



LE HANDICAP, ON EN PARLE LORS DU RECRUTEMENT ? LORSQU'IL SURVIENT EN COURS DE CARRIÈRE ?

**UNE REFLEXION PARTAGÉE ENTRE
ENTREPRISES, DEMANDEUR.S.E.S
D'EMPLOI ET EXPERTS.**

Contact FACE Gard

d.leroux@fondationface.org

07 61 75 79 85





LE PROJET

Soutenu par la Région Occitanie, les Clubs FACE Occitanie se sont réunis pour traiter la problématique de l'inclusion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

FACE Gard, en s'associant à Cap Emploi Gard, s'est concentrée sur la thématique de l'expression du handicap : lors d'un recrutement ? lorsqu'il survient en cours de carrière ?

L'objectif était de faire connaître aux entreprises les outils et relais existants afin d'encourager un contexte favorable à l'expression du handicap dans le parcours de vie et parcours professionnel du/de la salarié.e

CHIFFRE CLÉ N°1

80% DE HANDICAPS INVISIBLES

En réalité, seules 2% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant mais 80% ont un handicap invisible, soit près de 9,5 millions de Français !



Les handicaps invisibles

Le handicap invisible est un handicap non détectable si la personne concernée n'en parle pas. Les troubles dont elle souffre impactent pourtant sa qualité de vie. Les manifestations symptomatiques des handicaps invisibles peuvent être très divers :

- Les maladies chroniques et/ou invalidantes
- Les troubles cognitifs
- Les handicaps psychiques
- Les handicaps sensoriels

APF France handicap

80 %

des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible,

#PasImaginaire !



SELON VOUS, QUELLE EST LA PROPORTION DE HANDICAPS INVISIBLES ?



Source : baromètre Agefiph/Hop - OBSERVATOIRE DE L'EMPLOI ET DU HANDICAP DÉCEMBRE 2020

Un décalage important existe entre la perception de la proportion de handicaps invisibles parmi les handicaps déclarés et la réalité.

Seules 7 % des salarié.e.s interrogées savent que 80 % des personnes handicapées ont un handicap invisible. La majorité des répondants pense que le pourcentage de handicaps invisibles est minoritaire alors qu'il est largement majoritaire au sein de la population en situation de handicap. Cette sous estimation de la réalité du handicap invisible constitue un frein à la bonne appréhension et au bon accompagnement des situations de handicap dans l'entreprise.

CHIFFRE CLÉ N°2

15% DES PERSONNES HANDICAPÉES LE SONT DEPUIS LEUR NAISSANCE OU AVANT LEURS 16 ANS.



De nombreux handicaps se déclarent donc à l'âge adulte, notamment durant la carrière professionnelle.

POINT DE VUE

EMPLOYEUR



Politique diversité & inclusion, où comment créer un environnement de travail dans lequel les salarié.e.s se sentent à l'aise d'être eux/elles-mêmes ?

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés :

Si votre entreprise atteint ou dépasse l'effectif de 20 salariés, vous devez compter au minimum 6% de personnes handicapées dans votre effectif.



Favoriser l'expression du/de la candidat.e ou du/de la salarié.e



Avant l'embauche :

- Mentions possibles sur l'offre d'emploi : préciser que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap et de donner quelques détails sur la politique handicap de l'entreprise
- Publication de l'offre sur des sites dédiés (ex : site de l'AGEFIPH, plateforme de l'inclusion...)



Avant et pendant l'entretien :

Présenter sa politique ressources humaines d'inclusion et ainsi favoriser l'expression du candidat

Pour les salarié.e.s en cours de carrière :

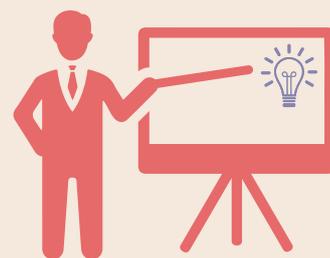
- Désigner un référent handicap et/ou communiquer sur la RQTH en s'appuyant sur des relais identifiés : IRP, assistante sociale, médecin du travail, référent.
- Communiquer sur les mesures spécifiques mises en place dans l'entreprise pour les bénéficiaires de la loi pour inciter les personnes déjà détentrices d'un titre de reconnaissance à le déclarer ou pour les personnes pensant pouvoir bénéficier de cette reconnaissance à entamer les démarches
- Communiquer dans les supports internes afin d'inciter les personnes ayant une RQTH à le mentionner : Note de service ou flyer d'information adressé aux salarié.e.s avec le bulletin de paie, par exemple, mise en avant d'affiches dans les locaux...
- Faire appel à un consultant externe pour sensibiliser au handicap et accompagner les démarches de demande de RQTH



Témoignage de Hervé Sigler, consultant TH chez Aviance Conseils participant au groupe de travail :

" l'intervention d'un consultant extérieur à l'entreprise peut faciliter l'expression des salarié.e.s qui se sentent en confiance pour parler. La mise en place d'une action de sensibilisation des salarié.e.s puis l'accès individualisé à un temps d'échange dans un bureau isolé font partie des conditions de réussite."

L'info en plus : depuis le 1er janvier 2020, le décompte de l'obligation d'emploi est effectué au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement. Ainsi, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, déclareront leur effort en faveur de l'emploi des personnes handicapées. De plus, la Loi Macron de 2015 permet aux structures assujetties à l'OETH d'avoir recours à des prestataires de service : les TIH (Travailleur Indépendant Handicapé). La sous-traitance ne se substitue pas à l'embauche de personnes en situation de Handicap. Elle permet de la satisfaire jusqu'à 50 % de la contribution annuelle AGEFIPH. Autrement dit : réduire de moitié la contribution à l'Agefiph au cas où l'entreprise n'emploie aucune personne en situation de Handicap. Un contrat de prestation de services pourra être valorisé au titre de l'obligation d'emploi de personnes en situation de Handicap.



POINT DE VUE

SALARIÉ.E



Est considérée 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



- Il n'existe pas d'obligation légale de parler de son handicap dans le CV, ni lors d'un entretien d'embauche, ni en cours d'emploi sauf si ce handicap peut avoir des incidences sur votre poste, vos missions
- Loi handicap et obligation d'emploi : un atout pour la recherche d'emploi ? La personne en situation de handicap qui est titulaire d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé devient, de fait, bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi.
- Obtenir la RQTH pour réfléchir à des aménagements de poste avec des conseillers et votre employeur et bénéficier de dispositifs financiers de soutien et d'accompagnement. La RQTH est donc, avant tout, la reconnaissance d'une aptitude au travail, tout en prenant en compte la possibilité d'aménagements, d'aides en fonction de la typologie du handicap.



La RQTH donne des droits et des avantages. En particulier, elle vous permet de bénéficier de mesures qui sécurisent votre parcours professionnel et d'être reconnu pour vos compétences et votre capacité à travailler, et non pour votre handicap. Elle permet la formation et l'évolution de carrière. En informant votre employeur, vous lui permettez :

- de répondre à son obligation légale d'employer des personnes handicapées ;
- de déclencher des dispositifs et financements afin de faciliter votre maintien dans l'emploi, votre travail au quotidien par le biais par exemple d'un aménagement du poste, d'une réduction des horaires, d'une formation...



LES STRUCTURES RESSOURCES

- **CAP Emploi** : accompagner vers et dans l'emploi les personnes handicapées et les employeurs

183 rue Guy Maupassant 30000 Nîmes

Tél. : 04 66 68 99 70

<https://www.capemploi-30.com/>



- **La maison départementale des personnes handicapées du Gard** (MDPH) : lieu d'accueil et d'accompagnement pour l'égalité des droits et des chances des Personnes Handicapées

176 boulevard du Président Salvador Allende 30000 Nîmes

Tél. : 04 66 05 42 00

<https://handicap.gard.fr/>



- **AGEFIPH**

www.agefiph.fr



- **Le contrat RH par la Région Occitanie** : appui à la structuration de la stratégie RH.

www.laregion.fr/contrat-RH



- **La plateforme de l'inclusion** : Découvrez les outils qui portent l'inclusion au coeur de leur service.

<https://inclusion.beta.gouv.fr/>



LES STRUCTURES RESSOURCES

- **AISMT 30 : Prévention et Santé au travail**

13 Bis Boulevard Talabot - 30039 NIMES Cedex 1

Tél. : 04 66 04 21 33

www.aismt-30.fr



- **AVIANCE Conseils** Accompagner votre gestion RH et Handicap

131 Imp. des Palmiers, 30100 Alès

Tel : 04 66 43 92 27

<https://aviance.fr/>



C O N C L U S I O N

L ' i n c l u s i o n c o m m e u n e o p p o r t u n i t é

Au-delà de limiter le risque juridique et donc financier au sujet des discriminations, c'est une réelle opportunité pour les entreprises de rayonner sur leur territoire et d'affirmer des valeurs sociales attendues aujourd'hui par les collaborateur.rice.s , partenaires, clients, fournisseurs...

La RSE est de plus en plus présente dans la stratégie des entreprises et les politiques d'inclusion en font partie.

En Occitanie, plus de 42 000 entreprises sont concernées par l'Obligation d'Emploi des Travailleurs handicapés.

La mise en oeuvre d'une politique d'inclusion permet à l'entreprise de questionner ses pratiques quotidiennes de sourcing des candidat.e.s, de recrutement et d'organisation et de management. Une réflexion qui peut profiter à tout.e.s collaborateur.rice.s : des temps de travail adaptés, du volontariat, une attention portée à la communication. Autant de sujets permettant à l'entreprise d'évoluer et de s'adapter.

POUR ALLER PLUS LOIN

Voici quelques sources

- Site de l'OMS (Organisation Mondiale de la Santé)

<https://www.who.int/fr>

- Aborder la RQTH, site de l'AGEFIPH

https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-04/Comment_aborder_la_RQTH%5B1%5D.pdf

- L'obligation d'emploi (OETH)

<https://www.demarches.interieur.gouv.fr/professionnels/declaration-obligatoire-emploi-travailleurs-handicapes-doeth>

- Politique Handicap en entreprise

<https://www.oeth.org/employeur/mettre-en-place-une-politique-handicap/conseils-pour-une-politique-handicap-reussie>

- Parler de son handicap

<https://handicapossible.com/outils/parler-de-son-handicap/>

<https://www.talents-handicap.com/375-quand-et-comment-parler-de-son-handicap-en-phase-de-candidature-et-dentretien>

<http://travailleurhandicapé.fr>

Nous pouvons vous fournir les différents documents présentés en format PDF, à votre demande.