

AGIR POUR PROMOUVOIR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

GUIDE PRATIQUE
AGIR 



CONVAINCRE
les entreprises



CONSTRUIRE
une juste
représentation



FACILITER
l'intégration

CPNSST

Commission Paritaire Nationale
de Santé et de Sécurité au Travail

Introduction

La branche du travail temporaire s'est engagée dans une démarche volontaire en faveur du développement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap avec la signature d'un accord de branche, le 19 juillet 2019.

La Commission Paritaire Santé et Sécurité au Travail (CPNSST), responsable du suivi des engagements de cet accord, invite les agences de travail temporaire à identifier et professionnaliser un référent Handicap afin de créer les conditions d'accueil favorables des personnes en situation de handicap et ainsi faciliter leur mise en relation à l'emploi.

Les personnes en situation de handicap ont des difficultés à pousser la porte d'entrée des agences d'emploi car elles craignent que leur handicap constitue une discrimination à l'embauche.

La CPNSST a souhaité mettre à disposition de toutes les entreprises de travail temporaire des outils pratiques pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap.

S'appuyant sur les travaux effectués par AKTO dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph, ce guide pratique Agir, est à disposition des permanents d'agences.

Il complète le guide pratique Comprendre également à votre disposition sur les sites internet d'AKTO et du FASTT, ainsi que les Fiches Repères. Cette collection d'outils s'enrichira progressivement selon les besoins identifiés.

Le guide pratique Agir a été élaboré par le réseau des référents Handicap du Loir et Cher initié dans le cadre de Parcours TH, en partenariat avec le soutien des partenaires locaux, de Pôle emploi/Cap emploi et de l'Agefiph.

Conçu par des acteurs de terrain, il réunit trois outils opérationnels pour vous aider à aborder avec justesse la question du handicap et de l'emploi avec vos clients.

Sommaire



Des clés pour convaincre

Recourir à l'emploi de personnes en situation de handicap. Quels enjeux pour l'entreprise ?



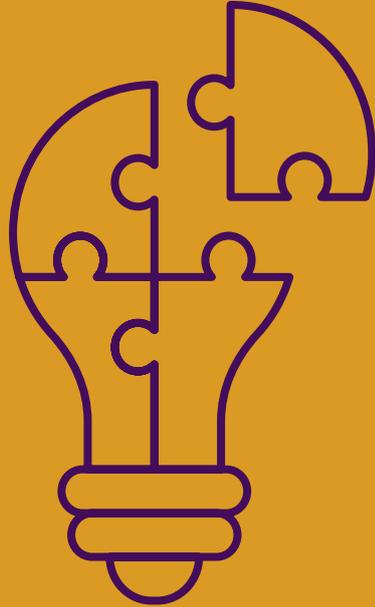
Des clés pour rebondir

Combattre les représentations négatives et idées reçues sur le handicap. Quels arguments utiliser en entreprise ?



Des clés pour intégrer

Comment appréhender les différents types de handicap ? quelles bonnes pratiques pour une intégration de qualité ?



Des clés pour **convaincre**

Recourir à l'emploi de personnes
en situation de handicap.

Quels enjeux pour l'entreprise ?

› Des clés pour convaincre

Quels arguments utiliser pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap ?



Vous souhaitez aborder la question du handicap avec votre entreprise cliente et **la convaincre de s'engager avec vous** pour développer l'accueil et le recrutement de personnes en situation de handicap.

Nous vous proposons un **panel d'arguments** à sélectionner selon la situation et les attentes spécifiques de votre entreprise cliente.



Pour en savoir plus... cliquez sur un nuage



› Des clés pour convaincre

Sur le volet politique d'entreprise

Recourir aux personnes intérimaires en situation de handicap permet de...



Engager votre entreprise dans des enjeux sociétaux

Recruter des personnes handicapées par le biais du Travail Temporaire, c'est faire participer votre entreprise à la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap en France.

Aujourd'hui et malgré une obligation d'emploi datant de 1987, le handicap reste un des premiers facteurs de discrimination à l'embauche :

le taux de chômage des personnes en situation de handicap se situe encore près du double de celui de la population globale.



Initier les premiers pas vers une politique handicap structurée

En intégrant une première personne, **c'est porter une attention sur le caractère inclusif de vos différents processus et outils RH, sensibiliser vos collaborateurs**, mobiliser vos managers sur la question... tout en étant accompagné dans vos réflexions par l'Agefiph et le Pôle emploi/Cap emploi.

Renforcer votre dialogue social



Incarner votre politique RSE ou votre politique diversité au sein de votre entreprise

L'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu à part entière pour vos politiques RSE/Diversité. Intégrer des personnes intérimaires en situation de handicap, **c'est traduire en actes des valeurs essentielles à votre entreprise** et les mettre en lumière auprès de vos équipes et parties prenantes.



Contribuer à faire évoluer le regard porté sur le handicap au sein de votre entreprise

Le recours aux personnes intérimaires en situation de handicap permet la sensibilisation de vos équipes à la question du handicap en entreprise. Intégrer une personne en situation de handicap, c'est confronter la réalité du handicap à ses représentations sociales ou ses idées reçues.

C'est prouver par l'exemple à vos équipes qu'allier handicap et emploi est possible.



Valoriser votre engagement social et sociétal auprès de vos clients

Vos clients et vos prospects engagés dans une démarche de Responsabilité Sociétale seront sensibles à votre propre engagement. Recruter des intérimaires en situation de handicap peut devenir auprès de certains un argument de vente différenciant et pour d'autres une condition à part entière.

Cela permet également d'alimenter votre dialogue sur le handicap avec les partenaires sociaux.

› Des clés pour convaincre

Sur le volet légal et financier



Recourir aux personnes intérimaires en situation de handicap permet de...



Répondre à l'obligation légale faite aux employeurs

Les entreprises de 20 salariés et plus **ont l'obligation d'employer des personnes reconnues officiellement en situation de handicap** à hauteur de 6% de leurs effectifs. La forme de contractualisation possible peut être le CDD, le CDI ou le contrat d'intérim

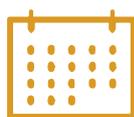


Réduire le montant de votre contribution financière

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est assortie d'une **contribution financière si l'entreprise ne parvient pas à l'objectif des 6%**. Les agences d'emploi sont une solution pour vous accompagner à répondre à votre obligation légale et **réduire le montant de votre contribution financière**. Plus votre entreprise a recours à du personnel intérimaire en situation de handicap déclarée, moins elle contribuera.

À compter du 1^{er} janvier 2021, et la déclaration 2021

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est assortie d'une **contribution financière si l'entreprise ne parvient pas à l'objectif des 6%**. Les agences d'emploi sont une solution pour vous accompagner à répondre à votre obligation légale et **réduire le montant de votre contribution financière**. Plus votre entreprise a recours à du personnel intérimaire en situation de handicap déclarée, moins elle contribuera.



Anticiper les évolutions légales pour votre entreprise

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » change le paysage de l'obligation d'emploi. Dorénavant par exemple, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés se réalise au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement*, les achats au secteur adapté et protégé ne comptent plus dans le taux d'emploi. Dans ce nouveau contexte, **le recours au Travail Temporaire se présente comme un moyen rapide et efficace de minimiser les éventuels impacts de la loi.**

Développer le taux de délégation de travailleurs handicapés, c'est réduire la hausse possible de votre contribution, stabiliser votre taux d'emploi et préparer l'avenir en pensant aux passerelles vers le CDI.

(par exemple, une entreprise structurée en 10 établissements de 19 salariés est dorénavant soumise à l'obligation d'emploi puisque l'on compte au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement. Ainsi le calcul $6\% \times 10$ établissements $\times 19$ salariés aboutit à 11 unités de travailleurs handicapés)

Pour en savoir plus : agefiph.fr/employeur



› Des clés pour convaincre

Sur le volet management des RH

Recourir aux personnes intérimaires en situation de handicap permet de...



Augmenter vos chances de répondre à d'éventuelles problématiques de sourcing

Recruter du personnel intérimaire en situation de Handicap, c'est **s'ouvrir à de nouveaux viviers de recrutement** pour vos métiers en tension

Sécuriser vos recrutements de personnes en situation de handicap

Le contrat intérimaire permet tant à l'employeur qu'au personnel intérimaire d'apprécier les conditions de l'exercice professionnel et sa réalisation effective. **Il constitue un tremplin vers l'emploi durable**

Développer les pratiques managériales

Recruter des personnes en situation de handicap, c'est **faire grandir vos lignes managériales** en réinterrogeant leurs pratiques en matière de prise en compte de la différence.

2019 : nouveau
droit de recours
à l'intérim

Participer à l'inclusion des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mobilisation du nouveau droit de recours à l'intérim

Suite à la réforme de 2018 le recrutement d'une personne avec le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suffit à motiver l'emploi. **C'est une opportunité pour vous de répondre à vos besoins en compétences en rapprochant la personne en situation de handicap de l'entreprise** (*loi «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» JO 05/09/18 mesure expérimentale applicable du 01/01/19 au 31/12/21)





Des clés pour **rebondir**

Combattre les représentations négatives et idées reçues sur le handicap.

Quels arguments utiliser en entreprise ?

À compter du 1^{er}
janvier 2021, et la
déclaration 2021

› Des clés pour rebondir

En abordant la question du Handicap, votre entreprise cliente peut éventuellement émettre des réserves qui questionnent certaines idées reçues sur le Handicap et l'insertion professionnelle.

Dans les pages qui suivent, nous avons envisagé différents arguments pour vous aider à vous positionner et à y répondre,



Le recours à l'intérim, c'est recruter des compétences (savoir, savoir être, savoir-faire), ce n'est pas recruter sur un critère d'âge, de sexe, d'apparence... ou encore au regard d'un type de handicap.



Recruter un salarié TH via l'intérim c'est recruter un salarié selon les mêmes modalités que l'intérim usuel :

- des compétences égales
- un coût égal.

Au préalable, Les bons réflexes !

Et si on recrutait
un Travailleur
Handicapé ?



Le travailleur en situation de handicap est avant tout un travailleur comme les autres : des objectifs à atteindre et des compétences mises en œuvre pour y parvenir.

Mobiliser le nouveau motif de recours :

Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suffit à motiver l'emploi intérimaire



Les travailleurs handicapés ont un statut protégé ! **FAUX**

Le statut n'octroie **aucune protection supplémentaire**. Le salarié intérimaire en situation de handicap a les mêmes droits et les mêmes devoirs que n'importe quel autre intérimaire.

Le statut de Travailleur Handicapé permet à l'entreprise et ses partenaires de mettre en œuvre des solutions de compensation en fonction des besoins du salarié pour qu'il travaille dans des conditions adaptées (par exemple, le financement d'équipements spécifiques, une aide à la formation...)



Les travailleurs handicapés sont moins productifs !

FAUX

L'intérimaire en situation de Handicap est **recruté sur les mêmes exigences que les autres**. Si le poste est compatible avec ses contre-indications médicales, sa productivité est comparable à celle des autres salariés intérimaires.



Les travailleurs handicapés sont toujours absents ! **FAUX**

Comme pour n'importe quel autre salarié intérimaire, en cas d'arrêt de travail, il vous sera proposé une autre personne pour son remplacement.

On peut affirmer que **les personnes handicapées, particulièrement touchées par le risque de désinsertion professionnelle, sont motivées à conserver un emploi.**

Il est également possible, avec certaines personnes en situation de handicap connaissant bien leurs difficultés, d'anticiper avec vous certaines absences (signalement des rendez-vous médicaux, détection des signes avant coureurs...)



Les travailleurs handicapés manquent de polyvalence ! FAUX

Il existe bon nombre de handicaps n'affectant pas les capacités physiques ou la résistance à l'intensité de l'activité. **Les mêmes attentes envers les salariés intérimaires valides et en situation de handicap peuvent donc s'appliquer.**

Les travailleurs handicapés coûtent plus cher !

FAUX

Intégrer un salarié intérimaire en situation de handicap ne coûte pas plus cher qu'intégrer un salarié intérimaire valide. Seule la mise en place de moyens de compensation pourrait demander un investissement financier. Or le salarié intérimaire se dirigera plus naturellement vers des postes directement compatibles, là où son handicap ne viendra pas le gêner dans l'exécution de son travail.

Dans le cas d'aménagements nécessaires, des aides liées au statut de travailleur handicapé peuvent être utilisées. L'Agefiph, par exemple, finance des moyens techniques, humains ou organisationnels nécessaires à la compensation du handicap pour faciliter l'accès à l'emploi. Elle peut également mobiliser gratuitement des prestataires pour identifier des solutions d'adaptation du poste de travail.

Pour en savoir plus sur les offres de service et aides financières de l'Agefiph : agefiph.fr/services-et-aides-financieres



Les travailleurs handicapés ont besoin de plus de temps de formation avant d'être productifs !

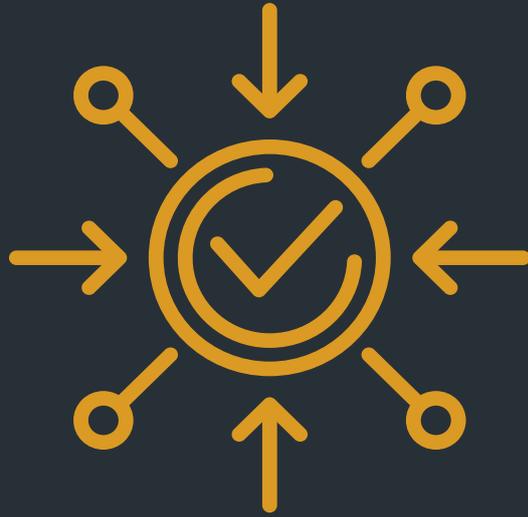
FAUX

Le temps de formation à la prise de poste est le même que pour un salarié intérimaire valide : le salarié intérimaire en situation de handicap a été recruté sur la même exigence de compétences.

À l'exception, dans le cas où la situation de handicap impacte le temps d'intégration, l'Agefiph propose une aide à l'accueil et à l'intégration permettant de compenser ce temps supplémentaire et d'autres adaptations de poste.

Pour en savoir plus sur les offres de service et aides financières de l'Agefiph : agefiph.fr/services-et-aides-financieres





Des clés pour **intégrer**

Comment appréhender les différents types de handicap ? Quelles bonnes pratiques pour une intégration de qualité ?

› Des clés pour intégrer

La diversité du handicap

LE HANDICAP MOTEUR

Par exemple : hémiplegie, troubles musculosquelettiques, maladies ostéo articulaires...

Les difficultés : se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler un objet, effectuer certains gestes, contrôler la motricité automatique...

LE HANDICAP SENSORIEL

Par exemple : le handicap visuel (glaucome, DMLA, rétinopathie diabétique), le handicap auditif (surdité/malentendance de perception, acouphène)

Les difficultés : une vision nette, percevoir les perspectives, les couleurs, l'intégralité d'un champ visuel... difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.

LE HANDICAP INTELLECTUEL

Par exemple : trisomie 21, les conséquences d'un traumatisme crânien...

Les difficultés :   comprendre / une limitation de la rapidité des fonctions mentales



LES MALADIES INVALIDANTES

Par exemple :  pilepsie, insuffisance rénale, hémophilie, cancers, VIH / Sida, hépatites, diabète, maladies inflammatoires de l'intestin, maladies cardiovasculaires...

Les difficultés : gérer la fatigabilité, l'imprévisibilité et les conséquences des crises, les douleurs...

LE HANDICAP PSYCHIQUE

Par exemple : troubles bipolaires, schizophrénies, troubles obsessionnels compulsifs, épuisement professionnel, dépression, addictions...

Les difficultés : faire face aux situations de tension ou de stress, difficulté à entrer en relation avec les autres, diminution des habilités sociales, troubles de la mémoire à court terme, méconnaissance ou minimisation des troubles...

› Des clés pour intégrer

Le handicap psychique



LE HANDICAP PSYCHIQUE ET L'EMPLOI, C'EST POSSIBLE ?

Toutes les personnes atteintes de troubles ou maladies psychiques ne sont pas nécessairement soumises à des symptômes spectaculaires ou délirants et les troubles peuvent souvent être stabilisés (avec des symptômes minimes, de faible intensité, voire absents) grâce à la prise régulière d'un traitement thérapeutique associé à une prise en charge psychosociale. Cette stabilisation permet d'envisager une **vie autonome où l'activité professionnelle est tout à fait possible**.

LE HANDICAP PSYCHIQUE EN ENTREPRISE, C'EST TROP DANGEREUX !

Les personnes atteintes de troubles ou maladies psychiques **ne présentent pas un danger supérieur aux autres**.

Retrouvez les prestations d'appui spécifique proposées par l'Agefiph pour accompagner l'intégration : agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappui-specifiques

Comment se positionner ?	Lever les ambiguïtés. Parce que les troubles psychiques font souvent l'objet d'incompréhensions, il est nécessaire d'amener le salarié à parler de ses troubles et de ses besoins spécifiques. Respect, bienveillance, posture d'écoute, voire sensibilisation de l'équipe d'accueil pour une intégration de qualité.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	Trouver le bon rythme de travail. Au-delà de la relation de qualité, les aménagements autour du handicap psychique sont principalement organisationnels. Réduction du temps de travail ou aménagement d'horaires (quotidiens, hebdomadaires) pour faire place par exemple à des temps de récupération, mode de travail en autonomie ou inversement, ou encore planification anticipée du travail avec un cadre de réalisation des tâches bien posé...

Les Prestations d'Appuis Spécifiques font appel à des prestataires experts, spécialisés dans chacune des typologies de handicap (visuel, auditif, mental, moteur, psychique et troubles cognitifs) pour apporter des conseils, élaborer un diagnostic, un bilan des capacités et/ou mettre en place des techniques et des modes de compensation afin de répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne.

En savoir plus : urlcourte.com/handipsy

« Pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle » - DDTEFP Hauts-de-Seine, PDITH 92, Practhis





HANDICAP INTELLECTUEL, DONC PAS DE COMPRÉHENSION ?

La déficience intellectuelle induit des capacités de compréhension et d'apprentissage sensiblement réduites. **Réduites, ne signifie pas que les personnes intérimaires ne seront pas en capacité d'intégrer et d'appliquer les consignes** (production, sécurité...), de réaliser des tâches en autonomie et également de progresser. Les conditions nécessaires sont un emploi et un cadre de travail adaptés à leurs possibilités.

Comment se positionner ?	Il existe de nombreux freins au recrutement des personnes en situation avec un handicap mental, il est nécessaire de sensibiliser le collectif de travail avec l'accord du salarié. Cette sensibilisation peut être accompagnée d'une immersion des personnes en situation de handicap mental dans l'entreprise, par l'intermédiaire par exemple de stages, que les attitudes et comportements à l'égard des personnes en situation de handicap changeront.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	Du temps, de la clarté et des repères Fonction des degrés divers de la déficience et du parcours de vie professionnelle et personnelle, l'intégration s'orientera vers : <ul style="list-style-type: none">• une affectation à un poste aux tâches répétitives, sans aléa ou dysfonctionnement inconnu à gérer,• une adaptation et/ou un allongement de la formation, associés à un tutorat qui peut être renforcé,• des aides à la mémorisation et à la compréhension grâce à des schémas, des pictogrammes, des explications à base de phrases courtes et de mots simples...

En savoir plus : urlcourte.com/handintellect
« Le travail des personnes handicapées mentales » - Unapei





AVEUGLE, MALVOYANT, C'EST LA MÊME CHOSE ?

Sur le 1,7 million de personnes déficientes visuelles, 70 000 sont aveugles. Vision floue, vision centrale ou vision périphérique uniquement, intensité variable du trouble, difficultés associées comme les éblouissements ou la perception des couleurs, déficience innée ou acquise... **autant de situations que de besoins ou possibilités différentes dans un contexte d'emploi** (par exemple, la personne peut avoir des difficultés pour se déplacer ou lire les consignes...).

Comment se positionner ?	Être prévenant et précis ! Plus la personne atteinte de troubles visuels peut anticiper ses actions et appréhender son environnement, plus elle aura la possibilité d'être autonome. Par exemple, préciser l'endroit où vous posez les choses, signaler lui les éléments dangereux, garder un environnement de travail ordonné, lui envoyer les documents écrits avant la réunion ou par mail les affichages...
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	Information et Communication, Orientation, Relations avec les collègues et Sécurité... Ces 4 principaux domaines peuvent faire l'objet d'adaptation et il existe un panel important de moyens de compensation possibles. Par exemple en matière : <ul style="list-style-type: none">• D'équipements techniques : les aides optiques (logiciel d'agrandissement, loupes, scanner à reconnaissance optique...) ou la synthèse vocale (lecture d'écran) pour lire les mails, les consignes, rédiger des documents...• D'aménagements de l'environnement de travail : adaptation de l'éclairage, disposition du mobilier et des équipements pour circuler plus facilement...



Le saviez-vous ?

ACCUEILLIR UN CHIEN GUIDE (OU D'ASSISTANCE) EST OBLIGATOIRE

La loi leur donne accès aux transports, aux lieux ouverts au public... ainsi qu'aux lieux de travail. Ils y sont dispensés du port de la muselière. Les chiens guide ou d'assistance favorisent l'autonomie, la rééducation, la communication, le lien social et la sécurité des personnes en situation de handicap. Ils ont suivi une longue éducation pour aider leur maître et rester calme en toute situation.

* La législation concernant le chien guide et chien d'assistance : les lois du 30 juillet 1987, du 27 janvier 1993 et du 11 février 2005 – La convention du 9 novembre 2007.

En savoir plus : urlcourte.com/handivisuel

« Travailler ensemble ! Guide du savoir être avec un collègue déficient visuel ! »
Fédération des personnes aveugles et atteintes de déficiences visuelles de France





SOURD / MALENTENDANT, DÉFICIENCE INNÉE/ ACQUISE, APPAREILLÉ/IMPLANTÉ... C'EST LA MÊME CHOSE ?

Pour chaque personne atteinte de déficience, la situation de handicap est unique. La déficience auditive en est le parfait exemple. Selon l'époque d'apparition du trouble, son degré, sa correction, le milieu socio-éducatif dans lequel a évolué le collaborateur... on retrouve une pluralité de situations, de besoins et de possibilités. Certaines personnes ne perçoivent que les sons graves ou ne peuvent pas travailler dans un environnement bruyant, ont des difficultés à oraliser ou à maîtriser l'écrit, peuvent utiliser un téléphone...

Dans ces conditions, inutile d'apprendre la langue des signes à l'arrivée d'une personne sourde ou malentendante, elle n'en a pas nécessairement besoin.

Comment se positionner ?

La communication

Des adaptations comportementales pour communiquer peuvent être prises et correspondre aux besoins en plus grand nombre, comme par exemple : signaler qu'on prend la parole, parler visage bien en face, ne pas crier mais parler distinctement sans trop forcer l'articulation, reformuler autrement, recourir à l'écrit sans en abuser, réaliser des feed-back écrits... Sans oublier pour l'encadrement, le rappel périodique auprès de l'équipe des bonnes pratiques comportementales pour éviter les dérives naturelles.

La sensibilisation

Pour assurer une intégration de qualité, la sensibilisation de l'équipe peut s'avérer nécessaire afin d'éviter les incompréhensions et les impacts sur le travail.

Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?

Situations de communication et sécurité

L'intégration d'une personne présentant une déficience auditive inclut particulièrement l'identification de toutes situations de communication au travail (échanges entre collègues, réunions...), les conditions de travail (en atelier, au téléphone...) et l'analyse de leurs impacts sur le collaborateur (fatigue, stress, difficultés de compréhension). Des aménagements peuvent s'avérer alors nécessaires :

- humains : adaptation du comportement de communication des équipes, interprètes LSF...
- techniques : boucle magnétique, amplificateur téléphonique, centre de relais, solutions acoustiques...





C'EST INVISIBLE, RIEN NE SERT D'EN PARLER ?

L'invisibilité rend le partage encore plus essentiel ! 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap qui ne se voit pas.

Parce que la méconnaissance des maladies invalidantes et de leurs effets peut amener à des incompréhensions voire des phénomènes de rejet de la part des équipes, il est nécessaire, pour conserver la qualité de vie au travail de tous, de favoriser le partage de la situation de handicap.

<p>Comment se positionner ?</p>	<p>La sensibilisation des équipes sur l'invisibilité, la fatigabilité, la variabilité des maladies invalidantes est nécessaire pour déclencher les prises de conscience et le climat de confiance.</p>
<p>Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?</p>	<p>De la souplesse dans le cadre de travail</p> <p>Pour mieux faire face à la variabilité de la maladie (caractères chronique et imprévisible) à la fatigabilité et parfois aux nécessités de soin, les premières attentes des malades chroniques se situent dans une organisation du travail plus souple / inclusive en matière de temps et de lieu.</p> <p>C'est construire des ajustements, des compromis nécessaires entre maladie et travail comme :</p> <ul style="list-style-type: none">• un temps de travail choisi• des espaces pratiques pour se soigner, des espaces pour se reposer, le télétravail ou le travail nomade pour réduire les temps de trajet.

En savoir plus : urlicourte.com/handinvalid
« Maladies chroniques et emploi » - Témoignages et expériences, seconde édition
Guide créé par et à l'usage des personnes concernées



› Des clés pour intégrer

Le handicap moteur



DONC, C'EST UNE PERSONNE EN FAUTEUIL ROULANT ?

Le handicap moteur est symbolisé par le pictogramme du fauteuil roulant. Cependant, **moins de 3% des personnes handicapées motrices sont amenées à se déplacer en fauteuil roulant.**

La déficience motrice renvoie à un ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, c'est-à-dire la capacité de se mouvoir. La plupart des personnes sont atteintes de troubles musculosquelettiques ou de problématiques de dos

Comment se positionner ?

L'entreprise doit se questionner sur les difficultés que va générer la problématique de santé de la personne sur son environnement de travail, les tâches à réaliser et l'impact sur le collectif de travail. Selon les situations, le collectif de travail devra être sensibilisé avec l'accord du salarié et des aménagements organisationnels et/ou matériels pourront être réalisés.

Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?

Lorsqu'il s'avère nécessaire d'aménager le poste, là encore, une pluralité de solutions peut exister notamment les solutions techniques (aide à la manutention par exemple). Pour analyser les besoins en amont de l'intégration, le médecin du travail, le Pôle emploi/Cap emploi, l'Agefiph... peuvent aider. L'Agefiph pourra également, sous certaines conditions, se positionner comme financeur des solutions d'aménagement du poste.

En savoir plus : urlcourte.com/handimoteur
« Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur »
Agefiph, les cahiers de l'Agefiph





CONTACTS

Conseillers régionaux AKTO

www.akto.fr/contact

Délégués Territoriaux FASTT

www.fastt.org/agences-d-emploi

Délégations régionales AGEFIPH

www.agefiph.fr/annuaire?zone=All&besoin=All&type_contact=23

En partenariat avec :

