PARCOURS TH DES OUTILS POUR L'ACTION

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

AKTO
L'humain au cœur des services

INTRODUCTION

Dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph, AKTO intervenant pour la branche du Travail Temporaire a initié le projet « Parcours TH » partant du constat que **les personnes en situation de handicap ont des difficultés à pousser la porte d'entrée des agences d'emploi** car leur handicap constitue une discrimination à l'embauche.
AKTO, par cette démarche, engage les agences d'emploi à **identifier et professionnaliser un référent TH au sein de leur agence** afin de créer les conditions d'accueil favorables aux personnes handicapées et faciliter leur mise en relation à l'emploi.

C'est dans ce cadre d'intervention que le réseau des référents TH du Loir et Cher et les partenaires locaux, Cap Emploi et Agefiph, ont souhaité concevoir et mettre à disposition de tout permanent d'agence, **des outils d'appui pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap**, auprès de leurs entreprises clientes.

Ainsi, ce guide réunit 3 outils opérationnels pour vous aider à aborder avec justesse la question du handicap et de l'emploi avec vos clients :

**Bénéficiaire de l'obligation d'emploi*

DES CLÉS POUR CONVAINCRE

Quels enjeux l'entreprise a-t-elle à recourir à l'emploi de personnel en situation de handicap ?

DES CLÉS POUR REBONDIR

Quels arguments pour combattre les représentations négatives et idées reçues du handicap en entreprise ?

DES CLÉS POUR INTÉGRER

Comment appréhender les différents types de handicaps ? quelles bonnes pratiques pour une intégration de qualité ?

Accompagnement : www.arianeconseil.fr

1

Outil N°1
des clés pour convaincre

AKTO

DES CLÉS POUR CONVAINCRE

Vous souhaitez aborder la question du handicap avec votre entreprise cliente et **la convaincre de s'engager avec vous** pour développer l'accueil et le recrutement de personnes en situation de handicap.

Nous vous proposons un **panel d'arguments** à sélectionner selon la situation et les attentes spécifiques de votre entreprise cliente.

Cliquez sur un argument pour en savoir plus

Quels arguments utilisés pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap ?

- Faire évoluer les pratiques managériales
- Lutter contre les discriminations
- Anticiper les évolutions légales
- Créer un climat de confiance
- Contribuer à la qualité de vie au travail
- Faire évoluer les mentalités
- Gagner en flexibilité
- Incarner des valeurs positives
- Favoriser le dialogue social
- Elargir son sourcing
- Promouvoir la diversité
- Eviter l'impact financier
- Sécuriser les recrutements
- S'engager dans une démarche RSE
- Répondre à l'obligation légale

SUR LE VOLET POLITIQUE D'ENTREPRISE

Recourir au personnel intérimaire en situation de handicap permet de…

ENGAGER VOTRE ENTREPRISE DANS DES ENJEUX SOCIÉTAUX

Recruter des personnes handicapées par le biais du Travail Temporaire, c'est pour votre entreprise participer à la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap en France. Aujourd'hui et malgré une obligation d'emploi datant de 1987, le handicap reste un des premiers facteurs de discrimination à l'embauche : **le taux de chômage des personnes en situation de handicap se situe encore près du double de celui** de la population globale.

CONTRIBUER À FAIRE ÉVOLUER LE REGARD PORTÉ SUR LE HANDICAP AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Le recours au personnel intérimaire en situation de handicap permet la sensibilisation de vos équipes à la question du handicap en entreprise. Intégrer une personne en situation de handicap, c'est confronter la réalité du handicap à ses représentations sociales ou ses idées reçues. **C'est prouver par l'exemple à vos équipes qu'allier handicap et emploi est possible.**

INITIER LES PREMIERS PAS VERS UNE POLITIQUE HANDICAP STRUCTURÉE.

En intégrant une première personne, c'est **porter une attention sur le caractère inclusif de vos différents processus et outils RH, sensibiliser vos collaborateurs, mobiliser vos managers** sur la question...tout en étant accompagné dans vos réflexions par l'Agefiph et le Cap Emploi.

INCARNER VOTRE POLITIQUE RSE OU VOTRE POLITIQUE DIVERSITÉ AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

L'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu à part entière pour vos politiques RSE/Diversité. Intégrer du personnel intérimaire en situation de handicap, **c'est traduire en actes des valeurs essentielles à votre entreprise** et les mettre en lumière auprès de vos équipes et parties prenantes.

SUR LE VOLET LÉGAL ET FINANCIER

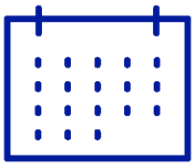
Recourir au personnel intérimaire en situation de handicap permet de…

RÉPONDRE À L'OBLIGATION LÉGALE FAITE AUX EMPLOYEURS

Les entreprises de 20 salariés et plus ont **l'obligation d'employer des personnes reconnues officiellement en situation de handicap** à hauteur de 6% de leur effectif. La forme de contractualisation possible peut être le CDD, le CDI... ou le contrat d'intérim.

RÉDUIRE LE MONTANT DE VOTRE CONTRIBUTION FINANCIÈRE

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est assortie d'une **contribution financière si l'entreprise ne parvient pas à l'objectif des 6%.** Les agences d'emploi sont une solution pour vous accompagner à répondre à votre obligation légale et **réduire le montant de votre contribution financière** : plus votre entreprise a recours à du personnel intérimaire en situation de handicap déclarée, moins elle contribuera.



ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS LÉGALES POUR VOTRE ENTREPRISE.

La loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" change le paysage de l'obligation d'emploi. Dorénavant par exemple, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés se réalise au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement*, les achats au secteur adapté et protégé ne comptent plus dans le taux d'emploi...

A compter du 1er janvier 2020, et la déclaration 2021

Dans ce nouveau contexte, **le recours au Travail Temporaire se présente comme un moyen rapide et efficace de minimiser les éventuels impacts de la loi**. Développer le taux de délégation de travailleurs handicapés, c'est réduire la hausse possible de votre contribution, stabiliser votre taux d'emploi et préparer l'avenir en pensant aux passerelles vers le CDI.

(par exemple, une entreprise structurée en 10 établissements de 19 salariés est dorénavant soumise à l'obligation d'emploi puisque l'on compte au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement, soit 6% x 10 établissements x 19 salariés = 11 unités des travailleurs handicapés requises)*

**** POUR EN SAVOIR + :*** *le site de l'Agefiph , cliquez ici*

SUR LE VOLET IMAGE ENTREPRISE / MARQUE EMPLOYEUR

Recourir au personnel intérimaire en situation de handicap permet de…

ATTIRER ET FIDÉLISER DES COLLABORATEURS EN CRÉANT UN CLIMAT DE CONFIANCE PAR LA PRISE EN COMPTE DU HANDICAP DANS L'ENTREPRISE Parce que le handicap touche environ **1 personne sur 10** en âge de travailler, le handicap est proche de vos collaborateurs. Recruter du personnel intérimaire en situation de handicap, c'est mettre en cohérence ses valeurs et ses actes.

RENFORCER VOTRE DIALOGUE SOCIAL

Intégrer du personnel intérimaire en situation de handicap, c'est la possibilité **d'alimenter votre dialogue sur le handicap avec les partenaires sociaux.**

VALORISER VOTRE ENGAGEMENT SOCIAL ET SOCIÉTAL AUPRÈS DE VOS CLIENTS

Vos clients et vos prospects engagés dans une démarche de Responsabilité Sociétale seront sensibles à votre propre engagement : Recruter des intérimaires en situation de handicap peut devenir auprès de certains un **argument de vente différenciant**., et pour d'autres une condition à part entière.

SUR LE VOLET MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Recourir au personnel intérimaire en situation de handicap permet de…

AUGMENTER VOS CHANCES DE RÉPONDRE À D'ÉVENTUELLES PROBLÉMATIQUES DE SOURCING

Recruter du personnel intérimaire en situation de Handicap, c'est **s'ouvrir à de nouveaux viviers de recrutement** pour vos métiers en tension.

SÉCURISER VOS RECRUTEMENTS DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Le contrat intérimaire permet tant à l'employeur qu'au personnel intérimaire d'apprécier les conditions de l'exercice professionnel et sa réalisation effective. **Il constitue un tremplin vers l'emploi durable.**

DÉVELOPPER LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

Recruter des personnes en situation de handicap, c'est **faire grandir vos lignes managériales** en réinterrogeant leurs pratiques en matière de prise en compte de la différence.

INNOVER EN MATIÈRE DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Bien que seuls 15% des recrutements de personnes en situation de handicap demandent des aménagements du poste de travail, ces derniers, au-delà d'être nécessaires pour le salarié intérimaire en situation de handicap, peuvent **inspirer pour tous des solutions innovantes en matière d'outils,** de processus ou d'organisation. C'est un moyen d'améliorer les conditions de travail de l'entreprise. La politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées contribue à la Qualité de Vie au Travail d'une organisation toute entière.

2019 : Nouveau droit de recours à l'intérim

PARTICIPER À L'INCLUSION DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D 'EMPLOI PAR LA MOBILISATION DU NOUVEAU DROIT DE RECOURS À L'INTÉRIM.

Suite à la réforme de 2018*, le recrutement d'une personne avec le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suffit à motiver l'emploi. **C'est une opportunité pour vous de répondre à vos besoins en compétences en rapprochant la personne en situation de handicap de l'entreprise**

*(*loi "Pour la liberté de choisir son avenir professionnel" JO05/09/18 - mesure expérimentale applicable du 01/01/19 au 31/12/21)*

2

Outil N°2
des clés pour rebondir

AKTO

DES CLÉS POUR REBONDIR

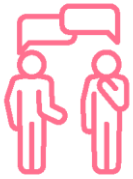
En abordant la question du Handicap, votre entreprise cliente peut éventuellement émettre des réserves qui questionnent certaines idées reçues sur le Handicap et l'insertion professionnelle.

Dans les pages qui suivent, nous avons envisagé différents arguments pour vous aider à vous positionner et à y répondre,

Au préalable,

Les bons réflexes !

Le recours à l'intérim, c'est **recruter des compétences** (savoir, savoir-être, savoir-faire), ce n'est pas recruter sur un critère d'âge, de sexe, d'apparence... ou encore au regard d'un type de handicap.



Et si on recrutait un Travailleur Handicapé ?

Le travailleur en situation de **handicap est avant tout un travailleur comme les autres** : des objectifs à atteindre et des compétences mises en œuvre pour y parvenir.

Recruter un salarié TH via l'intérim c'est recruter un salarié selon **les mêmes modalités** que **l'intérim usuel** : des compétences égales - un coût égal.

DES CLÉS POUR REBONDIR

Statut protégé !

Le statut n'octroie **aucune protection supplémentaire**. Le salarié intérimaire en situation de handicap à les mêmes droits et les mêmes devoirs que n'importe quel autre intérimaire.
L'objectif du statut de Travailleur Handicapé est uniquement la compensation du handicap de manière à ce que l'intérimaire dans cette situation puisse travailler comme tout autre (par exemple, le statut permet le financement d'équipements adaptés).

Moins productif !

L'intérimaire en situation de Handicap est **recruté sur les mêmes exigences que les autres**. Si le poste est compatible, sa productivité est comparable à celle des autres salariés intérimaires.

Toujours absent !

Comme pour n'importe quel autre salarié intérimaire, en cas d'arrêt de travail, il vous sera proposé une autre personne pour son remplacement.

Ce que l'on peut dire, c'est que **les personnes handicapées, particulièrement touchées par les risques de désinsertion professionnelle, sont motivées à conserver un emploi**.

Il est également possible, avec certaines personnes en situation de handicap connaissant bien leurs difficultés, d**'anticiper certaines absences** (signalement des rendez-vous médicaux, détection des signes avant coureurs...)

DES CLÉS POUR REBONDIR

Pas polyvalent !

Il existe bon nombre de handicaps n'affectant pas les capacités physiques ou la résistance à l'intensité de l'activité. **Les mêmes attentes envers les salariés intérimaires valides et en situation de handicap peuvent donc s'appliquer**.

Plus d'argent !

Intégrer un salarié intérimaire **en situation de handicap ne coûte pas plus cher qu'intégrer un salarié intérimaire valide**. Seule la mise en place de moyens de compensation pourrait demander un investissement financier. Or le salarié intérimaire se dirigera plus naturellement vers des postes directement compatibles, là où son handicap ne viendra pas le gêner dans l'exécution de son travail.

Dans le cas d'aménagements nécessaires, des aides liées au statut de travailleur handicapé peuvent être utilisées. L'Agefiph, par exemple, finance des moyens techniques, humains ou organisationnels nécessaires à la compensation du handicap pour faciliter l'accès à l'emploi. Elle peut également mobiliser gratuitement des prestataires pour identifier des solutions d'adaptation du poste de travail.

En savoir + : cliquez ici
Offre de services et aides financières de l'Agefiph.

Plus de temps !

Le temps de formation à la prise de poste est le même que pour un salarié intérimaire valide : le salarié intérimaire en situation de handicap a été recruté sur la même exigence de compétences.

A l'exception, dans le cas où la situation de handicap impacte le temps d'intégration, l'Agefiph propose une aide à l'accueil et l'intégration pour financer par exemple l'accompagnement du manager ou d'un tuteur formateur.

3

Des clés pour intégrer

AKTO

LA DIVÉRSITÉ DU HANDICAP

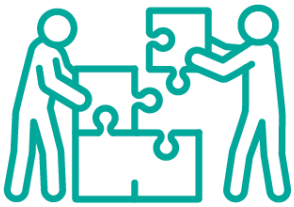
LE HANDICAP MOTEUR

Par exemple : hémiplégie, troubles musculosquelettiques, maladies ostéoarticulaires…

Les difficultés : se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler un objet, effectuer certains gestes, contrôler la motricité automatique…

LE HANDICAP INTELLECTUEL

Par exemple : trisomie 21, les conséquences d'un traumatisme crânien…
Les difficultés : à comprendre / une limitation de la rapidité des fonctions mentales



LE HANDICAP SENSORIEL

Par exemple : le handicap visuel (glaucome, DMLA, rétinite diabétique), le handicap auditif (surdité/malentendance de perception, acouphène)…
Les difficultés : une vision nette, percevoir les perspectives, les couleurs, l'intégralité d'un champ visuel… - difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.

LES MALADIES INVALIDANTES

Par exemple : Épilepsie, insuffisance rénale, hémophilie, cancers, VIH / Sida, hépatites, diabète, maladies inflammatoires de l'intestin, maladies cardio-vasculaires…
Les difficultés : gérer la fatigabilité, l'imprévisibilité et les conséquences des crises, les douleurs…

LE HANDICAP PSYCHIQUE

Par exemple : troubles bipolaires, schizophrénies, troubles obsessionnels compulsifs, épuisement professionnel, dépression, addictions…
Les difficultés : faire face aux situations de tension ou de stress, difficulté à entrer en relation avec les autres, diminution des habilités sociales, troubles de la mémoire à court terme, méconnaissance ou minimisation des troubles…

LE HANDICAP PSYCHIQUE

LE HANDICAP PSYCHIQUE ET L'EMPLOI, C'EST POSSIBLE ?

Toutes les personnes atteintes de troubles psychiques ou de maladie mentale ne sont pas nécessairement soumises à des symptômes spectaculaires ou délirants et les troubles peuvent souvent être stabilisés (avec des symptômes minimes, de faible intensité, voire absents) grâce à la prise régulière d'un traitement thérapeutique associé à une prise en charge psychosociale. Cette stabilisation permet d'envisager une **vie autonome où l'activité professionnelle est tout à fait possible.**

LE HANDICAP PSYCHIQUE EN ENTREPRISE, C'EST TROP DANGEREUX !

Les personnes atteintes de troubles psychiques **ne sont pas plus violentes ou dangereuses que d'autres**.

Retrouvez ici les prestations d'appui spécifique proposées par l'agefiph pour accompagner l'intégration.

Comment se positionner ?

Lever les ambiguïtés.
Parce que les troubles psychiques font souvent l'objet d'incompréhensions, il est nécessaire d'amener le salarié à parler de ses troubles et de ses besoins spécifiques. Respect, bienveillance, posture d'écoute, voire sensibilisation de l'équipe d'accueil pour une intégration de qualité.

Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?

Trouver le bon rythme de travail.
Au delà de la relation de qualité, les aménagements autour du handicap psychique sont principalement organisationnels. Réduction du temps de travail ou aménagement d'horaires (quotidiens, hebdomadaires) pour faire place par exemple à des temps de récupération, mode de travail en autonomie ou inversement, ou encore planification anticipée du travail avec un cadre de réalisation des tâches bien posé...

En savoir + : cliquez ici
« Pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle » - DDTEFP Hauts-de-Seine, PDITH 92, Practhis

LE HANDICAP INTELLECTUEL

HANDICAP INTELLECTUEL, DONC PAS DE COMPRÉHENSION ?

La déficience intellectuelle induit des capacités de compréhension et d'apprentissage sensiblement réduites. **Réduites, ne signifie pas que le personnel intérimaire ne sera pas en capacité d'intégrer et d'appliquer les consignes** (production, sécurité…), de réaliser des tâches en autonomie et également de progresser. Les conditions nécessaires sont un emploi et un cadre de travail adaptés à ses possibilités.

Comment se positionner ?

Il existe de nombreux freins au recrutement des personnes en situation avec un handicap mental, il est nécessaire de sensibiliser le collectif de travail avec l'accord du salarié. Cette sensibilisation peut être accompagnée d'une immersion des personnes en situation de handicap mental dans l'entreprise, par l'intermédiaire par exemple de stages, que les attitudes et comportements à l'égard des personnes en situation de handicap changeront.

Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?

Du temps, de la clarté et des repères

Fonction des degrés divers de la déficience et du parcours de vie professionnelle et personnelle, l'intégration s'orientera vers :

- une affectation à un poste aux tâches répétitives, sans aléa ou dysfonctionnement inconnu à gérer,
- une adaptation et/ou un allongement de la formation, associés à un tutorat qui peut être renforcé,
- des aides à la mémorisation et à la compréhension grâce à des schémas, des pictogrammes, des explications à base de phrases courtes et de mots simples…

En savoir + : cliquez ici

« Le travail des personnes handicapées mentales » - Unapei

LE HANDICAP VISUEL

AVEUGLE, MALVOYANT, C'EST LA MÊME CHOSE ?

Sur les 1,7 millions de personnes déficientes visuelles, 70 000 sont aveugles. Vision floue, vision centrale ou vision périphérique uniquement, intensité variable du trouble, difficultés associées comme les éblouissements ou la perception des couleurs, déficience innée ou acquise... **autant de situations que de besoins ou possibilités différentes dans un contexte d'emploi** (par exemple, la personne peut avoir des difficultés pour se déplacer ou lire les consignes…).

Comment se positionner ?

Être prévenant et précis !
Plus la personne atteinte de troubles visuels peut anticiper ses actions et appréhender son environnement, plus elle aura la possibilité d'être autonome. Par exemple, préciser l'endroit ou vous posez les choses, signaler lui les éléments dangereux, garder un environnement de travail ordonné, lui envoyer les documents écrits avant la réunion ou par mail les affichages...

Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?

Information et Communication, Orientation, Relations avec les collègues et Sécurité...
Ces 4 principaux domaines peuvent faire l'objet d'adaptation et il existe un panel important de moyens de compensation possibles. Par exemple en matière :

- D'équipements techniques : les aides optiques (logiciel d'agrandissement, loupes, scanner à reconnaissance optique...) ou la synthèse vocale (lecture d'écran) pour lire les mails, les consignes, rédiger des documents...
- D'aménagements de l'environnement de travail : adaptation de l'éclairage, disposition du mobilier et des équipements pour circuler plus facilement...

En savoir + : cliquez ici
« Travailler ensemble ! Guide du savoir-être avec un collègue déficient visuel ! » - Fédération des personnes aveugles et atteintes de déficiences visuelles de France

LE SAVIEZ-VOUS ?

ACCUEILLIR UN CHIEN GUIDE (OU D'ASSISTANCE) EST OBLIGATOIRE

La loi* leur donne accès aux transports, aux lieux ouverts au public.. ainsi qu'aux lieux de travail. Ils y sont dispensés du port de la muselière. Les chiens guide ou d'assistance favorisent l'autonomie, la rééducation, la communication, le lien social et la sécurité des personnes en situation de handicap. Ils ont suivi une longue éducation pour aider leur maître et rester calme en toute situation.

** (La législation concernant le chien guide et chien d'assistance : les lois du 30 juillet 1987, du 27 janvier 1993 et du 11 février 2005 – La convention du 9 novembre 2007)*

LE HANDICAP AUDITIF

SOURD / MALENTENDANT, DÉFICIENCE INNÉE/ ACQUISE, APPAREILLÉ/IMPLANTÉ... C'EST LA MÊME CHOSE ?

Pour chaque personne atteinte de déficience, la situation de handicap est unique. La déficience auditive en est le parfait exemple. Selon l'époque d'apparition du trouble, son degré, sa correction, le milieu socio-éducatif dans lequel a évolué le collaborateur... on retrouve une pluralité de situations, de besoins et de possibilités. Certaines personnes ne perçoivent que les sons graves ou ne peuvent pas travailler dans un environnement bruyant, ont des difficultés à oraliser ou à maitriser l'écrit, peuvent utiliser un téléphone...

Dans ces conditions, inutile d'apprendre la langue des signes à l'arrivée d'une personne sourde ou malentendante, elle n'en n'a pas nécessairement besoin.

Comment se positionner ?

La communication

Des adaptations comportementales pour communiquer peuvent être prises et correspondre aux besoins en plus grand nombre, comme par exemple : signaler qu'on prend la parole, parler visage bien en face, ne pas crier mais parler distinctement sans trop forcer l'articulation, reformuler autrement, recourir à l'écrit sans en abuser, réaliser des feed-back écrits.... Sans oublier pour l'encadrement, le rappel périodique auprès de l'équipe des bonnes pratiques comportementales pour éviter les dérives naturelles.

La sensibilisation

Pour assurer une intégration de qualité, la sensibilisation de l'équipe peut s'avérer nécessaire afin d'éviter les incompréhensions et les impacts sur le travail.

Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?

Situations de communication et sécurité

L'intégration d'une personne présentant une déficience auditive inclut particulièrement l'identification de toutes situations de communication au travail (échanges entre collègues, réunions...), les conditions de travail (en atelier, au téléphone...) et l'analyse de leurs impacts sur le collaborateur (fatigue, stress, difficultés de compréhension). Des aménagements peuvent s'avérer alors nécessaire :

- humains : adaptation du comportement de communication des équipes, interprètes LSF…
- techniques : boucle magnétique, amplificateur téléphonique, centre de relais, solutions acoustiques...

En savoir + : cliquez ici

« Accueillir un sourd en entreprise » - Institut national de jeunes sourds de Paris (INJS)

LES MALADIES INVALIDANTES

C'EST INVISIBLE, RIEN NE SERT D'EN PARLER ?

L'invisibilité rend le partage encore plus essentiel ! 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap qui ne se voit pas.
Parce que la méconnaissance des maladies invalidantes et de leurs effets peut amener à des incompréhensions voire des phénomènes de rejet de la part des équipes, il est nécessaire, pour conserver la qualité de vie au travail de tous, de favoriser le partage de la situation de handicap.

Comment se positionner ?	**La sensibilisation des équipes sur l'invisibilité, la fatigabilité, la variabilité des maladies invalidantes est nécessaire** pour déclencher les prises de conscience et le climat de confiance.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	**De la souplesse dans le cadre de travail** Pour mieux faire face à la variabilité de la maladie (caractères chronique et imprévisible) à la fatigabilité et parfois aux nécessités de soin, les premières attentes des malades chroniques se situent dans une organisation du travail plus souple / inclusive en matière de temps et de lieu. C'est construire des ajustements, des compromis nécessaires entre maladie et travail comme : • un temps de travail choisi • des espaces pratiques pour se soigner, des espaces pour se reposer, le télétravail ou le travail nomade pour réduire les périodes de trajet**.**

En savoir + : cliquez ici
« Maladies chroniques et emploi » - Témoignages et expériences, seconde édition
Guide créé par et à l'usage des personnes concernées

LE HANDICAP MOTEUR

DONC, C'EST UNE PERSONNE EN FAUTEUIL ROULANT ?

Le handicap moteur est symbolisé par le pictogramme du fauteuil roulant. Cependant, **moins de 3% des personnes handicapées motrices sont amenées à se déplacer en fauteuil roulant.** La déficience motrice renvoie à un ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, c'est-à-dire la capacité de se mouvoir. La plupart des personnes sont atteintes de troubles musculosquelettiques ou de problématiques de dos

Comment se positionner ?	L'entreprise doit se questionner sur les difficultés que va générer la problématique de santé de la personne sur son environnement de travail, les tâches à réaliser et l'impact sur le collectif de travail. Selon les situations, le collectif de travail devra être sensibilisé avec l'accord du salarié et des aménagements organisationnels et/ou matériels pourront être réalisés.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	Lorsqu'il s'avère nécessaire d'aménager le poste, là encore, une pluralité de solutions peuvent exister notamment les solutions techniques (aide à la manutention par exemple). Pour analyser les besoins en amont de l'intégration, le médecin du travail, le Cap Emploi, l'Agefiph... peuvent aider. L'Agefiph également pourra, sous certaines conditions, se positionner comme financeur des solutions d'aménagement du poste.

En savoir + : cliquez ici
« Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur » - Agefiph, les cahiers de l'Agefiph

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce guide a été possible grâce au concours du réseau des référents TH du Loir et Cher :

Alexandre PORTAL, ACTUAL A2I
Apolline DARIN, ADECCO
Eric DOUMAS, GLOBAL INTERIM
Hélène LAURENT, ADECCO PME
Hugues SAVAR, PROMAN
Laura MARIONNET, PARTNAIRE
Léa BOSQUET , GLOBAL INTERIM
Marie Sophie BIETTE, PARTNAIRE
Sylvie LABESSE, SUPPLAY

https://www.akto.fr/

www.agefiph.fr

Contact :

Mélissa SANTOS – melissa.santos@akto.fr

Chargée de mission handicap et RSE

AKTO