Mouvement des Entreprises de France Nouvelle-Aquitaine

Mouvement des Entreprises de France Deux-Sèvres

TPE / PME : les clés pour construire votre politique handicap

11 Octobre 2022

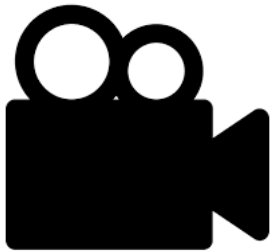
01

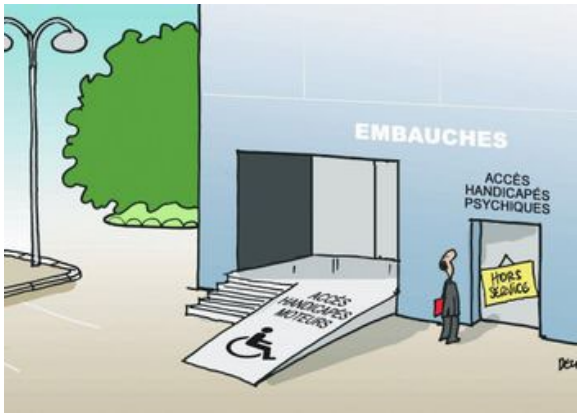
DECONSTRUIRE LES IDEES RECUES

Les représentations du handicap

Vidéo InVersion Pilote : recrutez un valide !

https://www.udaf79.fr/presentation/espoirEntreprise/





Vers une définition des handicaps ?

Pour vous, qu’est-ce que le handicap?

Une définition plurielle

Loi du 11 février 2005 pour l'**égalité des droits** et **des chances**, la **participation** et la **citoyenneté** des **personnes handicapées**

« 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 d'un trouble de santé invalidant. »

Source : Ministère de la Santé et des Solidarités (11/04/2006) loi n°2005-102 art 114

Et des représentations multiples…

Un salarié en situation de handicap est-il plus absent que les autres salariés?

D'une façon générale, pour un handicap stabilisé et dans un environnement adapté, **les salariés en situation de handicap ne sont pas plus absents que les autres**.
Il arrive même souvent que **le niveau de motivation** des salariés en situation de handicap ait pour conséquence **un absentéisme inférieur à la moyenne.**

Handicap ≠ Maladie

La notion de situation de handicap

Un comptable déficient visuel utilisant un nouveau logiciel sans synthèse vocale

Le handicap n'est pas un fait en soi, mais la combinaison d'un trouble de santé face à une situation donnée

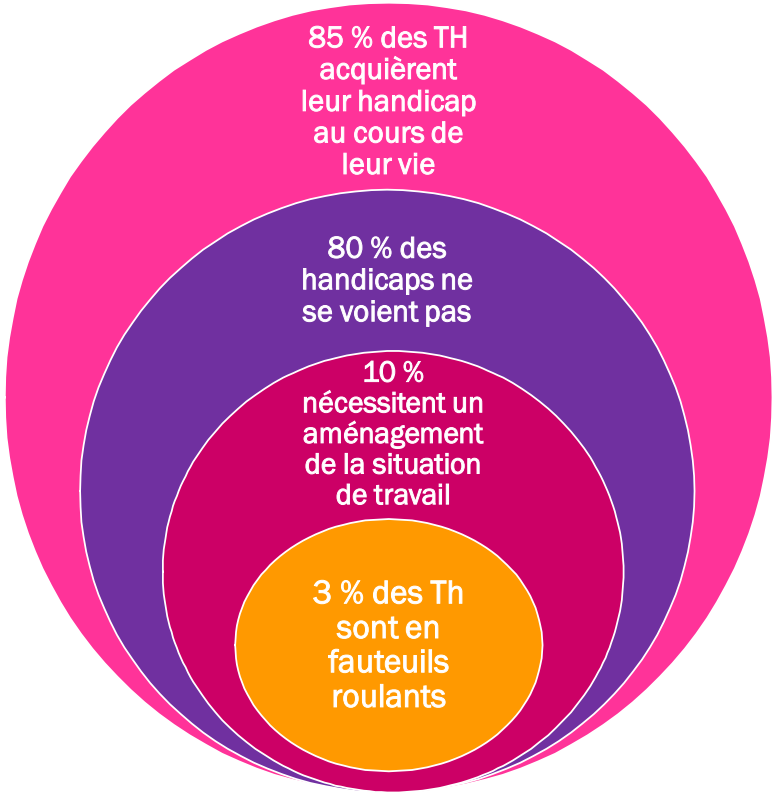
On parle de situation de handicap

Un Employé Libre Service sourd dans une réunion d'équipe

Un magasinier asthmatique travaillant dans un local confiné

Qu'est-ce que le handicap invisible ?

Changer son regard sur le handicap



- HANDICAP VISUEL
- HANDICAP MOTEUR
- HANDICAP AUDITIF
- HANDICAP PSYCHIQUE
- HANDICAP INTELLECTUEL
- HANDICAP COGNITIF

Et le handicap psychique dans tout çà ?

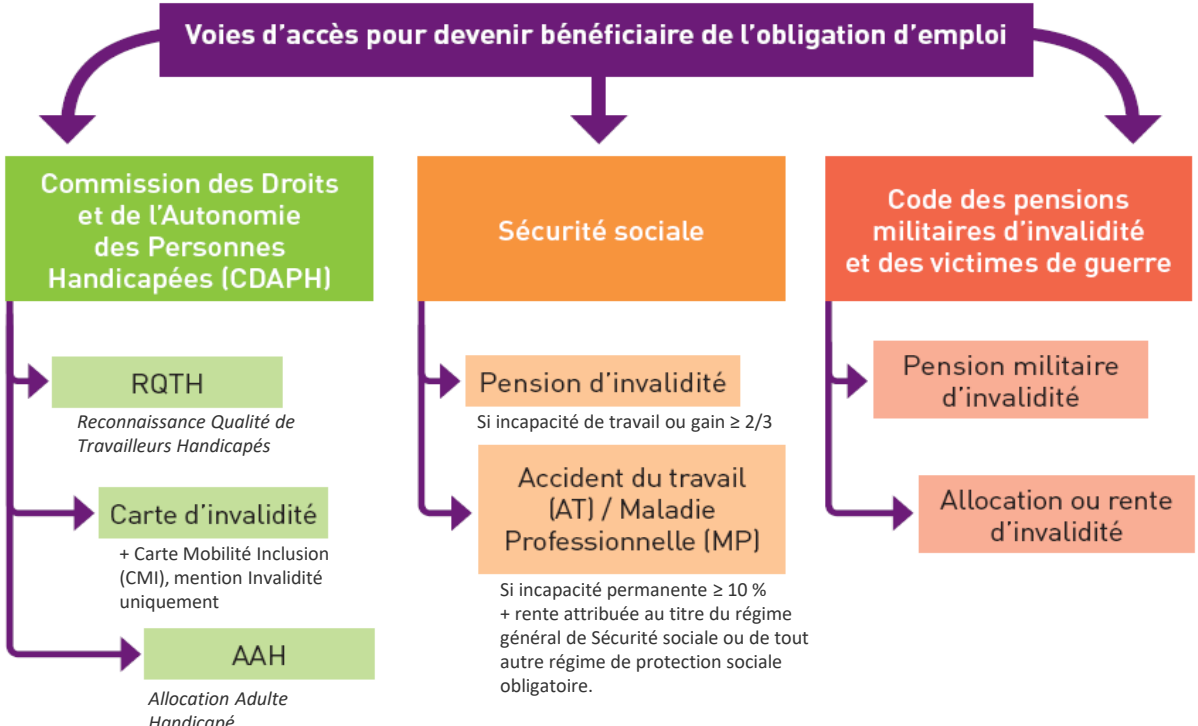
⇒ Les 1 /4 personnes au cours de sa vie sera confrontée à un trouble psychique,

⇒ Les personnes en situation de handicap psychique sont 140 fois plus victime de vol qu'une personne non malade.

⇒ Les Selon l'OMS, c'est la première cause de handicap à partir de 2020. Depuis mars 2020, la prévalence des troubles psychique a doublé (notamment trouble anxieux et dépressif).

⇒ Les 3ème rang des maladies les plus fréquentes après le cancer et les maladies cardiovasculaires.

Handicap au travail, de quoi parle-t-on ?



Ces catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont listées aux articles L.5212-13, L.5212-15 et L.328-3 maintenu du code du travail et sont à retrouver sur le site du Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion en cliquant ici.

REUSSIR L'INTEGRATION

02

L’accompagnement professionnel

En amont de l’intégration où suite à l’apparition du handicap, l’action se centre sur la compensation du handicap et l’adaptation organisationnelle du poste de travail dans son environnement :

⇒ Les rythmes de travail : horaires, temps de travail, répartition dans la semaine,
⇒ L’environnement (par exemple l’emplacement du bureau, l’ambiance sonore, relation avec le collectif de travail…),
⇒ Les relations interpersonnelles (qui donne les consignes ? Qui vérifie ? sous quelles formes sont transmises les consignes ?),
⇒ Les missions en lien avec la fiche de poste

Le maintien en emploi

⇒Vise à rechercher des solutions d'adaptation, pour un collaborateur subissant une restriction d'aptitude médicale afin de :

- le maintenir à son poste,
- ou de le reclasser à un autre poste.

Déterminants pour réussir l'insertion et le maintien en emploi de la personne

Pas d'aménagements spécifiques

Aménagement du temps de travail

Aménagement des conditions de travail

Aménagement du poste de travail

TEMOIGNAGE

- Lise

Le pôle travail de l'**Adapei 79**

Des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire

Réponse aux Clauses Sociales

Intégrer du personnel qualifié

La **PMSMP** (période de mise en situation professionnelle)

Duoday

Un jour, un métier en action

...

La Mise à Disposition :
période transitoire en vue d'une embauche (sécurisation du parcours)

La Prestation de Service :
exécution d'une prestation de service confiée à l'ESAT ou à ACTEA dans l'entreprise donneuse d'ordre

LES PROFESSIONNELS RESSOURCES

03

- Bénéficier d’un accompagnement ?

- Quelles aides financières?

LES PROFESSIONNELS RESSOURCES

Les personnes ressources en entreprise

⇒ Les 1er interlocuteur en entreprise : Médecin du Travail

⇒ Les Autres professionnels des Services de Santé au Travail : infirmiers SVT, assistants sociaux du personnel

⇒ Le manager de proximité,

⇒ Le référent Handicap de la Mission Handicap est un interlocuteur privilégié, sensibilisé aux différents handicaps,

⇒ Les RH (et/ou référent Handicap pour entreprises de +250 salariés)

⇒ Agefiph / Fiphfp (secteur Public)

Des services experts sur le Handicap peuvent être mobilisés

Le pôle travail de l'**Adapei 79**

Des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire

APPUI CAP EMPLOI
Handicap, recrutement & maintien

Soutien à l'embauche

Accompagnement dans l'embauche de travailleurs handicapés : convention d'appui de **droit au retour**

Adaptation du poste / **accompagnement de l'entreprise** (mise en place tutorat si nécessaire…)

Aide à l'obtention de l'**aide financière** RLH **11 574,15 €** par an et par salarié

Le pôle travail de l'**Adapei 79**

Des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire

Externalisation de votre production

prestations & sous-traitance

Demander un devis / un délai

Qualité certifiée

Outils industriel / process performants / investissements soutenus

Expertise professionnelle / formation des encadrants
et des travailleurs handicapés

Adhérent ValdeliA

PEFC

NF ENVIRONNEMENT AMEUBLEMENT

NF MOBILIER CRÈCHES

NF MOBILIER ÉDUCATION

ECO RESPONSABLE

afaq ISO 9001 Qualité AFNOR CERTIFICATION

Sous-traitance dans les milieux adaptés
Entreprises Adaptées EA /
Etablissement ou Service d'Aide par le Travail

Vous pouvez les retrouver en suivant les liens suivants :

Union Nationale des Entreprises Adaptées

Réseau GESAT

Linklusion

Handeco

Le pôle travail de l'**Adapei 79**

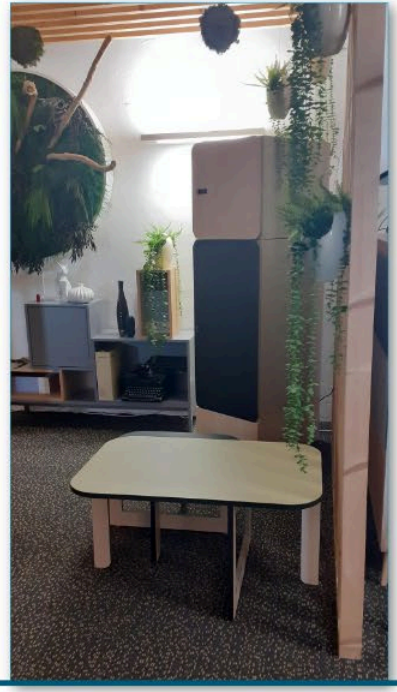
Des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire

Nouer des partenariats locaux

upcycling

Innovation environnementale et RSE partagées

De la conception au recyclage final du circuit-court, local



L'Art s'y invite également…

Le pôle travail de l'**Adapei 79**

Des entreprises de l'Économie Sociale et Solidaire

Pourquoi mon entreprise ?

Compétences des travailleurs handicapés et accompagnement des professionnels

- **Bénéficier du professionnalisme, de la rigueur et des compétences** du travailleur d'ESAT / EA

- **Renforcer sa démarche RSE** et sa marque employeur

- **Être acteur de l'économie sociale et solidaire**

  Encourager l'emploi de personnes en situation de handicap.

  Sensibiliser les collaborateurs à la lutte contre la discrimination et l'exclusion. Cette collaboration est un moyen d'exprimer sa volonté et son engagement envers la société, afin de la rendre plus inclusive.

- **Sécuriser ses recrutements** de personnes en situation de handicap par un sourcing et un accompagnement dans l'emploi par des professionnels de proximité (ESAT/EA).

Obligations légales "OETH" et incitations financières

- **Respect de l'OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés)**

  Le Code du Travail prévoit que les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation d'embaucher des personnes disposant de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé à hauteur de 6% minimum de l'effectif global de l'entreprise.

- **Réduction des contributions AGEFIPH / FIPHFP :**

  Depuis le 01/01/20, les contrats de sous-traitance, prestation et mise à disposition avec les ESAT / EA sont pris en compte sous la forme d'une **réduction** de la contribution annuelle brute due (réduction = 30% du coût de la main-d'œuvre).

- **Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) :**

  Si le salarié est issu d'une EA ou d'un ESAT, l'entreprise bénéficie de l'aide maximale de 11 574,15 € par an et par salarié (durée : 3 ans).

L'offre d'intervention de l'Agefiph
> Aides financières | Vue d'ensemble

Employeur

Les aides au recrutement, à l'intégration, mobilité professionnelle

- Aide à l'accueil, l'intégration et/ou évolution professionnelle (P)
- Aide au contrat d'Apprentissage
- Aide au contrat de Professionnalisation
- Aide à l'adaptation des situations de travail
- Aide liée à la RLH (Reconnaissance Lourdeur du Handicap)

Les aides au maintien dans l'emploi Accompagnement dans les différentes transitions professionnelles

- Aide à l'adaptation des situations de travail
- Aide au maintien (P)
- Aide à la formation (P)
- Aide à l'accueil, l'intégration et/ou évolution professionnelle (P)

Personnes en situation de handicap

Les aides à l'accès, reprise d'emploi et à la sécurisation des parcours

- Création d'activité
- Aide personnalisée au parcours vers l'emploi (P)
- Aide à la formation (P)
- Défraiements (P)

Solutions compensatoires afin de favoriser l'autonomie de la personne handicapée

- Aide technique
- Aide prothèse(s) auditive(s)
- Aide aux déplacements
- Aide humaine

(P) sur prescription

Les Intervenantes

AGEFIPH

Carine HILAIRE

Tél 05 49 60 34 41 / c-hilaire@agefiph.asso.fr

CAP EMPLOI 79

Stéphanie MICHENEAU

Tél 05 49 79 99 77 / capemploi@capemploi79.com

ADAPEI 79

Stéphanie RUIZ

Tél 05 49 32 02 26 / service commercial@adapei79.org

UDAF – Espoir 79

Sonia MAROLLEAU

Tél 05 17 87 00 80 / espoir79@udaf79.asso.fr

RESTONS EN CONTACT