



Sensibilisation à la gestion des âges et du handicap

FACE
Les entreprises contre l'exclusion

PROJET VIA L'EMPLOI


agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées



Présentation de FACE



La Fondation Agir Contre l'Exclusion (FACE), Fondation Reconnue d'Utilité Publique (RUP), réunit acteurs publics, privés et associatifs dans la lutte contre l'exclusion, les discriminations et la pauvreté.

Dans une approche de **tiers-lieux de l'action solidaire**, FACE fait émerger des projets à fort impact social, au bénéfice des personnes les plus vulnérables.

FACE est un écosystème original composé de la Fondation, de son Réseau - une cinquantaine de structures locales animées par des centaines de salarié.e.s et mécènes - ainsi qu'une quarantaine de fondations sous son égide.

Depuis 27 ans, **FACE est un lieu unique de rencontre pour les entreprises et les acteurs publics** agissant sur ces champs, constituant le plus grand réseau français d'entreprises engagées socialement.



Objectifs de la séance

- Mieux comprendre les enjeux liés à l'âge ou au handicap en entreprise
- Déconstruire les représentations stéréotypées et discriminatoires
- Saisir les enjeux de la diversité dans l'entreprise
- Mieux appréhender les comportements afin de travailler, communiquer dans un environnement intergénérationnel



Programme

- I. **Déconstruction des idées reçues sur l'âge et le handicap**
 - Quizz
 - Stéréotypes, préjugés et discrimination
- II. **Cadre légal et typologie de handicap**
- III. **Les acteurs et les aides mobilisables pour recruter ou maintenir dans l'emploi des personnes senior et/ou en situation de handicap**
- IV. **Bonnes pratiques en entreprise : les seniors et le handicap au travail**
 - Intergénérationnel
 - Formation continue



Idées reçues sur l'âge et le handicap



QUIZZ

Question 1

Quel est le nombre de personnes en situation de handicap en France ?

Réponse approximative

QUIZZ

Réponse

En France, 12 millions de personnes sont en situation de handicap*.

QUIZZ

Question 2

Quelles images montrent une personne en situation de handicap ?



QUIZZ

Réponse



80% des handicaps déclarés sont invisibles*.

Google recherche: **personne en situation de handicap**

Connexion



BIEN ACCUEILLIR LES CLIENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Comment bien accueillir les personnes en...
alliancecommerce.org



Parcours « Personnes en situation de ...
grand-est.ars.sante.fr



Formation Accompagner la personn...
irfasud.fr



Emploi des personnes en si...
regionsjob.com



Personnes en situation de handicap ...
laferriere-vendee.fr



Les personnes en situation de handicap
arefie.org



Mieux accueillir et soigner les personnes en situation de han...
macsf.fr



Comment accueillir une personne en situation de handicap dan...
handiregistre.com



Personne handicapée ou personne en situation de handi...
ophq.gouv.qc.ca



Handicap : des applications qui facilitent le quotidien
information.tv5monde.com











QUIZZ

Question 3

Quelle est la proportion de seniors parmi l'ensemble des personnes en situation de handicap ?

QUIZZ

Réponse

48% des personnes en situation de handicap ont plus de 60 ans*.



QUIZZ

Question 4

Rayez les mentions qui vous semblent fausses :

Les seniors manquent de flexibilité au travail

Les seniors sont un atout pour l'entreprise de par leur maturité et leurs expériences

Les seniors sont fidèles à leur entreprise

Les seniors sont difficiles à manager, surtout par des plus jeunes

Les seniors ne sont pas assez à l'aise avec les outils numériques

Les seniors sont réticents à la mobilité professionnelle

QUIZZ

Réponse

~~Les seniors manquent de flexibilité au travail~~

Les seniors sont un atout pour l'entreprise de par leur maturité et leur expérience

Les seniors sont fidèles à leur entreprise

~~Les seniors sont difficiles à manager, surtout par des plus jeunes~~

~~Les seniors ne sont pas assez à l'aise avec les outils numériques~~

~~Les seniors sont réticents à la mobilité professionnelle~~

QUIZZ

Question 5

VRAI / FAUX

« Je ne peux pas accueillir une personne en situation de handicap dans mon entreprise, car je n'ai pas d'ascenseur. C'est donc incompatible avec un fauteuil roulant. » → FAUX

« Accueillir une personne handicapée dans mon équipe, non merci. Ca va ralentir l'efficacité et la productivité de mon équipe. » → FAUX

« Ma collègue est en situation de handicap, mais n'a pas la RQTH. » → VRAI

« On vient d'embaucher une personne handicapée. C'est pour ça qu'on l'a embauchée d'ailleurs » → FAUX

Stéréotypes et préjugés

➤ Stéréotypes :

Ce sont des croyances partagées concernant les caractéristiques, attributs ou comportements d'autrui, comme membres de certains groupes auxquels nous n'appartenons pas.

➤ Préjugés :

Ce n'est pas seulement une opinion envers des individus; C'est une attitude comportant une dimension évaluative (souvent défavorable) à l'égard d'un groupe social donné. Elle consiste à adopter un comportement sur la base d'une généralisation erronée.

→ Les stéréotypes nourrissent les préjugés

→ Les préjugés peuvent entraîner une discrimination

« Il est plus difficile d'éliminer un préjugé que de diviser un atome. »

Albert Einstein



Stéréotypes et préjugés

A VOUS DE JOUER !

- Je n'aime pas travailler avec les seniors car ils sont toujours absents → **préjugé**
- Les seniors sont peu performants → **stéréotype**
- Je n'embaucherai pas une personne handicapée dans mon entreprise, c'est trop compliqué → **préjugé**
- Le management intergénérationnel n'est pas une bonne solution car le senior voudra forcément prendre la place de son chef plus jeune → **stéréotype**

Stéréotypes, préjugés et discriminations



Cas pratique

Vous échangez avec un collègue atteint d'une maladie chronique et ayant la RQTH.

Il vous indique que son manager lui a refusé une promotion en raison de ses absences pour congés maladie.

Votre collègue exprime son sentiment de discrimination par rapport à cette situation.

Que lui répondez-vous ?

A – Il est normal qu'il n'ait pas eu la promotion car il est trop souvent en arrêt maladie

B – Vous lui confirmez qu'il s'agit bien d'une inégalité de traitement et lui conseillez de prendre RDV avec les RH et votre manager pour en discuter

C - Vous ne le croyez pas, car le manager en question est un très bon collègue à vous

Cas pratique

Instrumentalisation de la discrimination



- Ecouter et échanger avec le collaborateur
- Exposer les raisons objectives qui ont motivé mes décisions (à l'oral et à l'écrit)
- S'appuyer sur le service RH
- Travailler sur des outils d'aide à la décision qui permettront de faciliter les choix et de les tracer
- Communiquer sur les critères et les outils
- Sensibiliser les managers



L'aménagement de la charge de la preuve

« Toute personne qui s'estime victime d'une discrimination directe ou indirecte présente, devant la juridiction compétente, les faits qui permettent d'en présumer l'existence. Au vu de ces éléments, il appartient à la partie défenderesse de prouver que la mesure en cause est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le présent article ne s'applique pas devant les juridictions pénales. »

Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 (article 4) portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

La discrimination

« La discrimination est, à situation comparable, une différence de traitement sur la base d'un critère prohibé et dans un domaine visé par la loi » *Code pénal, art 225-1 et suivants*



- ⑤ La discrimination est une **différence de traitement** réservée à un individu ou un groupe d'individus en raison des critères subjectifs et interdits par la loi...
- ⑤ **C'est un acte**
- ⑤ **Volontaire ou inconscient**
- ⑤ C'est **un délit**

Cadre légal et typologie de handicap



Les typologies de handicap

Handicap mental
650 000 personnes



Handicap psychique
700 000 personnes



Handicap moteur
8 millions de personnes



Quels types de handicap connaissez-vous ?



Handicap auditif
5,2 millions de personnes



Handicap visuel
1,7 millions de personnes

Maladies invalidantes



Cadre légal

Qu'est-ce que l'OETH ?

Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH)

- Tout employeur avec au moins 20 salariés, doit employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif salarié.
- Les personnes embauchées en vertu de cette OETH ont les mêmes droits que les autres salariés
- Il existe cependant des différences entre le secteur privé et le secteur public.

Secteur privé	Secteur public	Entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs
Les entreprises doivent employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de leur effectif total	Les entreprises doivent employer des personnes handicapées dans la proportion de 6% de leur effectif total selon des modalités particulières	Pour ce type d'entreprise, cette obligation ne concerne que les salariés permanents

Cadre légal

Les bénéficiaires de l'OETH

- 1 Les travailleurs reconnus handicapés administrativement, par la CDAPH
- 2 Les titulaires de la carte mobilité inclusion, portant la mention « invalidité »
- 3 Les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- 4 Les victimes d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente
- 5 Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics sous conditions
- 6 Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans certaines conditions en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- 7 Certains bénéficiaires d'emplois réservés : victimes civiles de guerre, victime d'un acte terroriste, invalides de guerre titulaires d'une pension militaire etc.

Cadre légal

Question :

Qu'est-ce que la DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés ?

- ☐ Un formulaire que l'entreprise peut remplir pour connaître son taux d'emploi de travailleurs handicapés
- ☐ Un formulaire que doivent renseigner les entreprises de 20 salariés ou plus, pour justifier qu'elles ont rempli leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés
- ☐ Un formulaire que doivent remplir toutes les entreprises, pour déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elles ont employés sur l'année

Cadre légal

Question :

Le recours à la sous-traitance auprès d'entreprises adaptés, d'établissements et de services d'aide par le travail ou de travailleurs indépendants handicapés, permet-il de satisfaire l'obligation d'emploi ?

- ☐ Oui, le recours à la sous-traitance contribue à l'obligation d'emploi
- ☐ Non, il n'est plus pris en compte dans le taux d'emploi de travailleurs handicapés de l'entreprise, mais permet de réduire le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi
- ☐ Non, le recours à la sous-traitance n'a plus aucune incidence sur l'obligation d'emploi et le calcul de sa contribution

Les acteurs et les aides mobilisables pour recruter ou maintenir dans l'emploi des personnes seniors et/ou en situation de handicap



Les différents acteurs

Question :

Quelles personnes au sein de l'entreprise puis-je mobiliser pour accompagner au mieux les salarié.e.s en situation de handicap ?

- ☐ Le référent COVID
- ☐ Le référent handicap, s'il existe
- ☐ Le manager
- ☐ Le service RH
- ☐ Mon collègue préféré
- ☐ Les représentants du personnel
- ☐ Le DG
- ☐ La médecine du travail
- ☐ Des acteurs externes à l'entreprise



Lesquels mobiliser ? Pourquoi ?

Les champs d'actions des acteurs du handicap

Vrai ou faux

Un acteur externe peut m'aider à :

V

F

☐☐

Mobiliser des aides financières pour l'adaptation d'un poste

☐☐

Trouver une façon de contourner l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

☐☐

M'accompagner dans la bonne intégration d'un travailleur en situation de handicap sur son poste et dans mon équipe

☐☐

Financer une formation pour un salarié handicapé

☐☐

Fournir un accompagnement médico social à un salarié handicapé

☐☐

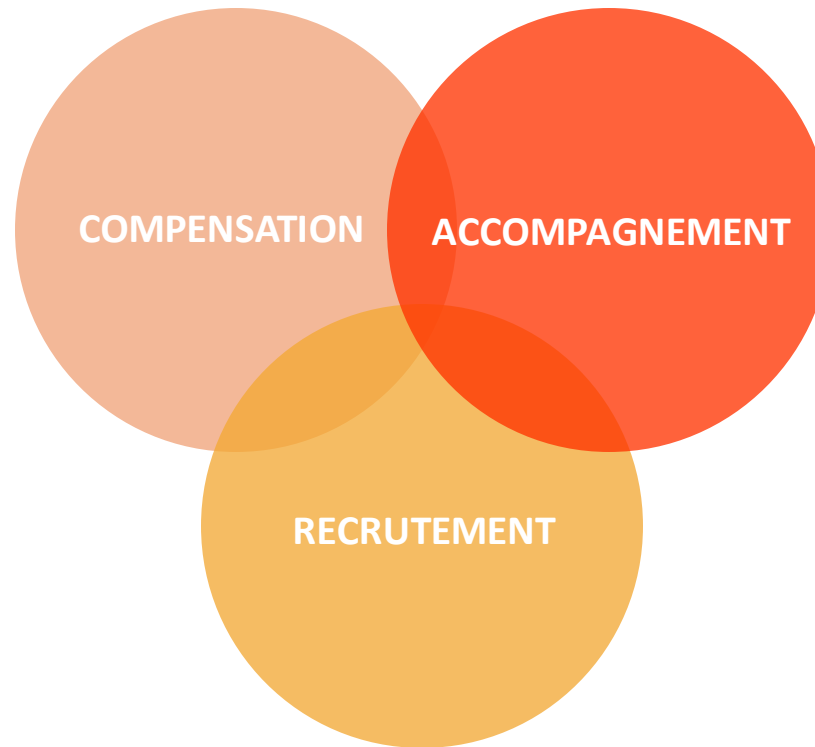
Faire une déclaration de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

☐☐

Recruter des candidats en situation de handicap

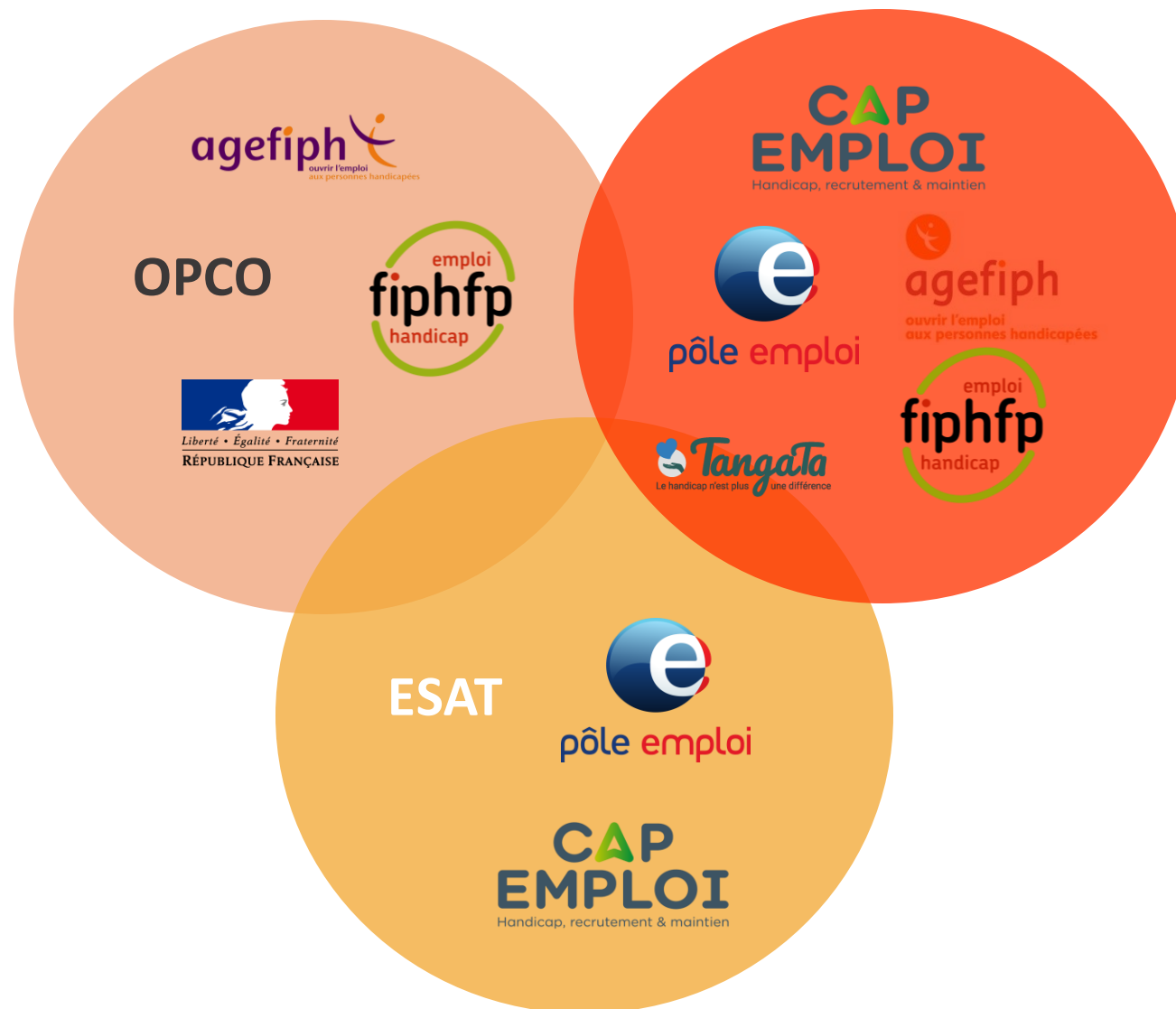
Les champs d'actions des acteurs du handicap

Les acteurs externes œuvrent sur 3 champs d'actions principaux :



COMPENSATION

ACCOMPAGNEMENT



RECRUTEMENT

Cas pratiques



Justine est chargée de recrutement.

Son employeur s'engage pour une entreprise plus inclusive et souhaite ainsi recruter davantage de travailleurs en situation de handicap.

Néanmoins, il n'y a aucune obligation pour les candidats de faire part de leurs RQTH lors des entretiens d'embauche.

Que feriez-vous à la place de Justice pour sourcer des candidats RQTH ?

Cas pratiques

2 solutions sont possibles.



LES ACTEURS DU RECRUTEMENT



LES SALONS EMPLOI/HANDICAP

Cas pratiques



En passant par Cap Emploi, Alexis a été recruté par Justine en tant qu'agent comptable.

Il est atteint d'une sclérose en plaques, une maladie évolutive qui rend les déplacements d'Alexis de plus en plus contraignants avec, à terme, la potentielle utilisation d'un fauteuil roulant.

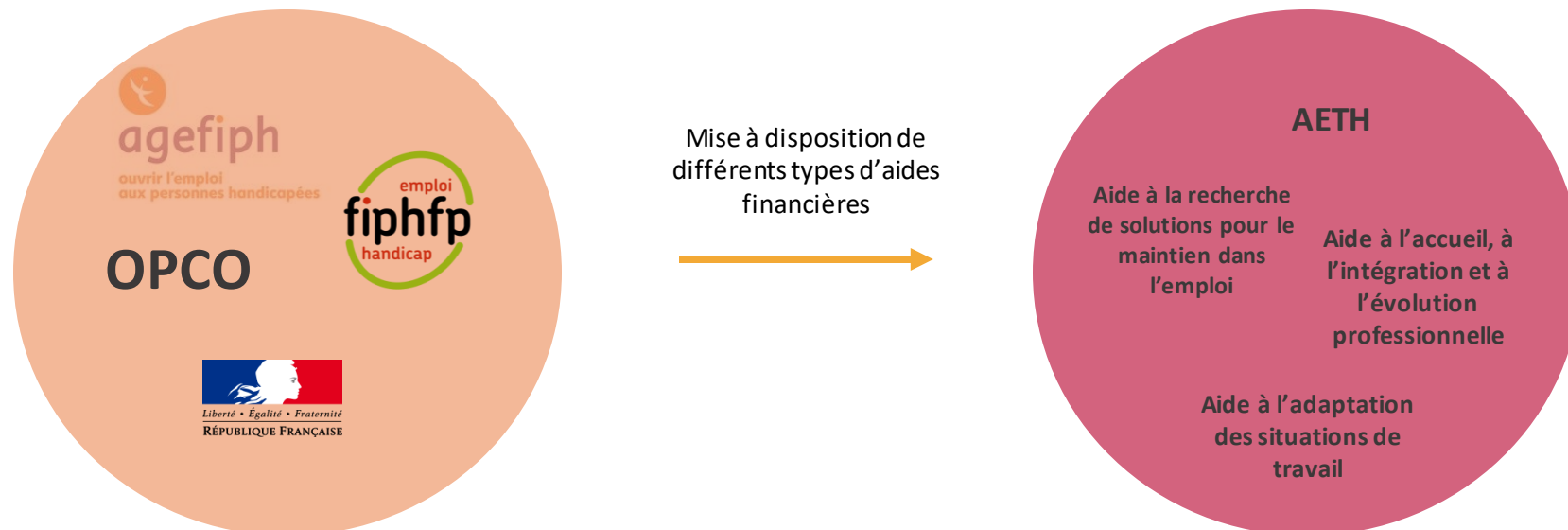
Que feriez-vous pour maintenir Alexis en activité en tenant compte de l'évolution de sa maladie ?

Cas pratiques

Solutions :

- Garantir la bonne accessibilité du site où il travaille avec une place handicapée
- Adapter son poste de travail, avec des meubles bas, des accès assez larges pour son fauteuil roulant
- Assister Alexis dans ses déplacements domicile/travail
- Dans le cadre du télétravail, transférer ou mettre en place les moyens de compensation au domicile
- Faire des points réguliers pour s'assurer que le salarié n'est pas en difficulté sur son poste de travail

Pour aider à la mise en place de ces solutions, **plusieurs aides financières sont mobilisables auprès de différents acteurs.**

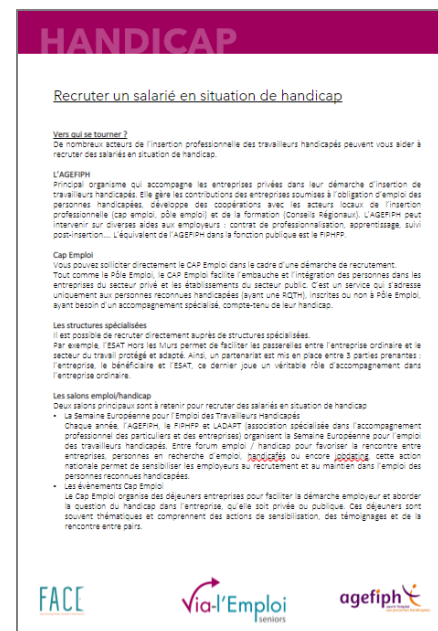


Conclusion

Le handicap n'est pas incompatible avec le travail

- Aménagement matériel du poste de travail
 - ✓ l'installation de nouveaux équipements,
 - ✓ l'organisation du travail, la répartition et la rotation sur les postes,
 - ✓ La formation spécifique,
 - ✓ l'amélioration de la conception des postes tant sur le plan ergonomique que sur le plan des habitudes de travail.
- Aménagement d'horaires
 - ✓ Temps partiel thérapeutique (avec accord de l'employeur et de la Sécurité Sociale).
 - ✓ Temps partiel avec modification du contrat de travail en négociation avec l'employeur.

**Fiches ressources sur les aides
mobilisables par les entreprises**



BONNES PRATIQUES EN ENTREPRISE



Cas pratique

1^{er} cas : Accueil et inclusion dans l'entreprise

Décrivez le processus d'accueil et d'inclusion d'un.e salarié.e récemment embauché.e dans votre entreprise.

- Avant l'accueil (questions, craintes, etc.)
- Pendant l'accueil
- Après l'accueil



Cas pratiques

1^{er} cas : Accueil et inclusion dans l'entreprise

Comme cela est le cas pour tout salarié, être outiller et anticiper l'accueil d'un.e salarié.e nouvellement embauché.e est nécessaire. C'est le premier gage d'une intégration réussie.

- En amont de son arrivée, échanger avec la personne afin de connaître les aménagements de poste nécessaires et entamer les démarches.
- Remettre les documents nécessaires à une bonne compréhension de l'entreprise (livret d'accueil, règlement intérieur et rapport d'activités, ...)
- Préparer le poste de travail : création de son adresse mail, mise à disposition des outils de travail (ordinateur, stylos ...)
- La mise en place d'un parrainage/marrainage interne afin d'accompagner la personne dans son appropriation de son poste et de l'entreprise (parrain / marraine disponible pour l'accompagner dans les premières semaines de prise de poste).
- Proposer un entretien lors de son arrivée pour lui transmettre tous les contacts des personnes ressources : référent handicap, ressources humaines, référent covid, etc.
- Proposer un entretien à la fin de la période d'essai afin de laisser la possibilité aux personnes nouvellement embauchées de faire part de remarques en lien avec les relations ou conditions de travail.

Comme pour toute intégration d'un nouveau collègue, il est essentiel d'être bienveillant et d'accompagner la nouvelle recrue dans la bonne compréhension du fonctionnement de l'entreprise et du poste de travail. Il faut trouver un juste équilibre : aider la personne lorsqu'elle en a besoin tout en préservant son autonomie et en respectant sa vie privée. Pour rappel, une personne en situation de handicap n'est pas obligée d'avertir son employeur de son handicap.

Echanges entre les participants

Quelles sont les bonnes pratiques mises en place dans votre entreprise en faveur de l'inclusion des personnes seniors et/ou en situation de handicap ?



Merci de votre attention

NOUS RESTONS A VOTRE ECOUTE !