



SEEPH 2020



Groupe **ProActiv**

Retour sur les publications de TCF

facebook



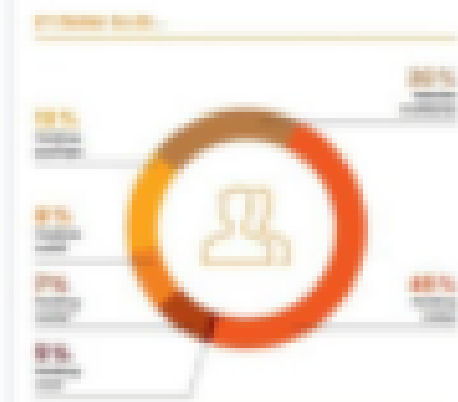
Talents Conseil Formation

Publié par Marie Hinaux · 16 novembre, 10:00 ·

...

Lundi 16 Novembre 2020 - 1er jour de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).
Aujourd'hui nous vous proposons de découvrir ce qu'est le handicap et notamment la répartition des divers handicaps.

2,7 millions de personnes en France, ont une reconnaissance administrative du handicap.



Handicap moteur

Le handicap est une notion sociale qui désigne une situation de handicap dans les conditions de vie, qui peut être temporaire ou permanente.

Handicap moteur	Handicap mental	Handicap sensoriel	Handicap multiple	Handicap invisible	Handicap non reconnu
Handicap moteur : 1,215,000 personnes	Handicap mental : 945,000 personnes	Handicap sensoriel : 390,000 personnes	Handicap multiple : 135,000 personnes	Handicap invisible : 1,215,000 personnes	Handicap non reconnu : 1,215,000 personnes
Handicap invisible : 1,215,000 personnes	Handicap non reconnu : 1,215,000 personnes	Handicap invisible : 1,215,000 personnes	Handicap non reconnu : 1,215,000 personnes	Handicap invisible : 1,215,000 personnes	Handicap non reconnu : 1,215,000 personnes

Qu'est-ce que le handicap ?

Le handicap est une notion sociale qui désigne une situation de handicap dans les conditions de vie, qui peut être temporaire ou permanente.



Talents Conseil Formation

40 abonnés

2 j · 🌐

Lundi 16 Novembre 2020 - 1er jour de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH).
Aujourd'hui nous vous proposons de découvrir ce qu'est le handicap et n ...voir plus



Retour sur les publications de TCF

Instagram



talents_conseil_format · [S'abonner](#)

...



2 J'aime

talents_conseil_formation Lundi 16 Novembre 2020
- 1er jour de la Semaine européenne pour l'emploi
des personnes handicapées (SEEPH).... plus
talents_conseil_formation [#centredeformation](#)
[#formationadistance](#)

Lundi 16 Novembre 2020

2,7 millions de personnes en France, ont une reconnaissance administrative du handicap.

ET PARMILLES...



Source: Insee 2019.
** catégorie handicap cognitif

Avancez
avec l'Agefiph

Qu'est-ce que le handicap ?

Comprendre et s'informer sur le handicap

SUIS-JE CONCERNÉ ?

Vous êtes concerné par le handicap si un problème de santé vous empêche d'accomplir certaines tâches dans votre emploi. Pour toutes questions, conseils et aides, vous pouvez vous adresser au médecin du travail ou contacter la personne en charge du sujet handicap dans l'entreprise.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Et retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources



Lundi 16 Novembre 2020

Le handicap est une notion souvent mal comprise qui recouvre une diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi peuvent être variables.

LES FAMILLES DE HANDICAP



Handicap moteur

Lombalgie, TMS¹, rhumatisme, malformation, paralyse, AVC²... Les personnes handicapées moteur rencontrent des difficultés à se déplacer, conserver ou changer de position, effectuer certains gestes. Elles ont parfois des difficultés à utiliser.

LE SAVIEZ-VOUS ?

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

1. TMS : troubles musculo-squelettiques.
2. AVC : accident vasculaire cérébral.



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

Nervosité, TOC³, 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.

3. TOC : trouble obsessionnel compulsif.



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 utiliser.



Handicap mental

Traumatisme, syndrome 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 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'acquies et de traiter des informations.

LE SAVIEZ-VOUS ?

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



Handicap visuel

Myopie, presbytie, strabisme, rétinopathie, 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 les 1,5 million de personnes déficientes visuelles 14% sont aveugles et une minorité utilise le braille.



LE HANDICAP DANS L'EMPLOI

La situation de handicap dans l'emploi apparaît lorsqu'il existe une inadéquation entre les conséquences du handicap d'une personne et son environnement de travail.

Par exemple, mon mal de dos m'empêche de pouvoir porter du matériel. Dans certains cas, des aménagements techniques ou organisationnels sont nécessaires pour compenser le handicap et permettre à une personne de poursuivre son travail.

Dans l'emploi, le médecin du travail évalue l'aptitude d'une personne à exercer certaines tâches et peut préconiser des aménagements en compensation du handicap. Dès lors qu'une personne a des difficultés à obtenir ou à conserver un emploi du fait de son handicap, elle peut engager une démarche de reconnaissance du handicap auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

L'Ageph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées quelle que soit leur taille.

**Lundi 16 Novembre
2020**



« Arrête ta parano ! »

Dépression, phobies, addictions...
Les handicaps psychiques se traduisent
par des efforts permanents
pour s'adapter, se concentrer ou entrer
en contact avec les autres.

VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP.

Le service des ressources humaines ou la mission handicap sont à votre
disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront
de concilier votre emploi avec votre état de santé.

Mardi 17 Novembre 2020



Avancez
avec l'Agefiph

Faire reconnaître son handicap

Comprendre et s'informer sur le handicap

VOUS ÊTES CONCERNÉ, MAIS VOUS HÉSITEZ ENCORE ?

→ Vous craignez que tout le monde soit au courant de votre handicap: la démarche de reconnaissance du handicap est volontaire et personnelle. Si vous décidez de transmettre cette information à votre employeur ou au médecin du travail, ceux-ci ont une obligation de confidentialité. Vous seul pouvez décider d'en parler à votre entourage et à vos collègues.

→ Vous craignez que votre handicap soit un obstacle pour trouver un emploi, ou pour évoluer ou encore qu'il puisse être utilisé pour vous licencier: les entreprises privées de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6% de salariés handicapés. Aussi, si vous avez les compétences requises, un employeur aura tout intérêt à vous recruter ou à rechercher avec vous une solution de reclassement. Par ailleurs, le droit du travail vous protège contre toute discrimination du fait du handicap.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

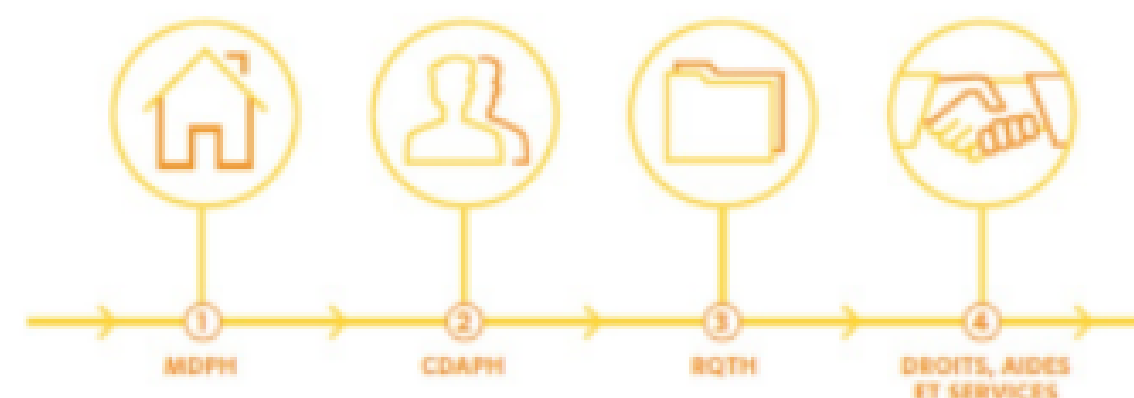
Rendez-vous sur
www.agefiph.fr

Et retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources



Mardi 17 Novembre 2020

Vous rencontrez des difficultés dans votre emploi du fait de votre état de santé ?
vous pouvez faire reconnaître votre handicap et bénéficier des droits, aides et services liés au statut de « travailleur handicapé. »



Pourquoi faire reconnaître son handicap ?

Sans être un sésame, obtenir le statut de « travailleur handicapé » vous fait bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services pour trouver ou retrouver un emploi, conserver ce dernier et évoluer dans l'entreprise.

- Un accompagnement et des conseils par des spécialistes du handicap.
- Un accès à des prestations d'orientation professionnelle, à des formations et à des contrats « aidés », comme le Contrat unique d'insertion (CUI).
- Des services et aides financières de l'Agefiph (ou du FIPHFP, pour les agents publics) destinés notamment à couvrir les frais liés à la compensation du handicap dans l'emploi.
- Un aménagement de poste destiné à compenser le handicap. Il peut s'agir, selon les cas, d'un matériel spécifique ou d'aménagements en termes d'organisation du travail (horaires, télétravail...).

→ Une majoration du Compte personnel de formation (CPF).

→ Sous certaines conditions, ce statut conduit également à bénéficier d'une retraite anticipée.

Qui peut être reconnu handicapé ?

Il existe une grande variété de types de handicaps. Le statut de « travailleur handicapé » peut vous être accordé si vous êtes salarié, demandeur d'emploi ou travailleur indépendant, dès lors que votre handicap, quel qu'il soit, a des répercussions sur vos possibilités d'exercer un emploi.



PLUS D'INFOS

Consulter le dépliant « Qu'est-ce que le handicap ? ».

Comment faire reconnaître son handicap ?

Adressez-vous à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de votre département. Après avoir déposé votre dossier de demande de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) examinera votre dossier et vous informera par courrier de sa décision de vous attribuer ou non la reconnaissance.

Afin de vous aider dans vos démarches, vous pouvez vous adresser à :

- votre médecin du travail, médecin généraliste et/ou spécialiste;
- une assistante sociale;
- le service du personnel de votre entreprise.



À SAVOIR

En dehors de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), le statut de « travailleur handicapé » permettant notamment de bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph est accordés aux :

- titulaires de la Carte de mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité;
- titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH);
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain, délivrée par la Sécurité sociale;
- victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %;
- mutilés de guerre et assimilés.

**Mardi 17 Novembre
2020**



« Je donne ma langue au chat »

Troubles dys, autisme...
Les handicaps cognitifs se traduisent
par des difficultés à acquérir
et à traiter des informations.

VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP.

Le service des ressources humaines ou la mission handicap sont à votre
disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront
de concilier votre emploi avec votre état de santé.

Mercredi 18 Novembre 2020



Avancez
avec l'Agefiph

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

—
Et retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Faciliter le retour à l'emploi après un arrêt de longue durée

Comprendre et s'informer sur le handicap



Mercredi 18 Novembre 2020

Les suites d'une maladie ou d'un accident peuvent avoir des conséquences sur votre emploi. Adoptez les bons réflexes pour reprendre votre activité dans les meilleures conditions.

Gardez le contact

Dès que votre état de santé vous permet d'envisager votre retour dans l'entreprise, n'hésitez pas à contacter régulièrement votre employeur ou vos collègues délégués syndicaux ou élus du Comité social et économique (CSE) afin de les tenir informés de l'évolution de votre situation et de la date possible de votre retour.

Ces échanges peuvent être l'occasion d'évoquer votre état d'esprit sur la reprise de votre emploi: si vous êtes motivé ou même inquiet, dites-le!

Anticipez votre retour dans l'entreprise

Dans le cas où votre arrêt de travail est supérieur à trois mois, vous, votre médecin traitant ou le médecin conseil de la Sécurité sociale pouvez demander à rencontrer le médecin du travail dans le cadre d'une visite de préreprise.

Cette visite sera l'occasion de faire le point sur votre état de santé, ses conséquences sur votre emploi et d'identifier, au besoin, la recherche de solutions qui vous aideront à reprendre le travail dans de bonnes conditions.

Si vous sentez que votre état de santé ne vous permettra pas de reprendre l'emploi que vous occupiez, il est possible de bénéficier, auprès du service social de l'Assurance maladie, de conseils et d'un accompagnement, pendant votre arrêt, pour envisager un nouveau projet professionnel. Vous pourrez même, sous certaines conditions, bénéficier d'une formation.



PLUS D'INFOS

sur www.omeil.fr

Envisagez des solutions avec le médecin du travail

Le médecin du travail est tenu par le secret professionnel; il peut proposer des aménagements techniques, comme l'acquisition de matériel destiné à compenser votre handicap, ou organisationnels, comme des horaires adaptés à vos contraintes. Ces aménagements seront mis en œuvre en collaboration avec votre employeur.

Le médecin du travail pourra vous conseiller, vous et votre employeur, pour bénéficier des conseils et aides financières de l'Agefiph.

À votre poste, faites état de vos difficultés

Vous êtes de retour dans l'entreprise après un long arrêt de travail? Évitez le surinvestissement en pensant rattraper le temps perdu.

Si vous rencontrez à votre poste des problèmes liés à votre état de santé, n'attendez pas pour en parler à votre responsable ou au médecin du travail. Trop attendre peut avoir des répercussions sur votre santé. Cela peut également générer des difficultés relationnelles au sein de votre équipe ou avec votre responsable qui pourraient ne pas comprendre pourquoi vous faites des erreurs, ni pourquoi vous êtes fatigué ou arrivez en retard.



À SAVOIR

Obtenir la reconnaissance de votre handicap vous aide à bénéficier, vous et votre employeur, d'un ensemble de droits, d'aides financières et de services qui pourront faciliter la prise en compte des contraintes liées à votre état de santé dans votre emploi.

Plus d'infos

Consulter le dépliant « Faire reconnaître son handicap ».



CONSEILS AUX RESPONSABLES ET AUX COLLÈGUES

Conseil n°1

Pensez à prendre contact, de façon informelle, avec un collègue absent depuis plusieurs mois, afin d'évoquer sa situation. S'il envisage son retour dans l'entreprise, suggérez-lui de solliciter une visite de préreprise auprès du médecin du travail.

Conseil n°2

Au retour d'un collègue dans l'entreprise après un accident ou une maladie, soyez attentif aux signaux qui révéleraient ses difficultés. Si vous êtes son responsable, pensez à ajuster les objectifs que vous lui fixez, le temps qu'il retrouve ses marques. Si vous constatez des difficultés, conseillez-lui de prendre rendez-vous avec le médecin du travail.

**Mercredi 18
Novembre 2020**

**« J'en ai vraiment
plein le dos! »**

Lombalgie, troubles musculo-squelettiques (TMS), paralysie, arthrose...
Le handicap moteur se traduit par
des difficultés à se déplacer, conserver
une position ou effectuer certains gestes.

**VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE
EN SITUATION DE HANDICAP.**

Le service des ressources humaines ou la mission handicap sont à votre
disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettraient
de concilier votre emploi avec votre état de santé.

Jeudi 19 Novembre 2020

Comment aborder le handicap avec son (futur) responsable?

Comprendre et s'informer sur le handicap



Faut-il parler de son handicap à son (futur) employeur? Quelle est la meilleure manière de l'aborder? Le moment opportun? Voici nos conseils, pour vous aider à faire les bons choix.

C'est vous qui décidez!

La démarche de reconnaissance du handicap est une démarche volontaire et personnelle.

Si vous décidez de transmettre cette information à votre (futur) employeur ou au médecin du travail, ceux-ci ont une obligation de confidentialité. Vous seul pouvez décider d'en parler à votre entourage et à vos collègues.

De leur côté, ni le recruteur ni même votre responsable n'ont le droit de vous poser une question indiscrete du genre « quel est votre handicap? ».

- Voir le dépliant et la vidéo
- Faire reconnaître son handicap

Selon les situations

Que ce soit à l'occasion d'un entretien de recrutement ou lors d'un point avec votre responsable, ne faites pas du handicap le sujet central de votre échange.

Évoquer votre handicap ne se justifie que si celui-ci a des incidences possibles sur votre

emploi. Parler d'une allergie grave pour un poste où vous ne risquez pas d'être au contact du produit allergisant ne sert à rien. En revanche, si un risque existe, alors il est préférable d'être transparent.



Restez positif

Dans l'esprit de beaucoup, le handicap moteur se résume au fauteuil roulant, une personne sourde est forcément muette, etc.

En vous focalisant sur vos compétences, et en expliquant simplement les conséquences possibles de votre handicap, vous vous donnez toutes les chances de tordre le cou aux idées reçues.

- Parlez de vos contre-indications de manière positive afin de montrer que votre handicap n'est pas un obstacle à vos ambitions professionnelles.
- Préférez par exemple dire « je peux porter jusqu'à 20 kg » plutôt que « je ne peux pas porter plus de 20 kg ».

Jeudi 19 Novembre 2020



**Le champ professionnel
uniquement**

Faites bien la distinction entre le problème de santé, la maladie à l'origine de votre handicap et les conséquences possibles de celui-ci sur votre travail.

Avec votre responsable, inutile d'entrer dans le détail de votre dossier médical.

- **Il s'agit de lui faire comprendre** simplement de quelle manière votre handicap aura une incidence, ou pas, sur votre emploi et d'échanger avec lui, le cas échéant, les solutions qui vous permettront d'exercer votre métier sans contrainte.



Le risque de prendre sur vous

Face à des difficultés à votre poste, vous pouvez être tenté de prendre sur vous, de terner les dents en espérant que les choses s'arrangent. Ou encore, vous pouvez avoir tendance à en faire plus que les autres pour leur prouver ce dont vous êtes capable malgré votre handicap.

Dans un cas comme dans l'autre, votre attitude pourrait avoir de graves conséquences sur votre état de santé et, au final, vous mettre en difficulté.

- **Au contraire**, soyez conscient de vos limites et n'hésitez pas à aborder simplement les difficultés que vous rencontrez avec votre responsable ou le médecin du travail.



Et avec vos collègues?

Vos collègues peuvent se poser des questions du type « comment dois-je lui parler ? », « y a-t-il des mots à éviter pour ne pas le/la blesser ? »...

Face à ces interrogations, si votre handicap est visible ou si vous avez choisi d'en parler, informez-les simplement.

- Vous pouvez leur indiquer clairement ce que vous pouvez ou ne pas faire, mais également la manière dont ils peuvent vous aider.

Et pourquoi ne pas suggérer à votre responsable d'organiser un temps d'échange du cours duquel vous pourriez parler de votre situation et répondre à toutes les questions ? C'est l'occasion de rassurer sur vos capacités professionnelles et d'éviter les malentendus.



A. SAVONEN

- Vous pouvez proposer à votre responsable et à vos collègues de consulter le site ogefplus.fr pour s'informer sur le handicap et remplir. Des dépliants et vidéos leur sont destinés : « Comment se comporter avec un collègue handicapé? », « Qu'est-ce que le handicap? ».
- Le jeu en ligne handpoursuite.fr permet d'apprendre sur le handicap en s'amusant.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rejoignez-vous sur www.agellph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo
sur ageliph.fr/centre-de-ressources

**Jeudi 19 Novembre
2020**



« Ne fais pas l'enfant! »

Trisomie 21, syndrome de l'x fragile...
Les handicaps mentaux se traduisent
par des difficultés de réflexion,
de conceptualisation, de communication
et de décision.

VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP.

Le service des ressources humaines ou la mission handicap sont à votre
disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront
de concilier votre emploi avec votre état de santé.

Vendredi 20 Novembre 2020

Comment gérer le handicap d'un (futur) collaborateur?

Comprendre et s'informer sur le handicap



Responsable d'une équipe, vous pouvez être amené à aborder le handicap à l'occasion d'un recrutement ou dans le cadre de vos relations avec des collaborateurs reconnus handicapés. Voici nos conseils pour prendre en compte le handicap sereinement.

Le tact avant tout

Si certaines personnes évoquent spontanément leur handicap, d'autres préfèrent garder ce sujet pour eux. Respectez ce choix et faites preuve de tact.

S'il est légitime de vous montrer attentif et de poser des questions pour comprendre la situation de votre collaborateur, il est en revanche essentiel de ne pas empiéter sur son intimité. En créant une relation basée sur la confiance, vous faciliterez les échanges, y compris sur le sujet sensible du handicap.



Distinguer le handicap de ses conséquences

L'état de santé d'un salarié et les soins dont il bénéficie relèvent du secret médical.

Par exemple, vous ne pourrez pas interroger un salarié sur la maladie à l'origine de ses problèmes de dos. En revanche, vous pouvez évoquer avec lui, notamment

sur la base des recommandations du médecin du travail, les matériels qui lui seraient nécessaires pour préserver son dos au travail.



À SAVOIR

La démarche de reconnaissance du handicap (RQTH) est volontaire et personnelle. Si un collaborateur décide de vous transmettre cette information, vous avez une obligation de confidentialité.

→ Voir le dépliant et la vidéo
« Faire reconnaître son handicap »

Le médecin du travail n'a pas le droit de transmettre à l'employeur des informations médicales sur le salarié.

Vendredi 20 Novembre 2020



L'implication de l'équipe

En concertation avec le collaborateur concerné, lorsque le handicap a ou peut avoir des incidences sur le travail ou les relations avec le collectif, il peut être utile d'évoquer le sujet avec l'équipe.

Ainsi, informer simplement sur les conséquences de la déficience auditive d'un collègue, les bons réflexes à avoir pour communiquer avec lui, facilite son intégration dans l'équipe.

Besoin d'aide ? Vous pouvez faire appel à un professionnel spécialiste, référencé et financé par l'Agefiph, pour venir expliquer les conséquences du handicap à l'équipe.

→ Voir le dépliant et la vidéo « Comment se comporter avec un collègue handicapé ? »



Éviter les malentendus

Dans certains cas, le handicap du salarié nécessite l'aménagement de son poste.

Ce peut être un fauteuil ergonomique, un transpalette électrique, un bureau individuel, des horaires aménagés... Sans explications, ces aménagements peuvent être perçus comme des avantages par le reste de l'équipe.

→ Pour éviter les malentendus, les raisons de ces adaptations doivent être expliquées à tous. De la même manière, si des membres de l'équipe sont mis à contribution pour apporter leur aide à un collègue en situation de handicap, cette organisation est à mettre en place de manière concertée, sur la base du volontariat.



Prendre en compte le handicap dans la durée

Passé la phase de recrutement ou de retour dans l'emploi, vous pouvez être tenté de considérer la question du handicap comme définitivement réglée.

Or dans la vie de l'équipe, nombreuses sont les occasions qui nécessitent de prendre en compte la déficience d'un collègue.

Qu'il s'agisse de l'organisation d'une formation, d'un séminaire interne, de la réorganisation d'un atelier... Il est important de s'assurer que le collègue handicapé pourra y participer dans les mêmes conditions que ses collègues.



Restez vigilant

L'évolution de l'état de santé du collaborateur, tout comme la modification de son poste, peuvent remettre en cause l'équilibre qui lui permettait de concilier son emploi et son handicap.

Il est important que vous soyez vigilant à ces changements et à leurs conséquences. Ainsi, pour un collaborateur de retour après un arrêt maladie de longue durée, soyez attentif aux signaux qui révéleraient ses difficultés. Pensez à ajuster les objectifs que vous lui fixez, le temps qu'il retrouve ses marques. Si vous constatez des difficultés, conseillez-lui de prendre rendez-vous avec le médecin du travail.

→ Voir le dépliant et la vidéo « Faciliter le retour à l'emploi après un arrêt de longue durée »



Avancez avec l'Agefiph

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

**Vendredi 20
Novembre 2020**



**« Toi tu as encore
fait la fête hier ! »**

Cancers, diabète, maladies cardio-vasculaires...
Les maladies invalidantes peuvent nécessiter
des soins réguliers et engendrer douleur,
effets secondaires et fatigabilité.

**VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE
EN SITUATION DE HANDICAP.**

Le service des ressources humaines ou la mission handicap sont à votre
disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront
de concilier votre emploi avec votre état de santé.

Samedi 21 Novembre 2020

Comment maintenir dans l'emploi un collaborateur menacé d'inaptitude?

Comprendre et s'informer sur le handicap



Suite à un accident ou une maladie, l'aggravation de son handicap ou l'évolution de son environnement de travail, il peut arriver qu'un de vos collaborateurs se retrouve en difficulté pour occuper son poste. Comment réagir pour lui donner toutes les chances de conserver un emploi dans l'entreprise?

Analysez objectivement la situation

Le plus souvent, l'alerte est donnée par le médecin du travail qui indique des restrictions d'aptitude, voire envisage l'inaptitude du salarié à son poste.

La meilleure attitude est de temporiser, d'analyser objectivement la situation et de chercher des solutions.



Attention aux contraintes légales

Le code du travail vous oblige à rechercher des solutions de reclassement dans l'entreprise pour un salarié reconnu inapte à son poste.

Le salarié pourra être licencié pour inaptitude seulement si le reclassement ou l'aménagement du poste n'est pas possible.

Notez bien : Le salarié reconnu inapte à son poste n'est pas rémunéré durant

la période nécessaire à la recherche d'une solution de reclassement.

Si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié à l'issue d'un délai d'un mois, l'entreprise sera tenue de lui verser le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant la suspension de son contrat de travail.



Un travail en concertation

Pour être durable, il est primordial que la solution de maintien soit recherchée le plus tôt possible par vous-même et le salarié, en lien avec le médecin du travail.

Elle doit tenir compte à la fois du potentiel et des compétences du collaborateur, mais aussi de ses attentes, de sa motivation et des besoins de l'entreprise.

→ Selon les cas, vous aurez également intérêt à associer à la démarche les instances représentatives du personnel, et notamment la Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) du Comité social et

Samedi 21 Novembre 2020

économique (CSE), ainsi que les collaborateurs susceptibles d'apporter un éclairage précis sur les conditions de travail.

→ Plusieurs options possibles:

Vous pouvez envisager avec le salarié un reclassement à un autre poste dans l'entreprise, voire favoriser son embauche dans une autre entreprise ou encore l'aider à créer sa propre entreprise.



Compenser, former

Pensez à des solutions simples.

Des aménagements d'horaires ou la réorganisation du poste pour éviter des gestes ou manutentions inutiles sont souvent suffisants pour que le salarié puisse continuer à occuper son poste.

Dans d'autres cas, une formation peut l'aider à acquérir les compétences nécessaires pour occuper un nouveau poste ou effectuer de nouvelles tâches.

Rester vigilant

Une fois le salarié maintenu dans l'emploi, il est important que vous restiez attentif et que vous vous assuriez que tous les éléments ont bien été pris en compte pour concilier le handicap et l'emploi.

Pensez à ajuster les objectifs que vous lui fixez, le temps qu'il trouve ses marques. Dans la durée, soyez attentif aux signaux qui révéleraient ses difficultés.

→ Si vous constatez des difficultés, conseillez-lui de prendre rendez-vous avec le médecin du travail.

→ Voir le dépliant et la vidéo
«Comment gérer le handicap d'un (futur) collaborateur?»



À SAVOIR

Afin de faciliter les démarches de compensation du handicap et d'aménagement qui peuvent avoir un coût, vous pouvez conseiller au collaborateur d'engager une démarche de reconnaissance administrative de son handicap.

→ Le statut permettra, à lui et à l'entreprise, de bénéficier d'aides financières, de conseil et d'accompagnement de l'Agefiph et de ses partenaires tout au long de sa vie professionnelle.

→ Voir le dépliant et la vidéo
«Faire reconnaître le handicap»



À SAVOIR

Pendant l'arrêt de travail, le salarié peut accéder à des dispositifs, mis en place par l'Assurance maladie, destinés à faciliter son retour à l'emploi.

Il peut bénéficier:

→ d'une reprise à temps partiel ou d'un aménagement de son activité (rythme, durée ou charge),
→ d'un contrat de rééducation professionnelle destiné à lui permettre de se réaccoutumer à sa profession ou de se former à l'exercice d'un nouveau métier.



Avancez avec l'Agefiph

FAITES-VOUS CONSEILLER

Certaines situations peuvent être complexes. Pour mettre toutes les chances de votre côté, faites-vous accompagner par un conseiller Cap emploi et bénéficiez de l'aide de spécialistes (ergonomes, spécialistes des différents types de handicaps, etc.) référencés par l'Agefiph.

L'Agefiph pourra également vous apporter une aide financière pour prendre en charge les dépenses liées à la recherche et la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

**Samedi 21
Novembre 2020**



**« Tu vois ce que
je veux dire ? »**

Cécité, surdité, acouphènes...
Les handicaps sensoriels se traduisent
par des difficultés plus ou moins importantes
à voir ou à entendre.

**VOUS ÊTES PEUT-ÊTRE
EN SITUATION DE HANDICAP.**

Le service des ressources humaines ou le mission handicap sont à votre
disposition pour trouver et mettre en œuvre les solutions qui vous permettront
de concilier votre emploi avec votre état de santé.

Samedi 21 Novembre 2020

Comment recruter une personne handicapée ?

Comprendre et s'informer sur le handicap



La démarche de recrutement de personnes handicapées reprend les étapes clés d'un recrutement «classique». Néanmoins, parce qu'elles peuvent avoir des contraintes particulières en raison de leur handicap ou des parcours professionnels atypiques, vous devrez ajuster vos pratiques.

Recruter en réponse à un besoin réel

Recruter un salarié handicapé ne doit pas être envisagé comme une «bonne action».

Pour que la démarche ait toutes les chances de réussir, il est indispensable que vous ayez en tête de recruter avant tout un salarié ayant les compétences et la motivation nécessaire pour occuper le poste.

→ La première question à vous poser n'est pas «à quel poste vais-je recruter une personne handicapée?» mais bien «de quelles compétences a besoin mon entreprise à ce poste?».



Misez sur la motivation

Une grande partie des personnes handicapées est engagée dans des parcours de reconversion professionnelle, suite à un accident ou une maladie.

Si elles n'ont pas toujours de diplôme ou une expérience dans la fonction, vous aurez

tout intérêt à évaluer leur motivation et à apprécier les compétences acquises dans d'autres fonctions et domaines.



Définissez précisément votre besoin

Plus que pour n'importe quel recrutement, il est important d'analyser le poste que vous proposez et d'identifier de manière exhaustive les différentes tâches et leurs conditions d'exercice.

Vous pourrez ainsi détailler, avec l'aide du médecin du travail, les contraintes du poste en termes de temps de travail (durée, rythme...) mais également d'engagement physique (port de charges, station debout...) ou d'environnement (bureau ouvert, travail au téléphone...).

Cela vous permettra de rédiger une offre d'emploi très précise et d'aborder avec le candidat la question de la compatibilité du poste avec le handicap et les moyens nécessaires à la compensation.

Samedi 21 Novembre 2020

Ne vous fixez pas sur un type de handicap

Oubliez vos idées toutes faites du type
« On ne peut pas confier de responsabilités
à une personne handicapée psychique ».

Les types de handicaps sont nombreux et
leurs conséquences sur l'emploi très diverses.

→ Dans la plupart des cas, le handicap
peut être compensé grâce à des solutions
techniques simples, comme l'installation
d'un siège « assis-debout » pour une personne
ne pouvant rester debout trop longtemps,
ou des solutions organisationnelles,
comme l'aménagement d'horaires.

→ Voir le dépliant et la vidéo
« Qu'est-ce que le handicap ? »



Multipliez les contacts pour identifier des candidats

Augmentez les possibilités de rencontrer
des candidats handicapés correspondant
à vos critères de recrutement.

En plus de déposer votre offre sur
les sites d'emploi spécialisés comme
celui de l'Agefiph, adressez-vous :

- à Pôle emploi,
- à Cap emploi, le réseau spécialisé pour
accompagner les demandeurs d'emploi
handicapés,
- aux entreprises de travail temporaire,
- aux missions handicap des universités
et grandes écoles,
- aux organismes de formation,
- aux CRP (Centres de rééducation
professionnelle),
- aux réseaux associatifs (APF, Unapei,
LADAPT...), ou encore à des cabinets
de recrutement spécialisés.



L'entretien de recrutement

C'est le jour !

En amont, lors de la convocation, vous
pouvez leur proposer de vous faire connaître
leurs éventuels besoins spécifiques (place de
parking, interprètes de communication...).

→ Comme avec n'importe quel candidat,
l'appréciation des compétences et
de la motivation est le sujet central.

Le handicap ? Vous n'êtes pas médecin
du travail et vous ne pouvez donc poser
aucune question directe aux candidats
concernant leur état de santé.
En revanche, évoquer les conditions
d'exercice du métier vous permettra d'aborder
le sujet des conséquences possibles
du handicap sur le poste et les moyens
d'organiser leur prise en compte.



À SAVOIR

Pour des raisons de non-discrimination,
la mention « poste réservé aux
personnes handicapées » sur une offre
d'emploi est illégale.

→ En revanche, vous pouvez opter pour
une formulation du type « poste ouvert
aux personnes handicapées », ou
choisir de diffuser votre offre sur un site
spécialisé comme celui de l'Agefiph.



Avancez avec l'Agefiph

À SAVOIR

Renseignez-vous auprès de Pôle emploi,
de Cap emploi ou de l'Agefiph sur
les dispositifs du type « période de mise
en situation en milieu professionnel »
(PMSMP), « Un jour, un métier en action »
ou « Duoday », qui vous permettent
de faire découvrir votre secteur et vos
métiers à un candidat.

La « méthode de recrutement par
simulation » vous permet d'évaluer
les compétences des candidats sur la base
de tests professionnels. Le recrutement
en alternance peut aussi être une solution
permettant de conjuguer emploi
et formation.

PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides
financières pour faciliter l'accès, le maintien
dans l'emploi et l'évolution professionnelle
des personnes handicapées dans les
entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Retrouvez toutes les explications en vidéo
sur agefiph.fr/centre-de-ressources

VOTRE CONTACT :

Nom :
Prénom :
Fonction :
Mail :
Téléphone :

Samedi 21 Novembre 2020



PLUS D'INFOS

L'Agefiph propose des services et des aides financières pour faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises privées, quelle que soit leur taille.

Rendez-vous sur www.agefiph.fr

Et retrouvez toutes les explications en vidéo sur agefiph.fr/centre-de-ressources

Comment se comporter avec un collègue handicapé ?

Comprendre et s'informer sur le handicap



Samedi 21 Novembre 2020

Accueillir un collègue handicapé peut susciter des interrogations: «Saurai-je me comporter avec lui comme il faut? Comment devrai-je lui parler? Y a-t-il des mots à éviter pour ne pas le blesser?». Quelques conseils pour éviter les maladresses.

Restez naturel et ouvert

Osez échanger avec un collègue handicapé de la même manière que vous le feriez avec n'importe quel collègue. Si vous le sentez en difficulté, posez-lui des questions pour comprendre sa situation. Vous pensez avoir fait une gaffe en rapport avec son handicap? Rien de grave, la plupart des personnes handicapées ont aussi le sens de l'humour!

Encouragez l'autonomie, n'imposez pas votre aide

Par souci de vous rendre utile, vous pouvez être tenté d'anticiper les besoins d'un collègue handicapé, de vous précipiter pour l'aider ou faire le travail à sa place. En agissant ainsi, vous prenez le risque de vous tromper et de provoquer agacement et embarras. Par contre, en exprimant une proposition d'aide, vous le laissez libre de vous solliciter et de préciser son besoin.

Soyez respectueux, utilisez le bon vocabulaire

Aujourd'hui, l'expression la plus courante est «personne handicapée». Évitez de parler de «handicapé». Utilisé comme adjectif, «handicapé» est respectueux et qualifie la situation d'une personne sans la résumer à sa seule déficience. Vous pouvez également utiliser les termes «personne en situation de handicap».

Adoptez les bons réflexes en fonction des 6 types de handicap

Avec un collègue handicapé psychique

- Restez à l'écoute, sans agressivité ni impatience.
- Laissez-le s'exprimer jusqu'au bout.
- Évitez de poser plusieurs fois la même question. Restez calme.
- Laissez-lui toujours la possibilité de mettre fin à l'échange et de partir.



Avec un collègue handicapé moteur en fauteuil ou ayant des difficultés à se déplacer

- Indiquez-lui les passages accessibles pour se déplacer dans les locaux, et marchez à côté de lui en respectant son rythme.
- Si vous devez avoir une conversation prolongée avec une personne en fauteuil, essayez-vous afin d'être au même niveau qu'elle.
- Si la personne est accompagnée, adressez-vous directement à elle, et non à son auxiliaire.



Avec un collègue déficient visuel

- Dans un lieu bruyant ou pour capter son attention, indiquez que vous vous adressez à lui en le touchant légèrement à l'épaule.
- Lorsqu'il doit se déplacer, offrez-lui votre aide. S'il accepte, vous pouvez lui demander la façon dont il préfère être guidé. Il peut tenir votre bras, poser sa main sur votre épaule ou être guidé verbalement. Prévenez lorsque vous allez contourner un obstacle et annoncez la première et la dernière marche d'un escalier.
- Prévenez quand vous quittez une pièce.



Avec un collègue malentendant ou sourd

Une personne sourde ou malentendante peut souvent lire sur vos lèvres:

- Assurez-vous qu'elle vous regarde avant de parler et choisissez un endroit calme où votre visage est éclairé. Inutile de crier, parlez clairement à un rythme modéré, et en articulant.

→ Faites des phrases courtes et utilisez des mots simples. Reformulez plutôt que de répéter une phrase qu'elle n'aurait pas comprise.

→ Si vous rencontrez des difficultés lors d'une conversation, proposez-lui d'écrire.

→ Pour remplacer une conversation téléphonique, utilisez les courriels ou les SMS.



Avec un collègue ayant un trouble cognitif

→ Évitez des explications longues et compliquées.

→ Utilisez, si possible, des photos, illustrations ou schémas.

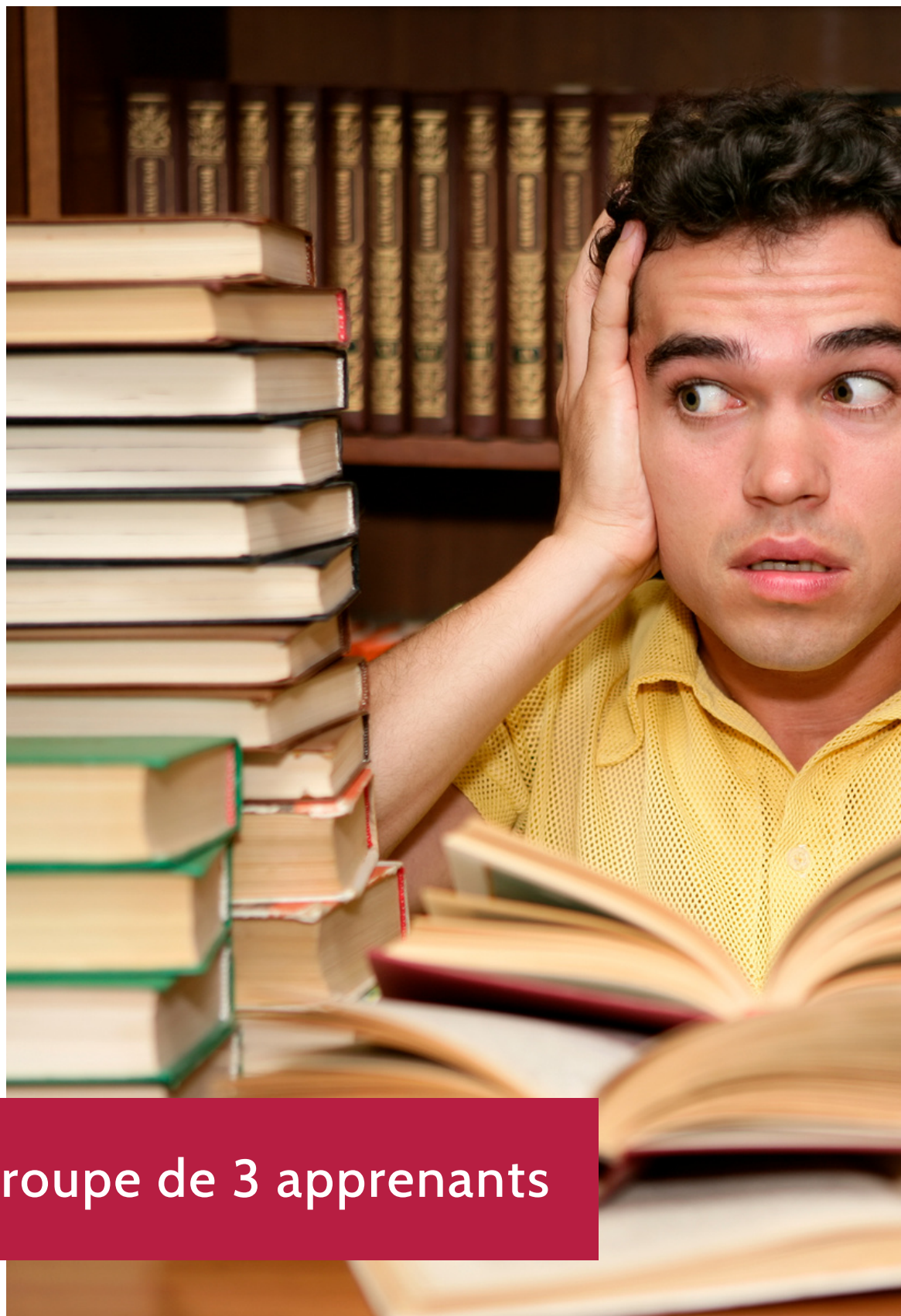
→ Assurez-vous qu'il a bien compris les explications. Répétez-les au besoin.



Avec un collègue handicapé mental

→ Parlez lentement, utilisez des mots simples et laissez-lui le temps de comprendre et de répondre.

→ Ne soyez pas étonné s'il vous tutoie.



Par groupe de 3 apprenants

Veille informationnelle

La SEEPH sur de votre
territoire :

- • Focus sur une action qui a retenue votre attention
- Rédaction d'1 diapo par personne sur cet évènement
- Agefiph, activateur de progrès, secrétariat d'état chargé des personnes handicapées)



AGEFIPH (QUOI DE NEUF ?)

<https://www.agefiph.fr/evenementshandicap/27e-edition-de-hello-handicap-lesalon-de-recrutement-100-digital>



SECRÉTARIAT D'ETAT CHARGÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES (QUELLES NOUVELLES MESURES ?)

<https://www.facebook.com/handicap.gouv>



VEILLE INFORMATIONNELLE

Rédaction d'1 à 3 slides sur les nouveautés réglementaires et les nouveaux dispositifs



POUR ALLER PLUS LOIN

Diffusion de vos articles sur nos réseaux sociaux
<https://www.handipoursuite.fr/app/#/lebonprofil>

UNE COMMUNICATION NATIONALE