

# POLITIQUE RH ET INCLUSION

17 NOVEMBRE 2020

TOUTES LES MESURES POUR PRÉSERVER L'EMPLOI  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP  
EN PÉRIODE DE CRISE I

RENCONTRE AVEC SOPHIE CLUZEL, SECRÉTAIRE D'ÉTAT AUPRÈS  
DU PREMIER MINISTRE CHARGÉE DES PERSONNES HANDICAPÉES



# 1<sup>er</sup> frein :

*« Dans mon domaine d'activité  
je ne peux pas recruter de collaborateur en  
situation de handicap »*

=

**Méconnaissance du handicap**

# LA DIVERSITÉ DES SITUATIONS DE HANDICAP AU TRAVAIL



## HANDICAP MOTEUR

*Lombalgie, TMS<sup>(2)</sup>, rhumatisme, malformation, paralysie, AVC<sup>(3)</sup>...*  
 Les personnes handicapées motrice rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes et parfois des difficultés à oraliser.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*Moins de 5% des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant.*



## 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.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*375 000 nouveaux cas de cancer sont détectés tous les ans en France, 80% des personnes reprennent leur activité dans les deux ans après le diagnostic.*



## HANDICAP PSYCHIQUE

*Névrose, TOC<sup>(1)</sup>, 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..

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*À la différence du handicap mental, le handicap psychique n'affecte pas la capacité intellectuelle de la personne.*



## 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.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*Le plus souvent les personnes sourdes ne sont pas muettes, même si dans certains cas le handicap peut s'accompagner d'une difficulté à oraliser.*



## HANDICAP MENTAL

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

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*Si un grand nombre de handicaps mentaux ont une cause génétique, dans 30% des cas, leurs origines restent inconnues.*



## 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.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*En France parmi le 1,5 million de personnes déficientes visuelles 14% sont aveugles et une minorité utilise le braille.*



## 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'acquiescer et de traiter des informations.

### LE SAVIEZ-VOUS ?

*Dyslexie (troubles de l'écriture), dysphasie (troubles du langage oral), dyspraxie (troubles de la coordination du geste), les troubles DYS sont reconnus comme un handicap à part entière depuis 2005.*

(1) TOC : Trouble obsessionnel compulsif.  
 (2) TMS : Troubles musculo-squelettiques.  
 (3) AVC : Accident vasculaire cérébral.

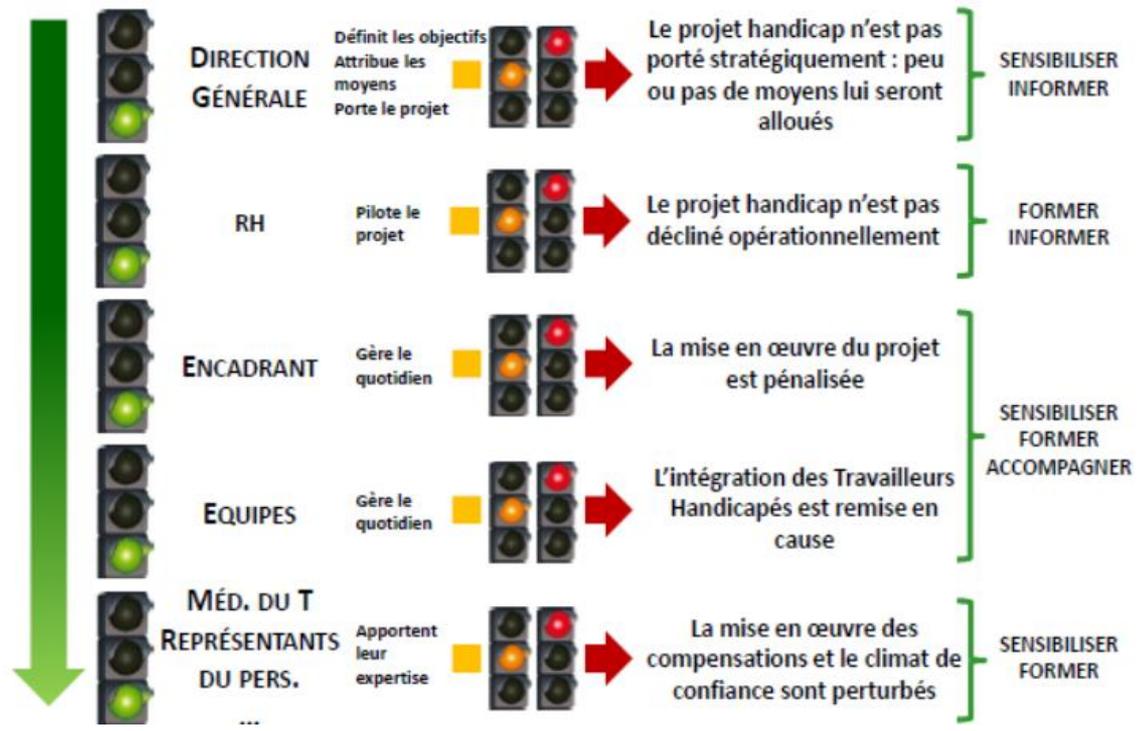
# NÉCESSITÉ DE SENSIBILISER EN ENTREPRISE

## Conséquences des idées reçues :

- des personnes handicapées qui ne se déclarent pas ;
- des actions de recrutements et de maintien ;
- dans l'emploi limitées ;
- des taux d'emploi qui ne sont pas toujours élevés.

➔ Il faut libérer la parole et parler handicap en entreprise

# PARLER HANDICAP À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE



# LES MESURES ENGAGÉES

- ➔ **Valoriser des témoignages pour montrer que c'est possible :**
  - « *La Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes handicapées* »
  
- ➔ **Favoriser des rencontres pour montrer la diversité des handicap :**
  - « *Duoday* », « *Job Dating* », Handi Café, parrainage, 1 Jour 1 Métier
  
- ➔ **Inciter à la création de postes de référents handicap :**
  - un référent handicap dans toutes les entreprises de plus de 250 salariés ;
  - une professionnalisation des référents handicap dans le cadre des réseaux FIPHFP et Agefiph.

**2<sup>e</sup> frein :**  
**« Quand je recrute je cherche avant tout une  
compétence »**

=

**La qualification des personnes**

*(80 % des personnes en situation de handicap ont une formation inférieure  
au bac contre 56 % pour l'ensemble de la population)*

# MESURE ENGAGÉE = FAVORISER L'APPRENTISSAGE

## Rappel

- 1 % (secteur privé) et 4,8 % (secteur public) des entrées en apprentissage concernent un apprenti handicapé
- Alternance : pas de limite d'âge pour les personnes handicapées

## Mesure engagée : aides financières pour baisser le coût du travail

- Prime plan de relance secteur privé : 5 000€ ou 8 000€ euros selon l'âge de l'apprenti
- Aides Agefiph/FIPHFP : jusqu'à 13 000 euros possible

## Mesure engagée : rendre les CFA accessibles et sécuriser l'apprentissage pour éviter les ruptures en cours

- 1 référent handicap dans chaque CFA
- Une évaluation du besoin éventuel de compensation et un financement jusqu'à 4000 € dans le coût contrat pris en charge par l'OPCO

# ZOOM SUR LA MESURE APPRENTISSAGE DU PLAN DE RELANCE MOBILISABLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Mesure de droit commun alternance  
=  
contrat d'apprentissage et professionnalisation

- Concerne tous les contrats dont ceux signés avec une personne handicapée entreprises et associations du secteur marchand et non marchand
- Contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> juillet 2020 et le 28 février 2021 visant un diplôme ou un titre à finalité professionnelle équivalent au plus au niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles.

# ZOOM SUR LA MESURE APPRENTISSAGE DU PLAN DE RELANCE MOBILISABLE POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Aide forfaitaire versée au titre de la première année d'exécution du contrat d'apprentissage
- Employeurs de moins de 250 salariés et sous conditions pour les plus de 250
- Montant : 5 000 euros maximum pour un apprenti de moins de dix-huit ans ;  
8 000 euros maximum pour un apprenti d'au moins dix-huit ans.
- Cumulable avec aide de l'Agefiph

# MESURE ENGAGÉE

=

## FAVORISER LE RECOURS AUX CDD TREMPLIN

*Entreprise adaptée (EA) = entreprise ordinaire du secteur privé avec un effectif majoritaire en situation de handicap (plafond 75 %) / 771 EA sur 200 métiers*

### Principe des CDD Tremplin

- Le principe : notion de « compétence personnalisée en devenir »
- La personne reste salariée de l'entreprise adaptée, elle travaille dans l'entreprise privée ou publique, elle bénéficie d'une formation en parallèle; l'entreprise peut la recruter à la fin du CDD
- 241 entreprises adaptées habilitées

# MESURE ENGAGÉE = FAVORISER LE RECOURS AUX CDD TREMPLIN

## Intérêts

- L'entreprise adaptée devient prestataire RH formation de l'entreprise
- L'entreprise passe commande des besoins de formation adaptées à son métier
- La formation est donc sur mesure

## 3<sup>e</sup> frein :

*« Pourquoi je privilégierai un sourcing optimisé de candidats en situation de handicap et où trouver ces candidats ? »*

=

**Passage à l'acte de recrutement**

# MESURES ENGAGÉES : INCITER À ALLER VERS LE RECRUTEMENT INCLUSIF ET FACILITER LE SOURCING DE DROIT COMMUN

## Réforme de l'obligation d'emploi

- Privilégier l'emploi direct
- Limiter les dépenses déductibles sans les supprimer

## Déployer une aide financière incitative pour baisser le coût du travail

## Rapprocher les agences Pole Emploi des structures « cap emploi »

- 80 % des demandeurs d'emploi inscrits chez Pôle emploi/20 % accompagnés par Cap Emploi
- Meilleure synergie entre les conseillers pour une meilleure réponse aux employeurs face au sourcing de candidats en situation de handicap

# ZOOM SUR L'AIDE À L'EMBAUCHE D'UN COLLABORATEUR HANDICAPÉ

- Entreprises et associations du secteur marchand et non marchand
- Embauche d'un salarié travailleur handicapé avec RQTH, sans condition d'âge
- CDI ou CDD de trois mois et plus et pour un salaire jusqu'à deux fois le SMIC
- Contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> septembre 2020 et le 28 février 2021
- Montant maximal de 4 000 euros prorata de la durée du contrat de travail et proratisé si temps partiel
- Versée par tranche trimestrielle sur une période d'un an, par l'Agence de Services et de Paiement (dépôt du dossier et des pièces par télé-service sur un portail dédié)
- Le salarié doit être maintenu dans les effectifs de l'entreprise pour une durée minimale de trois mois.
- Pas de cumul avec autre aide d'état liée au liée à l'insertion, l'accès ou le retour à l'emploi
- Cumulables avec les aides de l'Agefiph

## 4<sup>e</sup> frein :

*« Et si, une fois que j'ai recruté la personne handicapée, je rencontre des difficultés dans les premiers mois ou plus tard et que nous avons besoin d'aide »*

=

**Question du maintien dans l'emploi**

# MESURES ENGAGÉES : LE DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ

## Rappel

- *Cap emploi accompagne le maintien en emploi = conseil*
- *Dispositifs d'aide FIPHFP et Agefiph = prises en charge aide technique, reconversion etc.*

## Caractéristiques

- Accompagnement spécifique activé en dernier lieu quand l'accompagnement classique de droit commun atteint ses limites
- Accompagnement à durée indéterminée
- Accompagnement personnalisé à la demande avec une intensité variable selon les besoins
- Accompagnement de la personne, mais aussi de l'employeur et du collectif de travail

# MESURES ENGAGÉES : LE DISPOSITIF EMPLOI ACCOMPAGNÉ

- Accompagnement avec une double expertise : professionnel mais aussi médico social/vie personnelle
  - Gratuit
- ➔ **Particulièrement adapté : handicap psychique, troubles de l'autisme et déficience intellectuelle**