

POLITIQUE RH ET INCLUSION

17 NOVEMBRE 2020

TOUTES LES MESURES POUR PRÉSERVER L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP
EN PÉRIODE DE CRISE I

RENCONTRE AVEC SOPHIE CLUZEL, SECRÉTAIRE D'ÉTAT AUPÈS
DU PREMIER MINISTRE CHARGÉE DES PERSONNES HANDICAPÉES




SECRÉTARIAT D'ÉTAT
CHARGÉ DES PERSONNES
HANDICAPÉES
*Liberté
Égalité
Fraternité*

1^{er} frein :

*« Dans mon domaine d'activité
je ne peux pas recruter de collaborateur en
situation de handicap »*

=

Méconnaissance du handicap

LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE HANDICAP AU TRAVAIL



HANDICAP MOTEUR

*Lombalgie, TMS⁽²⁾,
rhumatisme,
malformation,
paralysie, AVC⁽³⁾...*
Les personnes
handicapées
moteur rencontrent
des difficultés à se
déplacer, conserver
ou changer de
position, effectuer
certains gestes
et parfois des
difficultés à oraler.

LE SAVIEZ-VOUS ?

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



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.

LE SAVIEZ-VOUS ?

*375 000 nouveaux
cas de cancer
sont détectés tous
les ans en France.
80% des personnes
reprennent leur
activité dans
les deux ans après
le diagnostic.*



HANDICAP PSYCHIQUE

*Névrose, TOC⁽¹⁾,
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 SAVIEZ-VOUS ?

*À la différence
du handicap
mental, le handicap
psychique n'affecte
pas la capacité
intellectuelle
de la personne.*



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 SAVIEZ-VOUS ?

*Le plus souvent
les personnes
sourdes ne sont
pas muettes, même
si dans certains cas
le handicap peut
s'accompagner
d'une difficulté
à oraler.*



HANDICAP MENTAL

*Trisomie 21,
syndrome x fragile...*
Le handicap mental
se traduit par
des difficultés
de réflexion, de
conceptualisation,
de communication
et de décision.

LE SAVIEZ-VOUS ?

*Si un grand nombre
de handicaps
mentaux ont
une cause
génétique, dans
30% des cas, leurs
origines restent
inconnues.*



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 SAVIEZ-VOUS ?

*En France parmi
le 1,5 million
de personnes
déficiences visuelles
14% sont aveugles
et une minorité
utilisent le braille.*



HANDICAP COGNITIF

*Troubles de déficit
de l'attention,
hyperactivité,
troubles DYS,
troubles du spectre
autistique...*
Le handicap cognitif
se caractérise par
l'altération des
processus cérébraux
permettant
d'acquiescer et
de traiter des
informations.

LE SAVIEZ-VOUS ?

*Dyslexie (troubles
de l'écriture),
dysphasie (troubles
du langage oral),
dyspraxie (troubles
de la coordination
du geste), les
troubles DYS sont
reconnus comme
un handicap à part
entière depuis 2005.*

(1) TOC : Trouble obsessionnel compulsif.
(2) TMS : Troubles musculo-squelettiques.
(3) AVC : Accident vasculaire cérébral.

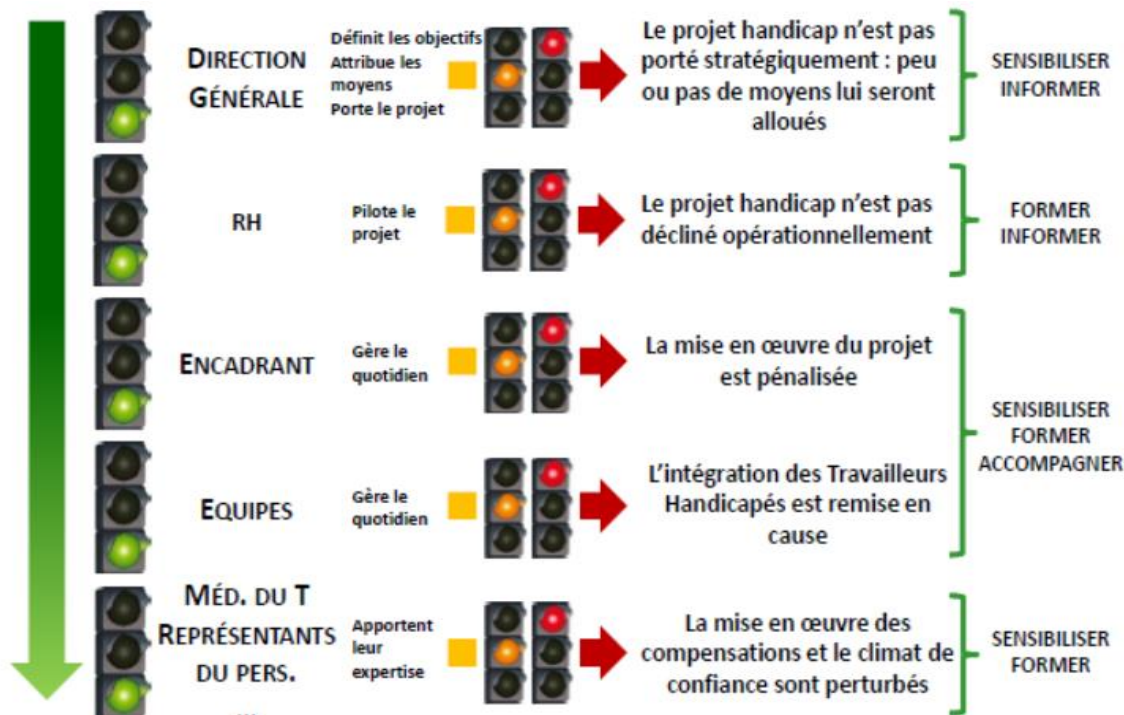
NÉCESSITÉ DE SENSIBILISER EN ENTREPRISE

Conséquences des idées reçues :

- des personnes handicapées qui ne se déclarent pas ;
- des actions de recrutements et de maintien ;
- dans l'emploi limitées ;
- des taux d'emploi qui ne sont pas toujours élevés.

➔ Il faut libérer la parole et parler handicap en entreprise

PARLER HANDICAP À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE



LES MESURES ENGAGÉES

- ➔ **Valoriser des témoignages pour montrer que c'est possible :**
 - « La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées »
- ➔ **Favoriser des rencontres pour montrer la diversité des handicap :**
 - « Duoday », « Job Dating », Handi Café, parrainage, 1 Jour 1 Métier
- ➔ **Inciter à la création de postes de référents handicap :**
 - un référent handicap dans toutes les entreprises de plus de 250 salariés ;
 - une professionnalisation des référents handicap dans le cadre des réseaux FIPHFP et Agefiph.

2^e frein :

« Quand je recrute je cherche avant tout une compétence »

=

La qualification des personnes

(80 % des personnes en situation de handicap ont une formation inférieure au bac contre 56 % pour l'ensemble de la population)

MESURE ENGAGÉE = FAVORISER L'APPRENTISSAGE

Rappel

- 1 % (secteur privé) et 4,8 % (secteur public) des entrées en apprentissage concernent un apprenti handicapé
- Alternance : pas de limite d'âge pour les personnes handicapées

Mesure engagée : aides financières pour baisser le coût du travail

- Prime plan de relance secteur privé : 5 000€ ou 8 000€ euros selon l'âge de l'apprenti
- Aides Agefiph/FIPHFP : jusqu'à 13 000 euros possible

Mesure engagée : rendre les CFA accessibles et sécuriser l'apprentissage pour éviter les ruptures en cours

- 1 référent handicap dans chaque CFA
- Une évaluation du besoin éventuel de compensation et un financement jusqu'à 4000 € dans le coût contrat pris en charge par l'OPCO

ZOOM SUR LA MESURE APPRENTISSAGE DU PLAN DE RELANCE MOBILISABLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Mesure de droit commun alternance
=
contrat d'apprentissage et professionnalisation

- Concerne tous les contrats dont ceux signés avec une personne handicapée entreprises et associations du secteur marchand et non marchand
- Contrats conclus entre le 1^{er} juillet 2020 et le 28 février 2021 visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.

ZOOM SUR LA MESURE APPRENTISSAGE DU PLAN DE RELANCE MOBILISABLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Aide forfaitaire versée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage
- Employeurs de moins de 250 salariés et sous conditions pour les plus de 250
- Montant : 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de dix-huit ans ;
8 000 euros maximum pour un apprenti d'au moins dix-huit ans.
- Cumulable avec aide de l'Agefiph

MESURE ENGAGÉE

=

FAVORISER LE RECOURS AUX CDD TREMPLIN

Entreprise adaptée (EA) = entreprise ordinaire du secteur privé avec un effectif majoritaire en situation de handicap (plafond 75 %) / 771 EA sur 200 métiers

Principe des CDD Tremplin

- Le principe : notion de « compétence personnalisée en devenir »
- La personne reste salariée de l'entreprise adaptée, elle travaille dans l'entreprise privée ou publique, elle bénéficie d'une formation en parallèle; l'entreprise peut la recruter à la fin du CDD
- 241 entreprises adaptées habilitées

MESURE ENGAGÉE = FAVORISER LE RECOURS AUX CDD TREMPLIN

Intérêts

- L'entreprise adaptée devient prestataire RH formation de l'entreprise
- L'entreprise passe commande des besoins de formation adaptées à son métier
- La formation est donc sur mesure

3^e frein :

« Pourquoi je privilégierai un sourcing optimisé de candidats en situation de handicap et où trouver ces candidats ? »

=

Passage à l'acte de recrutement

MESURES ENGAGÉES : INCITER À ALLER VERS LE RECRUTEMENT INCLUSIF ET FACILITER LE SOURCING DE DROIT COMMUN

Réforme de l'obligation d'emploi

- Privilégier l'emploi direct
- Limiter les dépenses déductibles sans les supprimer

Déployer une aide financière incitative pour baisser le coût du travail

Rapprocher les agences Pole Emploi des structures « cap emploi »

- 80 % des demandeurs d'emploi inscrits chez Pôle emploi/20 % accompagnés par Cap Emploi
- Meilleure synergie entre les conseillers pour une meilleure réponse aux employeurs face au sourcing de candidats en situation de handicap

ZOOM SUR L'AIDE À L'EMBAUCHE D'UN COLLABORATEUR HANDICAPÉ

- Entreprises et associations du secteur marchand et non marchand
- Embauche d'un salarié travailleur handicapé avec RQTH, sans condition d'âge
- CDI ou CDD de trois mois et plus et pour un salaire jusqu'à deux fois le SMIC
- Contrats conclus entre le 1^{er} septembre 2020 et le 28 février 2021
- Montant maximal de 4 000 euros prorata de la durée du contrat de travail et proratisé si temps partiel
- Versée par tranche trimestrielle sur une période d'un an, par l'Agence de Services et de Paiement (dépôt du dossier et des pièces par télé-service sur un portail dédié)
- Le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pour une durée minimale de trois mois.
- Pas de cumul avec autre aide d'état liée au liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi
- Cumulables avec les aides de l'Agefiph

4^e frein :

« Et si, une fois que j'ai recruté la personne handicapée, je rencontre des difficultés dans les premiers mois ou plus tard et que nous avons besoin d'aide »

=

Question du maintien dans l'emploi

MESURES ENGAGÉES : LE DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ

Rappel

- Cap emploi accompagne le maintien en emploi = conseil
- Dispositifs d'aide FIPHFP et Agefiph = prises en charge aide technique, reconversion etc.

Caractéristiques

- Accompagnement spécifique activé en dernier lieu quand l'accompagnement classique de droit commun atteint ses limites
- Accompagnement à durée indéterminée
- Accompagnement personnalisé à la demande avec une intensité variable selon les besoins
- Accompagnement de la personne, mais aussi de l'employeur et du collectif de travail

MESURES ENGAGÉES : LE DISPOSITIFS EMPLOI ACCOMPAGNÉ

- Accompagnement avec une double expertise : professionnel mais aussi médico social/vie personnelle
- Gratuit

➔ **Particulièrement adapté : handicap psychique, troubles de l'autisme et déficience intellectuelle**