXEMPLES D'ACTEURS ASSOCIATIFS SPECIALISÉS

Interview de Pascal CACOT – Directeur Général de l'Association d'Entraide VIVRE

Quelle est la mission de l'Association d'Entraide Vivre ?

L'histoire de l'association éclaire son action d'aujourd'hui. Elle fut créée à la fin de la guerre par le Dr Gustave Beauvois pour aider les patients tuberculeux à se réinsérer socialement grâce au travail. Elle comprenait des ateliers et un bureau de placement. Au fil des années, elle s'est ouverte à des personnes en situation de handicap d'origine physique ou psychique. Ses dirigeants et ses membres ont toujours été convaincus que chaque être humain, quels que soient ses problèmes de santé, possède un potentiel qu'il peut développer en améliorant son insertion sociale et professionnelle. Notre association s'appuie sur la citoyenneté de toute personne et mise sur le développement de ses compétences pour lui permettre de participer à la société.

Que peut-elle apporter aux entreprises ?

L'Association d'Entraide Vivre accompagne les entreprises souhaitant accueillir dans leur effectif des professionnels en situation de handicap. Forts d'une expérience de 75 ans, construite avec les entreprises, les professionnels en situation de handicap et nos équipes, Vivre élabore une offre de services pour répondre aux besoins des entreprises:

- Une aide au recrutement avec la mise à disposition d'un vivier de candidatures et un accompagnement à l'intégration en entreprise : sensibilisation de l'équipe, évaluation du poste de travail et conseil en matière d'aménagements et d'environnement de travail.
- Des actions d'information et de formation construites sur mesure en fonction des besoins identifiés avec l'entreprise (indépendamment de tout recrutement).
- Un appui au maintien dans l'emploi à travers notamment des bilans de compétences spécifiques, des évaluations de poste de travail accompagnées de conseils en aménagements, des actions de tutorat et d'accompagnement dans l'emploi...
- Un accompagnement vers une reconversion dans le cas où la personne serait considérée inapte à tout poste dans l'entreprise.

Propose-t-elle d'autres services aux entreprises ?

Nous proposons aussi aux entreprises de bénéficier des offres du secteur protégé grâce à l'accueil de professionnels handicapés ou au titre d'une politique d'achat responsable (RSE) dans les domaines du conditionnement, du façonnage, de la mise sous pli, des envois postaux, de la création et de l'entretien d'espaces verts, de la production et de la décoration florale, et enfin de l'entretien des locaux.

Comment les entreprises peuvent-elles soutenir l'action de l'association Vivre ?

Les entreprises peuvent appuyer nos actions, auprès des jeunes vivant avec un handicap et souhaitant aller vers l'emploi, par le versement de leur taxe d'apprentissage. L'association d'Entraide Vivre est reconnue d'utilité publique depuis 1955. C'est pourquoi elle peut bénéficier, de la part d'entreprises, de dons ou d'actions de mécénat pour soutenir des actions partenariales. Parlons-en ensemble!

Contact de l'association VIVRE: www.vivre-asso.com
01 46 78 13 73 ou par mail : association-vivre@vivre-asso.com

Interview de l'équipe du Centre de Ressources Autisme IDF (CRAIF)

Les missions du CRAIF ?

Le CRAIF est un établissement médico-social géré par une association et financé par l'ARS.

Il s'adresse aux personnes présentant des troubles autistiques et apparentés, à leur famille, aux professionnels concernés par l'autisme et au grand public.

Les missions sont de l'accueil et du conseil auprès des personnes avec autisme et leurs familles, du soutien aux professionnels, de l'appui à la réalisation de bilans et d'évaluations approfondies en partenariat avec les Centres de Diagnostic, de l'organisation de l'information à destination des familles et des professionnels par la mise à disposition de ressources spécialisées sur l'autisme (centre de documentation et site internet), d'appui à la formation des professionnels et des familles (sensibilisation, actions de formations avec différents organismes), de participation à des recherches-actions, d'animation de réseaux.

Le CRAIF soutien également l'innovation de service et technologique à travers son activité d'accompagnement et de conseils aux starts up et entreprises sociales.

Que peut-on apporter aux entreprises ?

Le CRAIF organise une matinée par mois une sensibilisation à l'autisme via 10 expériences qui permettent de mieux comprendre le fonctionnement de la personne autiste. Ces sensibilisations sont gratuites et ouvertes à tous, il suffit de s'inscrire (cf le site internet du CRAIF).

Le CRAIF repère, identifie, fournit de la documentation spécialisée, des outils, sur l'insertion professionnelle.

Le CRAIF peut louer ou prêter ses locaux (une salle de réunion d'une capacité de 30 personnes et un hall pouvant accueillir debout près de 70 personnes) en soirée, le weekend et éventuellement en journée, pour l'organisation d'évènements (ex : des jobs datings, des petits-déjeuners autour d'une thématique).

Le CRAIF peut initier des projets et mobiliser des acteurs de l'accompagnement professionnel.

Qu'est-ce que l'entreprise peut apporter au CRAIF ?

Deux niveaux:

1/ Cœur d'activité

Identification et constitution d'un réseau d'entreprises/ développement de passerelles, participation à des journées handicap etc.

2/ Besoin spécifique de développement

Mécénat de compétences, RSE.

Contact du CRAIF
01 49 28 54 20 ou par mail : contact@craif.org