

L'ENTREPRISE CREUSET DE LA CITOYENNETE



LE SPORT RELAIS ...

... VERS L'EMPLOI

Sur les 50 dernières années nous avons pu constater qu'il y a une relation directe entre la pratique d'une activité physique, sportive et l'évolution des performances chez l'enfant, l'adolescent ou l'adulte.

En étant plus actif physiquement nous améliorons notre vie quotidienne. Cela s'expliquerait par les effets du sport sur le développement des capacités cognitives mais aussi par l'augmentation de l'apport d'oxygène aux cellules cérébrales.

Par ailleurs, l'activité physique active la sécrétion de certaines substances essentielles que sont les neurotransmetteurs, et contribue à la création de nouvelles cellules nerveuses. Elle chasse le stress et améliore l'humeur.

Il est indéniable que le sport est un terreau riche, fertile d'autant plus précieux pour la personne en situation de handicap dans le cadre de l'emploi. S'il est source de loisir, de lien social, de culture partagée, il est surtout un mode d'enrichissement personnel, pour tous car chacun construit son propre projet de vie en capitalisant ses ressources :

Partager des valeurs	Améliorer sa santé
Maitriser ses émotions	Reprendre confiance
Repousser ses limites	Respecter l'autre
Renforcer l'équilibre	Prendre du plaisir
Accepter les règles et les consignes	S'affirmer et se réaliser
Acquérir la précision du geste	Coordonner ses actions
Echanger et communiquer	S'intégrer dans le collectif
Canaliser son attention	

L'objectif essentiel du Sport vise à l'accroissement du mieux vivre pour tous, en s'imposant dans des cadres solidaires ayant pour impact la réduction des inégalités.

TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Article L5213-1 du code du Travail :

Est considéré comme travailleur handicapé. Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique".

La loi du 23 Novembre 1957 dite LOI GAZIER consacre pour la première fois la notion de Travailleur Handicapé étendant l'emploi réservé en faveur des mutilés de guerre et accidentés du travail à toutes les personnes civiles qui entrent dans le champ de cette définition.

La loi du 10 Juillet 1987 s'est orientée vers la continuité incitative pour plus d'efficacité confortée par la Loi du 11 Février 2005, qui tout en réaffirmant l'obligation d'emploi pose le principe de non-discrimination des personnes handicapées dans l'emploi.

Qu'est-ce qu'une discrimination ?

C'est une inégalité de traitement fondée sur un critère prohibé par la loi, comme l'origine, le sexe, le handicap, etc... dans un domaine visé par la loi comme l'emploi (à l'embauche ou dans les déroulements de carrières), le logement, l'éducation, etc...

Elle peut être directe si l'inégalité se fonde sur un critère prohibé, ou indirecte, lorsqu'une règle, une pratique ou un critère apparemment neutre a un effet défavorable sur un groupe visé par un critère de discrimination. Elle peut prendre également la forme d'un harcèlement.

INSERTION – INTÉGRATION – INCLUSION

INSERTION

Etre inséré signifie avoir une place. L'individu n'a pas d'obligation d'adhérer il a un statut particulier : l'insertion correspond par l'accès individuel à l'appropriation des normes et des règles du système socio-économique. L'insertion est un parcours où la personne doit faire l'effort, les démarches pour accéder à la norme sociale.

INTÉGRATION

Une intégration efficace n'est possible que s'il y a une insertion réussie. Cette intégration renvoie à quelque chose de complet, d'achevé sur la base d'une dimension forte et d'adhésion. On retrouve le lien qui unit l'individu au groupe et vice-versa. Action interne.

La démarche est de s'insérer en s'adaptant c'est-à-dire permettre l'intégrabilité de la personne.

INCLUSION

Pour l'inclusion c'est à l'environnement de changer afin de prendre en compte l'élargissement de la définition de la normalité et de ce qui est qualifié d'ordinaire.

L'intégration ouvrait le droit à la similitude, tolérant l'exclusion de ceux qui ne parvenaient pas à accéder par eux-mêmes au monde normal.

L'inclusion ouvre le droit à la singularité, à la différence, ne tolérant pas d'exclusion à la participation sociale sous le prétexte de cette différence.

INAPTITUDE – INVALIDITÉ – INCAPACITÉ

INAPTITUDE

Absence de capacités, de qualités nécessaires pour réaliser un travail, une action.

Etat d'une personne, constaté par le médecin du travail, dès lors que le maintien du salarié à son poste de travail est de nature à porter atteinte à sa santé. Les inaptitudes partielles, totales ou temporaires impliquent pour l'employeur une recherche de reclassement. L'inaptitude absolue entraîne un licenciement.

INVALIDITÉ

Est une incapacité acquise par un assuré social à la suite d'un accident ou d'une maladie non professionnelle ou d'une usure prématurée de l'organisme et qui de ce fait n'est pas en mesure de se procurer dans une profession quelconque un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale perçue par un travailleur de la même catégorie professionnelle à laquelle il appartenait.

Le médecin concerné est celui de l'organisme de Sécurité Sociale.

INCAPACITÉ

Inaptitude physique partielle ou totale résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle qui empêche provisoirement ou définitivement un salarié de poursuivre une activité salariée, situation dont la réparation est prise en charge par un organisme de sécurité sociale.

RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

- La reconnaissance de travailleur handicapé peut être attribuée à toute personne, âgée de 16 ans ou plus, exerçant ou souhaitant exercer une activité professionnelle et dont les capacités physiques, mentales ou psychiques sont diminuées par un handicap.
- La personne doit résider en France, être de nationalité Française ou ressortissant de l'espace économique européen ou disposer d'un titre de séjour régulier pour les personnes de nationalité étrangère.

Pourquoi une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ?

Demander cette reconnaissance c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.

Cela permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi, à savoir :

- de bénéficier du dispositif légal de l'obligation d'emploi, cette reconnaissance peut constituer un élément de faveur lors d'un recrutement car cela permet à l'entreprise susceptible d'embaucher de satisfaire à son obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés

- de bénéficier du soutien du réseau de placement spécialisé CAP EMPLOI ou du SAMETH pour le maintien dans l'emploi
- d'accéder aux contrats de travail " aidés "
- de demander une orientation vers un établissement ou service d'aide par le travail (ESAT)
- d'accéder à un emploi dans une entreprise adaptée en milieu ordinaire
- d'accéder à des stages de formation professionnelle ou de rééducation fonctionnelle
- de bénéficier des aides de l'AGEFIPH ou du FIPHFP
- d'accéder à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique
- d'avoir un accès au dispositif de retraite anticipée.

LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH,
- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente d'au moins 10%,
- Les titulaires d'une pension d'invalidité.
- Les bénéficiaires des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre,
- Les sapeurs-pompiers volontaires, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en cas d'accident survenu ou de maladie contractée durant le service,
- Les titulaires de la carte d'invalidité,
- Les titulaires de l'allocation adulte handicapée (AAH).

L'ACCESSIBILITE DES LIEUX DE TRAVAIL?

En référence à l'arrêté du 21 Octobre 2009 et à la norme AFNOR des organismes handi-accueillants, un lieu de travail est considéré comme accessible aux personnes en situation de handicap lorsque celles-ci peuvent y accéder, se repérer, y circuler, communiquer et si nécessaire les évacuer avec la plus grande autonomie et dans les meilleures conditions de sécurité possible.

C'est un maillon important de la chaîne de la Société Inclusive.

Le Conseil National Handicap & Emploi des Organismes de Placement Spécialisés (CHEOPS) est le réseau unique des Cap Emploi depuis 2014, dans le prolongement de la loi du 28 Juillet 2011 réaffirmant le rôle déterminant des organismes de placement spécialisés (OPS)

CHEOPS représente ces OPS auprès de pouvoirs publics, des décideurs économiques et des partenaires sociaux dans le cadre de la conception et de la mise en œuvre des politiques d'insertion et de maintien des personnes en situation de handicap, dans l'emploi

CHEOPS s'appuie sur un socle de valeurs associatives et entrepreneuriales et ses actions permanentes ont pour objet de :

- **Participer à la définition et mise en œuvre des politiques d'accès à l'emploi, à la formation et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**
- **Représenter l'ensemble des Organismes de Placement Spécialisés** labellisés Cap emploi
- **Professionnaliser les acteurs de la gestion des ressources humaines** pour l'emploi des personnes handicapées

Le réseau de proximité de l'association nationale CHEOPS permet de **mettre en synergie les différents acteurs et les moyens nécessaires à l'insertion des personnes en situation de handicap** sur le marché de l'emploi dans le cadre des missions du service public déléguées aux Cap Emploi

CAP EMPLOI : Petites Structures - Grande Efficacité

Résultats Nationaux

	2015	2016 Résultats provisoires
Personnes accompagnées	183 696	187 500
Placements	79 196	81 300

Avec des programmes de certification
Quantité et Qualité sont au rendez-vous

CHEOPS Région Centre Val de Loire

Qui sommes-nous ?

Cheops Région Centre Val de Loire est la déclinaison régionale de Cheops National.

Sur une base de travail en réseau, les Cap Emploi de la Région Centre se réunissent régulièrement et participent aux réunions thématiques de concertation et de construction organisées par la Délégation Centre de L'AGEFIPH.

Il y a une volonté commune de mutualiser les pratiques et de promouvoir des actions novatrices en faveur des personnes handicapées et des employeurs mais aussi de réaliser des plans d'actions communs à proposer à nos instances décisionnaires.

Assistance technique aux représentations institutionnelles existantes

- Représentation au sein du **CREFOP**
(Comité Régional de l'Emploi de la Formation et l'Orientation Professionnelle)
- Représentation au sein du **SPER**
(Service pour l'Emploi Régional)
- Représentation auprès du **SGAR**
(Secrétariat Général pour les Affaires Régionales)
- Représentation au sein du **SPRO**
(Service Public Régional de l'Orientation)
- Représentation au **CPR**
(Comité de Pilotage Régional)

Les Cap Emploi ont été créés en 2000, ce sont des organismes de placements spécialisés (OPS) faisant parti du Service Public de l'Emploi (SPE), présents sur l'ensemble du territoire national. Grace à leurs 1200 salariés, ils accompagnent toutes les personnes handicapées, quel que soit leur degré d'éloignement de l'emploi.

Les Cap Emploi développent une stratégie proactive vers les employeurs privés et publics au regard de leur besoin de recrutement.

Leur offre de service aux personnes s'étend sur 4 domaines :

- **Un service d'évaluation diagnostic** (permettant d'avoir une vision objective de ses atouts et de ses limites vis-à-vis du retour à l'emploi),
- **Un service de définition / Validation de projet professionnel** (permettant de définir ou d'affiner le projet d'emploi ou d'activité de la personne), y compris la sécurisation des parcours professionnels par l'alternance.
- **Un service de définition, mise en œuvre et suivi des projets de formation** (élaboration et validation d'un projet de formation par l'analyse des besoins de formation de la personne),
- **Un service d'appui à l'accès à l'emploi**

Leur offre de service aux employeurs s'étend sur 2 domaines:

- **L'information et mobilisation sur l'emploi des personnes en situation de handicap** permettant à l'employeur d'obtenir des données nécessaires pour mieux appréhender les problématiques.

- **L'appui au recrutement de personnes en situation de handicap permet à l'employeur de recevoir** des candidatures présélectionnées correspondant aux besoins et aux postes, ainsi que des conseils pour faciliter l'intégration des personnes dans le lieu de travail.



Accompagnement des projets d'alternance :

Une opportunité pour développer des qualifications adaptées aux besoins des employeurs

Contrat d'apprentissage, Contrat de Professionnalisation : l'alternance, une réponse adaptée au public TH



- Permet de se qualifier (74 % obtiennent une qualification)
- Permet l'accès à l'emploi

➤ Définition des besoins en recrutement.

➤ Information sur les modalités et la mise en œuvre du contrat d'apprentissage ou de Professionnalisation et sur l'intégration d'alternants en situation de handicap.

➤ Recherche de la réponse formation en adéquation avec le projet et mobilisation de l'OPCA

➤ Facilitation de la gestion administrative du contrat d'apprentissage ou de Professionnalisation et mobilisation des aides spécifiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

➤ Veille à la bonne intégration et au suivi du salarié handicapé dans l'entreprise en liaison avec le CFA ou

l'Organisme de Formation

CAP EMPLOI – Acteur du Service Public pour l'Emploi (SPE)

Les Cap Emploi sont également acteurs du SPE au même titre que Pôle Emploi et les Missions Locales (instructions SPE du 15 Juillet 2014) et siègent dans les SPER (au niveau Régional) et leurs déclinaisons locales.

Depuis le 1^{er} Janvier 2015, ils sont membres du Service Public Régional de l'Orientation (SPRO) et du CREFOP (à travers l'instance régionale de CHEOPS).

Les Cap Emploi ont également un rôle de prescripteurs des aides et mesures de droit commun depuis 2012 et notamment des contrats Uniques d'Insertion (CAE/CIE) et Emploi d'Avenir (EAV – pour lesquels les Cap Emploi sont les seuls prescripteurs des jeunes TH âgés de 26 à 30 ans)

A partir du 1^{er} Janvier 2018, les Cap Emploi sont chargés, outre leur mission d'accompagnement des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi et des employeurs privés et publics, du suivi durable dans l'emploi et du maintien dans l'emploi des Travailleurs Handicapés (SAMETH). (Loi du 8 Aout 2016 – Loi Travail ou Loi EL KHOMRI).

Enfin, ils participent à la mise en œuvre de la loi du 5 mars 2014 qui réforme en profondeur la formation professionnelle, sur 3 axes :

- Le Conseil en Evolution Professionnelle :

Les Cap Emploi sont opérateurs du CEP inscrit dans la loi – dispositif permettant à toute personne de bénéficier d'un appui dans la définition et la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle

- Le Compte Personnel de Formation – Compte Personnel d'Activité

Les Cap Emploi en tant qu'opérateurs du CEP accompagnant les personnes dans la mise en œuvre de leur projet de formation peuvent mobiliser à la demande de la personne ce dispositif de financement de formation rattaché à la personne.

- Les Périodes de Mises en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) :

Les Cap Emploi sont prescripteurs de cette mesure permettant aux personnes de valider un projet par une immersion en entreprise

~~~~~

Des actions partenariales et de terrain peuvent être conduites avec les entités sportives du secteur Handicap (Exemple Cap Emploi Loiret)

- Journées d'insertion
- Rencontres valides- handicapés
- Démonstration Tennis de Table
- Rencontre avec les chefs d'entreprises
- Initiation au Golf

## AUTRES SERVICES...



- Service **DIAGNOSTIC / ACCOMPAGNEMENT**
- **Phase de DIAGNOSTIC :**
  - **Etude de l'activité** de l'entreprise, de ses **modes d'organisation ...**
  - Mise en avant «**d'actions positives**» permettant de répondre à l'**OETH**
  - **Identification d'opérateurs adéquats**
  - **Proposition d'un plan d'action**
- **Phase D'ACCOMPAGNEMENT :**
  - **Appui** à la mise en œuvre du **plan d'action**
  - **Intermédiation** entre les **opérateurs retenus** et les **personnes concernées dans l'entreprise**
  - **Clôture de l'accompagnement** au maximum **12 mois après** la date de restitution du **DIAGNOSTIC**

Action financée par l'



Recherche de solutions :  
organisation du travail,  
reclassement interne,  
formation, aménagement  
de poste

Informations  
et Conseils  
sur les  
prestations  
et les aides

Le SAMETH  
intervient en  
collaboration  
avec l'employeur,  
le salarié et la  
médecine du  
travail

Montages  
administratifs,  
financiers et suivi

Action financée par



# LE HANDICAP N'EST PAS UN FREIN A LA REUSSITE

**Philippe CROIZON** – Consultant –  
Exploits Sportifs (DAKAR 2017, Natation)  
Accidenté, amputé des 4 membres

**Gilbert MONTAGNE** - Chanteur  
Cécité

**Philippe POZZO DI BORGO** - Homme d'affaires  
Tétraplégique  
Accident de parapente en 1993

**Sophie VOUZELAUD** - Vice Miss France  
Surdité

**Dominique FARRUGIA** - Président Chaîne TV  
Sclérose en plaques

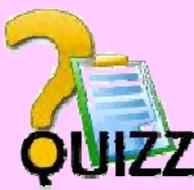
**Cameron DIAZ** - Actrice  
Troubles obsessionnel Compulsif (TOC)

**Pascal DUQUESNE** - Acteur - Le 8ème jour  
Trisomie 21

**Grégory CUILLERON** - Cuisinier  
Absence de formation d'un membre  
(agénésie)

**Jacky STEWART** – Pilote F1  
Dyslexique

**J.F KENNEDY** – Président des Etats Unis  
Maladie d'Addison (dysfonctionnement  
des glandes corticosurrénales)

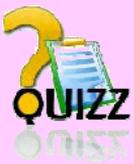


Les personnes handicapées sont plus touchées par le chômage que les autres. Le taux est le double par rapport à la population général. Vrai ? Faux?

Réponse :



Vrai



Un salarié ayant une reconnaissance de travailleur handicapé est obligé de le déclarer à son employeur.

Réponse :



Faux – La santé d'une personne relève de la médecine donc du secret médical

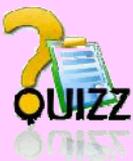


Une entreprise adaptée est une entreprise ordinaire employant au moins 80% de TH.

Réponse :



Vrai



Quel pourcentage de TH ont besoin d'un aménagement de poste?

5% - 10% - 17% - 23% - 30%

Réponse :



10 %



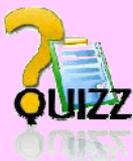
Une personne paralysée des 4 membres est une personne :

- Quadraplégique
- Tétraplégique
- Tétraploïde
- Paralytique

Réponse :



Tétraplégique



Qui accueille les travailleurs handicapés qui n'ont pas la capacité de travailler en milieu ordinaire ?

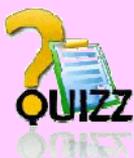
- 1- Le CRP
- 2- CAP EMPLOI
- 3- L'ESAT
- 4- L'Entreprise adaptée

Réponse :



4- L'Entreprise adaptée

3- l'ESAT



Quel est le pourcentage de personnes handicapées de naissance?

5% - 15% - 25% - 35%

Réponse :



15%

Nul n'est à l'abri de maladies ou d'accidents subis au cours de la vie engendrant des situations de handicap.



Depuis la loi du 10 juillet 1987 complétée par celle du 11 février 2005 et concernant les travailleurs handicapés, les entreprises sont tenues à :

- A- Verser une contribution financière à l'Agefiph ou au FIPHFP si elles n'ont pas leur quota de travailleurs handicapés.
- B- Avoir 8% de travailleurs handicapés dans ses effectifs.
- C- Réserver des postes pour travailleurs handicapés au sein de la gouvernance des entreprises de plus de 100 salariés
- D- Attribuer une semaine de congés payés annuels
- E- Faire suivre des entretiens aux travailleurs reconnus handicapés, tous les 4 mois avec les services de la médecine du travail

Certaines sont fausses, lesquelles?



Réponse :



B-C-D-E

Comment qualifie-t-on le handicap d'une personne atteinte de trisomie?

- A- Handicap sensoriel
- B- Handicap sévère
- C- Handicap psychique
- D- Handicap mental
- E- Handicap tri-dimensionnel

Réponse :



D- Handicap mental

# FORMER - INFORMER COMMUNIQUER

L'indifférence, la stigmatisation continuent d'imprégner trop souvent les regards et les postures.

L'humain a du mal à accepter, à recevoir, à comprendre celui qui ne lui ressemble pas.

C'est à partir du regard de l'autre que l'on devient ce que l'on est.

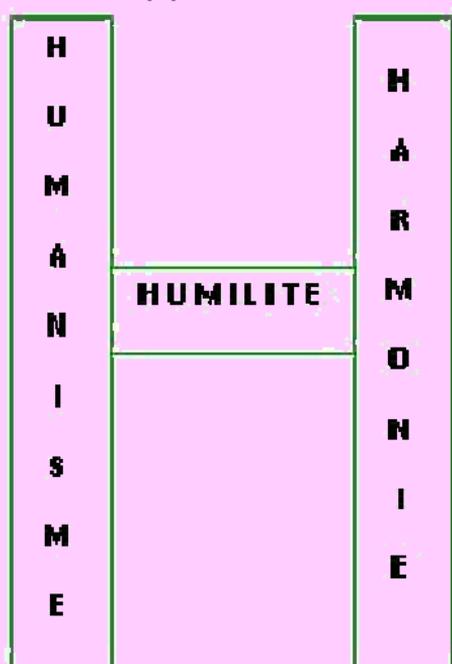
C'est le regard de l'autre, attentif, conciliateur qui fait éclore un possible, qu'on aurait ignoré autrement.

Pour banaliser les différences et ouvrir la porte aux diversités, engageons-nous à faire changer le regard, modifier les mentalités et bousculer les lignes des préjugés.

**" Il est plus facile de désintégrer un atome qu'un préjugé " ALBERT EINSTEIN.**

La personne handicapée ne se réduit pas à son handicap.

Redonnons tout son sens à la valeur de FRATERNITE en positivant nos différences, en ne les considérant plus comme des difficultés mais comme des opportunités.



Tout **H**andicap s'estompe lorsque  
l'**H**umanisme permet l'accessibilité à  
l'**H**armonie dans la cité, sous le  
sceau de l'**H**umilité.