



Cadre normatif ou négocié

• La loi du 11 février 2005

La loi prévoit une obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6 % des effectifs d'assujettissement) pour les établissements de 20 salariés et plus. L'entreprise peut y répondre par :

1. sa politique d'emploi de personnes handicapées :
 - a. emploi direct, par le recrutement définitif ou temporaire
 - b. emploi indirect, en sous-traitance auprès d'établissements agréés des secteurs protégé/adapté
2. l'accueil de personnes handicapées stagiaires (ce dispositif ne peut pas à lui seul remplir l'obligation d'emploi)
3. la négociation d'un accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés :
 - a. négociation au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe
 - b. négociation au niveau de la branche
4. le versement d'une contribution financière à l'Agefiph.

• La Circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés donne des instructions aux services déconcentrés pour aider les entreprises à construire un accord sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans le cadre de l'article L 5212-8 du Code du travail ainsi que pour agréer, suivre et évaluer cet accord.

• Signature d'un accord d'entreprise avec les organisations syndicales dans le cadre de l'obligation d'emploi

L'accord relatif à l'emploi des personnes handicapées doit être agréé par la direction du travail (DIRECCTE).

Il doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et s'articuler autour d'au moins deux des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Glossaire

- RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- TH : Travailleur Handicapé
- LSF : Langue des Signes Française
- TMS : Troubles Musculo-Squelettiques
- Agefiph : Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes Handicapées
- UB : Unité Bénéficiaire
- SAMETH : Service Appui Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés
- ECAP : Evaluation des Compétences et Acquis Professionnels

Le handicap

ENJEUX

En matière de handicap, les entreprises seront amenées à prendre la mesure d'enjeux divers :

- le respect de la législation en vigueur
- la cohérence entre l'aménagement du poste, la stratégie de l'entreprise, la culture de l'entreprise et les objectifs de performance.

Leurs réflexions vis-à-vis de ces enjeux porteront sur plusieurs aspects :

- leur responsabilité dans la société
- leur interaction avec les parties prenantes
- leur capacité à innover au niveau des :
 - conditions matérielles (accessibilité pour les salariés et pour les clients, ergonomie.....)
 - relations au sein de leurs équipes, notamment relatives aux compétences managériales
 - produits et services accessibles à tous.

L'intégration ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap peut se réaliser à l'aide d'aménagements liés à une ou plusieurs déficiences, ou aux restrictions médicales dues à une maladie chronique. Les principes à respecter sont :

- adapter le rythme de travail du salarié en situation de handicap en fonction de ses restrictions médicales et donner des objectifs atteignables en cas de temps partiel/pathologique
- ne pas généraliser les pathologies : même si les déficiences paraissent similaires, l'entreprise doit traiter chaque salarié de manière individuelle.

L'objet de cette fiche porte sur ce volet emploi uniquement.

ACTEURS SPÉCIFIQUES

En interne :

- service des Ressources Humaines et la mission handicap de l'entreprise
- CHSCT
- service santé/sécurité, s'il existe.

En externe :

- structures d'aide au retour ou au maintien dans l'emploi (réseau national des Cap Emploi, SAMETH, Agefiph,...)
- Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)
- référents handicap de Pôle Emploi
- professionnels de la santé au travail : médecin du travail et assistante sociale, psychologues du travail, ergonomes...
- associations spécialisées
- acteurs institutionnels (unités territoriales de la DIRECCTE,...)
- Caisses Régionales d'Assurance Maladie
- acteurs mutualistes (institutions paritaires de prévoyance...).

I. MISE EN OEUVRE



L'entreprise peut aborder la problématique du handicap selon deux approches :

- l'approche collective, axée sur l'aspect préventif, c'est-à-dire comment éviter ou anticiper une situation de handicap (notamment au regard des TMS, RPS, accidents du travail,...)
- l'approche individuelle, axée sur la façon de compenser une situation de handicap dès qu'elle se présente.

Elle peut s'appuyer sur des structures internes spécifiques, rattachées aux directions RSE, DD, RH ou diversité :

- la mission handicap
- les référents handicap.

Carrefour, Groupe Renault

Mission handicap

Carrefour

Carrefour Hypermarchés a signé en février 2011 avec l'ensemble des organisations syndicales son 5^{ème} accord en faveur de l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (premier accord en 1999).

La structure de pilotage de « Mission handicap » s'articule autour :

- d'un pilote national qui anime et coordonne la démarche
- d'un réseau de pilotes, copilotes et copilotes CHSCT chargés de relayer la politique au niveau de chaque établissement
- d'une commission de suivi composée de 4 représentants désignés par chacune des organisations syndicales et chargée de veiller à l'application des engagements contractuels. Elle se réunit 4 fois par an.

Groupe Renault

Dans son accord en faveur des personnes handicapées renouvelé pour la 5^{ème} fois le 19 avril 2010, Renault SAS s'est engagé à créer un réseau social handi@renault, visant à fédérer un réseau de personnes handicapées ou de toute personne souhaitant contribuer à faire évoluer sa représentation du handicap (partage d'expériences, capitalisation de bonnes pratiques, règles de vie et de travail, etc).

Ce réseau sera lancé en juin 2011.

A fin 2010, Renault SAS comptait 2639 salariés handicapés, soit un taux d'emploi global égal à 7,65%.

Le socle de la politique handicap de l'entreprise est le respect de la loi, qui prévoit une obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6 % au sein de ses effectifs. Cette obligation se réfère :

- aux personnes qui ont obtenu la RQTH - Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé - suite à une demande de reconnaissance déposée par la personne elle-même à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et qui ouvre des droits relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés
- aux autres catégories de personnes prévues par la loi (voir site www.agefiph.fr pour plus de détails).

En revanche, rien n'empêche l'entreprise d'aller plus loin et de considérer plus largement dans sa politique toutes les personnes en situation de handicap, même si elles n'ont pas le statut de travailleur handicapé, ainsi que les proches (enfants, conjoints...) des salariés.

Actions de sensibilisation

L'intégration des salariés handicapés peut nécessiter la mise en place de sensibilisation à tous les niveaux hiérarchiques (managers, collègues de travail...).

Groupe France Télécom-Orange

Session de sensibilisation « Démystifions le handicap »

Depuis 2005, la Mission Insertion Handicap d'Orange organise tous les ans une quarantaine de sessions de sensibilisation Démystifions le handicap ! partout en France. Animées par des personnes handicapées, elles sont l'occasion de changer la perception à l'égard du handicap. L'objectif est d'amener chaque participant (managers, collaborateurs, recruteurs...) à travailler sur ses propres représentations et à prendre conscience de son rôle et de sa responsabilité sur ce sujet. Ces sessions, ouvertes à l'ensemble des collaborateurs permettent aux salariés de mieux identifier les comportements appropriés à travers des mises en situation de handicap.

BNP Paribas

Documentaire « S'entendre avec les sourds »

Le Projet Handicap de BNP Paribas a contribué, avec d'autres entreprises et collectivités, à la réalisation d'un documentaire « S'entendre avec les sourds » qui met en lumière les situations relatives à l'insertion des personnes malentendantes dans la vie professionnelle. Ce film, diffusé sur la chaîne Public Sénat, a également été projeté dans 2 des immeubles centraux de la banque et a permis aux salariés intéressés de mieux cerner les contraintes de communication entre personnes entendantes et malentendantes. Des échanges animés se sont poursuivis autour d'un cocktail préparé par un ESAT.

Paris Habitat

Semaine du handicap

Paris Habitat - OPH a organisé, à l'attention de ses 2.800 collaborateurs, une semaine du handicap, au cours de laquelle ont été proposés des parcours de mise en situation et ateliers pratiques sur le thème de l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. Cette action s'est inscrite, par ailleurs, dans un contexte plus large. Paris Habitat est le premier bailleur à avoir signé, en novembre 2007, la Charte de la diversité en entreprise.

Cette initiative a été organisée avec la collaboration de l'APF - Association des Paralysés de France, l'association Paul Guinot qui agit pour les personnes aveugles et malvoyantes, le Comité Régional Ile-de-France Handisport, SERAC formation, association dédiée aux sourds et malentendants et la Ville de Paris et la CRETE, Compagnie de Recherche d'Expression Théâtrale en Entreprise.

II. LE RECRUTEMENT



L'entreprise s'assurera que :

- le recrutement se fasse sur la base des compétences de la personne
- les tests et les outils de sélection ne soient pas discriminatoires et permettent aux personnes en situation de handicap d'avoir accès aux offres d'emploi, au lieu de l'entretien de recrutement
- les personnes en charge du recrutement soient formées aux enjeux de la non-discrimination et plus précisément aux spécificités liées au recrutement des personnes handicapées.

- Halde, Délibération n°2010-126 du 14 juin 2010

« Le Collège de la haute autorité rappelle que peut être considérée comme une injonction de discriminer, le fait pour une entreprise de contraindre son prestataire à recruter des personnes en situation de handicap par embauche préférentielle dans le cadre d'une procédure non conforme aux exigences du droit communautaire et sans prendre en considération d'autres critères de sélection. L'interdiction de discriminer pèse autant sur l'employeur que sur le prestataire ».



⚠ Lors de l'entretien les candidats reconnus TH ne seront pas interrogés au sujet de leur état de santé, mais sur les éventuelles restrictions médicales et sur les aménagements nécessaires à la tenue du poste.

Il n'existe a priori pas d'incompatibilités de tel ou tel handicap avec certains métiers, hormis les exigences réglementaires. L'entreprise s'assurera que le salarié handicapé embauché passe une visite médicale spécifique aux travailleurs handicapés avant sa prise de poste.

La plupart des handicaps ne sont pas visibles.

Quand cela paraît nécessaire, l'entreprise peut envisager des modalités individualisées d'intégration (désignation d'un tuteur...).

→ L'annonce de la situation de handicap et le rôle du médecin du travail

Le salarié handicapé a la liberté individuelle d'informer ou non son équipe ou sa hiérarchie de sa situation de handicap. Il peut choisir de n'en informer que le médecin du travail qui est soumis au secret médical.

Le médecin du travail dans l'entreprise est la seule personne habilitée à se prononcer sur l'aptitude au poste de travail et à formuler des préconisations pour aménager le poste ou reclasser le salarié. L'entreprise doit s'assurer qu'elle met à disposition du médecin du travail les informations sur les tâches et les compétences demandées pour un certain poste. Le médecin du travail n'informerait l'entreprise (si le salarié handicapé est d'accord) que sur les restrictions d'aptitude et les mesures compensatoires destinées à adapter le poste à la personne, sans communiquer ni sur l'affection, ni sur l'origine de l'affection.

Malakoff Médéric

Stages en entreprise

Depuis 3 ans, Malakoff Médéric propose des modules de formations à de jeunes adultes déficients intellectuels de la Fondation d'Auteuil afin de les aider à découvrir le monde de l'entreprise et à avancer dans leur parcours vers l'insertion professionnelle. Par ailleurs, Malakoff Médéric propose, tout au long de l'année, des stages en entreprise afin de valider leur projet professionnel. L'huissier, Benjamin, a été embauché en CDI en 2007 suite à ce parcours. Bertrand et Rodolphe ont rejoint le groupe fin 2010 pour un contrat en alternance d'une durée d'un an.

III. L'ÉVOLUTION DE LA CARRIÈRE



Il appartient à l'employeur de mettre en confiance ses salariés afin qu'ils puissent envisager sereinement leur parcours professionnel dans l'entreprise, sans que la révélation de la situation de handicap puisse altérer leurs chances d'évolution de carrière et leur intégration dans l'équipe.

Des actions de sensibilisation et de formation peuvent aider le management et les équipes à mettre en place les conditions d'une bonne intégration de la personne handicapée.

Certaines entreprises ont trouvé des dispositifs de sensibilisation à cette problématique en lançant des appels d'offre pour le financement des projets associatifs portés par les salariés.

Sanofi

Appel à projet sur des sujets reliés au handicap

En ligne avec la politique de l'entreprise sur le respect de la personne handicapée et l'insertion par le travail et dans la vie sociale, certains salariés s'investissent à titre personnel dans des associations sur des sujets reliés au handicap. Un appel à projet est lancé pour tous les salariés en France avec un dossier à fournir qui doit décrire le projet, le budget, l'association et le rôle du salarié dans celui-ci. Un jury est constitué comprenant des membres nommés par la Direction et des représentants de syndicats signataires de l'accord de Groupe sur le handicap. Les résultats de la délibération du jury et les chèques sont remis à chaque salarié au cours d'une cérémonie. La direction de l'entreprise double la somme allouée dans l'accord pour cette sensibilisation et 10 projets peuvent être primés par an. Chaque salarié primé s'engage à donner un compte rendu de la réalisation de son projet (texte et photos). Ces informations ont été communiquées à tous les salariés en novembre 2010 pour les projets 2009.

L'Oréal

L'accompagnement des salariés handicapés

Une brochure d'information sur la RQTH est à la disposition des collaborateurs pour les informer sur les démarches et accompagnements envisageables. Elle est disponible auprès des médecins du travail et des assistantes sociales qui deviennent alors des interlocuteurs privilégiés pour accompagner un collaborateur dans sa démarche.

La démarche de RQTH est favorisée par l'existence d'une Commission d'accompagnement et de compensation du handicap au sein de chaque entité dont l'objectif est d'accompagner le collaborateur dans sa démarche de reconnaissance jusqu'à la prise en charge de tout ou partie des frais restant à charge en matière d'appareillage ou d'équipements spécifiques.

⚠ La RQTH ne mentionne ni le type de handicap dont la personne est atteinte, ni le taux d'incapacité.

1. La formation

Les personnes handicapées auront accès à l'ensemble des cursus de formation mis à la disposition des salariés. Il convient d'anticiper les aménagements, les mobilités pour que la personne handicapée accède au mieux à la formation.

Groupe Casino

Recours à l'alternance

En 2010, le Groupe Casino a franchi le cap de 10% de travailleurs handicapés au sein des établissements assujettis de l'accord groupe. Ce résultat est le fruit d'une politique volontariste en faveur de l'emploi des personnes handicapées menée depuis 15 ans et traduite dans le recrutement, l'accueil de stagiaires, la sous-traitance mais aussi l'alternance. Entre 2009 et 2011, Casino développe une action innovante de co-alternance en partenariat avec L'Oréal. 8 personnes en situation de handicap suivent actuellement une formation en contrat de professionnalisation sur un Bac Pro Commerce en Hypermarché et Supermarché.

2. La mobilité géographique ou fonctionnelle

La situation de handicap ne doit pas empêcher l'accès aux parcours professionnels qui impliquent une mobilité géographique ou fonctionnelle. En revanche, dans certaines situations, tous les détails d'une telle mobilité seront anticipés dans la mesure du possible.

⚠ Le changement de lieu peut impliquer un effort supplémentaire d'apprentissage dû au changement du trajet. Il est important de prendre en compte la problématique de la disponibilité du traitement dans le nouvel environnement.

IV. ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL ↗

L'aménagement de l'organisation et/ou des conditions de travail peut être envisagé si les entreprises cherchent à prévenir une situation de handicap (notamment au regard des TMS, RPS, accidents de travail...) ou si elles veulent compenser une situation de handicap à laquelle elles sont confrontées.

→ Les aménagements raisonnables

Dans sa **Délibération n°2010-126 du 14 juin 2010**, la HALDE mentionne le fait que « le principe de l'égalité de traitement dans l'emploi à l'égard des personnes handicapées suppose (...) que des aménagements soient mis en place par les employeurs pour leur permettre d'accéder à l'emploi ». Ce sont des « aménagements raisonnables » dont l'objectif est de « permettre aux personnes handicapées d'être recrutées sur le fondement de leurs compétences tout en tenant compte des besoins d'aménagements spécifiques ». Il ne s'agit pas de « favoriser une personne par rapport à une autre, du fait de son handicap », mais de « compenser l'inégalité induite par ce handicap en mettant à sa disposition les aménagements nécessaires pour garantir une égalité de traitement ».

Lorsqu'un salarié ne peut plus exercer ses activités dans les conditions habituelles, l'entreprise veillera :

- dans un premier temps, à le maintenir à son poste à l'aide d'aménagements des conditions matérielles et/ou de l'organisation des temps de travail
- dans un deuxième temps, si le maintien au même poste n'est pas envisageable, de procéder à son reclassement en interne (formation à un nouveau poste ou mutation à un autre poste plus adapté à ses capacités)
- dans un troisième temps, si le reclassement en interne n'est pas possible, de procéder à son reclassement en externe.

L'entreprise s'appuiera dans ces démarches sur les conseils du médecin du travail et du SAMETH qui tiendront compte des besoins spécifiques des salariés handicapés en relation avec leur poste de travail.

Adecco Groupe France

Reclassement professionnel

Suite à un accident du travail ou une maladie, certains intérimaires deviennent handicapés et doivent envisager une reconversion professionnelle. Le service d'accompagnement au reclassement professionnel les informe de leurs droits, les aide dans leurs démarches afin de reconstruire leur projet professionnel. Les intérimaires accidentés du travail en cours de mission se trouvent dans une situation particulière. Ils n'ont plus de lien contractuel avec l'agence lorsqu'ils sont consolidés avec séquelles par la sécurité sociale et inapte à leur ancien poste par les services de santé au travail. Ce service d'accompagnement apporte des conseils professionnels et leur donne les moyens de retrouver un emploi.

POUR ALLER PLUS LOIN

Sites :

- www.agefiph.fr
 - www.handipole.org
 - www.handicap.gouv.fr
 - www.entreprises-handicap.com
 - www.osons-entreprises-handicap.com
 - www.pathologies-et-travail.org
- Négociation d'un accord d'entreprise sur le handicap :
- www.travail-emploi-sante.gov

Etudes, publications :

- « Les stéréotypes sur les personnes handicapées, Comprendre et agir dans l'entreprise », IMS, 2011
- « Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap », AFMO, 2010
- « Agir sur les situations de handicap : le maintien dans l'emploi », ANACT, AGEFIPH
- « Engager une première action handicap : le MEDEF vous accompagne », MEDEF, 2010
- Les études d'Entreprise et Handicap (<http://www.entreprises-handicap.com/etudes.htm>)
- « Maladies chroniques et travail : aller au-delà des idées reçues », ouvrage collectif, Editions de Santé, Marie-Claude Hittinger-Le Gros | Olivier Obrecht 2010
- « Le handicap en entreprise - Recrutement et management », APEC, 2009
- « Guide du chargé de MISSION HANDICAP », Agefiph, Etre Handicap International, IPHFP, 2006
- « Maladies chroniques et emploi, témoignages et expériences », AIDES, 2006
- « Maladies chroniques évolutives – pluridisciplinarité et maintien dans l'emploi en Aquitaine », 2008

Exemples de dispositifs d'aménagement des conditions de travail :

- réorganisation de certaines tâches
- mise à disposition d'un siège ergonomique
- mise en place d'un tutorat technique à la demande du salarié handicapé assuré par un salarié volontaire ou un encadrant de l'entreprise.

Exemples de dispositifs d'aménagement des temps de travail :

- aménagement d'horaires adaptés
- temps partiel thérapeutique
- autorisations d'absence indemnisées de courte durée sur justificatifs pour les personnes handicapées nécessitant des examens réguliers
- autorisations d'absence indemnisées de courte durée sur justificatifs pour parents, enfants, frères, soeurs, conjoints, partenaires d'un PACS ou concubin d'une personne handicapée.

Dans certaines situations de handicap, les salariés se confrontent à des besoins spécifiques :

- la variation d'un jour à l'autre de l'état de santé du salarié
- les absences pour les traitements et les visites chez le médecin
- les repas à heures fixes pour cause de traitement
- le besoin de se rendre souvent aux toilettes ou de se reposer...

HSBC

CESU Handicap

HSBC France renforce son implication auprès de son personnel touché par le handicap, à travers l'accompagnement financier des salariés handicapés, ou parents d'un proche handicapé, en leur proposant de bénéficier des tickets CESU Handicap (Chèque Emploi Service Universel). Ils sont entièrement financés par HSBC France et destinés à faciliter la vie des salariés et de leurs proches au quotidien.



90% des situations de handicap ne demandent pas d'aménagements spécifiques.

Il est important de faire régulièrement un point sur l'adaptation du poste de travail de la personne handicapée avec le médecin du travail, le CHSCT, l'ergonome, en tenant compte du fait qu'une évolution de la situation est toujours possible.

→ La norme NF X 50-783 « organismes handi-accueillants – exigences et recommandations pour la prise en compte des handicaps dans les organismes »

Cette norme a été initiée en 2009 sous l'égide d'AFNOR.

L'objectif de cette norme est d'identifier les bonnes pratiques des organismes, quels que soit la taille et le secteur d'activité, du public ou du privé, afin de fixer un niveau d'exigence à minima pour être reconnu comme handi-accueillant :

- en disposant d'un référentiel consensuel et reconnu,
- en guidant les organismes qui souhaitent mettre en place une véritable politique « handi- accueillant »,
- en leur permettant de mieux gérer leur obligation en termes d'emploi de personnes handicapées.