

COMPTE-RENDU DES HANDI-RENCONTRES EN ESSONNE

HANDICAP ET MANAGEMENT

« Comment sensibiliser et impliquer les managers ? »

Le 6 avril 2009, 15 personnes de différentes entreprises ont répondu présentes à l'invitation lancée par Opcalia Ile de France, le Medef de l'Essonne et le PDITH 91 pour cette deuxième matinée d'information et d'échange de pratiques des Handi-Rencontres en Essonne.

Cette matinée d'information a pour principaux objectifs :

- ♣ de faire émerger des besoins communs
- ♣ d'instaurer une dynamique d'échanges d'idées, de propositions concrètes
- ♣ de faire naître des réflexions sur sa propre situation à partir des cas présentés
- ♣ de capitaliser des bonnes pratiques

A l'issue de cette rencontre, 85% des participants ont acquis de nouvelles connaissances.



Plan de soutien à l'emploi de l'Agefiph Intervention Jocelyn MATHA, Medef Essonne

Agefiph : Plan de soutien à l'emploi

- Déploiement d'un plan d'urgence
 - 135 millions d'euros
 - Durée de deux ans : 2009/2010
- Trois objectifs
 - Soutenir vos efforts de recrutement de personnes handicapées
 - Renforcer la formation de vos salariés handicapés
 - Consolider l'emploi de vos salariés handicapés

Agefiph : Les nouvelles aides*

- Prime initiative emploi
 - Embauche en CDI ou CDD d'au moins 12 mois avant le 31 décembre 2010
 - Entre 3 000€ et 6 000€ suivant le temps de travail
- Prime contrat durable
 - Embauche en CDI d'une personne handicapée à l'issue d'un ou plusieurs CDD
 - Entre 1 500€ et 3 000€ suivant le temps de travail
- Forfait formation
 - Embauche en CDI ou CDD d'au moins 12 mois
 - Formation d'une durée minimum de 70 heures qui démarre dans les 12 mois suivants l'embauche
 - Versement forfaitaire de 2 000€

* Liste non exhaustive. Contacter Opcalia Ile de France pour connaître les conditions et formalités des primes.

Agefiph : Les aides existantes*

- Les aides au contrat de professionnalisation
 - Prime forfaitaire par période de 6 mois :
 - 1 600€ si le travailleur handicapé à moins de 30 ans
 - 3 400€ si le travailleur handicapé à 30 ou plus
- La prime à l'insertion
 - CDI ou CDD d'au moins 12 mois
 - Prime forfaitaire de 1 600€

* Liste non exhaustive. Contacter Opcalia Ile de France pour connaître les conditions et formalités des primes.

Agefiph : Les aides existantes*

- L'aide au maintien dans l'emploi
 - Handicap survient ou s'aggrave
 - Subvention de 6 000€
- L'aide au tutorat
 - Recours à un tuteur interne : montant du financement déterminé par l'Agefiph par rapport au coût de la formation et de la rémunération
 - Recours à un tuteur externe : financement de la prestation dans la limite de 23€ de l'heure.

* Liste non exhaustive. Contacter Opcalia Ile de France pour connaître les conditions et formalités des primes.

Préparer l'entreprise à ... communiquer, sensibiliser, former sur l'insertion professionnelle Intervention Patricia GUITTON, *Managevrai*

Le handicap : une diversité d'enjeu ...

- Un enjeu humain pour tous
- Il n'y a pas **le handicap** mais des handicaps
- Un enjeu de cohésion pour les équipes
- Un enjeu de développement durable et de responsabilité sociétale pour l'entreprise

↳ Dans un contexte économique difficile, il est important de parler de l'enjeu humain, et pas seulement de chiffres et de performances.

... impliquant tous les acteurs de l'entreprise



↳ dont ceux a priori indirectement concernés : les responsables des achats par la sous-traitance vers le Milieu Protégé, les responsables financiers par le biais de l'impact financier du paiement de la contribution à l'Agefiph.

Comment les différents acteurs de l'entreprise sont-ils concernés ?

- Par les valeurs humaines que cela leur permet de valoriser
- Par les personnes de leurs équipes
 - personnes handicapées
 - collègues
- Par la stratégie de l'entreprise
- Par la performance de l'entreprise

Communiquer, sensibiliser pour que le handicap soit l'affaire de tous

- Objectifs :
 - Faire connaître les **engagements et les actions** de l'entreprise en faveur du handicap
 - Transmettre les **informations essentielles** et **changer de regard** sur le handicap
 - **Impliquer et mobiliser** les collaborateurs afin de les inciter à **mettre en œuvre des initiatives** en faveur de l'intégration des travailleurs handicapés dans l'entreprise
- Que peut-on faire ?
 - **Intervention auprès des instances dirigeantes** pour sensibiliser aux enjeux du handicap pour l'entreprise
 - **Conférences** de sensibilisation et **journées événements** sur le handicap pour mobiliser les collaborateurs
 - Livret de **témoignages** de personnes handicapées de l'entreprise et **recueil de bonnes pratiques**
 - **Plaquettes** de communication présentant la politique handicap
 - Espace dédié au handicap sur l'**intranet**, **newsletter** interne

↳ Pistes de points d'appui : communiquer sur les bonnes pratiques et les expériences réussies en interne, soutenir les premières actions de la société à l'occasion de la semaine du Handicap, donner la parole aux personnes handicapées, s'appuyer sur des personnes internes volontaires...

Former pour que le handicap soit l'affaire de tous

- Objectifs :
 - **Dépasser les stéréotypes et les préjugés**
 - **Acquérir des outils et méthodes** permettant de s'approprier le sujet et d'avoir une gestion efficace du handicap
 - **Réfléchir** à son rôle et à son implication
 - **Elaborer de nouvelles pistes** de collaboration avec les différents acteurs de l'entreprise
 - **Développer la cohésion** des équipes

↳ nécessité de faire bouger les représentations sur l'accessibilité de certains postes de travail en fonction du type de handicap des personnes.

Qui former et comment les former ?

- Publics cibles
 - Responsable des Ressources Humaines
 - Managers
 - Collègues, tuteurs de collaborateurs handicapés
 - Médecins du travail, assistants sociaux ...
 - Tous les collaborateurs de l'entreprise
- Que peut-on faire ?
 - Formations en présentiel
 - Formations en ligne
 - Atelier d'analyse de pratiques entre managers

↳ on peut ajouter aux publics cibles les IRP (dont le CHSCT) et le service des achats.

↳ concernant les formations :

- le Médecin du Travail peut y être associé afin d'apporter certaines réponses ;
- chaque organisation syndicale possède son propre service de formation à destination des délégués syndicaux et peut constituer un point d'appui ;
- certaines entreprises choisissent de commencer leurs actions de communication par une sensibilisation des dirigeants, d'autres par une sensibilisation des équipes de travail.

Comment réussir l'intégration des personnes handicapées ?

Intervention Sylvie TAMAIN, *Afpa Ile de France*

Travailleur handicapé : De qui parle-t-on ?



- De qui parle-t-on ?
 - **1957 une définition légale** : « Est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales »
- De quoi s'agit-il ?
 - **2005** : Constitue un handicap 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 invalidant.

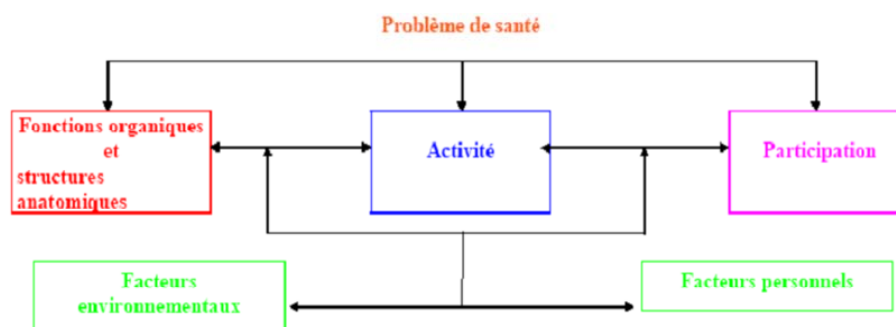
↳ Il n'y a pas un handicap mais **une situation de handicap** : ce sont les conséquences du problème de santé que l'on évalue, les limitations et restrictions qu'il engendre dans l'activité et la participation à la vie quotidienne.

Un langage commun ? Mais lequel ?

- Que dire ?
 - Secret médical
- Avec quels mots ?
 - Ceux qui blessent
 - Ceux qui ne veulent rien dire
 - Ceux qui sont négatifs
- A qui et quand ?
- Que doit-on savoir ? Que doit-on demander ? A qui ?
- Que partager ? Comment et quand ?

↳ Il ne faut pas se culpabiliser d'avoir des stéréotypes sur le handicap mais il est important d'en parler afin d'éviter les mauvaises interprétations

Modèle d'apparition du handicap : Classification Internationale OMS 2001



Avril 2008

Handicap

- Maladies et déficiences relèvent du secret médical
- Evaluation de leurs conséquences
 - Les limitations de l'activité
 - Les restrictions de la participation à la vie quotidienne
- La situation de handicap résulte :
 - des interactions négatives entre les déficiences
 - des limitations de l'activité
 - des restrictions de la participation
 - des facteurs personnels et environnementaux.
- Elle est multifactorielle, unique et mouvante

↳ Dans l'entreprise, c'est l'environnement qui doit s'adapter à la personne handicapée et non l'inverse.

Quand les services publics seront accessibles à tous, les personnes en situation de handicap ne le seront plus dans leurs rapports avec les services publics.

Est-ce une situation de handicap ?

Exemple

Madame X va intégrer votre entreprise à un poste de secrétaire. Elle présente une infirmité motrice cérébrale qui entraîne des difficultés à la marche, des problèmes d'élocution, de coordination des mouvements et une fatigabilité.

- Distinguer les objectifs de la tâche des outils utilisés

Objectif => donner des rendez-vous par téléphone

- **Peut le faire** : prise du téléphone, élocution, prise de note en même temps
- **Peut le faire si aménagement matériel** : casque téléphonique, agenda électronique,
- **Peut le faire si l'organisation des tâches est aménagée** : le matin, à certains horaires
- **Peut le faire avec une autre stratégie** : mail
- **Ne peut le faire** : est-il possible de déléguer à quelqu'un d'autre ?

↳ afin d'évaluer au mieux une situation de handicap, les entreprises peuvent s'associer à des professionnels spécialisés qui sauront évaluer les capacités de la personne à réaliser les tâches liées au poste de travail, notamment par le biais d'outils tel que le bilan fonctionnel.

↳ pour le recrutement d'une personne handicapée, il faut davantage s'attacher aux compétences plutôt qu'aux diplômes.

↳ Recruter, c'est prendre un risque dans tous les cas, pas seulement dans le cadre de l'emploi des personnes handicapées.

Prise en compte des différentes composantes

- Adhésion au projet
- Accessibilité : accéder, circuler, utiliser
- Intégration sociale
- Identification du poste
- Ajustement du poste
- Tenue du poste
- Evolution de carrière
- Evolutions de l'entreprise

ETAI 8

↳ conditions de réussite de l'intégration :

- implication de l'entreprise (plus le handicap est important, plus l'entreprise doit s'impliquer en amont) ;
- réflexion sur le poste : quelles tâches ? Quelles adaptations possibles ?
- mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise (dirigeants, équipes de travail)
- besoin de définir avec la personne ce que l'on dit ou pas sur son handicap et importance de l'expliquer à l'équipe afin d'éviter toute mauvaise interprétation.
- nécessité de rester vigilant : les évolutions dans l'entreprise peuvent modifier les capacités du Travailleur Handicapé à occuper son poste de travail.

En résumé :

Quelques indispensables

- Une sensibilité et un langage partagés
- Une prise en compte globale de la personne qui reste l'acteur central
- Un travail en synergie dans une posture d'ouverture
- Une même démarche en anticipant autant que possible
- Un appui des professionnels spécialisés
- Une vigilance maintenue: un des rôles du tuteur....

↳ Importance de se faire accompagner :

- Le service accompagnement vie au travail, présent dans chaque département, peut être sollicité.
- L'accompagnement personnel du travailleur handicapé peut se faire en interne par un tuteur, et en externe par une association.

↳ L'intégration d'un Travailleur Handicapé conduit à améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Il faut prendre en compte le handicap, pas le prendre en charge.

Intégration dans l'emploi : les composantes à prendre en compte

Composantes	Acteur central	Participation à la résolution		Types de réponses	Période de mise en oeuvre
		à l'interne	à l'externe		
Adhésion au projet	P E R S O N N E	Service RH Hiérarchique	Ressources spécifiques Cap emploi	Information/sensibilisation Négociation avec les acteurs concernés	↑
Accessibilité Accéder		Service RH Hiérarchique Tuteur Chargé de mission Handicap	Services municipaux Collectivités locales Transporteurs Ergonomes	Aménagements Accompagnement Préparation d'itinéraire	↑
Circuler Utiliser		APF Architecte Structures spécialisées	Aménagements Accompagnement	↑ ↑	
Intégration sociale	En	Service RH Hiérarchique Tuteur	Associations spécialisées	Information/sensibilisation Hiérarchie Collègues Ensemble du personnel	↑ ↑
Le poste de travail	S I T U A T I O N De	Service Rh Bureau des méthodes Encadrant Tuteur	Structures spécialisées Centre de bilan Centre de formation Ergonomes	Référentiel d'emploi Etude de poste	↑
Identification				Bilan fonctionnel Essai fonctionnel Bilans de compétences Formation Adaptation de poste	↑ ↑
Ajustement					Méthodes de travail Organisation Rythmes Vecteurs de communication Supports
Tenue				Associations Structure spécialisée	Accompagnements Veille Tutorat Médiation Appui spécifique : médical...
Evolutions entreprise Evolution de carrière	H A N D I C A P			Toutes les réponses	↑ ↑ ↑ ↑ ↑ <i>Voir ci-dessus</i>

Accueillir et intégrer en Thandem, votre solution Multimédia

Intervention Alexia SCHLOHA, *Opcalia Ile de France*

Accueillir : Thandem **THANDEM**

Une insertion réussie est une insertion préparée. L'objectif est de préparer l'accueil de salariés en situation de handicap et d'organiser son parcours d'intégration.

- Objectif
 - Former des personnes au tutorat et au tutorat de salarié handicapé
- Méthodes
 - Auto-formation d'un tuteur => Plateforme dédiée sur internet
 - Echanges d'expériences et de pratiques => Présentiel
- Publics visés
 - Tuteurs existants, chargé d'accueil des salariés ...
 - Chargé de mission handicap, fonction RH ...
 - ... Tout salarié volontaire au rôle de tuteur

Programme **THANDEM**

PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
1^{ère} journée de formation en présentiel Un tuteur c'est quoi ? Le Handicap c'est quoi ? Faire tomber les a priori sur le handicap Préparer l'accueil du salarié handicapé Les ressources mobilisables 7 heures	E-Learning 2 thématiques, 7 modules <u>Le handicap</u> comprendre son rôle appréhender le handicap préparer l'accueil accueillir et intégrer <u>Le tutorat</u> préparer la formation former et accompagner suivre et évaluer Environ 26 heures	2^{ème} journée de formation en présentiel Retours d'expérience, questions / attentes L'intégration d'un TH L'accompagnement d'un TH Enrichissement des thèmes abordés en ligne 7 heures

- Intérêt
 - Intégration plus rapide et plus qualitative
 - Valorisation du potentiel management du tuteur
 - Engagement du tuteur, de l'équipe et de l'entreprise

page 27

17 avril 2009

PHASE 1	PHASE 2	PHASE 3
1^{ère} journée de formation en présentiel Un tuteur c'est quoi ? Le Handicap c'est quoi ? Faire tomber les a priori sur le handicap Préparer l'accueil du salarié handicapé Les ressources mobilisables 7 heures	E-Learning 2 thématiques, 7 modules <u>Le handicap</u> comprendre son rôle appréhender le handicap préparer l'accueil accueillir et intégrer <u>Le tutorat</u> préparer la formation former et accompagner suivre et évaluer Environ 26 heures	2^{ème} journée de formation en présentiel Retours d'expérience, questions / attentes L'intégration d'un TH L'accompagnement d'un TH Enrichissement des thèmes abordés en ligne 7 heures

- Atouts de la formation
 - Ludique, flexible et facile d'accès via internet
 - Parcours individualisé
 - Echange entre les stagiaires et le formateur via les regroupements et la plateforme contact
 - Approche concrète
- Coût de la formation
 - 1 200€ de coût pédagogique
 - Possibilité de financement de la formation selon les typologies de chaque entreprise => Etude financière au cas par cas

page 28

24 avril 2009

Expériences d'entreprises

BUFFALO GRILL

Situation :

- 300 restaurants en France
- Aucun accord d'entreprise ou convention en faveur de l'emploi des personnes handicapées
- Réticence à embaucher des travailleurs handicapés dans certains restaurants et selon les régions (constat d'un meilleur esprit d'équipe et de solidarité en province qu'en Ile-de-France)

Méthode de sensibilisation et de communication à destination des managers :

- valorisation des managers volontaires, lors d'une convention de managers sur l'emploi des travailleurs handicapés
- réunion de sensibilisation à partir de fin avril en région : rencontre entre TH et managers réticents
- création d'un guide pour aider les managers, créé avec des TH sur leurs difficultés / Rédaction d'un article dans une lettre interne à l'entreprise
- encourager les managers à participer aux forums organisés par les Cap Emploi
- mise en place d'un groupe de travail interrégional sur ce thème
- utilisation de mise en situation sur des postes.

VEOLIA

Situation :

- Peu de possibilité de reconversion ou d'adaptation des postes
- Grosse problématique avec les managers :
 - Soit ils adoptent leurs propres politiques de recrutement, en lien avec les Cap Emploi ;
 - Soit ils ne veulent pas entendre parler de handicap ou restent sur un échec.

Méthode de sensibilisation et de communication à destination des managers :

- une personne pour toute la France, qui donne les informations aux différentes divisions locales, mais poste récent donc encore peu de communication
- essai de communication pour amener les collaborateurs à demander une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

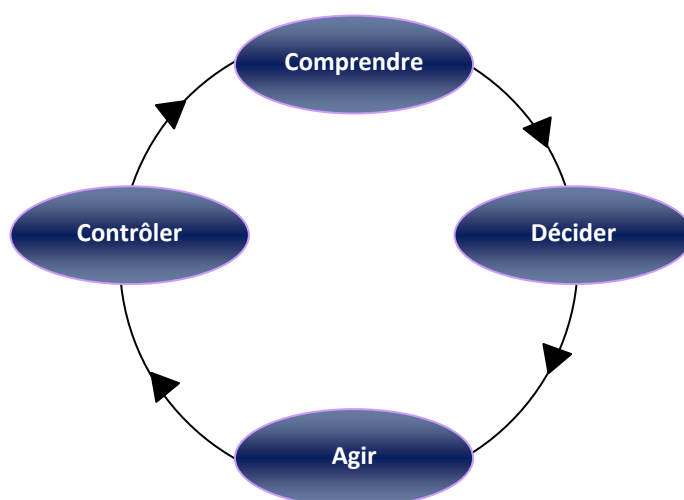
Idée de sensibilisation :

Intégrer une personne qui vient d'un ESAT ou EA pour une mission peut constituer une méthode de sourcing et une approche de sensibilisation au handicap.

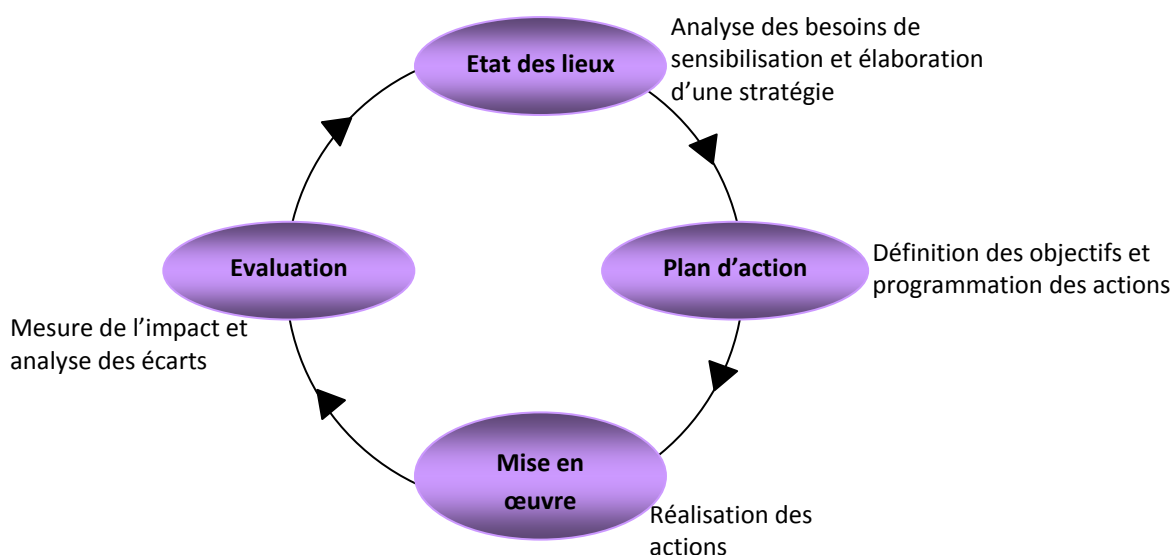
Méthodologie de Sensibilisation

Agnès Chabirand, Practhis – PDITH 91

La Boucle du Pilotage



Méthodologie de sensibilisation



3 règles :

- ♣ Identifier un interlocuteur
- ♣ programmer des étapes progressives
- ♣ coordonner les actions avec les compétences de toute l'équipe

Etat des lieux :

- ♣ Quelle est la politique de l'entreprise ? Qui est le bon interlocuteur ?
- ♣ Analyse des freins : « *Un handicap visible qui me fait peur ?* », « *la peur que cela arrive à moi ou à mes proches ?* », « *est-ce contagieux ?* », « *quel est l'intérêt de recruter un Travailleur Handicapé dans l'entreprise ?* », « *comment me comporter ?* » ...

Stratégie : Qui, quoi, où, comment, pour quoi sensibiliser ?

♣ Qui ?

- ♣ **La direction**
- ♣ **Les responsables RH**
- ♣ **Les managers**
- ♣ **Les opérationnels**
- ♣ **Les Travailleurs Handicapés...**

♣ Communiquer

- ♣ **Quoi ?** le handicap, les stéréotypes, le maintien dans l'emploi, les enjeux de l'intégration dans les équipes, les conseils de comportements ...
- ♣ **Où ?** au sein des locaux de l'entreprise, en salle de formation, visite de partenaires (ESAT, Cap emploi ...)
- ♣ **Quand ?** en fonction de l'actualité de l'entreprise
- ♣ **Pour quoi ?** quelle finalité ?
- ♣ **Comment ?** Publications interne, informations, formations, organisation d'évènement (forum, mise en réseau ...), recours à une association

Planification :

Respecter les étapes progressives :

- ♣ **Phase de préparation** : *quel est mon niveau de connaissance du handicap ?*
 - ♣ Diffuser, publier, communiquer => plaquettes, site internet
- ♣ **Phase d'acceptation et d'adhésion** : *je comprends ce qu'est le handicap et je m'y intéresse*
 - ♣ Interpeller, débattre => théâtre, film, débat...
- ♣ **Phase d'engagement** : *je suis prêt à agir*
 - ♣ Mise en situation
 - ♣ Outils pratiques
 - ♣ Formation technique

Vos Contacts

Opcalia Ile de France

Accompagner les entreprises dans leur politique handicap et optimiser leur budget formation

- **Alexia SCHLOHA, Déléguée Conseil Handicap**
 - ☎ 01 53 82 70 11
 - 📱 06 74 85 31 15
 - ✉ alexia.schloha@opcalia-idf.com
- **Christelle VINCENT, Chargée de Relations Entreprises**
 - ☎ 01 53 82 70 12
 - 📱 06 77 41 36 52
 - ✉ christelle.vincent@opcalia-idf.com
 - 🌐 www.opcalia-idf.com

Medef Essonne

Mobiliser les entreprises sur l'emploi et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap

- **Florence HUARD, Assistante de Mission Handicap**
- **Jocelyn MATHA, Chargé de Mission Handicap**
 - ☎ 01 60 78 35 48
 - 📱 06 63 25 01 79
 - ✉ essonne.medef@wanadoo.fr
 -

PDITH 91 / Practhis idf

Déterminer et mettre en œuvre une politique globale d'emploi au niveau de l'Essonne pour les travailleurs handicapés

- **Agnès CHABIRAND, Responsable accompagnement territoriale (mission de coordination du PDITH 91)**
 - ☎ 01 53 01 64 60
 - ✉ pdith91@practhis.asso.fr
 - 🌐 www.practhis.fr

Managevrai

Conseiller, former, communiquer en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées

- **Patricia GUITTON, Responsable de formation**
 - ☎ 01 40 88 99 97
 - 📱 06 30 36 72 11
 - ✉ pg@managevrai.com
 - 🌐 www.managevrai.com

Afpa Idf

Développer les compétences de tous les actifs et favoriser l'insertion professionnelle par le biais de la formation

- **Sylvie TAMAIN, Responsable de projet Direction du Développement**
 - ☎ 01 53 46 14 62
 - 📱 06 73 15 49 93
 - ✉ sylvie.tamain@afpa.fr
 - 🌐 www.afpa.fr