

# 19ème rencontre « La classe ouvrière, c'est pas du cinéma »

## Handicap et Travail

- Qu'entend-on par handicap ?
- Quelles sont les clés de la réussite pour recruter et conserver dans l'emploi des personnes en situation de handicap ?

*Table ronde du 02/02/2023*

# L'Agefiph, pourquoi, comment ?

## Une mission de service public

- Est chargée de **développer l'emploi des personnes en situation de handicap.**
- **Gère les contributions** versées par les entreprises privées qui ne comptent pas au minimum **6 %** de personnes en situation de handicap dans leur effectif
- Utilise ces ressources pour **déliver des services, aides financières et prestations.**

---

**12**

Services et accompagnements (conseil, expertise et ressources emploi-handicap)

A destination des :

---

**18**

Aides financières

Employeurs du secteur privé  
Personnes en situation de handicap  
Des organismes de formation / CFA

---

**2**

Réseaux d'échanges de bonnes pratiques

---

**14**

délégations régionales avec 21 sites répartis sur tout le territoire

---

**+ de 400**

collaborateurs engagés au service de l'emploi handicap

---

**1**

site internet aux normes d'accessibilité

[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

---

**1**

centre de ressources

---

**1**

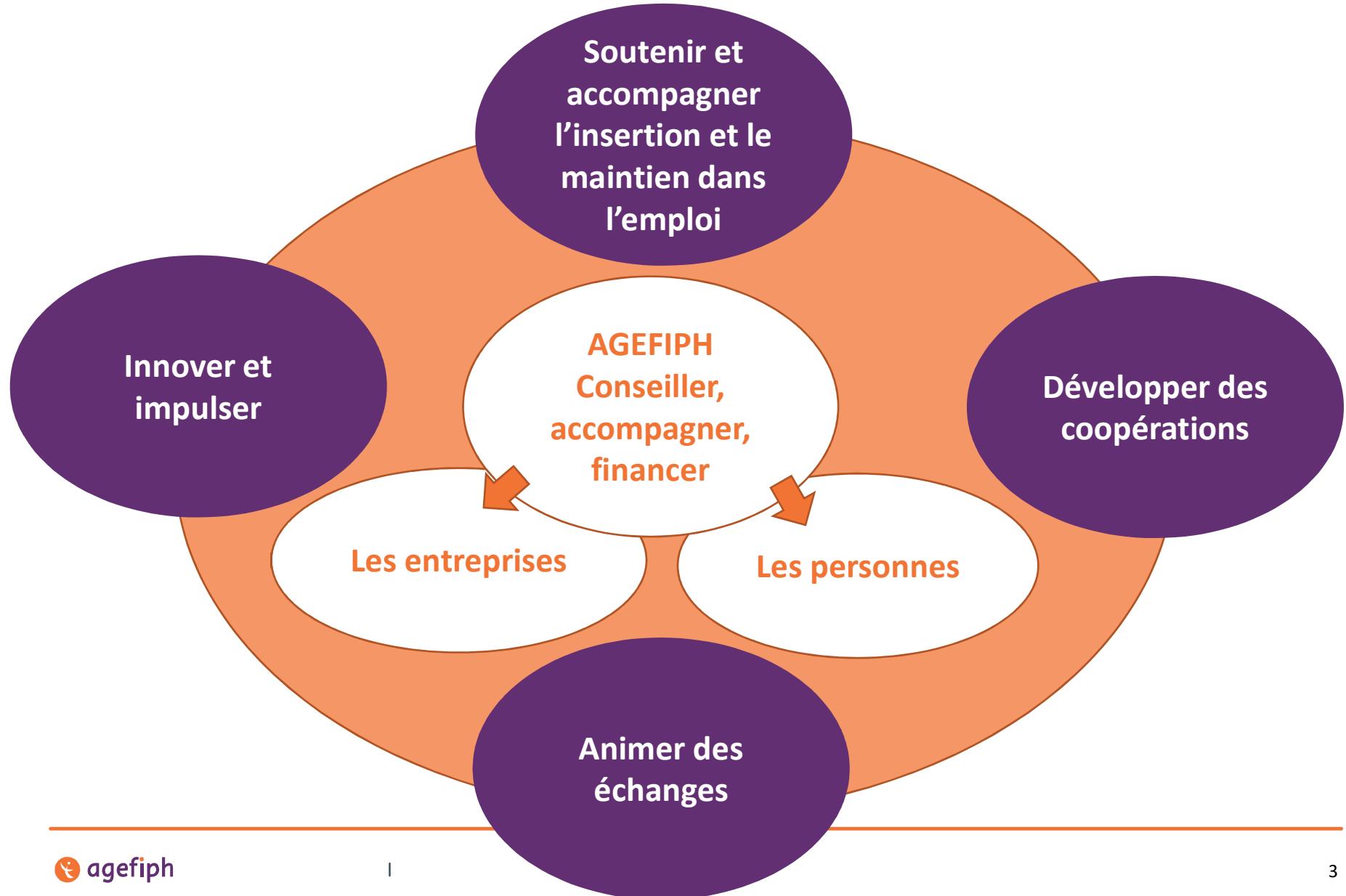
site emploi spécialisé handicap

## Le saviez-vous ?

L'Agefiph est née avec la loi du 10 juillet 1987. Cette loi oblige en particulier toutes les entreprises privées de 20 salariés et plus à employer au moins 6 % de personnes en situation de handicap.



# L'Agefiph : acteur ressource Handicap et Travail



# L'Agefiph : quelques chiffres clés

Budget national 2022 :

**570 Millions d'€**

**Nouvelle  
Aquitaine :**

**368**

Entreprises nouvellement accompagnées en 2021 en Nouvelle-Aquitaine

**426**

Contrats en alternance aidés en 2021 par l'Agefiph Nouvelle- Aquitaine

**2 898**

Sollicitations de la RHF\* en Nouvelle-Aquitaine en 2021, dont **1 085** situations accompagnées

**5 021**

Personnes accompagnées pour s'insérer professionnellement par les Cap emploi\* en 2021 en Nouvelle-Aquitaine

**2 940**

Personnes accompagnées pour conserver leur emploi, par les Cap emploi en 2021 en Nouvelle-Aquitaine

**\*Ressource Handicap Formation :**  
service Agefiph qui coordonne la mise en place de solutions afin de sécuriser l'entrée et le suivi de la formation de la personne handicapée en prenant en compte ses besoins de compensation

**\*Cap Emploi :**  
Organisme, expert de la compensation du handicap, qui délivre une mission de service public pour favoriser le recrutement, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées les plus fragiles.  
*Piloté par l'Etat, l'AGEFIPH et le FIPHFP, Pôle Emploi.*

# Qu'entend-on par handicap ?

# Des représentations erronées sur le handicap...

Lorsqu'on évoque le mot « handicap », des représentations viennent spontanément à l'esprit :

- ✓ personnes en fauteuil roulant,
- ✓ personnes aveugles,
- ✓ personnes sourdes,
- ✓ personnes déficientes mentales...
- ✓ On pense également que le handicap est majoritairement acquis à la naissance.



Cela est restrictif !

Le handicap est une notion souvent mal comprise,  
qui recouvre une diversité de situations.

# D'où l'importance d'informer et sensibiliser la population



A retrouver sur : <https://www.youtube.com/watch?v=sqx8JpxclU>

# Pour changer le regard sur le handicap



45 %

## Handicap moteur

Lombalgie, TMS , rhumatisme, malformation, paralysie, AVC

Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes. Elles ont parfois des difficultés à oraliser.



20 %

## 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.



13 %

## Handicap psychique

Névrose, TOC-, 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.



8 %

## 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.



7 %

## Handicap mental

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



## 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'acquérir et de traiter des informations.



5 %

## 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.

# Pour changer le regard sur le handicap

2,9

MILLIONS DE PERSONNES  
EN FRANCE EN 2021  
Ont une reconnaissance  
administrative de handicap

8,7 %

des demandeurs d'emploi  
sont en situation de handicap (DEBOE\*)

Elles représentent

7,2 % de la population totale  
des 15-64 ans

59 %

des DEBOE sont en chômage  
de longue durée (-4 points en un an)



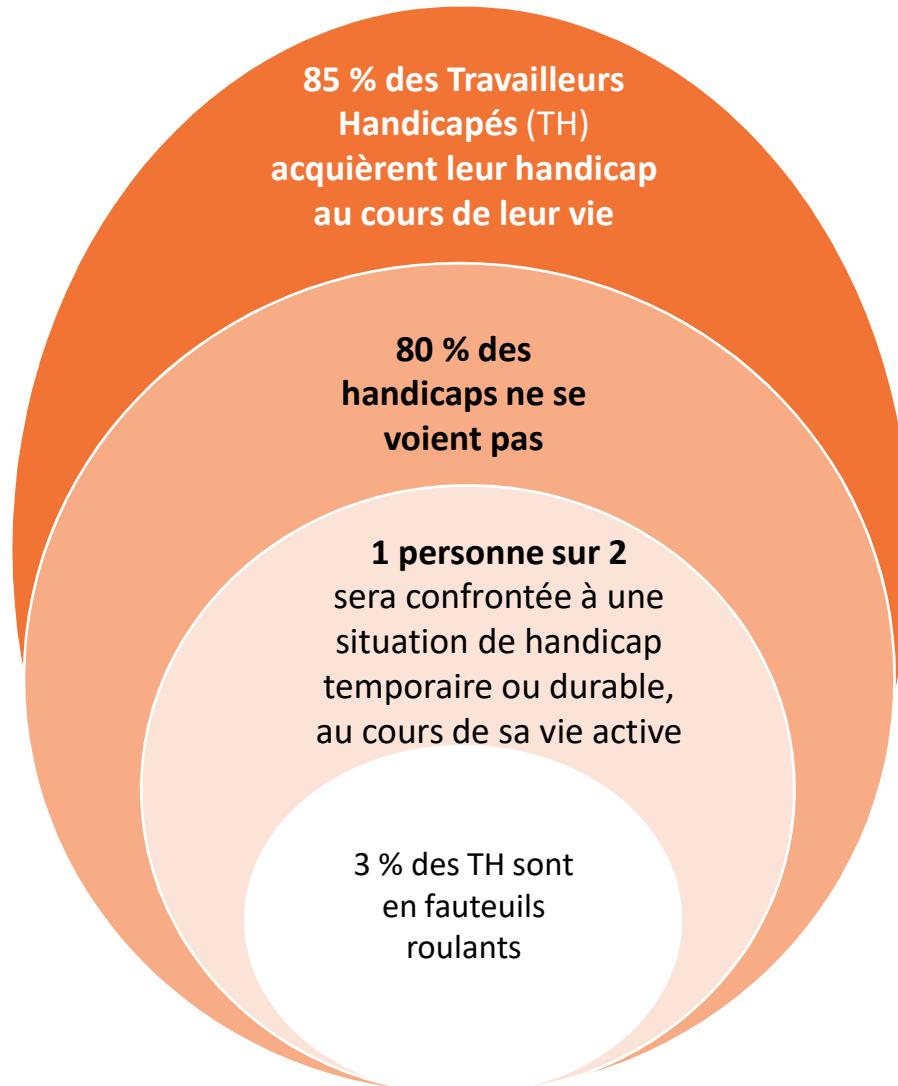
**107 271**  
DEBOE ont été recrutés au  
1<sup>er</sup> semestre 2022 (+13% en un an)

**11 911**

maintiens dans l'emploi  
de travailleurs handicapés  
au 1<sup>er</sup> semestre 2022 par  
l'intermédiaire des Cap emploi  
(+10% en un an)

Source Agefiph : Tableau de bord national 1<sup>er</sup> semestre 2022

# Pour changer le regard sur le handicap



# Pour changer le regard sur le handicap

Quelle que soit leur taille, les entreprises peuvent recruter des travailleurs handicapés et les conserver dans leur entreprise

## Parmi les entreprises accompagnées par les Cap emploi en 2021, en Nouvelle Aquitaine

- 51 %** des employeurs **qui ont signé un contrat avec un travailleur handicapé**, appartiennent à des **petites entreprises** (moins de 20 salariés)
- 45 %** **des maintiens** dans des **entreprises de moins de 20 salariés**
- 26 %** **des maintiens** dans des **entreprises de tailles moyennes** (de 20 à 99 salariés)

# Pour changer le regard sur le handicap

Même si en 2022, subsiste encore une méconnaissance de la réalité du handicap et une lecture encore ancrée sous le prisme de la difficulté

(Source : Observatoire de l'emploi et du handicap décembre 2022)

Les chiffres sont encourageants :



Plus d'1 million  
de personnes  
handicapées  
travaillent



80% des  
entreprises de 20  
salariés et plus  
emploient au moins  
1 salarié handicapé



93 % des employeurs ayant  
embauché une personne  
handicapée se déclarent  
satisfaits et soulignent sa  
motivation, son implication et  
son rôle positif dans les  
équipes de travail.



87 % des salariés  
travaillant avec des  
collègues handicapés  
trouvent leur  
présence  
enrichissante.

Source : Agefiph

# En synthèse, le handicap au travail, c'est quoi ?

- « 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.»

*Article L5213-1 - Code du travail loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*

- **Le handicap est situationnel :**



- ✓ Techniques : aménagement technique du poste ou des outils de travail, achat de matériel spécifique
- ✓ Organisationnelle : horaire, tâches, temps de travail, mobilité interne / externe, formation...
- ✓ Humaines : aide d'un tiers, accompagnement par son manager, tutorat...

# En synthèse, agir pour l'emploi d'une personne en situation de handicap, c'est ... inscrit dans la loi

## Obligation de l'employeur

**Prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser (...).**

*Article L 5213-6 du code du travail*



## Désignation d'un référent handicap

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés, est désigné un référent **chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.**

*Art. L. 5213-6-1 (L. no 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 69)*

# En synthèse, agir pour l'emploi d'une personne en situation de handicap, c'est ...

Identifier les conséquences d'une déficience sur les capacités de la personne à :



+

Identifier les retentissements du handicap sur l'emploi tels que :

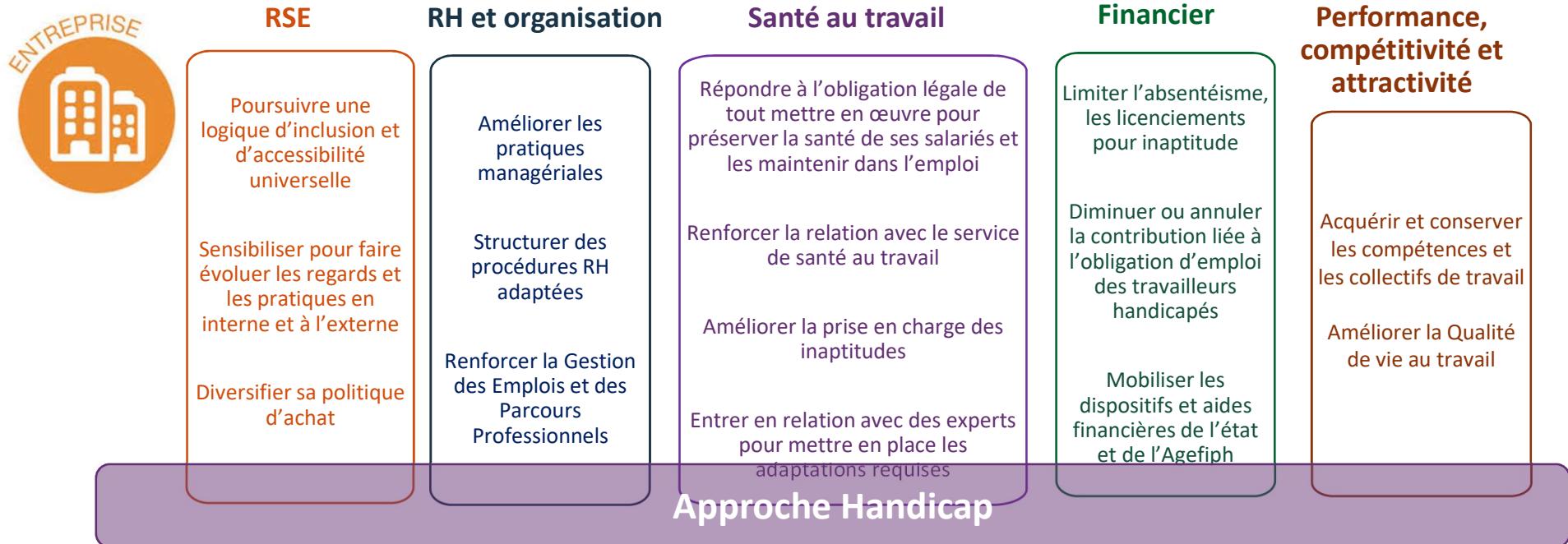
- Fatigue, somnolence, variabilité de l'humeur
- Crises épisodiques non maîtrisées
- Syndromes douloureux chroniques
- Appréhension des changements
- Perte de confiance en soi
- Moindre performance
- Peur de la perte d'emploi
- Isolement
- ...

- +
- Identifier les connaissances, savoir-être, savoir-faire ainsi que leur transférabilité, et les appétences de la personne
- +
- Analyser l'environnement de travail (organisationnel, technique, spatial, relations sociales, management, formation...) et l'adapter s'il y a un écart entre les besoins liés aux répercussions du handicap et les conditions de réalisation du travail.

# Quelles sont les clés de la réussite pour recruter et conserver dans l'emploi des personnes en situation de handicap ?

- Développer une approche Handicap, en coordination avec les autres domaines de l'entreprise
- Informer, sensibiliser, former, communiquer
- S'entourer des acteurs pivots pour compenser le handicap
- Mettre en place une démarche de conduite de projet collaborative et itérative

# En préambule, pourquoi développer une approche Handicap au sein de l'entreprise ? Quels enjeux ?



## Conserver son (ou un) emploi

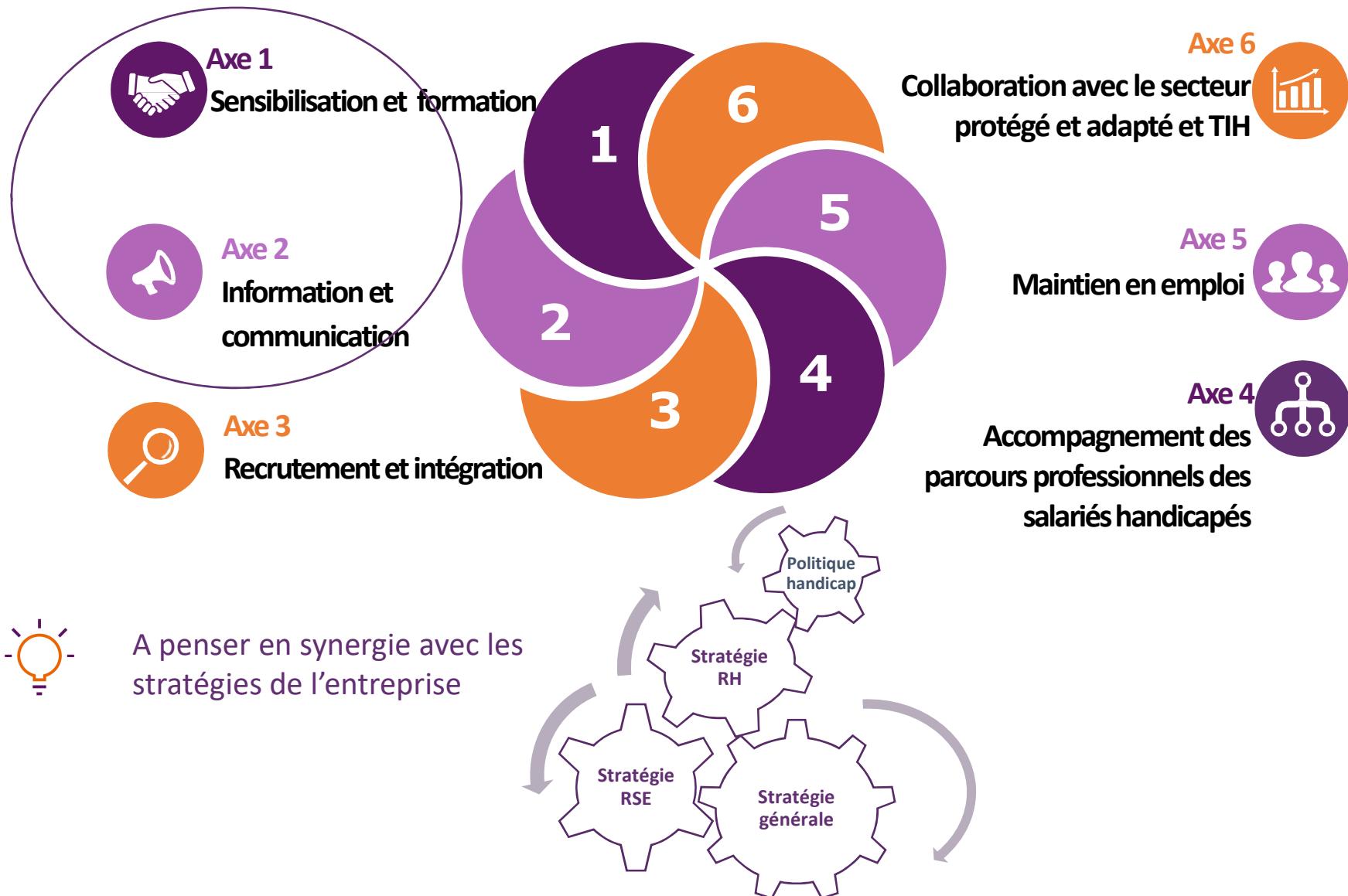
- Dans des conditions compatibles avec son état de santé
- Poursuivre sa carrière professionnelle
- Maintenir une utilité et un lien social
- Conserver un revenu



## Optimiser les finances publiques

- Réduire les indemnités journalières liées aux arrêts de travail
- Diminuer les allocations chômage
- Maintenir le système de Sécurité Sociale

# Structurer l'approche Handicap autour de 6 axes





# Informer, sensibiliser, former, communiquer : c'est-à-dire

Démystifier

Rassurer

Guider

Sécuriser l'emploi

**Au sein de l'entreprise** (tous les collaborateurs) :

- ✓ Aider à une meilleure **compréhension** de ce que recouvre la **notion de handicap** (définition, représentations , compensation raisonnable,...).
- ✓ **Faire connaître les acteurs ressources incontournables** - internes et externes à l'entreprise, leurs rôles et responsabilités ainsi que les aides mobilisables
- ✓ Favoriser **l'appropriation de la politique Handicap** par des **témoignages** internes et la mise en visibilité des **actions concrètes** réalisées
- ✓ **Professionnaliser les acteurs clés** (Direction, Référent Handicap, Managers, IRP)



*Quelle que soit la taille et la structuration des entreprises, tous les collaborateurs doivent avoir une idée claire de : Qui fait quoi sur la question du Handicap ? A quel moment ? Comment mobiliser les acteurs ?*

**Communiquer vers l'externe** : pour attirer les candidats, valoriser la démarche auprès des partenaires, des clients, des fournisseurs, etc

# Informer, sensibiliser, communiquer pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

Exemple de support Vidéo pour démystifier, rassurer et donner des clés : « L'entretien d'embûche » - épisode 1



→ A retrouver sur : <https://www.youtube.com/watch?v=KUj1G8-f6ao>

# Informer, sensibiliser, communiquer pour favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap

**Quelques bonnes pratiques en entreprise pour faciliter les échanges entre candidat et employeur potentiel :**

- Indiquer sur toutes les offres d'emploi que tous les postes sont ouverts aux personnes handicapées
- Définir concrètement les tâches à effectuer et les contraintes de chaque poste
- Dès la 1<sup>ère</sup> prise de contact, intégrer des questions génériques sur les besoins du candidat pour réaliser les entretiens et par la suite bien mener sa mission au quotidien
- Communiquer sur la politique Handicap lors de la présentation de l'entreprise (plaquette, site internet, etc.).

# Informer, sensibiliser, communiquer pour favoriser le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap

Exemple de support Vidéo pour démystifier, rassurer et donner des clés :



→ A retrouver sur : <https://www.youtube.com/watch?v=o7Laf5UXP5I>

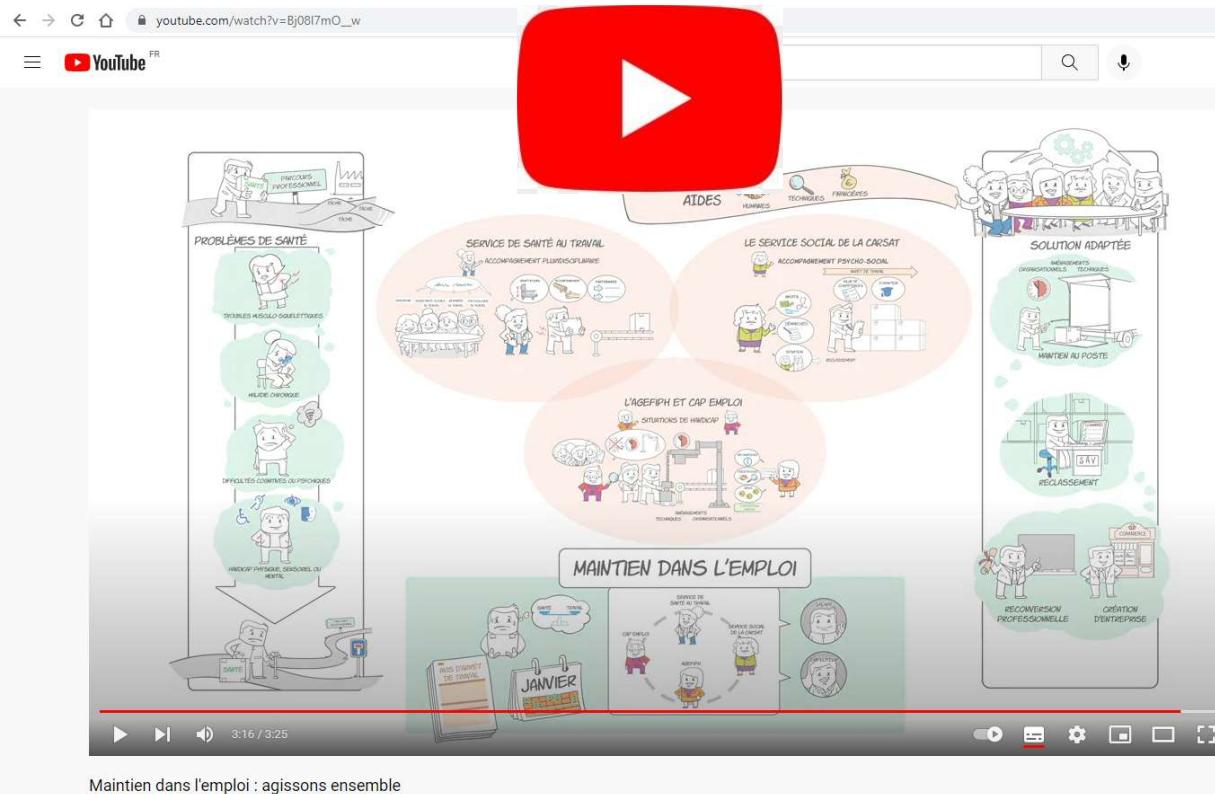
# Informer, sensibiliser, communiquer pour favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap

**Quelques bonnes pratiques en entreprise pour favoriser le maintien dans l'emploi d'un collaborateur :**

- Etre **attentif aux signaux d'alerte** (arrêts de travail à répétition, arrêt longue maladie, retards répétés, difficultés à tenir le poste...) pour anticiper les risques d'inaptitudes au poste de travail.
- Prendre en compte les **évolutions prévisibles du handicap**.
- **Anticiper les besoins de compétences et d'adaptation de l'organisation du travail, pour répondre à la performance et à la stratégie de l'entreprise**
- Etre disponible pour les salariés en situation de handicap pour les **informer et les orienter vers les bons acteurs**.
- **Mobiliser les acteurs experts sur la question du maintien dans l'emploi**

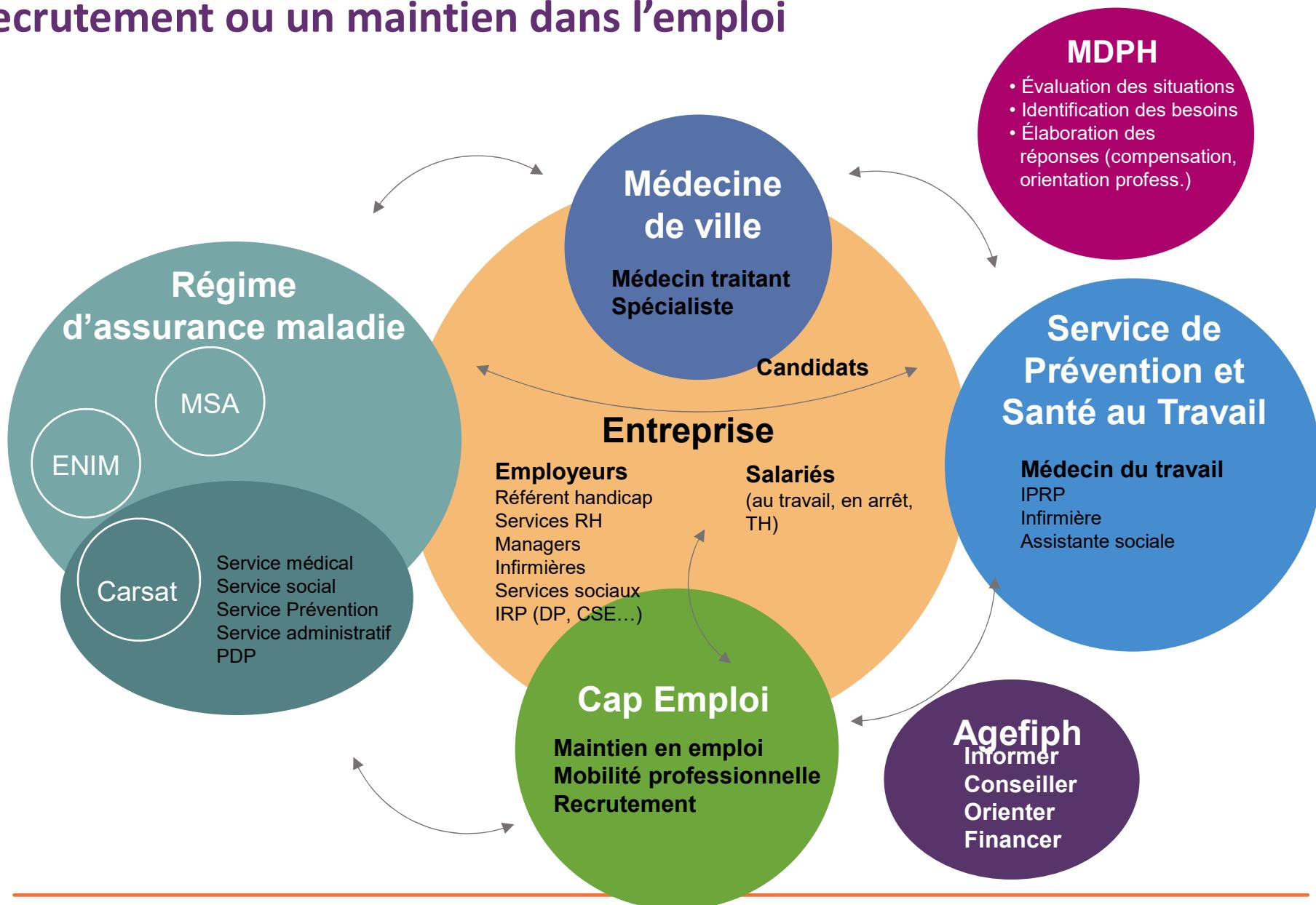
# S'entourer des acteurs pivots pour compenser le handicap lors d'un recrutement ou un maintien dans l'emploi

Vidéo : « Le maintien dans l'emploi : agissons ensemble ! »

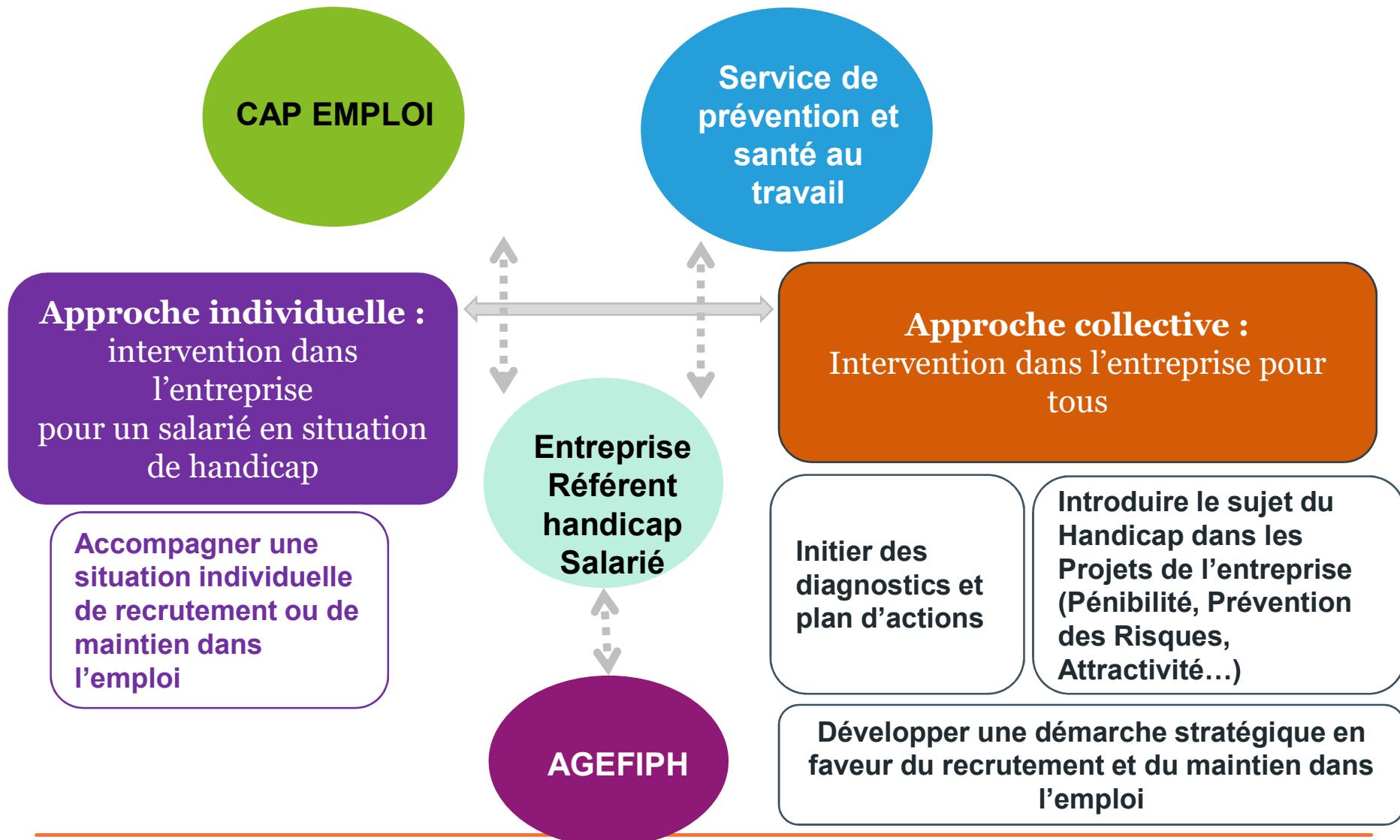


→ A retrouver sur : [https://www.youtube.com/watch?v=Bj08l7mO\\_w](https://www.youtube.com/watch?v=Bj08l7mO_w)

# S'entourer des acteurs pivots pour compenser le handicap lors d'un recrutement ou un maintien dans l'emploi



# Mettre en place des process et une démarche de conduite de projet à deux niveaux



# Mettre en place des process et une démarche de conduite de projet

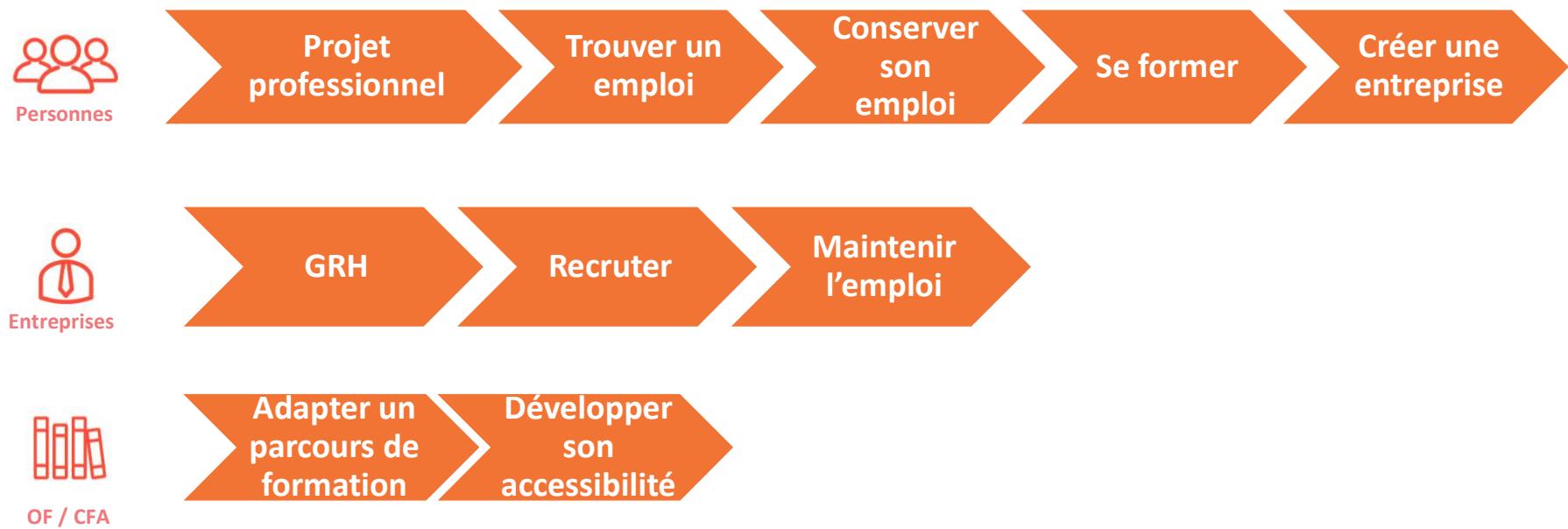
- Mettre en place une démarche de conduite de projet, avec un processus collaboratif et itératif, autour de 5 étapes incontournables :



- Une approche pluridisciplinaire et coordonnée impliquant tous les acteurs concernés, avec une forte implication de la personne et de l'employeur
- En impliquant le collectif de travail.
- En communiquant autour de la démarche régulièrement

# Quels services et aides financières mis à disposition par l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap et leurs employeurs?

# Des solutions (aides financières, prestations et services) à toutes les étapes



# Les services, prestations et aides financières de l'Agefiph



## Services

### ➤ Délivrés directement par l'Agefiph :

- Conseil et accompagnement personnalisés aux entreprises pour développer l'emploi de personnes en situation de handicap
- Organisation d'échange de bonnes pratiques entre les référents handicap
- Modules de professionnalisation à destination des acteurs de l'emploi
- Ressources en ligne : outils de sensibilisation interne, fiches pratiques, témoignages, jobboard (Espace emploi)



### ➤ Délivrés par Cap emploi :

Accompagnement d'une situation individuelle : préparation à l'emploi, recrutement ou maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.



## Prestations

- Appui d'expertises (ergonomes, spécialistes des différents types de handicap)
- Diagnostic handicap de l'entreprise et co-construction d'un **plan d'action** emploi-handicap
- Inclu'Pro Formation
- Accompagnement à la création d'entreprise
- Emploi accompagné

## Aides financières

- Aides à l'embauche pour les entreprises recrutant des personnes handicapées en **contrats en alternance**
- Aides en compensation du handicap (notamment concernant les « aménagements de poste »)
- Co-financement de coûts pédagogiques de formation

# Les aides financières de l'Agefiph pour les entreprises

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022

Objet	Projet		Montant plafonné
	Recruter	Maintenir l'emploi	
Incitation à l'embauche en contrat d'apprentissage	✓		4 000 €
Incitation à l'embauche en contrat de pro	✓		5 000 €
Sécurisation de la prise de fonction / Besoin de tutorat	✓	✓	3 150 €
Adaptation de la situation de travail (« aménagement de poste »)	✓	✓	Non plafonné
Compensation au-delà de l'adaptation de la situation de travail ou Embauche de sortant d'ESAT ou d'EA (reconnaissance de la lourdeur du handicap)	✓	✓	12 110 €
Sécurisation de l'évolution professionnelle d'un salarié			3 150 €
Formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi		✓	Non plafonné
Formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité		✓	Non plafonné
Frais engagés pour la recherche de solutions et la mise en œuvre de solutions de maintien / Analyse et recherche de solutions (étude de poste/ ergonomique)		✓	Forfait 2 100 €

*En complément du droit commun  
Sous certaines conditions*

# Les aides financières de l'Agefiph pour les personnes en situation de handicap

Au 1<sup>er</sup> septembre 2022

*En complément du droit commun  
Sous certaines conditions*

Objet	Projet					Montant
	Construire son projet professionnel	Trouver un emploi	Conserver son emploi	Se former	Créer son entreprise	
<b>Création d'entreprise</b>	✓				✓	Forfait 6 300 €
<b>Déplacements en compensation du handicap</b> (équipements spécifiques à installer sur véhicule, frais de taxi, transport adapté)	✓	✓	✓	✓	✓	Plafond : 12 000 €/an
<b>Compenser le handicap grâce à des moyens humains</b>	✓	✓		✓		Plafond : 4 200 €
<b>Compenser le handicap grâce à des moyens techniques</b>	✓	✓		✓		Plafond : 5 250€
<b>Acquisition de prothèses auditives (1 ou 2)</b>	✓	✓	✓	✓	✓	Plafond : 850 € - 1700 €
Soutenir un demandeur d'emploi en situation de précarité en participant aux frais vestimentaires, déplacements...	✓	✓				Plafond : 530 €
<b>Formation</b> pour acquérir des compétences pour un accès durable à l'emploi				✓		En complément de Pôle Emploi et du Conseil Régional

# Sélection de ressources Agefiph pour sensibiliser au handicap, communiquer

▼ **Activateur de progrès :** dispositif et site dédiés principalement à la SEEPH (semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées) [cliquer ici](#)



▼ **Outils de sensibilisation**  
Liens directs vers :

- Dépliants et leurs déclinaisons vidéo [cliquer ici](#)
- Jeux de sensibilisation [cliquer Ici](#)



▼ **Les Activ box :** Chaque fin de mois, des supports de sensibilisation interne à télécharger sur l'Espace collaboratif du Réseau des Référents Handicap de l'Agefiph [cliquer ici](#) (certaines sont en ligne sur le site Activateur de progrès)  
Lien direct vers la box sur la RQTH : [cliquer ici](#)



▼ **Chaîne Youtube Agefiph** [cliquer ici](#)  
• Replay de webinaires, événements en streaming, témoignages, présentation de l'offre Agefiph, vidéos de sensibilisation dont :

- Simulation d'entretiens [cliquer ici](#)
- Tutoriels Enseignement et handicap [cliquer ici](#) (destinés initialement aux formateurs, les conseils sont transposables en entreprise)



# Contact Agefiph Nouvelle Aquitaine



Agefiph Nouvelle-Aquitaine

Cécile COUDERC

Chargée d'études et de développement

[c-couderc@agefiph.asso.fr](mailto:c-couderc@agefiph.asso.fr) / 06 64 78 73 20

