

Synthèse des ateliers

Forum Performance Diversité : Le Handicap

Atelier 1 : Sensibilisation aux différentes formes de handicap

Deux idées sont à retenir pour **une intégration gagnante** :

- un engagement réciproque de la structure employeuse et de l'individu
- une vision à long terme de l'entreprise.

L'Agefiph a fait passer une idée importante : il y a une différence entre : la responsabilité individuelle de la personne en situation de handicap (son travail d'acceptation de son handicap) et la responsabilité collective de l'entreprise et/ou de la société.

Quand au sujet des outils de sensibilisation utilisés, il est important de savoir **à quoi il sert ?** (Par exemple, un parcours en fauteuil ne permet pas de mesurer ce qu'est un handicap moteur car à la fin, on se relève du fauteuil !) L'outil utilisé pendant l'atelier : **Power vote** a été plébiscité pour sa forme flexible, ludique et éducative

Atelier 2 : Changer son regard sur une personne en situation de handicap

HandiExperth propose une démarche en deux temps du recrutement de Travailleur Handicapé (T.H.) avec la présence notamment d'entreprises telle que la caisse d'épargne ou EFS :

- pratique
- philosophie

La 1^{ère} bonne pratique des entreprises est d'adapter le processus de recrutement :

- en flexibilisant les critères de recrutement,
- en valorisant les compétences transférables
- en détectant le potentiel inexploité.

Il est essentiel de valoriser les compétences transférables de la personne en situation de handicap.

D'autres actions sont mises en œuvre dans les entreprises : mise en place de personnel dédié, le développement d'une politique de communication et de sensibilisation du personnel.

Il est difficile de recruter des personnes en situation de handicap car il existe beaucoup de contraintes liées au changement organisationnel par exemple mais aussi des idées reçues, des malaises possibles des collaborateurs.

L'alternance est une bonne solution car elle permet de démontrer des compétences et de donner le temps à l'environnement du collectif de travail de s'habituer à la différence.

Atelier 3 L'OFFRE DES SERVICES DU SECTEUR ADAPTE ET PROTÉGÉ

L'intention de Alteréos et APF est de montrer les différentes formes de coopération du monde économique avec ce secteur mal connu

Le secteur du travail adapté et protégé en France regroupe deux structures différentes :

- l'ESAT (Etablissement et Services d'Aide par le Travail) pour secteur protégé
- l'EA (Entreprise Adaptée) pour le secteur adapté

Les deux garantissent aux personnes en situation d'handicap une activité professionnelle réglementée et rémunérée (usagé ou salarié), ainsi qu'un programme d'accompagnement, d'orientation et d'intégration.

Cependant, ces structures peuvent accueillir au maximum 141 000 personnes (120 000 dans les ESAT et 21 000 dans les EA, ce qui reste relativement faible. La liste d'attente pour les entrants s'allonge sur 10 ans.

La complexité administrative peut aussi ralentir les démarches, à l'instar des personnes de plus de 60 ans qui ne peuvent plus bénéficier de la RQTH.

Pour répondre à l'obligation d'emploi de 6 %, l'entreprise peut salarier des travailleurs handicapés (TH), ou bien sous-traiter des opérations à des structures de travail adapté ou protégé.

Malheureusement, les objectifs ne sont pas atteints, et on compte en moyenne 3% de salariés handicapés et 1% de travailleurs en sous-traitance dans le secteur privé et 2% dans le secteur public.

Pour faire face à ce déficit et aux contraintes économiques, les ESAT et EA tentent de s'adapter au marché du travail en créant de nouveaux métiers et en proposant de nouvelles formations

Atelier 4 : Sur l'adaptation du poste de travail.

Etude de la brochure présentant le SAMETH montre : ses moyens d'actions, ses différentes aides et aménagements de postes possibles en fonction du handicap et de son impact sur : l'employé et son milieu de travail.

Le travail de reconnaissance du handicap puis, de signalement du besoin d'aménagement du poste de travail se fait **en collaboration** : l'employeur/l'employé, le médecin du travail et l'AGEFIPH ou FIPH pour le financement.

2 exemples de personne en situation de handicap et d'adaptation de poste ont été développés

- Celui d'une conseillère téléphonique souffrant d'une pathologie invalidante chez AFIBEL
- celui d'une mal-voyante, en poste à la préfecture.

La rencontre avec des RH de la Redoute, la Poste, Pôle Emploi, URSSAF et des structures pouvant accompagner toute la transformation du poste de travail et l'accompagnement de la personne montre qu'il ne faut pas rester seul dans ce champ d'intervention car il existe des aides financière et humaine –ergonome, ergothérapeute, intermédiaire....

Le but dans chacun de ces cas concrets était de maintenir l'emploi en donnant les moyens nécessaires à la personne en situation de handicap de retourner sur son lieu de travail.

Conclusion : Enfant ou adulte, même combat. L'important reste de dialoguer et de travailler en amont.

Atelier n°5 : L'accompagnement du travailleur en situation de handicap

L'accompagnement est entendu comme un mode de compensation du handicap, il se doit d'être **personnalisé et individualisé** en fonction du projet de la personne, de la nature, du degré de sa déficience, du lieu et de l'environnement de son insertion professionnelle.

Cet accompagnement en pleine accord avec la personne prend en compte la situation dans sa globalité et s'inscrit dans la durée

Avant et au moment de l'embauche, pendant l'exercice d'un emploi et autant de temps que nécessaire la personne en situation de handicap doit être accompagnée pour (par exemple)

- Prendre ou reprendre confiance en elle
- Connaître et reconnaître ses capacités, son savoir-faire / Etre et exprimer ses motivation
- Définir et valider son projet professionnel

Différentes structures sont en mesure de dispenser cet accompagnement : Principalement les établissements et services des associations de type L'ADAPT, APF, APEI ... Des organismes de coaching dans une certaine mesure, les uns et les autres en lien avec le service public de l'emploi les CAP Emploi, SAMETH

l'EMT (Evaluation en Milieu du Travail) est un bon moyen de découvrir l'entreprise , elle permet en plus à une personne en situation de handicap de se montrer sur son meilleur jour auprès de l'entreprise

Il y a d'autre possibilités de mise en situation professionnelle, faire un stage conventionné, une mise à disposition, un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Deux témoignages d'accompagnement ont été présentés par les personnes concernées.

1. *Une jeune femme de 23 ans accompagnée en externe par un SAVS (Service, Accompagnement à la Vie Sociale) et en interne par un tuteur de l'entreprise B&B.*
2. *Un électricien avec handicap psychique stabilisé qui a suivi un accompagnement avec l'ADAPT avant et pendant son intégration d'une durée de un an dans une entreprise du BTP.*

Le lien entre la structure d'accompagnement et l'entreprise est primordial.

Il ne faut pas stigmatiser le handicap mais il faut prendre en compte les spécificités de la personne.

Le handicap psychique est reconnu depuis 2005 comme un handicap non visible.

Pôle Emploi signale que dans la région 8,3% des personnes en recherche d'Emploi sont handicapées.