



Organisation de collectifs de travail inclusifs,



FÉVRIER
2021



Analyse de l'impact de l'expérimentation
TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE



L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises.

CETTE MISSION S'ARTICULE AUTOUR DE QUATRE GRANDS AXES :

- la gestion des contributions des entreprises,
- l'attribution d'aides financières,
- l'animation d'un réseau de partenaires,
- l'amplification des politiques publiques.

L'association « Territoires zéro chômeur de longue durée » a été créée le 7 octobre 2016 pour animer et développer le projet dans ses différentes étapes. Il s'agit de participer à la démonstration qu'il est possible à l'échelle de petits territoires, sans surcoût significatif pour la collectivité, de proposer à tout chômeur de longue durée qui le souhaite, un emploi à durée indéterminée, à temps choisi, en développant des activités utiles pour répondre aux besoins des divers acteurs du territoire.



L'ASSOCIATION TZCLD A QUATRE MISSIONS :

- accompagner les territoires qui souhaitent mettre en place la démarche,
- appuyer les territoires habilités,
- tirer les enseignements de l'expérimentation et stimuler la production d'évaluations scientifiques externes,
- favoriser la diffusion du projet pour obtenir, à terme, une pérennisation du droit à l'emploi et exercer un rôle de vigie citoyenne.

Cette association a été créée par la loi du 29 février 2016.

ELLE A NOTAMMENT POUR MISSIONS :

- de proposer la liste des territoires retenus pour mener l'expérimentation, d'approuver les modalités de fonctionnement du comité local créé sur chaque territoire retenu et de suivre la mise en œuvre de son programme d'actions,
- de financer une fraction de la rémunération des personnes embauchées dans les entreprises conventionnées,
- de signer les conventions avec l'État, les collectivités territoriales, les établissements publics de coopérations intercommunale, les groupes de collectivités territoriales, les organismes publics ou privés et les entreprises assurant la mise en œuvre de l'expérimentation sur ces territoires,
- d'apporter aux territoires l'appui et l'accompagnement nécessaires,
- de dresser le bilan de cette expérimentation.



SOMMAIRE

1 - INTRODUCTION	1
2 - OUVERTURE - DISCUSSION CROISÉE TZCLD - ETCLD - AGEFIPH	3
2.1 - Louis Gallois, Président du Fonds d'expérimentation contre le chômage de longue durée	3
2.2 - Laurent Grandguillaume, Président de Territoires zéro chômeur de longue durée	4
2.3 - Malika Bouchehioua, Présidente de l'Agefiph	4
3 - ENSEIGNEMENTS	5
4 - AXE 1 - S'APPUYER SUR LES ACTEURS LOCAUX EXPERTS POUR IDENTIFIER LES PERSONNES PRIVÉES D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP	7
4.1. La création de partenariats avec les acteurs locaux spécialisés sur le handicap et l'inclusion	8
4.2. Identifier les personnes en situation de handicap au sein des territoires expérimentaux.	8
4.3. Un partenariat et des pratiques qui irriguent les projets émergents	9
4.4. Conclusion	10
4.5. Portrait : Chantal Legoux, référente insertion professionnelle à la MDPH de la Marne	10
5 - AXE 2 - MAXIMISER LE TAUX DE RECOURS AUX DROITS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET FACILITER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES DES EBE	11
5.1. État des lieux de la reconnaissance du handicap en EBE	11
5.2. L'aide pour le recours aux droits et aux démarches administratives au sein des EBE.	13
5.3. Conclusion	14
5.4. Portrait : Nicole Saunier, chargée d'études et de développement au sein de l'Agefiph (Rhône)	14
6 - AXE 3 - ADAPTER LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL : MISE EN PLACE DES CONDITIONS POUR UN MANAGEMENT INCLUSIF	15
6.1. La mise en place d'un référent handicap au sein des EBE	15
6.2. La prise en compte du handicap dans l'organisation du travail	16
6.3. La mise en place d'un travail collectif sur référentiel management inclusif.	17
6.4. Conclusion	18
6.5. Portrait : Karim Laklili, référent handicap de la Fabrique de l'emploi	19

7 - AXE 4 - ADAPTER MATÉRIELLEMENT LES POSTES ET LES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL	20
7.1. Une meilleure adaptation des postes à poursuivre	20
7.2. L'aménagement des postes et des équipements de travail	21
7.3. Conclusion	22
7.4. Portrait : Steve Lebrun, ergonomiste, à Tezea (Pipriac et Saint-Ganton).....	22
8 - AXE 5 - ANIMER NATIONALEMENT LA DYNAMIQUE ET ENCOURAGER LES ÉCHANGES DE PRATIQUES	23
9 - TRANSFÉRER LES ENSEIGNEMENTS DE L'EXPÉRIMENTATION AUX TPE ET PME	24
ANNEXE 1 - PORTRAITS DES TERRITOIRES	25
Territoire de Jouques.....	25
Territoire de Colombelles	25
Territoire de Pipriac et Saint-Ganton	26
Territoire du Pays de Colombey et du Sud Toulousain.....	26
Territoire de Loire, Nièvre et Bertranges	26
Territoire de la Métropole européenne de Lille.....	27
Territoire de Thiers.....	27
Territoire de Villeurbanne Saint-Jean.....	27
Territoire de Paris 13	28
Territoire de Mauléon	28
ANNEXE 2 - DÉTAIL DES CALCULS	29
<u>Calcul 1</u> - Part des personnes en situation de handicap dans les effectifs	30
<u>Calcul 2</u> - Part d'ETP réalisés par des personnes en situation de handicap parmi les ETP conventionnés. ...	31
<u>Calcul 3</u> - Répartition des salariés en situation de handicap selon qu'ils soient ou non reconnus ou en voie d'être reconnus officiellement comme travailleurs handicapés.....	32
<u>Calcul 4</u> - Rappel - Répartition des salariés en situation de handicap à juin 2019.....	33
ANNEXE 3 - FICHES PRATIQUES	34
<u>Fiche 1</u> - Le handicap, sa reconnaissance, ses acteurs	35
<u>Fiche 2</u> - Comment aborder la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ?.....	39
<u>Fiche 3</u> - Inclure le handicap dans votre politique de ressources humaines.....	41
<u>Fiche 4</u> - L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph	44
<u>Fiche 5</u> - L'obligation d'emploi des personnes handicapées	45
<u>Fiche 6</u> - Vos contacts.....	46

INTRODUCTION

Le projet Territoires zéro chômeur de longue durée est né de la conviction que nul n'est inemployable, à condition que l'emploi soit adapté aux personnes. Aujourd'hui, les dix premiers territoires expérimentaux se conforment à ce principe et montrent chaque jour qu'il est accessible dès lors que l'on s'en donne les moyens.

Cette conviction et cette pratique ont permis de faire émerger le constat que le projet dans sa globalité et les entreprises à but d'emploi en particulier ont un impact particulièrement significatif pour le droit à l'emploi de personnes en situation de handicap.

Ce combat, pour donner à chacun une place égale et digne, est aussi celui de l'Agefiph.

Ce document propose un point d'étape dans la mise en œuvre des actions identifiées dans l'étude rédigée conjointement entre l'Agefiph, TZCLD et ETCLD et publiée en 2019. Au-delà de l'impact au sein des entreprises à but d'emploi (EBE), ce travail introduit également des enseignements transférables aux très petites, petites et moyennes entreprises afin d'améliorer l'inclusion des personnes en situation de handicap au sein de leur collectif de travail.

Les premiers résultats nous permettent de souligner la pertinence de l'organisation des EBE en tant que collectifs de travail inclusifs et identifient des pistes d'action et de réflexion pour éclairer le partenariat entre le projet Territoires zéro chômeur de longue durée et l'Agefiph et pour contribuer à l'identification de pistes pour l'amélioration de l'inclusion dans les collectifs de travaux des TPE/PME.

Par ailleurs, nous saluons la reprise dans le plan de relance¹ de la logique d'un soutien forfaitaire par salarié bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, c'est en effet une simplification qui permet d'améliorer la mobilisation des entreprises sur le sujet de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

¹ Décret n° 2020-1223 du 6 octobre 2020 instituant une aide à l'embauche des travailleurs handicapés.

L'étude

L'étude, dont les résultats sont présentés ci-dessous, a été menée sur la base d'un questionnaire à destination des 10 territoires expérimentaux (chefs de projets des comités locaux pour l'emploi - CLE) et des 13 directions d'EBC, au cours de l'été 2020.

Elle donne un large panorama, quantitatif et qualitatif, de la question de la situation du handicap au sein du projet.

Territoire de la Métropole européenne de Lille
Loos - Les Oliveaux et Tourcoing - Les Phalempins
Nord

Territoire de Colombelles
Calvados

**Territoire du Pays de
Colombey et du Sud Toulinois**
Meurthe-et-Moselle

**Territoire
de Paris 13**
Paris

**Territoire de Pipriac
et Saint-Ganton**
Ille-et-Vilaine

**Territoire de Loire,
Nièvre et Bertranges**
Nièvre

Territoire de Mauléon
Deux-Sèvres

**Territoire de
Villeurbanne
Saint-Jean**
Rhône

Territoire de Thiers
Puy-de-Dôme

**Territoire
de Jouques**
Bouches-du-Rhône

CARTES DES TERRITOIRES HABILITÉS

2

OUVERTURE - DISCUSSION CROISÉE TZCLD - ETCLD - AGEFIPH

2.1

LOUIS GALLOIS, PRÉSIDENT DU FONDS D'EXPÉRIMENTATION CONTRE LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

BÉNÉFICES POUR TOUS : La convention nouée avec l'Agefiph permet de recruter plus facilement les personnes en situation de handicap et dans des conditions plus favorables car les EBE développent un management impliquant que ces personnes trouvent leur place. L'accès à l'expertise et aux compétences de l'Agefiph en la matière aide grandement les territoires à mettre en place ce management, car ce n'est pas intuitif. Cet appui éclairé est précieux car adapter les postes de travail et l'organisation de l'entreprise bénéficie aux personnes en situation de handicap mais aussi à toute l'entreprise. Tout le monde bénéficie d'une organisation accueillante.

NON SÉLECTION : Ce partenariat améliore l'aspect non sélectif du projet car il nous aide à élargir la base de recrutement. Il y a un préjugé selon lequel les personnes en situation de handicap sont plus difficiles à embaucher, or si l'organisation des entreprises est accueillante et inclusive, c'est une garantie de réussite pour ces embauches et ces personnes peuvent apporter beaucoup à l'entreprise.

FORFAIT : La fonctionnement au forfait libère les énergies pour travailler sur le fond, et pas sur le montage de dossiers lourds, cela accélère considérablement les choses et les rend plus souples. Ce qui n'empêche évidemment pas la vérification, qui se fait a posteriori. Les EBE agissent ainsi beaucoup plus vite et de manière plus qualitative.

RELATIONS PARTENARIALES : Je suis très reconnaissant du partenariat noué avec l'Agefiph, car il est basé sur la confiance. C'est selon moi un véritable modèle de relations de travail avec un organisme de ce type.

2.2

LAURENT GRANDGUILLAUME, PRÉSIDENT DE TERRITOIRES ZÉRO CHÔMEUR DE LONGUE DURÉE

EBE ENTREPRISES INCLUSIVES : Il y a en moyenne 23 % de personnes en situation de handicap dans les EBE, cela prouve qu'il y a une vraie problématique liée au handicap dans le chômage de longue durée. On doit pouvoir prendre en compte toute la diversité des situations de handicap dans des EBE qui sont de véritables entreprises inclusives par nature.

ESSAIMAGE : Les EBE sont des acteurs reconnus sur les territoires, sur certains elles sont même vues comme des phares de l'inclusion. Elles sont donc inspirantes pour les autres entreprises locales car ces dernières constatent que c'est possible et que ce n'est pas si compliqué.

PROJETS ÉMERGENTS : Plus on réfléchit à ces questions en amont du projet et plus l'EBE créée sera inclusive. C'est pour cette raison qu'il faut que les équipes projets et les Comités locaux pour l'emploi se saisissent de cette question le plus tôt possible. Plus on anticipe et plus ce sera simple une fois l'EBE opérationnelle. Dans l'idéal par exemple, le référent handicap doit être présent, et formé, dès le lancement de l'EBE.

2.3

MALIKA BOUCHEHIOUA, PRÉSIDENTE DE L'AGEFIPH

ENSEMBLE : Faire de l'accès ou du retour à l'emploi une préoccupation commune, concertée et portée par tous les acteurs sur les territoires est ce qui a séduit l'Agefiph dans l'approche opérée par Territoires zéro chômeur de longue durée. D'autant que les personnes en situation de handicap sont particulièrement exposées à la privation d'emploi et qu'il est nécessaire de se mobiliser pour trouver collectivement des solutions pour l'emploi.

INNOVATION : Expérimentation dans l'expérimentation, l'Agefiph s'est engagée aux côtés de TZCLD pour faciliter, simplifier l'accès à son offre d'intervention, mais aussi nouer des coopérations territoriales à haute valeur ajoutée. Tous les leviers, dont les plus innovants, sont à activer et soutenir pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

ACCULTURATION : Le renforcement des partenariats locaux, l'animation de nos réseaux mobilisant les délégations régionales de l'Agefiph et les EBE et la professionnalisation de référents handicap, favorisent nos acculturations respectives sur le champ du handicap et des méthodes d'accompagnement des parcours vers et dans l'emploi.

INCLUSION PROFESSIONNELLE : Une obsession nous anime, identifier les processus à mettre en place en amont et dans l'emploi, les besoins de compensation et d'accompagnement à couvrir pour sécuriser les parcours dans l'emploi des personnes handicapées, les méthodes de management pour y parvenir.

TRANSFÉRABILITÉ : Les résultats de cette expérimentation et les enseignements qui en découleront, contribueront à enrichir nos connaissances pour capitaliser et diffuser auprès de tous les bonnes pratiques en matière d'accompagnement et de management inclusif. Cela doit permettre un essaimage vers de nouveaux territoires et de nouvelles EBE mais aussi une diffusion de ces méthodes vers d'autres employeurs, notamment les PME.

3

ENSEIGNEMENTS

AXE 1 - S'appuyer sur les acteurs locaux experts pour identifier les personnes privées d'emploi en situation de handicap

POUR SUIVRE LE DÉVELOPPEMENT DE LA COOPÉRATION ENTRE LES ACTEURS AU SEIN DU CLE :

Le développement de liens forts entre les territoires, les entreprises à but d'emploi et les acteurs territoriaux spécialistes de la prise en charge des questions de handicap permettent d'anticiper, dès l'intégration au sein du projet, les besoins spécifiques des personnes privées durablement d'emploi en situation de handicap. Cela permet aussi de mieux anticiper les besoins en organisation du travail pour inclure chacun en fonction de sa situation et contribue à souligner que nul n'est inemployable, dès lors que l'emploi s'adapte à la personne.

AXE 2 - Maximiser le taux de recours aux droits des travailleurs en situation de handicap et faciliter les démarches administratives des EBE

ANTICIPER LA RENCONTRE DES PPDE :

Le soutien expérimental acté entre l'Agefiph et les EBE permet de faciliter le recours des entreprises à l'offre de services Agefiph. Il facilite les démarches administratives des directions et leur permet ainsi de se concentrer sur l'adaptation de l'emploi à la personne. Il s'agit d'un soutien valorisant l'effort important qu'elles font en matière d'inclusion dans l'emploi. Si la convention libère d'une partie de temps administratif et favorise l'inclusion dans l'entreprise, elle ne permet cependant pas un recours automatique aux aides individuelles, qui restent du ressort des personnes concernées. Cet axe semble pouvoir être amélioré par une rencontre très en amont des personnes en situation de handicap doublé d'un travail partenarial territorial entre l'équipe-projet du Comité local pour l'emploi (CLE) et les acteurs spécialisés.

AXE 3 - Adapter les organisations de travail : mise en place des conditions pour un management inclusif

CONFORTER LE TEMPS DÉDIÉ POUR METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS EN FAVEUR DE L'INCLUSION :

Pour mettre en œuvre les conditions optimales d'inclusion dans l'emploi, les entreprises à but d'emploi ont choisi d'avoir recours à des salariés ayant une mission dédiée en interne. Progressivement, le réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph est investi et permet de construire un lien continu entre le temps de mobilisation autour du projet et l'intégration des personnes au sein des entreprises.

Par ailleurs, la convention a permis de développer une mission spécifique en interne de TZCLD (une salariée référente des questions de handicap) ainsi que l'embauche d'une salariée au sein de l'association ETCLD pour enclencher une démarche de capitalisation des pratiques de management inclusif au sein des EBE.

AXE 4 - Adapter matériellement les postes et les équipements de travail

POURUIVRE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS MATÉRIELLES D'EXERCICE DU TRAVAIL AU SEIN DES ENTREPRISES :

La réflexion engagée à l'occasion du développement du partenariat bénéficie d'une attention particulière quant à l'optimisation des conditions de travail. Certaines tâches peuvent ainsi être repensées, dans un premier temps pour s'adapter aux personnes en situation de handicap, et ensuite servir à l'ensemble du personnel. Les conditions d'exercice des activités et la qualité de vie au travail s'en trouvent améliorées.

AXE 5 - Animer nationalement la dynamique et encourager les échanges de pratiques

IMPULSER UNE DYNAMIQUE, PARTAGER ET RENDRE LISIBLE LES ENSEIGNEMENTS DE LA PRATIQUE :

Le partenariat noué entre les associations TZCLD, ETCLD et l'Agefiph permet d'insuffler une dynamique de capitalisation et d'échange de pratiques autour de la question du handicap. Provoquer des temps collectifs permet de valoriser ce qui est réalisé, de faire un inventaire des bonnes pratiques, d'éviter de réaliser les mêmes erreurs, de gagner du temps, d'amplifier en améliorant ce qui est déjà réalisé.

4

AXE 1 - S'APPUYER SUR LES ACTEURS LOCAUX EXPERTS POUR IDENTIFIER LES PERSONNES PRIVÉES D'EMPLOI EN SITUATION DE HANDICAP

4.1

LA CRÉATION DE PARTENARIATS AVEC LES ACTEURS LOCAUX SPÉCIALISÉS SUR LE HANDICAP ET L'INCLUSION

Au sein des CLE

Chargés de la mise en œuvre du droit d'obtenir un emploi, les Comités locaux pour l'emploi (CLE), par l'animation de la dynamique territoriale, entretiennent sur les territoires un consensus en faveur du projet. Aujourd'hui, un acteur spécialisé dans le champ du handicap est associé directement dans le travail des CLE, dans 7 des 10 territoires habilités².

La tendance est donc à l'amélioration et à l'enrichissement des compétences et des coopérations au sein du CLE sur les questions liées à la situation du handicap. La convention a permis de faciliter la mise en lien et le renforcement de l'équipe des CLE avec des partenaires supplémentaires, dont des représentants des délégations régionales de l'Agefiph, comme dernièrement à Villeurbanne.

² Mauléon, Colombelles, Loire Nièvre et Bertranges, Villeurbanne, Thiers, Pipriac et Saint-Ganton, Jouques.

Au sein des EBE

L'un des principes fondateurs de l'expérimentation repose sur le fait que nul n'est inemployable si l'emploi est adapté. De ce fait, la convention a permis aux EBE de renforcer leur intervention en direction des personnes en situation de handicap, que celui-ci soit reconnu ou non. Pour ce faire, les EBE s'appuient :

- sur des interlocuteurs de proximité du champ du handicap (Agefiph, Cap Emploi, ESAT et IME locaux, cabinets d'ergonomie...) qui leur permettent d'avoir un soutien pratique et une aide dans leur intervention pour 12 des 13 EBE,
- sur des personnes en interne auxquelles une mission de référence handicap est effectuée ou leur a été confiée. C'est le cas dans toutes les EBE.

La convention conclue entre l'Agefiph et les EBE renforce activement l'attention du projet aux personnes en situation de handicap et démontre quotidiennement que nul n'est inemployable.

Au-delà du sujet du handicap, ce sont toutes les formes de discrimination qui peuvent être regardées. A 13 Avenir, la convention a permis de travailler sur un théâtre forum pour sensibiliser les salariés aux handicaps visibles et non visibles.

4.2

IDENTIFIER LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP AU SEIN DES TERRITOIRES EXPÉRIMENTAUX

Sept des dix territoires expérimentaux ont mis en place une méthode spécifique d'identification des personnes privées durablement d'emploi (PPDE) en situation de handicap. C'est une évolution positive (+2) par rapport au premier état des lieux effectué en juin 2019 et qui témoigne de l'amélioration des méthodologies d'identification du handicap.

Cette méthode a été mise en place avec le concours des acteurs déjà mobilisés au sein des CLE. La situation de la personne privée durablement d'emploi est étudiée dans sa globalité et la question du handicap est, à la discrétion de la personne volontaire, transmise à son futur employeur pour aider à l'adaptation dans l'emploi. Cette expertise quant aux questions d'identification et d'accompagnement des personnes en situation de handicap est apportée par les acteurs spécialisés et mobilisés au sein du CLE.

A ce stade, il semble important de préciser que la notion de handicap doit s'apprécier par rapport à une situation donnée. C'est ainsi que l'adaptation de l'emploi prend tout son sens et fait que la situation de handicap, dans un contexte donné, peut ne plus être problématique.

Malgré des méthodes d'identification mise en place, les CLE et les EBE constatent que certains salariés ne souhaitent pas engager une reconnaissance de leur handicap. A l'image de l'Esiam, ce sont 32 personnes qui sont en situation de handicap, dont 18 ont une reconnaissance administrative et 1 est en cours de reconnaissance. Aujourd'hui, les personnes n'ayant pas de reconnaissance administrative ne souhaitent pas s'engager dans la démarche : l'emploi leur est adapté au sein de l'Esiam et cela leur suffit (peur d'une stigmatisation en cas de reconnaissance de leur handicap).

Pour faciliter l'intégration des personnes identifiées comme portant un handicap, Atipic a choisi de recruter un référent de ces questions en interne. Il s'agit pour cette personne d'échanger régulièrement avec les salariés pour vérifier l'adaptation des postes, de l'organisation, des missions, des horaires et d'étudier les améliorations possibles... C'est dans ce cadre qu'un ergonomiste intervient également, à la demande du référent.

4.3

UN PARTENARIAT ET DES PRATIQUES QUI IRRIGUENT LES PROJETS ÉMERGENTS

L'expérimentation actuelle, tant par le partenariat mené avec l'Agefiph que par les données issues des EBE, montre que la question du handicap est un point important du projet³. Cette réalité invite donc à avoir une attention toute particulière dès le début de l'engagement des nouveaux territoires dans la démarche du projet.

L'expérience des dix premiers territoires habilités est ainsi partagée avec les projets émergents, que ce soit au cours des sessions de formation développées par l'organisme de formation de TZCLD ou à l'occasion des échanges que le Centre de ressources et de développement (CRD). L'intégration des problématiques de handicap est un sujet sur lequel une attention particulière est portée. Une boîte à outils est également en construction, pour permettre aux chefs de projet et aux futurs directeurs d'avoir toutes les recommandations nécessaires à l'intégration des personnes en situation de handicap.

³ cf Axe 2 - Maximiser le taux de recours aux droits des travailleurs en situation de handicap et faciliter les démarches administratives des EBE.

4.4

CONCLUSION

L'équipe expérimentale mesure l'importance du partenariat dans la mise en œuvre de l'un des premiers axes de travail défini dans la première étude : s'appuyer sur les acteurs locaux experts des questions de handicap pour l'identification des personnes privées d'emploi en situation de handicap.

Les résultats fournis par les dix territoires pionniers sont encourageants et l'intégration progressive des acteurs spécialisés du champ du handicap vont permettre de progressivement renforcer les actions menées en ce sens. La question fait désormais partie intégrante de la feuille de route des territoires habilités comme émergents, au sein des CLE comme des EBE.

4.5

PORTRAIT

Chantal Legouix, référente
insertion professionnelle
à la MDPH de la Marne

La philosophie du projet TZCLD rejoint celle de la loi de 2005 qui considère le handicap comme une conséquence de la situation environnementale de la personne. Ce n'est plus la personne qui est handicapée mais son environnement qui la met en situation de handicap. Les MDPH font des propositions de « compensation ». Ce sont des propositions de mise en place de moyens financiers, techniques et humains qui réduisent le handicap. En termes d'emploi, il faut démarrer par un diagnostic pour bien comprendre, selon le handicap, là où seront les freins et adapter le poste. Au travers de TZCLD, ce public en situation de handicap, a tout à gagner à être intégré dans ces dynamiques car ils ont des besoins très particuliers, souvent non couverts par le droit commun, notamment pour les personnes ne pouvant être accueillies en ESAT. Le projet peut être déterminant dans l'insertion professionnelle des personnes.

5

AXE 2 - MAXIMISER LE TAUX DE RECOURS AUX DROITS DES TRAVAILLEURS EN SITUATION DE HANDICAP ET FACILITER LES DÉMARCHES ADMINISTRATIVES DES EBE

5.1

ÉTAT DES LIEUX DE LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP EN EBE

Au 1^{er} juillet 2020, ce sont 175 personnes en situation de handicap, représentant 148,89 ETP, qui étaient actuellement en poste dans une EBE. Cela représentait 22,73 % de l'ensemble des salariés sortis de la privation d'emploi et embauchés en EBE. A titre de comparaison, ils étaient, en juin 2019, 158 salariés (121,34 ETP) pour 21,24 % des salariés conventionnés. Par ailleurs, nationalement, le taux d'emploi direct de personnes en situation de handicap était de 3,5 % en 2018⁴.

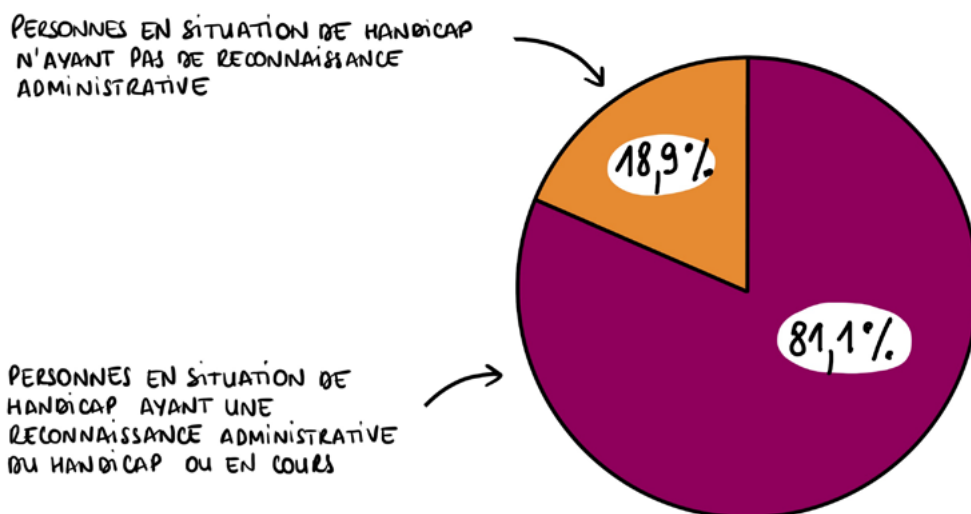


⁴ Enquête DARES, *L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2018*.

Parmi ces 175 salariés, en juillet 2020, 142 bénéficiaient d'une reconnaissance de leur situation de handicap ou étaient en cours de l'obtenir. Plus de 80 % des salariés porteurs d'un handicap étaient donc reconnus ou en passe de l'être institutionnellement. Dans le même temps, 33 salariés n'étaient pas reconnus ou en voie pour l'être, soit 10 de plus que lors de notre dernière enquête. Cette augmentation (+10) du nombre de salariés en situation de handicap non-reconnu s'explique par l'intégration de nouveaux salariés en situation de handicap pour qui des démarches de reconnaissance n'ont pas encore été enclenchées ou qui ne souhaitent pas être reconnus en tant que personnes en situation de handicap⁵.

RECONNAISSANCE DE LA SITUATION DE HANDICAP

- CHIFFRES DE JUILLET 2020 -



L'augmentation du nombre de salariés en situation de handicap au sein des EBE et l'augmentation, en valeur absolue, du nombre de salariés bénéficiant d'une reconnaissance institutionnelle de leur handicap soulignent que ce sujet est abordé de front par les entreprises. Les liens accrus entre les CLE, les EBE, et des institutions spécialisées⁶ permet un meilleur travail partenarial au service du recours aux droits de ces personnes et la reconnaissance administrative de leurs problématiques.

⁵ Annexe 2 - Détail des calculs ; Calcul 3 - Répartition des salariés en situation de handicap selon qu'ils soient ou non reconnus ou en voie d'être reconnus officiellement comme travailleurs handicapés.

⁶ Axe 1 - S'appuyer sur les acteurs locaux experts pour identifier les personnes privées d'emploi en situation de handicap.

5.2

L'AIDE POUR LE RECOURS AUX DROITS ET AUX DÉMARCHES ADMINISTRATIVES AU SEIN DES EBE

Le partenariat expérimental signé entre l'Agefiph, les associations TZCLD et ETCLD et les EBE des 10 territoires expérimentaux vise à consolider et sécuriser les parcours des personnes en situation de handicap, autant qu'à mettre en place les conditions d'un management inclusif, en simplifiant l'accès à l'offre de services de l'Agefiph. De ce fait, l'intervention de l'Agefiph s'inscrit dans une logique de soutien financier forfaitaire (5000 € par salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi). Elle vise à libérer d'une partie des obligations administratives relatives à l'offre de services proposée par l'Agefiph, les EBE, en valorisant l'embauche importante de personnes en situation de handicap. Cependant, cette convention ne libère pas de l'ensemble des attributions administratives, comme par exemple la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).

Par ailleurs, le forfait vient en remplacement des aides aux entreprises mais ne supprime pas les aides individuelles qui restent mobilisables par les personnes elles-mêmes. Ainsi, la convention ne se substitue pas au travail d'accompagnement et de suivi, prérogative des acteurs du territoire, auprès des personnes concernées.

De fait, il semble que, si le lien entre les territoires habilités et les institutions spécialisées sur le handicap s'est accru du fait de la convention⁷, les EBE n'ont pas encore pu bénéficier d'un appui opérationnel sur ce point. Les moyens financiers attribués par le biais de la convention permettent aux EBE d'amplifier leur intervention sur l'adaptation des postes ou l'organisation du travail. De même, il ressort de l'enquête que pour une majeure partie des EBE, le soutien apporté par les institutions spécialisées sur le handicap porte sur des conseils opérationnels pour adapter les postes et l'organisation du travail et non pour aider aux recours aux droits individuels des salariés.

De nouveaux partenaires ayant une intervention sur le sujet du handicap ont étoffé les instances des CLE et des EBE. Nous pouvons noter la présence de CAP Emploi sur Pipriac et Saint-Ganton ou de l'Agefiph à Villeurbanne. Une attention plus particulière est portée quant à la présence des acteurs du handicap.

⁷ Axe 1 - S'appuyer sur les acteurs locaux experts pour identifier les personnes privées d'emploi en situation de handicap.

5.3

CONCLUSION

Depuis la signature de la convention entre l'Agefiph et les acteurs de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée, la prise en compte et la détection des situations de handicap s'est améliorée. Les liens resserrés entre les acteurs territoriaux du handicap et de l'expérimentation permettent cette prise en charge accrue. Les freins à l'action en faveur du recours aux droits communs pour les salariés en situation de handicap restent liés à des réticences individuelles ainsi qu'à la capacité opérationnelle limitée des équipes de direction des EBE et des équipes-projets des CLE à se faire les relais des situations individuelles auprès d'acteurs spécialisés. Ces freins sont à même d'être progressivement levés grâce au travail partenarial entrepris.

5.4

PORTRAIT



Nicole Saunier, chargée
d'études et de développement
au sein de l'Agefiph (Rhône)

Nicole Saunier est chargée d'études et de développement territorial au sein de l'Agefiph sur le département du Rhône. A ce titre, elle accompagne EmerJean (Villeurbanne) dans la mise en œuvre de la convention. Selon elle, la spécificité de l'EBE est qu'elle concentre une part de personnes RQTH plus importante que dans d'autres entreprises, ce qui en fait un laboratoire du management inclusif. Elle constate en effet que l'EBE met en œuvre un management différent, afin non seulement d'inclure tous les salariés dans le collectif de travail, mais aussi de faire en sorte qu'ils restent en emploi.

Madame Saunier se félicite d'aménagements par EmerJean pour des salariés RQTH, qui peuvent contribuer à la prévention pour tous : par exemple, les bacs de maraîchage en bois ont été surélevés pour 2 personnes, ce qui améliore les conditions de travail de tous les salariés.

Madame Saunier apporte l'expertise de l'Agefiph au CLE, mais elle voit aussi son rôle comme étant celui de faire le lien avec les autres partenaires économiques du territoire. Cela contribue à faire connaître la nouvelle forme d'entreprise qu'est l'EBE, et son caractère inclusif auprès des autres acteurs du tissu économique local.

6

AXE 3 - ADAPTER LES ORGANISATIONS DE TRAVAIL : MISE EN PLACE DES CONDITIONS POUR UN MANAGEMENT INCLUSIF

6.1

LA MISE EN PLACE D'UN RÉFÉRENT HANDICAP AU SEIN DES EBE

Obligatoire dans les entreprises de plus de 250 salariés, toutes les EBE comptent dans leur organisation un ou plusieurs référent(s) handicap même si elles n'atteignent pas le seuil d'effectif qui le rend obligatoire. Le référent handicap, dans l'entreprise, est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Certaines EBE ont un référent handicap depuis leur début, dès 2017 pour EmerJean et TEZEA, d'autres les ont nommés en 2019 ou dans le courant de l'année 2020.

La fonction de référent handicap est occupée soit :

- par les salariés présents sur des postes de direction, comme le responsable des ressources humaines, le coordinateur ou le directeur (Inserfac EBE, Elan, SCIC De laine en rêves),
- par des salariés polyvalents sensibilisés et formés à la question,
- par des personnes occupant un poste dédié à la fonction, comme à l'ESIAM (Mauléon) où le recrutement d'un animateur de collectif de travail inclusif est en cours, ou à TEZEA (Pipriac et Saint-Ganton) où un ergonome vient d'intégrer le collectif de travail.

Ces postes dédiés sont financés grâce à aux conventions signées avec l'Agefiph.

Pour mettre en œuvre les conditions optimales d'inclusion dans l'emploi, les EBE ont choisi d'avoir recours à des salariés ayant une mission dédiée en interne. Progressivement, le réseau des référents handicap (RRH) de l'Agefiph est investi et permet de construire un lien continu entre le temps de mobilisation autour du projet et l'intégration des personnes au sein des entreprises.

6.2

LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP DANS L'ORGANISATION DU TRAVAIL

Les données collectées dans le cadre de l'étude montrent que les EBE ont mobilisé l'Agefiph pour mettre en place des mesures d'aménagement des postes de travail, comprenant des aménagements techniques, organisationnels et des mesures d'accompagnement humain.

Parmi les mesures d'aménagement organisationnel et d'accompagnement humain, on note :

- des aménagements dans la nature des tâches à Atipic (Colombelles),
- des aménagements des horaires de travail, des tâches effectuées, et une mise à l'écart des bruits trop intenses par exemple à Elan (Jouques),
- des audits organisationnels avec le Pôle Santé Travail à la Fabrique de l'Emploi (MEL),
- des plannings et des affectations de postes adaptés à l'état de santé à la Fabrique (Pays de Colombey et du Sud Toulousain),
- un accompagnement vers une formation qualifiante à Inserfac EBE (Thiers),
- à Emerjean (Villeurbanne), des postes et missions adaptés à chacun. Par exemple, les personnes avec une fragilité auditive sont écartées des espaces bruyants, les salariés qui ont des difficultés pour porter sont toujours en binôme, une adaptation et révision régulière des horaires...

Les directions d'EBE ont identifié les besoins en temps liés à la gestion du handicap dans l'entreprise. Elles estiment le temps supplémentaire nécessaire à 16 heures en moyenne par semaine. En termes de coûts, les EBE estiment à 32 000 € en moyenne le coût annuel de gestion du handicap dans l'entreprise.

L'aide Agefiph a permis à un certain nombre d'EBE de recruter des salariés référents handicap, ou de financer des postes existants de salariés, conventionnés ou pas, dédiés à cette fonction.

À Tezea, l'attention portée à la gestion du handicap va au-delà de celle au sein de l'entreprise : lorsque des personnes sont amenées à intervenir au sein d'entreprises, la prestation est amenée à évoluer au regard des conditions d'exercice qui sont vérifiées en amont. Par exemple, le nombre de personnes peut être revu à la hausse pour alléger le travail demandé à chaque personne si les conditions sont jugées trop difficiles, les horaires peuvent être modifiés ainsi que l'organisation de la prestation... un échange s'installe à cette occasion, permettant d'amplifier le partenariat local présent, favorisant ainsi la prise de conscience pour faire évoluer le regard sur les capacités et l'adaptation de l'emploi aux personnes.

**TABLEAU - DÉTAIL CHIFFRÉ DES AMÉNAGEMENTS DES ORGANISATIONS
ET ACCOMPAGNEMENT HUMAIN DANS LES 11 EBE AYANT SIGNÉ LA CONVENTION**

EBE	Territoire	Effectif en situation de handicap	Aménagement organisationnel	Accompagnement humain
Actypôles	Thiers	25	25	25
Atipic	Colombelles	12	7	1
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	13	données chiffrées non estimées	
Elan	Jouques	5	données chiffrées non estimées	
Emerjean	Villeurbanne	11	10	11
Esiam	Mauléon	28	32	
Inserfac EBE	Thiers	6	3	3
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulousain	15	données chiffrées non estimées	
La Fabrique de l'emploi	Métropole européenne de Lille	23	17	2
Tezea	Pipriac et Saint-Ganton	29		12
13 Avenir	Paris 13	5		1

6.3

LA MISE EN PLACE D'UN TRAVAIL COLLECTIF SUR RÉFÉRENTIEL MANAGEMENT INCLUSIF

La question du management des EBE, et notamment de son caractère inclusif, nourrit les échanges de l'équipe expérimentale depuis le début de l'expérimentation. Pour accompagner ces réflexions, le choix a été fait d'utiliser le financement reçu par ETCLD de l'Agefiph dans le recrutement d'une salariée dédiée à cet enjeu. Pour faire progresser l'expérimentation sur cette thématique, l'équipe est en cours d'élaboration d'un référentiel de management des EBE. Ce référentiel se base sur leurs pratiques et tient compte des contraintes expérimentales de production d'emplois supplémentaires, de non sélection à l'embauche, et d'adaptation des emplois aux personnes (compétences, temps de travail, rythme, outils...).

Ce travail doit notamment permettre de définir les besoins de formation des directions des entreprises sur cette question. Il permet aussi de tirer profit de l'expérience des EBE dans la construction de collectifs de travail inclusif pour enrichir les pratiques des EBE à venir mais aussi d'identifier les enseignements qui pourraient être transférés dans les TPE/PME.

Les directions des Entreprises à but d'emploi sont attentives à mettre en œuvre le droit à l'emploi pour tous dans leur organisation de travail. Nous avons pu observer à l'occasion de la production des bilans qu'il est assez difficile pour les EBE de formaliser et valoriser leur pratique managériale inclusive. Une aide est nécessaire pour leur permettre de mettre en lumière ce qui peut leur sembler une évidence.

6.4

CONCLUSION

La convention permet de donner de la visibilité à l'enjeu du handicap dans l'entreprise et de prendre en compte les spécificités de chacun là où, plus qu'ailleurs, l'enjeu d'adaptation du travail aux salariés est un engagement : « Nul n'est inemployable, à condition que l'on adapte l'emploi aux personnes ».

La première des actions est l'adaptation des postes, ce que les EBE ont commencé à faire, y compris dans des périodes complexes liées au confinement. Ces actions s'inscrivent dans un temps long et bénéficient à tous les salariés de l'entreprise. Ces adaptations ont été permises notamment par le concours financier et l'apport en expertise de l'Agefiph.

6.5

PORTRAIT



Karim Laklili,
référent handicap
de la Fabrique
de l'emploi

Embauché en janvier 2018, Karim Laklili occupe au sein de la Fabrique de l'Emploi (MEL) le poste de chargé de mission RH, notamment sur le champ de la formation professionnelle. Karim occupe aussi la fonction de référent handicap au sein de l'EBE. Son expérience passée en Mission locale et ses actions d'orientation des salariés en les rendant acteurs de leurs démarches lui ont permis d'adopter naturellement la posture d'accompagnement inhérente à la fonction de référent handicap. Selon Karim, la porte d'entrée de l'EBE est le travail. Son rôle de référent handicap est de faire en sorte que les salariés restent en emploi. Sans certains aménagements, l'équipe craint que des salariés ne se sentent plus à l'aise dans leurs fonctions, et se voient contraints de partir.

La période de confinement a bouleversé les actions de Karim en tant que référent handicap. Mais en concertation avec les acteurs locaux du handicap, à savoir Cap Emploi et l'Agefiph, un plan d'action a été mis en place pour la période à venir :

- pour les salariés RQTH, Karim prévoit de faire des fiches de prescription pour faire des études d'aménagement de postes, avec l'appui opérationnel de Cap Emploi et le concours financier de l'Agefiph,
- pour tous les salariés, l'organisation de temps d'informations sur le handicap et sur leurs droits en la matière. En effet, les salariés ont parfois tendance à vivre avec leur handicap sans avoir conscience que des solutions existent pour surmonter les problèmes qu'il peut générer au travail.

Aujourd'hui, l'objectif de Karim est que tous les salariés, y compris ceux porteurs de handicap, puissent rester au travail dans les meilleures conditions.

La convention avec l'Agefiph permet à la Fabrique de l'emploi de financer le temps passé par Karim dans sa fonction de référent handicap, mais également dernièrement une formation sur l'ergonomie des postes de travail avec intervention d'un ergonome in situ.

7

AXE 4 - ADAPTER MATÉRIELLEMENT LES POSTES ET LES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

7.1

UNE MEILLEURE ADAPTATION DES POSTES À POURSUIVRE

L'aménagement des postes pour les adapter aux travailleurs porteurs de handicap peut concourir directement à permettre l'accès pour ces salariés à des postes diversifiés ; à ne pas dégrader leur santé ainsi que celle de leurs collègues et donc à optimiser l'accès et le maintien dans l'emploi. Huit des treize directions d'EBE estiment par ailleurs que l'aménagement des postes de travail peut permettre d'éviter les arrêts maladie et est donc un véritable outil collectif au service de la prévention en entreprise.

Pour autant, le travail d'adaptation des postes dans les EBE nécessite d'être poursuivi. En effet, les épisodes de confinement liés à la crise sanitaire ont reporté de plusieurs mois la mise en place de certaines actions d'adaptation des postes.

À Tezea (Pipriac et Saint-Ganton), un ergonome en alternance a pu intégrer l'EBE pour travailler directement sur l'adaptation des postes grâce à la convention Agefiph.

À l'ESIAM (Mauléon), la direction estime que par « le biais de la signature de cette convention », ils peuvent travailler à « une égalité grandissante de l'accès pour tous aux différents postes de travail ». Que ce soit par « le biais d'un aménagement adéquat de ceux-ci » comme par « l'accompagnement et la meilleure compréhension des besoins » de tous les salariés.

7.2

L'AMÉNAGEMENT DES POSTES ET DES ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL

Les données collectées dans le cadre de l'étude montrent que des aménagements de poste ont pu être réalisés et des équipements de travail acquis à la fois grâce au forfait de l'Agefiph, ou bien en sus de celui-ci. Les équipements financés incluent par exemple des semelles orthopédiques, un siège adapté, des aides à l'accueil et l'intégration professionnelle, des prothèses auditives, une prestation d'un ergothérapeute, un transpalette électrique, un chariot à niveau constant, des marches adaptées pour entrer dans les locaux, des bacs de maraîchage surélevés, etc... Ces équipements sont de natures variés mais concourent à l'adaptation globale des environnements de travail.

Cependant, le caractère partiel des données ne nous permet pas de conclure quant à l'écart dans l'aménagement des postes entre les EBE et les autres entreprises. Si les retours du terrain nous permettent d'être optimistes, une étude détaillée sur ce point reste à entreprendre.

**TABLEAU - DÉTAIL CHIFFRÉ DES AMÉNAGEMENTS TECHNIQUES RÉALISÉS
DANS LES 11 EBE AYANT SIGNÉ LA CONVENTION**

EBE	Territoire	Effectif en situation de handicap	Aménagement technique
Actypôles	Thiers	25	7
Atipic	Colombelles	12	1
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	13	données chiffrées non estimées
Elan	Jouques	5	données chiffrées non estimées
Emerjean	Villeurbanne	11	10
Esiam	Mauléon	28	16
Inserfac EBE	Thiers	6	3
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	15	données chiffrées non estimées
La Fabrique de l'emploi	Métropole Européenne de Lille	23	
Tezea	Pipriac et Saint-Ganton	29	
13 Avenir	Paris 13	5	3

7.3

CONCLUSION

Si la crise du Covid a retardé la mise en œuvre de certaines actions dans le cadre de la convention avec l'Agefiph, on voit que la réflexion engagée bénéficie à l'ensemble du personnel, dès lors qu'une attention particulière est portée sur l'amélioration des conditions de travail. Ces actions de prévention sont d'autant plus importantes que les EBE comptent dans leurs effectifs une part importante de salariés nécessitant une adaptation de leur emploi.

Certaines tâches peuvent ainsi être repensées, dans un premier temps pour s'adapter aux personnes en situation de handicap, et ensuite servir à l'ensemble des salariés. Les conditions d'exercice s'en trouvent améliorées, et permettent de faire de la prévention au sein de l'entreprise tout en facilitant l'accès et le maintien de tous dans l'emploi.

7.4

PORTRAIT



Steve Lebrun, ergonomiste,
à Tezea (Pipriac et Saint-Ganton)

Steve Lebrun a été recruté le 1^{er} octobre 2020 sur un poste d'ergonome au sein de Tezea (Pipriac et Saint-Ganton). Si ses missions sont essentiellement tournées vers l'ergonomie, Steve prendra aussi en charge des missions d'intégration des salariés, de maintien dans l'emploi, le partenariat avec l'Agefiph, et le rôle de référent handicap.

Après une semaine passée dans l'EBE, Steve a débuté sa mission par un travail d'observation sur le terrain, mission qui se concentrera dans un premier temps sur les sites de la légumerie et la recyclerie, les deux lieux de travail ayant le plus de problématiques d'aménagement prioritaire des postes de travail. Par exemple, à la recyclerie, les salariés sont amenés à manipuler des meubles lourds, des objets stockés au sol, ou encore des grands bacs remplis qui nécessiteront l'acquisition de matériel adapté et des réaménagements. Ces investissements bénéficieront à la fois aux personnes titulaires d'une RQTH mais aussi à tous les autres salariés de l'entreprise qui en trouveront leurs conditions de travail améliorées.

L'intervention en ergonomie s'inscrit dans une démarche participative, c'est pourquoi tous les acteurs, salariés inclus, doivent être mobilisés et impliqués dans les transformations de leur propre activité de travail. La direction de Tezea est très demandeuse de ces études et du suivi du rôle d'un référent handicap en interne.

AXE 5 - ANIMER NATIONALEMENT LA DYNAMIQUE ET ENCOURAGER LES ÉCHANGES DE PRATIQUES

Pour favoriser l'animation de la dynamique nationale autour du sujet de la compensation du handicap, TZCLD et le Fonds d'expérimentation ont fait le choix de renforcer leur action et leur intervention par la mise à disposition de moyens humains spécifiques :

- un référent handicap a été identifié au sein de l'association TZCLD afin de sensibiliser et outiller les projets émergents,
- une chargée de mission « Management inclusif » a été recrutée, au début du 2^e semestre 2020, au sein du Fonds d'expérimentation pour animer cette mission spécifique⁸.

Cette attention des équipes nationales a permis de diffuser dans le réseau des territoires habilités et des projets émergents un savoir et une attention particulière quant à la question du handicap. Que ce soit au moyen de l'intervention directe des personnes ressources au sein des deux associations nationales comme par des outils pédagogiques : vidéo de sensibilisation à la question du handicap et du management inclusif, boîte à outils, interventions spécifiques au cours du parcours de formation TZCLD...

L'animation nationale du partenariat entre l'Agefiph et les associations ETCLD et TZCLD a souffert du contexte sanitaire particulier qui a provoqué l'annulation de nombreux événements.

⁸ 6.3. La mise en place d'un travail collectif sur référentiel management inclusif.

TRANSFÉRER LES ENSEIGNEMENTS DE L'EXPÉRIMENTATION AUX TPE ET PME

L'expérience des territoires habilités et des EBE tend à démontrer que nul n'est inemployable dès lors que l'on adapte l'emploi aux personnes. Cette démonstration montre ainsi qu'une entreprise peut tout à fait structurer une offre de biens et services en employant un nombre significatif de personnes porteuses d'un handicap. L'obligation d'emploi de personnes handicapées n'apparaît pas comme une contrainte dont il faut s'acquitter mais comme un plancher largement dépassé par l'ensemble des EBE et une opportunité de management agile et inclusif. La capacité des organisations de travail des EBE à intégrer tout le monde, à entendre et accepter les contraintes de chacun, porteur ou non de handicap, facilite l'adaptation et le maintien dans l'emploi de tous.

Comment cette faculté, propre aux EBE du fait de leur inscription dans un projet d'expérimentation du droit au travail (embauche non-sélective, non concurrence...), peut-elle irriguer les pratiques des TPE et PME ?

QUELQUES PREMIÈRES PISTES D'ACTION SE DESSINENT :

1. Reconnaissance de la contribution de tous les salariés au collectif de travail. Les personnes en situation de handicap ne sont pas des sous-salariés et les organisations de travail des EBE soulignent, comme le démontre aussi l'expérience du travail adapté, qu'ils sont tout à fait à même de prendre part à la création de valeurs,
2. Reconnaissance par les partenaires du handicap du travail mené par l'entreprise pour accompagner la prise de poste des personnes en situation de handicap,
3. Valorisation des pratiques pour accompagner l'embauche des personnes en situation de handicap dans le processus d'accueil des salariés (d'où l'importance du forfait),
4. Formalisation des attentes du salarié et de l'entreprise pour mieux intégrer et compenser la situation de handicap : tout le monde est gagnant,
5. Renforcement des liens avec les partenaires : envoi des offres d'emploi à Cap Emploi plus systématiquement, rencontres régulières...
6. Analyse de l'organisation interne des entreprises sous forme d'audit/diagnostic (organisation des postes et des activités) avec présence d'un ergothérapeute,
7. Formation de l'encadrement intermédiaire : sensibilisation à l'inclusion et à la compensation du handicap.

ANNEXE 1

PORTRAITS DES TERRITOIRES

Territoire de Jouques

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
-	Année charnière, et le COVID faisant, le travail d'aménagement des postes est à approfondir et mettre en place.

Territoire de Colombelles

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
-	L'extrême variabilité des situations de handicap des collaborateurs ; adaptation du poste de travail est dans l'ADN de l'expérimentation ; baisse de productivité à évaluer.

Territoire de Pipriac et Saint-Ganton

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
Nécessité de renforcer le travail avec la MDPH pour entrer en contact avec les personnes en situation de handicap privées d'emploi.	Ce travail d'identification est long et délicat car les activités ne sont pas systématiquement rattachées sur un seul poste. Prise en compte du travail réalisé dans l'entreprise pour permettre aux salariés en difficultés physiques de travailler dans des conditions satisfaisantes.

Territoire du Pays de Colombey et du Sud Toullois

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
Une meilleure prise en compte de la notion d'exhaustivité par les EBE.	Attention particulière et reconnaissance de l'accompagnement mené auprès des salariés en situation de handicap, possibilité d'adaptation des postes de travail avec appui de professionnels du handicap en vue d'une amélioration générale des conditions de travail.

Territoire de Loire, Nièvre et Bertranges

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
Il faut absolument s'adapter à ce public spécifique. Nous avons de plus en plus de personnes qui ont une reconnaissance de handicap sur le territoire.	Cette convention nous a permis de recruter un référent handicap, pour le moment sur un CDD. L'intérêt du poste est évident et nous devons trouver le moyen de le pérenniser.

Territoire de la Métropole européenne de Lille

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
-	-

Territoire de Thiers

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
<p>Collaboration effective avec CAP Emploi permettant de mettre en place une session d'orientation professionnelle à destination de PPDE reconnues TH animée par CAP Emploi.</p> <p>Meilleure identification de problématiques de handicap et adaptation de postes dans les EBE; la mise en œuvre de la convention a cependant été stoppée par l'arrivée du virus, le temps a manqué pour déployer ce partenariat et l'évaluer.</p>	<p>Actypôles : Mettre en lumière des situations complexes et mettre en place des solutions.</p> <p>Inserfac EBE : Mettre en lumière des situations complexes et mettre en place des solutions.</p>

Territoire de Villeurbanne Saint-Jean

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
Aligner les exigences de reporting assez lourdes sur la réalité opérationnelle.	<p>Mise en lumière de situations complexes avec émergence de solutions concrètes.</p> <p>Besoin de simplifier les données à collecter et le reporting sur la convention.</p>

Territoire de Paris 13

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
<p>Un des enjeux principaux semble se situer sur la préparation des embauches. Être outillé / appuyé pour bien prendre la mesure du besoin d'adaptation des postes pour assurer une intégration confortable dans l'entreprise.</p> <p>Un bilan, très positif, avec au niveau de l'EBE, une adaptation des postes de travail réalisée pour les personnes avec une RQTH. Cela leur a apporté un vrai confort au quotidien.</p>	<p>Beaucoup d'aide à la compréhension de l'enjeu.</p> <p>Le handicap psychique reste un handicap invisible et donc difficile à appréhender.</p>

Territoire de Mauléon

Enseignements du CLE	Enseignements de l'EBE
<p>--</p>	<p>Le premier enseignement de la convention signée est celui de pouvoir recruter un ou une animateur•trice de collectif de travail inclusif qui aura pour missions de veiller à la bonne intégration du public en situation de handicap mais aussi de faciliter la vie au travail pour les personnes déjà en poste.</p> <p>Ce partenariat avec l'Agefiph est très intéressant et sera source de développements intéressants pour notre structure et pour nos salariés. Nous n'avons malheureusement pas réussi à mettre en œuvre beaucoup plus de choses que ce que nous pouvions faire à l'origine du fait de la signature tardive de la convention et la crise sanitaire que nous avons commencé à traverser à partir du mois de mars. Cela conduit à une certaine inertie plus importante que celle que l'on aurait pu prévoir mais nous pouvons tout de même envisager de belles perspectives.</p> <p>Par le biais de la signature de cette convention nous souhaitons aller vers une égalité grandissante de l'accès pour tous aux différents postes de travail. Par le biais d'un aménagement adéquat de ceux-ci et également par l'accompagnement et la meilleure compréhension des besoins nous pouvons permettre de lever les barrières et les freins à certaines missions effectuées dans notre structure.</p>

ANNEXE 2

DÉTAIL DES CALCULS

CALCUL 1

Part des personnes en situation de handicap dans les effectifs

EBE	Territoire	A	B	C
		Effectif des personnes en situation de handicap à juillet 2020	Effectif conventionné à juillet 2020	Part des personnes en situation de handicap au sein des effectifs salariés
Actypôles	Thiers	25	76	32,89 %
Atipic	Colombelles	12	72	16,67 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	13	88	14,77 %
Elan	Jouques	5	45	11,11 %
Emerjean	Villeurbanne	11	77	14,29 %
Esiam	Mauléon	28	75	37,33 %
Inserfac EBE	Thiers	6	18	33,33 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulousain	15	61	24,59 %
La Fabrique de l'emploi	Métropole européenne de Lille	23	112	20,54 %
La Pioche	Métropole européenne de Lille	1	14	7,14 %
SCIC De laine en rêves	Pays de Colombey et du Sud Toulousain	2	5	40,00 %
Tezea	Pipriac et Saint-Ganton	29	72	40,28 %
13 Avenir	Paris 13	5	55	9,09 %
	TOTAL	175	770	22,73 %

Données :

A = Effectif en situation de handicap.

B = Effectif conventionné au mois de juillet 2020.

C = Ratio du nombre de personnes en situation de handicap au sein des EBE.

Calcul :

$$C = A/B$$

Source :

A = Enquête handicap - Déclaration EBE - juillet 2020.

B = Déclaration mensuelle EBE - Versement contribution au développement de l'emploi.

CALCUL 2

Part d'ETP réalisés par des personnes en situation de handicap parmi les ETP conventionnés

EBE	Territoire	A	B	C
		ETP représentés par des personnes en situation de handicap à juillet 2020	Nombre d'ETP conventionné à juillet 2020	Part des ETP représentés par des personnes en situation de handicap au sein des EBE
Actypôles	Thiers	25	75,41	33,15 %
Atipic	Colombelles	10,4	65,71	15,83 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	10,58	81,17	13,03 %
Elan	Jouques	4,17	39,39	10,59 %
Emerjean	Villeurbanne	10	66,84	14,96 %
Esiam	Mauléon	22,57	64,17	35,17 %
Inserfac EBE	Thiers	5,5	16,57	33,19 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	13	57,03	22,80 %
La Fabrique de l'emploi	Métropole européenne de Lille	18,1	99,44	18,20 %
La Pioche	Métropole européenne de Lille	1	12,69	7,88 %
SCIC De laine en rêves	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	2	4,37	45,77 %
Tezea	Pipriac et Saint-Ganton	23	63,15	36,42 %
13 Avenir	Paris 13	3,57	44	8,11 %
TOTAL		148,89	689,94	21,58 %

Données :

A = ETP représentés par des personnes en situation de handicap.

B = ETP conventionnés au mois de juillet 2020.

C = Ratio du nombre de personnes en situation de handicap au sein des EBE.

Calcul :

$$C = A/B$$

Source :

A = Enquête handicap - Déclaration EBE - juillet 2020.

B = Déclaration mensuelle EBE - Versement contribution au développement de l'emploi.

CALCUL 3

Répartition des salariés en situation de handicap selon qu'ils soient ou non reconnus ou en voie d'être reconnus officiellement comme travailleurs handicapés

EBE	Territoire	A	B	C	D	E
		Effectif des personnes en situation de handicap à juillet 2020	Personnes en situation de handicap dont la situation est reconnue ou en cours de reconnaissance à juillet 2020	Personnes en situation de handicap non reconnu à juillet 2020	Part des personnes en situation de handicap reconnu	Part des personnes en situation de handicap non-reconnu
Actypôles	Thiers	25	20	5	80,00 %	20,00 %
Atipic	Colombelles	12	12	0	100,00 %	0,00 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	13	8	5	61,54 %	38,46 %
Elan	Jouques	5	5	0	100,00 %	0,00 %
Emerjean	Villeurbanne	11	9	2	81,82 %	18,18 %
Esiam	Mauléon	28	19	9	67,86 %	32,14 %
Inserfac EBE	Thiers	6	4	2	66,67 %	33,33 %
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	15	12	3	80,00 %	20,00 %
La Fabrique de l'emploi	Métropole européenne de Lille	23	23	0	100,00 %	0,00 %
La Pioche	Métropole européenne de Lille	1	0	1	0,00 %	100,00 %
SCIC De laine en rêves	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	2	2	0	100,00 %	0,00 %
Tezea	Pipriac et Saint-Ganton	29	26	3	89,66 %	10,34 %
13 Avenir	Paris 13	5	2	3	40,00 %	60,00 %
	TOTAL	175	142	33	81,14 %	18,86 %

Données :

- A** = Effectif en situation de handicap.
- B** = Effectif reconnu ou en cours de reconnaissance.
- C** = Effectif n'étant pas reconnu.
- D** = Part des personnes dont le handicap est reconnu ou en cours de reconnaissance.
- E** = Part des personnes dont le handicap n'est pas reconnu ou en cours de reconnaissance.

Calcul :

$$D = B/A$$

$$E = 1-(B/A)$$

Source :

- A** = Enquête handicap - Déclaration EBE - juillet 2020.
- B** = Enquête handicap - Déclaration EBE - juillet 2020.
- C** = Enquête handicap - Déclaration EBE - juillet 2020.

CALCUL 4

Rappel - Répartition des salariés en situation de handicap à juin 2019

EBE	Territoire	A	B	C	D	E
		Effectif des personnes en situation de handicap	Personnes en situation de handicap dont la situation est reconnue ou en cours de reconnaissance	Personnes en situation de handicap non reconnu	Part des personnes en situation de handicap avec RQTH	Part des personnes en situation de handicap sans RQTH
Actypôles	Thiers	16	12	4	75,00 %	25,00 %
Atipic	Colombelles	9	9	0	100,00 %	0,00 %
EBE 58	Loire, Nièvre et Bertranges	27	25	2	92,59 %	7,41 %
Elan	Jouques	4	4	0	100,00 %	0,00 %
Emerjean	Villeurbanne	6	6	0	100,00 %	0,00 %
Esiam	Mauléon	28	23	5	82,14 %	17,86 %
Inserfac EBE	Thiers					
La Fabrique	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	17	15	2	88,24 %	11,76 %
La Fabrique de l'emploi	Métropole européenne de Lille	13	13	0	100,00 %	0,00 %
La Pioche	Métropole européenne de Lille					
SCIC De laine en rêves	Pays de Colombey et du Sud Toulinois	0	0	0	0,00 %	0,00 %
Tezea	Pipriac et Saint-Ganton	29	25	4	86,21 %	13,79 %
13 Avenir	Paris 13	9	3	6	33,33 %	66,67 %
	TOTAL	158	135	23	85,44 %	14,56 %

Données :

- A** = Effectif en situation de handicap.
- B** = Effectif reconnu ou en cours de reconnaissance.
- C** = Effectif n'étant pas reconnu.
- D** = Part des personnes dont le handicap est reconnu ou en cours de reconnaissance.
- E** = Part des personnes dont le handicap n'est pas reconnu ou en cours de reconnaissance.

Calcul :

- D** = B/A
- E** = $1-(B/A)$

Source :

- A** = Enquête handicap - Déclaration EBE - juin 2019.
- B** = Enquête handicap - Déclaration EBE - juin 2019.
- C** = Enquête handicap - Déclaration EBE - juin 2019.

ANNEXE 3

FICHES PRATIQUES

FICHE 1 - LE HANDICAP, SA RECONNAISSANCE, SES ACTEURS

FICHE 2 - COMMENT ABORDER LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉE ? (RQTH)

- La RQTH, pour qui ? Quels avantages ? Comment ?

FICHE 3 - INCLURE LE HANDICAP DANS VOTRE POLITIQUE DE RESSOURCES HUMAINES

- Comment intégrer une personne handicapée dans l'entreprise ?
- Compenser le handicap /Aménager le poste/Maintenir dans l'emploi.
- La mission référent handicap.

FICHE 4 - L'OFFRE DE SERVICES ET D'AIDES FINANCIÈRES DE L'AGEFIPH

- Les aides financières.
- Les accompagnements/services disponibles.

FICHE 5 - L'OBLIGATION D'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

FICHE 6 - VOS CONTACTS

- Les acteurs spécialisés.
- Délégation régionale Agefiph.
- Délégation APF France handicap.

FICHE 1

Le handicap, sa reconnaissance, ses acteurs

La définition légale du HANDICAP en France

La loi 2005-102 du 11 février 2005 « Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » introduit pour la première fois dans le code de l'action sociale et de la famille une définition du handicap.

« 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 ».

ZOOM : 4 idées :

Le handicap n'exclut pas le talent et la compétence	Il existe une très grande diversité de handicaps
Il existe des moyens de compensation	Le handicap est relatif.

La classification des handicaps est établie à l'aide de plusieurs catégories :

LE HANDICAP MOTEUR : lombalgie, troubles musculo-squelettiques (TMS), rhumatismes, malformations, paralysie, accident vasculaire cérébral (AVC). Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes. Elles ont parfois des difficultés à oraliser.

ZOOM : Moins de 5 % des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant.

LE HANDICAP SENSORIEL regroupe les difficultés liées aux organes sensoriels, et plus particulièrement :

- **Le handicap visuel**, myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme... Le handicap visuel a de nombreuses origines (congénitale, due à une maladie ou un accident). Il se caractérise par une perte de l'acuité visuelle pouvant aller jusqu'à la cécité.
- **Le handicap auditif**, acouphène ou surdité légère à profonde, la perte auditive totale est rare. Le handicap auditif se caractérise par une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.

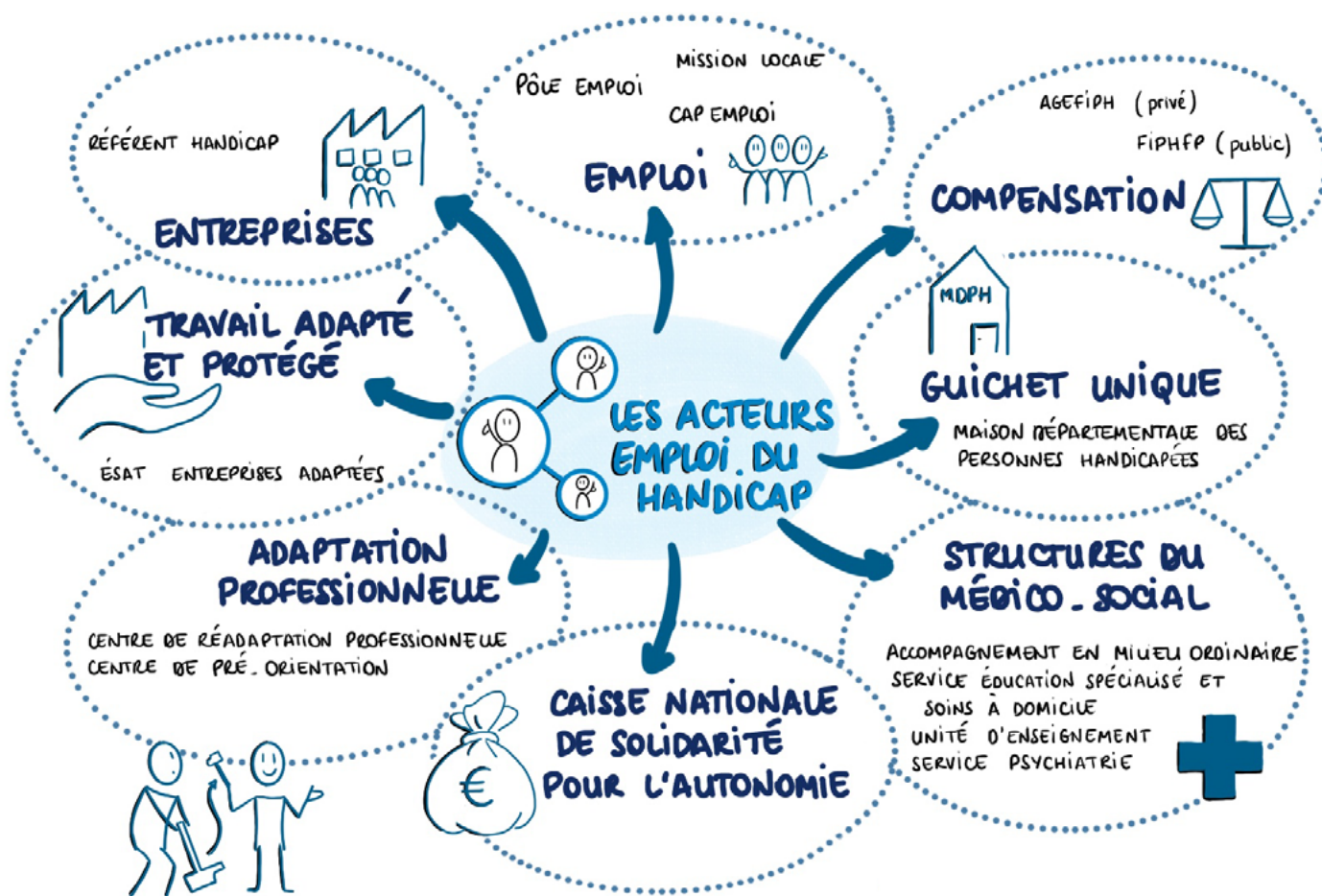
LE HANDICAP PSYCHIQUE : névrose, trouble obsessionnel compulsif (TOC), phobies, addictions, dépression, ces différents troubles se caractérisent par des efforts permanents pour s'adapter et entrer en relation avec les autres ou des difficultés de concentration.

LE HANDICAP MENTAL : trisomie 21, syndrome x fragile... Le handicap mental se traduit par des difficultés de réflexion, de conceptualisation, de communication et de décision. On parle d'Handicap cognitif pour des personnes souffrant de l'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique...

LES MALADIES INVALIDANTES : hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, allergie, eczéma, cancer, épilepsie... Les maladies invalidantes entraînent une restriction d'activité en termes de mobilité ou de quantité de travail à fournir, en durée ou en intensité.

ZOOM : 45 % handicap moteur - 20 % maladies invalidantes - 13 % handicap psychique - 8% handicap auditif - 5 % handicap visuel - 7 % handicap mental et cognitif (sources Agefiph).

Quels sont les acteurs sur mon territoire ?



Les principaux acteurs de l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour vous aider dans vos démarches :

LES MDPH (MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES)

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) est destinée à faciliter les démarches des personnes en situation de handicap.

Au sein de chaque MDPH, la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne en situation de handicap (orientation, attribution des prestations) sur la base :

- de l'évaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire,
- des souhaits exprimés par la personne dans le cadre de son projet de vie.

L'AGEFIPH (ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES)

L'ensemble des employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif. Pour remplir leur obligation, ces employeurs peuvent contribuer financièrement à l'emploi des personnes handicapées en s'acquittant d'une redevance auprès de deux fonds collecteurs créée spécifiquement à cet effet :

- l'Agefiph, pour les entreprises du secteur privé,
- le FIPHFP, pour les employeurs du secteur public.

Certaines prestations sont financées par l'Agefiph et le FIPHFP. Leurs objectifs sont de sécuriser les parcours professionnels des personnes en situation de handicap et visent prioritairement à compenser leur handicap. Pour faciliter la mise en œuvre des parcours d'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi, l'Agefiph finance des Prestations d'Appuis Spécifiques (PAS) opérées par des experts du handicap (voir ci-dessous).

LES CAP EMPLOI

Cap Emploi est un organisme de placements spécialisé (OPS) exerçant une mission de service public. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes en situation de handicap. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien en emploi de ces personnes.

LES SMS (STRUCTURES MÉDICO-SOCIALES)

Il existe différents types d'établissements et services médico-sociaux, cependant l'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) est le seul établissement qui accompagne les adultes. Les ESAT sont des établissements médico-sociaux qui relèvent, pour l'essentiel, des dispositions figurant dans le code de l'action sociale et des familles.

LE CNSA : CAISSE NATIONALE DE SOLIDARITÉ POUR L'AUTONOMIE

La CNSA est, depuis le 1^{er} janvier 2006, chargée de financer les aides en faveur des personnes âgées en perte d'autonomie et des personnes en situation de handicap, de garantir l'égalité de traitement sur tout le territoire et pour l'ensemble des handicaps et des situations de perte d'autonomie, d'assurer une mission d'information et d'animation de réseau, d'information des personnes âgées, des personnes handicapées et de leurs familles, d'assurer un rôle d'expertise et de recherche sur les questions liées à l'accès à l'autonomie, quels que soient l'âge et l'origine du handicap.

LA MISSION LOCALE :

La mission locale est un espace d'intervention au service des jeunes 16 - 25 ans. Chaque jeune accueilli bénéficie d'un suivi personnalisé. La Maison Départementale des Personnes Handicapées peut parfois désigner la Mission Locale comme structure de suivi des jeunes (18-25 ans) en situation de handicap avec une orientation en milieu ordinaire de travail.

LE SAVIEZ VOUS :

Il existe des plans régionaux d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Prith). Cette instance repositionne les politiques d'emploi en faveur du public handicapé jusqu'ici mis en œuvre au plan départemental (PDITH) à l'échelon régional.

Le PRITH est le plan d'action unique du service public de l'emploi et de ses partenaires. Il recense l'ensemble des actions de droit commun et spécifiques et intègre de fait les engagements des différentes conventions bilatérales ou multilatérales existantes (État, Agefiph, Pôle Emploi, Conseil Régional). Les axes thématiques du PRITH se déclinent en 4 axes : accès à la formation, accès à l'emploi, la sensibilisation des employeurs et le maintien dans l'emploi. Vous pouvez participer au PRITH de votre région.

FICHE 2

Comment aborder la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé ?

Obtenir la RQTH, donc se faire reconnaître travailleur handicapé, donne accès à l'employeur comme au bénéficiaire à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Cependant, cette démarche peut se révéler difficile à engager pour les personnes elles-mêmes qui ont parfois à faire le deuil de leur situation professionnelle antérieure et doivent accepter la limitation de leurs capacités.

Comment aborder au mieux cette démarche auprès des intéressés pour mieux les accompagner ?

UNE RQTH POUR QUI ?

Tout salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, souffrant d'un problème de santé (physique, sensoriel, mental, psychique, ou intellectuel...), d'une maladie chronique (diabète, asthme, sclérose en plaques...), ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste.

UNE RQTH, QUELS AVANTAGES ?

- **Se former** : accès à diverses mesures d'aide à la formation ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants
- **Aménager son poste** : Cap Emploi a accès à des aides financières (déplacement, aménagement de poste...) pour favoriser l'accueil et le maintien des personnes en situation de handicap.
- **Garder son emploi** : suivi médical renforcé par le médecin du travail, accompagnement et conseil du réseau Cap Emploi pour rechercher et mettre en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi, accès à des aides financières pour l'achat de matériel (auditif, par exemple, etc.), aménagement du poste, formation, prestations (bilan d'orientation, etc.).
- **Avantage pour la retraite** (seulement dans certaines conditions, selon l'âge, la durée de cotisation avec ce statut, le taux d'incapacité...).

ZOOM : Dans le cadre du maintien dans l'emploi, l'accusé de réception de dépôt du dossier de RQTH suffit pour mobiliser les aides de l'Agefiph. À partir du 1^{er} janvier 2020, lorsque le handicap est « irréversible », la « qualité de travailleur handicapé » est attribuée de façon « définitive » – nouvel art. L.5213-2 de la loi.

LE SAVIEZ VOUS :

Comment aborder le sujet ? Un Web-doc, disponible sur le site <http://travailleurhandicape.fr> répond, via des vidéos ludiques, à sept questions sur la RQTH et présente 12 témoignages de bénéficiaires et d'employeurs. Et aussi : des flyers et vidéos Agefiph « Faire reconnaître son handicap » téléchargeable sur le site internet.

UNE RQTH, COMMENT ?

Il faut remplir le formulaire de demande Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Pour obtenir le document :

- demandez-le à la Maison départementale des personnes handicapées,
- ou https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/modelea_8pag1c41.pdf

Il faut également fournir :

- un certificat médical récent établi par le médecin traitant,
- une fiche d'état-civil,
- diverses pièces justificatives en fonction de la nature de la demande. Le conseiller de la Maison départementale des personnes handicapées pourra ensuite indiquer les documents complémentaires nécessaires.

Il faudra également transmettre la demande de reconnaissance du handicap à la Maison départementale des personnes handicapées en 2 exemplaires.

LE SAVIEZ VOUS :

En dehors de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le statut de « travailleur handicapé » permet bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph. Il sont également accordés aux :

- titulaires de la Carte de mobilité inclusion (CMI) mention invalidité,
- titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH),
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, délivrée par la Sécurité sociale,
- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %,
- mutilés de guerre et assimilés.

L'Agefiph a conçu pour vous Handipoursuite, un jeu pour tester vos connaissances sur le sujet emploi/handicap : <https://www.activateurdeprogres.fr/Site/OutilsDeSensibilisation>

FICHE 3

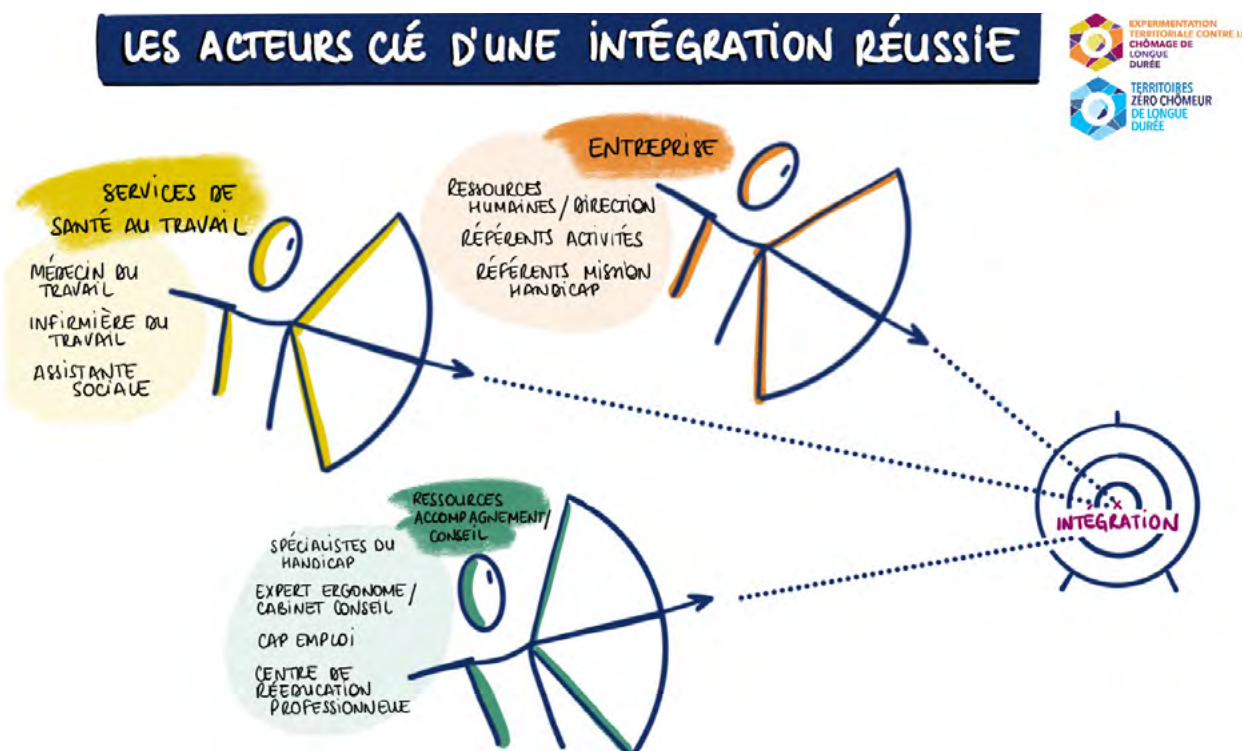
Inclure le handicap dans votre politique de ressources humaines

Comment intégrer une personne handicapée dans l'entreprise ?

L'intégration d'une personne en situation de handicap au sein d'une entreprise s'anticipe, se prépare, et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi. Il faut préparer son intégration pour qu'il soit réussi. Dans le cadre de l'expérimentation Territoires zéro chômeur de longue durée, l'emploi s'adapte aux personnes quelle que soit la situation : l'activité est créée et les postes sont adaptés.

Les acteurs-clés d'une intégration réussie

L'arrivée d'un salarié handicapé se prépare a minima avec le management et les services médico-sociaux. Qu'elles soient internes ou externes à l'organisation, d'autres personnes ressources sont également mobilisables par le référent à chaque étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap.



Une intégration réussie commence avant l'arrivée du salarié à son poste. L'objectif : étudier en sa présence et avec son référent, ses besoins d'aménagement éventuels.

Une aide financière d'un montant maximum de 3 000 € pour accompagner la prise de fonction d'une personne handicapée dans l'entreprise. Elle permet de financer les solutions pour sécuriser votre prise de fonction ou votre évolution professionnelle : accompagnement individualisé (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié), sensibilisation au handicap des autres salariés...

Compenser le handicap, aménager le poste, maintenir dans l'emploi quelles mesures adopter ?

Il s'agit pour vous de repérer les éventuelles difficultés auxquelles peuvent être confrontés les salariés handicapés qui travaillent dans votre entreprise et de proposer des solutions de compensation.

Il est nécessaire de se pencher sur plusieurs sujets :

AMÉNAGEMENTS DU POSTE DE TRAVAIL par des moyens de compensation techniques : fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, matériels informatiques spécifiques...

AIDE HUMAINE : dans certains cas, l'intervention d'un tiers peut permettre de compenser le handicap. Par exemple, un traducteur en langue des signes pour une personne sourde.

AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS : une tâche ne pouvant être réalisée par le salarié en situation de handicap peut être confiée à un collègue du même atelier ou du même service dans le cadre d'une réorganisation.

AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL : la notion d'aménagement du temps de travail doit être analysée dans le cadre d'une vision élargie, tenant compte de la durée du travail, de la modulation des plages de travail, mais aussi sous l'angle de l'accomplissement de tâches.

FORMATION PROFESSIONNELLE pour ajuster les compétences de la personne aux exigences du poste de travail. Les personnes handicapées peuvent bénéficier de mesures spécifiques en vue de leur maintien dans l'emploi et/ou de leur évolution professionnelle (bilans de compétences, adaptation des formations à leur situation particulière).

TUTORAT pour les personnes ne disposant pas d'une totale autonomie ou nécessitant un encadrement spécifique.

Il est également essentiel de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs au handicap. Ils peuvent, par exemple, être associés aux réflexions sur l'aménagement du poste et des conditions de travail. La personne concernée est évidemment un acteur central de la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi. Elle doit comprendre l'intérêt de la démarche et le bénéfice qu'elle pourra en retirer. Elle peut avoir déjà réfléchi à des solutions ou vous faire part de souhaits permettant de vous éviter une perte de temps importante lors de recherches exploratoires.

52 % des entreprises financées par l'Agefiph pour des aménagements de situations de travail ont moins de 50 salariés. Un quart ont moins de 10 salariés.

La mission de référent handicap en entreprise :

La fonction de référent handicap recouvre généralement 4 dimensions :

1. un « tiers de confiance » qui informe / oriente / accompagne les personnes en situation de handicap,
2. une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes / externes,
3. un pilote d'actions / de projets / d'un plan d'actions voire d'une politique handicap,
4. un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées.

Il n'y a pas une seule façon d'organiser la fonction de référent handicap. Il faut notamment prendre en compte l'organisation de l'entreprise et sa maturité sur le sujet.

Les activités les plus fréquentes embarquées dans la fonction de référent handicap sont :

- l'organisation de la prise en compte du handicap tout au long du processus de recrutement et de l'intégration (recrutement ou accueil dans le cadre de stages, mises à disposition...),
- il informe/oriente/accompagne les salariés en situation de handicap en particulier à certains moments clés (entrée en formation, retour après un long arrêt, évolution de l'organisation évolution professionnelle, accompagnement RQTH...),
- il organise des actions d'information et de sensibilisation (notions clés sur le champ handicap et emploi, offres de services mobilisables...) en direction de l'ensemble des salariés,
- il communique en interne sur le plan d'actions handicap, les résultats, les expériences réussies...,
- il développe et suit les partenariats externes (Agefiph, DIRECCTE, Cap Emploi, Services de Santé au Travail, organismes de formation, associations, fournisseurs, intervenants spécialisés handicap, OPCO, MDPH...),
- il assure une veille (actualités, techniques, juridiques, échanges de pratiques, Réseau des Référents Handicap, clubs...),
- il communique vers l'externe (événements, trophées, colloques, forums...),
- il peut construire et piloter un plan d'actions (objectifs, indicateurs et budget) qui peut notamment se formaliser dans le cadre d'un accord ou d'une convention avec l'Agefiph.

Les facteurs de réussites

Plusieurs facteurs de réussite ont été identifiés : une identification des référents handicap sur la base du volontariat, un engagement de la direction sur le sujet handicap et l'intégration de la désignation du référent handicap dans la stratégie de l'entreprise, une mission claire attribuée au référent handicap, un temps dédié à son activité, la mise à disposition de ressources qui contribuent à sa professionnalisation outillage, formation, veille, échanges de pratiques... La personne désignée est un relais auprès des collaborateurs. Le fait que la personne n'ait pas de lien hiérarchique et n'appartienne pas au service RH lui fait gagner plus facilement la confiance des salariés.

Le réseau des référents handicap à vos côtés

Le Réseau des référents handicap est ouvert à toute entreprise qui souhaite partager son expérience avec d'autres référents handicap, rencontrer d'autres employeurs et trouver des idées pour mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Pour entrer en contact avec le Réseau des Référents Handicap, n'hésitez pas à nous contacter en nous précisant les régions dans lesquelles vous êtes implantés : entreprises@agefiph.asso.fr

FICHE 4

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph

L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph a pour objectif global de sécuriser les parcours professionnels des personnes handicapées et vise prioritairement à compenser le handicap dans l'emploi. L'Agefiph propose aux personnes handicapées et aux entreprises privées de bénéficier d'aides financières et d'accompagnement dans leurs projets.

1. LES AIDES FINANCIÈRES de l'Agefiph viennent en complément des aides de droit commun. Elles ont pour objet principal le financement des surcoûts liés à la compensation du handicap dans les démarches de préparation, d'accès, de maintien et d'évolution dans l'emploi.

- **Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées :** L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. (peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à un programme de sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail, l'accompagnement du référent à la prise en compte du handicap, l'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, temps d'encadrement dédié).
- **Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées :** L'aide est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens techniques, humains ou organisationnels.
- **Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés :** L'aide est accordée pour financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion...).
- **Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi :** L'aide est accordée pour le financement du coût pédagogique de tout type d'actions de formation (réalisées en interne ou par un organisme de formation extérieur) ouvrant des perspectives réelles et sérieuses de maintien dans l'emploi.

2. L'ACCOMPAGNEMENT APPORTÉ AUX PERSONNES ET AUX ENTREPRISES peut être réalisé, en fonction des publics et de leurs besoins, par l'Agefiph elle-même ou par des partenaires et prestataires spécialistes.

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises.
- Appui et accompagnement Cap Emploi.
- Étude préalable à l'aménagement des situations de travail.
- Prestations d'appuis spécifiques.
- Emploi accompagné.

Des professionnels peuvent vous accompagner :

- **Cap Emploi** facilite le recrutement et l'insertion de collaborateurs handicapés,
- **Sameth** vous aide à maintenir en emploi un salarié dont l'état de santé devient incompatible avec son poste de travail,
- **Alther** informe en priorité les nouvelles entreprises contributantes à l'Agefiph sur leur obligation d'emploi de personnes handicapées et aide à la mise en œuvre de solutions adaptées pour y satisfaire.

LE SAVIEZ-VOUS : Le bénéfice des aides n'est pas lié aux effectifs de votre entreprise, qu'elle contribue ou non à l'Agefiph, ni au fait qu'elle soit soumise - ou non - à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

FICHE 5

L'obligation d'emploi des personnes handicapées

Qui est assujetti ?

Toutes les entreprises de plus de 20 salariés doivent employer au moins 6 % de travailleurs handicapés.

Le calcul de l'effectif permettant de déterminer le seuil des 20 salariés se fait en application de l'article L.1111-2 du Code du travail. Sont notamment :

- pris en compte les salariés en CDI et CDD pour surcroît d'activité en équivalent temps plein,
- exclus les salariés en CDD pour remplacement d'un salarié absent, les stagiaires, les apprentis et salariés en contrat de professionnalisation, les salariés en contrat aidé.

Le nombre « d'unités bénéficiaires » à employer est ensuite déterminé par application d'un taux de 6 % sur cet effectif d'assujettissement, arrondi à l'entier inférieur.

Tous les employeurs déclarent leur situation : toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, déclarent la présence de travailleurs handicapés dans leur effectif. Ces données permettront de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de services plus adaptée.

La DOETH intègre la DSN

La déclaration sociale nominative (DSN) va se substituer à la déclaration papier ou à la télédéclaration à l'Agefiph. Les informations sur les salariés handicapés seront transmises chaque mois aux organismes de Sécurité sociale (Urssaf ou MSA) grâce aux données de la paie.

Un assujettissement au niveau de l'entreprise

Au regard de l'obligation d'emploi, la notion d'établissement disparaît. Seule l'entreprise sera prise en compte.

La contribution versée aux organismes de Sécurité sociale

Le recouvrement de la contribution annuelle sera assuré par les Urssaf et les caisses de la MSA qui reverseront le montant de la collecte à l'Agefiph.

LE SAVIEZ VOUS : Lorsqu'une nouvelle entreprise est créée, ou lorsque son effectif atteint les 20 équivalents temps plein, elle a 3 ans pour se mettre en conformité avec le taux de 6 % de travailleurs handicapés.

FICHE 6

Vos contacts

Vos partenaires spécialisés :

Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)

<https://annuaire.action-sociale.org/MDPH/Annuaire.html>

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

<https://www.agefiph.fr/>

Cap Emploi

<https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/annuaire>

Structures Médico-Sociales

<https://annuaire.action-sociale.org/etablissements/adultes-handicapes.html>

Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie

<https://www.cnsa.fr/>

La Mission Locale

<https://www.mission-locale.fr/annuaire/>

Vos délégations régionales Agefiph :

Délégations régionales	Délégués Régionaux	Adresses	Téléphone
Antilles-Guyane- Saint-Pierre-et- Miquelon	Dominique ALLANET	2 avenue des Arawaks Immeuble Eole 1 97200 FORT DE FRANCE	05.96.71.24.66
Auvergne- Rhône-Alpes	Marie-Laure BELAIR DARGENT	Immeuble Gergovia 65 boulevard François Mitterrand - CS70357 63010 CLERMONT FERRAND Cedex 1	04.74.94.64.19
		Parc d'Affaires de Saint-Hubert 33 rue Saint-Théobald 38080 L'ISLE D'ABEAU	04.74.94.64.19
Bourgogne- Franche-Comté	Anne-Marie SEGAUD	Immeuble OSIRIS 7 boulevard Winston Churchill - BP 66615 21066 DIJON Cedex	03.80.28.04.43

Bretagne	Hélène GRIMBELLE	4 avenue Charles Tillon 35000 RENNES	02.99.54.26.00
Centre-Val de Loire	Arnaud LEVEQUE	35 avenue De Paris - ABC 2 45058 ORLEANS Cedex 1	02.38.78.04.43
Grand Est	Didier MARCYAN	Immeuble Saint Thiébaud 13 -15 boulevard Joffre - CS 30660 54063 NANCY Cedex	03.83.90.81.40
		Immeuble Le Roosevelt - 2 ^e étage 5, rue du Président Franklin Roosevelt 51100 REIMS	03.26.50.66.13
Hauts-de-France	Ivan TALPAERT	27 bis rue du Vieux Faubourg 59040 LILLE Cedex	03.20.14.57.26
		Immeuble le Jardin des Capets 3 rue Vincent Auriol 80048 AMIENS Cedex 1	03.60.28.41.07
Île-de-France	Lahouari MERABTI	Immeuble Le Baudran 21/37 rue de Stalingrad 24/28 Villa Baudran 94110 ARCUEIL	01.70.13.99.00
Nouvelle-Aquitaine	Antoine MALEZIEUX	Le Millenium 2 - ZAC Cœur de Bastide 13 rue Jean-Paul Alaux 33072 BORDEAUX Cedex	05.56.84.45.23
		3 Cours Gay Lussac Immeuble Manager 2- CS 50 297 87068 LIMOGES Cedex	05.81.33.02.78
		Capitole V 14 boulevard Chasseigne 86035 POITIERS Cedex	05.49.60.34.59
Normandie	Guy BIERNE	Immeuble Les Galées Du Roi 30 rue Gadeau de Kerville - Saint Sever 76107 ROUEN Cedex 1	02.32.81.52.99
Occitanie	Daniel DIAS	Immeuble Antalya - ZAC Antigone 119 avenue Jacques Cartier - CS 19008 34967 MONTPELLIER Cedex 2	04.99.13.73.39
		Immeuble La Passerelle Saint Aubin 1 boulevard de la Gare BP 95827 31505 TOULOUSE Cedex 5	05.62.47.88.38
Provence- Alpes-Côte d'Azur	Alexis TURPIN	Arteparc de Bachasson Bât 1 rue de la Carrière de Bachasson 13590 MEYREUIL	04.42.93.15.51
Pays de la Loire	Claire QUINTIN VICQUELIN	34 quai Magellan BP 23211 44032 NANTES Cedex 1	02.40.48.94.58
Réunion-Mayotte	Laurence ALSATE MONTAGNE	Centre d'Affaires Cadjee 62 boulevard du Chaudron 97495 SAINTE CLOTHILDE Cedex	02.62.20.98.11

Vos correspondants APF France Handicap :

Correspondantes nationales :

Frédérique FOURNIER, frederique.fournier@apf.asso.fr

Carole SALERES, carole.saleres@apf.asso.fr

Ile de France : Samuel FORESTIER, directeur territorial des actions associatives
samuel.forestier@apf.asso.fr

Hauts de France : Marie-Hélène DUTRIEUX, adjointe de direction ESAT des Terres d'Opale
marie-helene.dutrieux@apf.asso.fr

Normandie : Thibault LEMAGNANT, responsable interrégional des actions associatives (RI2A)
thibault.lemagnant@apf.asso.fr

Grand Est : Michaël LECLAIR, Directeur Entreprise Adaptée-ESAT-SAVS-54
michael.leclair@apf.asso.fr

Bretagne : Jean-Luc PÉRON, responsable régional de l'offre de service (RROS)
jean-luc.peron@apf.asso.fr

Bourgogne / Franche Comté : Martine DEBROS, Directrice Territoriale des Actions Associatives
martine.debros@apf.asso.fr

Nouvelle Aquitaine : Anne HUET, responsable régional de l'offre de service (RROS)
anne.huet@apf.asso.fr

Auvergne-Rhône-Alpes :
Jean-Luc MORTET, responsable interrégional des actions associatives (RI2A)
jean-luc.mortet@apf.asso.fr

Julien LOIS, Directeur Territorial des Actions Associatives
julien.lois@apf.asso.fr

Occitanie : Aurélie CORBIN, Responsable régional de l'offre de service (RROS)
aurelie.corbin@apf.asso.fr

PACA / Corse : Jean-Luc MORTET, Responsable Interrégional des Actions Associatives
jean-luc.mortet@apf.asso.fr

Centre Val de Loire :
Rémi POILLERAT, Responsable Interrégional des Actions Associatives
remi.poillerat@apf.asso.fr

Magali Hemery, Responsable Régionale de l'Offre de Service
magali.hemery@apf.asso.fr

Pays de la Loire : Philippe NIVALT, Responsable Régional de l'Offre de Service
philippe.nivault@apf.asso.fr



TERRITOIRES
ZÉRO CHÔMEUR
DE LONGUE
DURÉE



EXPERIMENTATION
TERRITORIALE CONTRE LE
CHÔMAGE DE
LONGUE
DURÉE



agefiph

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



... POUR TOUS !