

Situation de Médecine handicap du Travail

    Facilitons
l'intégration
et le maintien
dans l'emploi
des Travailleurs
Handicapés





“Depuis 2009, l’association HANGAGÉS réunit une dizaine de Responsables Handicap d’entreprises volontaires pour faire progresser l’emploi des Travailleurs Handicapés. Nous avons choisi en 2012 de contribuer à **l’amélioration de la collaboration entre les Services de Santé au Travail et les Missions Handicap en partant d’un constat simple : lorsque le dialogue existe, il donne d’excellents résultats.**

Mais ce dialogue n’est pas toujours simple à établir : nous nous connaissons parfois assez mal, et les réalités des entreprises sont très variées. De ce constat partagé avec TAINOS est né ce projet de Livre Blanc, préalable à une étude qui sera menée au second semestre 2012. Nous vous proposons en toute humilité une approche non médicale de la question du handicap en entreprise, et espérons l’enrichir par l’échange avec vous : c’est l’objectif de ce livre blanc dont nous vous souhaitons bonne lecture.”

Bruno PONTY
Président - HANGAGÉS

“Missions Handicap et Services de Santé au Travail nous font part de leur méconnaissance réciproque, voire de leurs difficultés à dialoguer. L’ensemble des prestataires regroupés au sein de TAINOS et des entreprises membres de HANGAGÉS partageant ce même constat, nous avons souhaité agir. Après la conception de ce Livre Blanc, nous mènerons une étude spécifique sur les relations entre Missions Handicap et Services de Santé au Travail. Nous espérons que ces initiatives répondront aux attentes de chacun”.

Jean-Paul BAGNA
Président - TAINOS



édito



“Depuis 2005, nous sommes de plus en plus sollicités par les entreprises ou leurs salariés sur le sujet du handicap, sans toujours disposer du temps nécessaire pour bien traiter le sujet.

La prise en compte du handicap au travail dépasse le seul cadre médical :

- > Est-il compatible avec le contenu de la mission du salarié ?
- > Existe-t-il des moyens de compenser ce handicap ?
- > L'entreprise est-elle prête à mettre en œuvre des mesures de maintien dans l'emploi ?
- > Comment les financer ?
- > L'inaptitude est-elle évitable ? Comment ?
- > Comment concilier dialogue constructif et secret médical ?
- > Quels sont les avantages et les inconvénients du statut de Travailleur Handicapé ?

Face à ces questions, nous, professionnels de la Santé au Travail, n'avons pas toujours les réponses et pouvons nous sentir démunis.

En discutant régulièrement entre professionnels de la Santé au Travail, nous avons réalisé que nombre de situations trouvent leur solution dans le dialogue avec l'entreprise. Aussi, lorsque HANGAGÉS et TAÏNOS m'ont présenté ce projet de “Livre Blanc sur le handicap en entreprise”, j'ai souhaité m'y associer ; convaincu qu'il nous permettrait de trouver des pistes de réponse à certaines de nos questions quotidiennes.

Très bonne lecture,

Daniel MIZZI,
Médecin Coordinateur du Groupe Nexter

Personne handicapée & Travailleur Handicapé, quelle différence ?

De quoi parle-t-on ?

Un Travailleur Handicapé est une personne en situation de handicap dans sa situation de travail. "Est considérée comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique." Article L 5213-1 du Code du travail.

Cette définition du Travailleur Handicapé apporte deux précisions importantes :

- Une personne, handicapée dans une situation de travail précise ne l'est pas forcément dans une autre.
- Pour la première fois, le handicap psychique est reconnu par la loi.

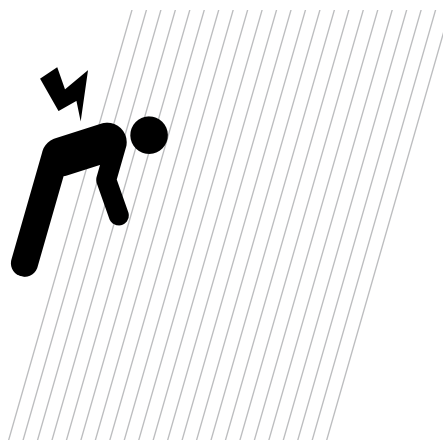
Un exemple pour bien illustrer la différence

Un boulanger devenu allergique à la farine pourra être reconnu Travailleur Handicapé dans le cadre de son activité de boulanger. Il ne sera plus reconnu Travailleur Handicapé s'il change de métier.

Avec l'aide du Service de Santé au Travail, l'entreprise peut agir pour compenser le handicap

Aménager l'environnement de travail, acquérir des outils de compensation de handicap, modifier le contenu du poste, faciliter la reconversion professionnelle du salarié... De nombreuses solutions de maintien dans l'emploi existent pour compenser une situation de handicap et, parfois, éviter une situation d'inaptitude ; elles dépassent, le plus souvent, le seul champ médical.

Un dialogue tripartite entre le salarié concerné, le Médecin du Travail, la Mission Handicap ou le service RH, avec l'aide éventuelle d'experts externes (ergonomes...) permet de trouver des solutions, assez simples à mettre en œuvre et financer.



Quelles sont les obligations légales de l'entreprise ?

Quelques précisions

Depuis 1987, toute entreprise de 20 salariés et plus doit compter au moins 6 % de Travailleurs Handicapés. En cas de non respect de cette obligation, elle doit verser une contribution financière à l'Agefiph*

La loi du 11 février 2005 a modifié le mode de calcul de l'obligation d'emploi et renforcé les pénalités encourues (contribution Agefiph*) en cas de non-respect de l'Obligation d'Emploi (entre 400 et 600 fois le SMIC horaire, soit entre 3 688 et 5 532 €**) par personne manquante (équivalent temps plein) pour atteindre le taux de 6 %.

Comment l'entreprise peut-elle remplir son obligation légale ?

Pour remplir son obligation légale, une entreprise a trois possibilités :

- recruter des Travailleurs Handicapés
- développer le maintien dans l'emploi de ses collaborateurs handicapés
- développer le recours au Secteur Protégé et Adapté (sous-traitance à des structures faisant travailler des personnes handicapées) dans la limite de 50 % de leur obligation d'emploi.

Les solutions de maintien dans l'emploi sont de plus en plus recherchées

Elles répondent d'abord à une obligation de l'entreprise, décrite par l'article L 1226-10 du Code du Travail : "Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié est déclaré inapte par le Médecin du Travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités. Cette proposition prend en compte, après avis des délégués du personnel, les conclusions écrites du Médecin du Travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise. L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagement du temps de travail".

Après constatation écrite de l'inaptitude partielle ou totale d'un salarié et proposition du Médecin du Travail de mutation ou de transformations du poste de travail, l'employeur dispose d'un mois pour trouver une solution concertée.

Si aucune solution ne peut être trouvée, un licenciement pour inaptitude peut être décidé. Dans ce cas, l'employeur doit justifier de l'impossibilité de maintenir son salarié dans son emploi et doit justifier le fait d'avoir exploré toutes les pistes de reclassement interne.

L'évolution législative rend certaines entreprises beaucoup plus réceptives aux solutions de maintien dans l'emploi de leurs collaborateurs handicapés... N'hésitez pas à en tenir compte et étudier, avec l'entreprise, les mesures les mieux adaptées dans l'objectif de permettre au salarié de rester dans une dynamique professionnelle.

* Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, agissant comme collecteur des contributions et financeur d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées. ** Calcul au 1er janvier 2012 : SMIC horaire = 9,22 € bruts

Où en est l'emploi des Travailleurs Handicapés en France ?

D'importants progrès ont été accomplis, mais beaucoup reste à faire ...

1,8 million de personnes handicapées sont en âge de travailler (15-64 ans), mais...

- > Leur taux d'emploi n'est que de 35 % (65 % pour la population active globale)
- > Leur taux de chômage est de 19 % (9.5 % pour la population active globale)

Le nombre de Travailleurs Handicapés dans les entreprises de 20 salariés et plus a augmenté de 22 % entre 2006 et 2008.

En 2009 (dernières données disponibles), le taux d'emploi de personnes handicapées était de :

- > 2.6 % dans le secteur privé (hors établissements sous accord)
- > 4 % dans le secteur public

Source : Chiffres 2009, Conférence Nationale du Handicap, Juin 2011

En 2010, sur 140 000 établissements assujettis à l'Obligation d'Emploi :

- > 47 % ont un taux d'emploi supérieur à 6 %
- > 7 % ont signé un accord agréé
- > 24 % ont un taux d'emploi compris entre 0 et 6 %
- > 22 % ont un taux d'emploi nul

Source : Rapport Dares, 2011

Des signes encourageants

Le nombre d'entreprises ayant atteint un taux d'emploi supérieur à 6 % a encore progressé en 2011 (49 %).

La moitié des entreprises parviennent à atteindre un taux d'emploi de 6 %.

Un sujet de moins en moins méconnu ou tabou

7 ans après la création des MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), le nombre de demandes de reconnaissance du handicap est toujours en forte croissance (+ 15,2 % entre 2009 et 2010).

Ce chiffre peut montrer que le handicap est moins tabou ; que les bénéficiaires potentiels des aides des MDPH sont mieux informés.

Source : Synthèse des Rapports d'Activités 2010 des MDPH

Le succès du film "Intouchables", les différentes émissions récentes sur les personnes handicapées ("Vestiaires"...), la médiatisation du chef Grégory CUIILLERON... participent de plus en plus à l'inclusion des personnes handicapées dans la société.



Les Travailleurs Handicapés sont encore victimes de nombreuses idées reçues...

Quelle que soit l'entreprise, son secteur d'activité ou sa maturité sur le sujet de l'emploi des Travailleurs Handicapés, les idées reçues sont souvent les mêmes... Essayons de balayer simplement les plus fréquentes...

Idée reçue n°1 :

Un Travailleur Handicapé se déplace en fauteuil roulant

Si la personne en fauteuil roulant symbolise les personnes handicapées sur les portes des toilettes adaptées et sur les places de parking réservées, le fauteuil roulant n'est utilisé que par 1 % des Travailleurs Handicapés.

Le champ du handicap est bien plus large qu'on ne l'imagine. 85 % des handicaps sont invisibles : la déficience visuelle, la déficience auditive, les maladies cardiaques, l'asthme, la dépression, les maladies évolutives comme la sclérose en plaques ou la spondylarthrite, les troubles musculo-squelettiques, la mucoviscidose, la myopathie, la leucémie, mais aussi les phobies invalidantes, les allergies, les problèmes moteurs, la dyslexie, le diabète, le cancer, le SIDA... peuvent être reconnus comme situations de handicap.

Idée reçue n°2 :

Une personne handicapée n'est pas performante / ne peut exercer des métiers contraignants

Handicap et compétence sont des notions totalement décorrélées. Tous les postes peuvent, a priori, être occupés par une personne handicapée.

Le handicap ne remet en cause ni le potentiel, ni la compétence de la personne handicapée. De nombreuses solutions (techniques, organisationnelles, humaines, financières...) permettent de compenser le handicap.

Idée reçue n°3 :

Le handicap est trop lourd pour être compensé

Les technologies évoluent très vite. Elles offrent des solutions parfois surprenantes ; assez simples à mettre en œuvre :

- > Une personne aveugle ou malvoyante pourra travailler sur écran grâce à un logiciel de synthèse vocale et/ou un télé-agrandisseur, par exemple.
- > Une personne sourde ou malentendante pourra assister à une réunion ou dialoguer au téléphone grâce à un système d'interprétariat à distance en Langue des Signes Française ou de Transcription Instantanée de la Parole (Tadéo...).
- > Une personne connaissant des problèmes de mobilité pourra se déplacer grâce à un véhicule ou des solutions de transport adaptés ...

Idée reçue n°4

Aménager un poste de travail, c'est compliqué et ça coûte cher

90 % des Travailleurs Handicapés n'ont besoin d'aucune adaptation de leur environnement de travail.

Pour les autres, c'est souvent simple et les coûts liés à un éventuel aménagement peuvent être pris en charge par l'entreprise ou financés, au moins partiellement, par l'Agefiph :

- > Lorsque l'entreprise a signé un accord agréé en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés, elle dispose d'un budget dédié.
- > Lorsqu'elle a signé une Convention avec l'Agefiph, les dépenses sont cofinancées.
- > Lorsqu'elle est régie par le droit commun et ne remplit pas son obligation d'emploi, ses éventuelles dépenses de maintien dans l'emploi peuvent être déduites de sa contribution Agefiph. Lorsqu'elle remplit son obligation légale, elle peut demander le financement de la mesure à l'Agefiph.

Les Travailleurs Handicapés ont, eux-mêmes, de nombreuses idées reçues

Habités à compenser leur handicap, plus ou moins naturellement, les Travailleurs Handicapés ne s'estiment, généralement, pas "handicapés". Lorsqu'ils admettent pouvoir être reconnus comme tels, ils hésitent encore ; souvent pour de mauvaises raisons.

Idée reçue n°1 :

Les entreprises ne s'intéressent à leurs collaborateurs handicapés que pour diminuer leur contribution Agefiph

Si les entreprises ont effectivement un intérêt à favoriser l'emploi des Travailleurs Handicapés, nombre d'entre elles mettent en place des mesures exemplaires pour compenser le handicap de leurs collaborateurs. Les entreprises, comme leurs collaborateurs, bénéficient ainsi des politiques handicap mises en place.

Idée reçue n°2 :

Si je déclare mon handicap, tout le monde va le savoir

Déclarer son handicap est une démarche personnelle et confidentielle. En aucun cas le statut de Travailleur Handicapé ne peut être communiqué à l'équipe de travail sans le consentement de la personne concernée.

Idée reçue n°3 :

Si je déclare mon handicap, je ne pourrai plus évoluer

La reconnaissance du handicap est administrative. L'évolution professionnelle d'une personne handicapée ne doit reposer que sur la base de ses compétences. En revanche, la compensation du handicap peut faire redémarrer une carrière.

Idée reçue n°4 :

Si je déclare mon handicap, je serai déclaré inapte

Au contraire ! L'un des principaux enjeux des politiques de maintien dans l'emploi est d'éviter l'inaptitude des personnes concernées... Dans les cas extrêmement rares où l'inaptitude est prononcée, des dispositifs de reconversion professionnelle existent. Ils peuvent être actionnés par l'entreprise.

Idée reçue n°5 :

Déclarer mon handicap va compliquer l'obtention d'une assurance-crédit

Seul l'état de santé détermine l'accès à l'assurance-crédit. La notion de Travailleur Handicapé est propre à l'entreprise. Qu'une personne soit reconnue Travailleur Handicapé ou non ne modifie en rien son état de santé ; donc son accès à l'assurance crédit.

Idée reçue n°6 :

Je ne vois pas l'intérêt de déclarer mon handicap. Aujourd'hui, je n'ai besoin de rien

90 % des Travailleurs Handicapés compensent naturellement leur handicap, sans accompagnement spécifique. Mais leur état de santé (notamment dans le cas de maladies évolutives) ou leurs conditions de travail (évolution de mission, modification du cadre ou des équipements de travail) peuvent changer. Les démarches d'obtention de la reconnaissance de handicap prenant du temps, déclarer son handicap lorsque l'on n'a pas de besoin particulier, c'est se laisser la possibilité d'actionner, le moment venu, le dispositif d'aménagement des conditions de travail.

Quelles formes peut prendre la reconnaissance de handicap ?

Rappel sur l'accès au statut de Travailleur Handicapé

Pour être bénéficiaire du statut de Travailleur Handicapé (et, le plus souvent, de l'accompagnement de son entreprise), la personne concernée doit remettre à l'entreprise l'un des documents suivants :

- Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH),
- Titre de rente d'Invalidité avec un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10 % (victimes d'accidents du travail ou maladies professionnelles),
- Pension d'Invalidité,
- Carte d'Invalidité,
- Titre d'Allocation aux Adultes Handicapés.

Pour obtenir la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé

Le salarié doit retirer le dossier administratif auprès des MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées), des services sociaux, des services de Santé au Travail, des mairies ou auprès des associations. Une fois complété, le dossier doit être adressé à la MDPH du département de résidence de la personne concernée.

Attention, bien que variables d'une MDPH à une autre, les délais de réponse et d'obtention d'une RQTH sont longs (5 mois en moyenne).

Ce que nous pouvons observer

Désorientées par ces démarches administratives, certaines personnes sollicitent alors l'aide des services de Santé au Travail. Ne disposant pas toujours du temps nécessaire, ces derniers les orientent alors vers les services RH, sociaux ou vers la Mission Handicap quand elle existe. Cela peut débloquer la situation.



Quelles mesures l'entreprise peut-elle mettre en œuvre pour favoriser le maintien dans l'emploi et éviter l'inaptitude ?

Pour éviter l'inaptitude d'un salarié à son poste de travail, il existe de nombreux dispositifs de maintien dans l'emploi... A commencer par l'étude de la situation du salarié afin de trouver la solution la mieux adaptée. La création d'un groupe de travail, a minima constitué du salarié, du Médecin du Travail et d'un représentant de l'entreprise peut permettre de trouver rapidement la meilleure solution.

Les solutions que nous pouvons mettre en place doivent être régulièrement réétudiées : le handicap du salarié, son environnement de travail (par exemple lors d'un déménagement ou de la mise en place d'un nouvel équipement) ou encore l'évolution permanente des technologies nous invite à réétudier régulièrement les situations et dépasser nos idées reçues.

Le maintien dans l'emploi commence par un principe de compensation du handicap qui peut se faire à travers :

Des aides techniques : l'aide technique est définie comme "tout produit, instrument, équipement ou système technique utilisé par une personne handicapée, fabriqué spécialement ou existant sur le marché, destiné à prévenir, compenser, soulager ou neutraliser la déficience, l'incapacité ou le handicap". Cela peut être par exemple un appareil auditif, un fauteuil ergonomique, un agrandisseur d'écran, etc.

Des aides humaines : l'aide humaine est mise en place quand l'état de la personne nécessite l'intervention d'une tierce personne pour les actes essentiels (communiquer, se déplacer, etc.), cela peut être des interprètes en Langue des Signes Française, des interfaces de communication, des accompagnants, etc.

Des aides animalières : l'aide animalière (acquisition et entretien) permet de concourir au maintien ou à l'amélioration de l'autonomie de la personne. Ce sont en général des chiens guides ou des chiens d'assistance.

Lorsque cela n'est pas suffisant, la personne peut bénéficier d'un aménagement du poste de travail :

Aménagement physique du poste de travail : achat d'un siège ergonomique, de logiciels spécifiques, surélévation du plan de travail, etc.

Aménagement des horaires : modification des horaires de travail, mise en place de télétravail.

Aménagement des tâches : suppression ou modification d'une tâche à réaliser sur le poste de travail. Par exemple, suppression de l'archivage (port de dossiers lourds) pour une assistante.

Accessibilité : travaux ou aménagement des locaux et de l'environnement de travail pour permettre un meilleur accès au poste de travail.



Si aucun de ces aménagements n'est possible, l'entreprise peut alors accompagner son collaborateur vers une reconversion professionnelle, en interne ou en externe :

Aides à la formation, au bilan, à la remise à niveau

Outre le dispositif courant d'accès à la formation, les personnes handicapées peuvent bénéficier de mesures spécifiques en vue de leur maintien dans l'emploi et/ou de leur évolution professionnelle (bilans de compétences, adaptation des formations à leur situation particulière).

Les Centres de Réadaptation Professionnelle (CRP) permettent aux personnes handicapées de se réinsérer professionnellement et socialement par l'apprentissage d'un nouveau métier.

La majorité des formations proposées débouchent sur des titres professionnels délivrés par le Ministère en charge de l'Emploi et des diplômes de l'Education Nationale.

La durée de formation est souvent supérieure à un an, ce qui favorise l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des stages en entreprise.

Un suivi médical, social et psychologique ainsi qu'un accompagnement à l'emploi des stagiaires est assuré tout au long de la formation.

Quelques exemples de mesures possibles

- Financement de prothèses pour des personnes atteintes de déficience auditive
- Acquisition de logiciels de synthèse vocale, de télé-agrandisseurs... pour des personnes aveugles ou atteintes de déficience visuelle
- Mise en place de solutions de communication à distance et en temps réel pour les personnes sourdes. Transcription Instantanée de la Parole et de visio-interprétation en Langue des Signes Française (système Tadeo via webcam...)
- Mise en place et financement de trajets domicile-travail pour des personnes ne pouvant plus prendre les transports en commun
- Adaptations de véhicule (boîte de vitesses automatique...)
- Mise en place de télétravail pour des personnes très fatigables
- Acquisition de fauteuils ergonomiques, ordinateurs plus légers pour des personnes souffrant du dos...
- Etc. La liste des possibles est sans limite.

Dans certains cas, des actions mises en place dans le cadre de la politique handicap de l'entreprise favorise le bien-être du plus grand nombre :

- Entrepris pour augmenter le bien-être d'une collaboratrice atteinte de déficience auditive, des travaux acoustiques peuvent permettre de réduire de plusieurs décibels le volume sonore d'un open-space.
- Mis en place pour pallier, au moins partiellement, la fatigabilité ou les problèmes de mobilité de certains Travailleurs Handicapés, certaines entreprises ont développé un système de télétravail.

Quels sont les facteurs-clés de succès du maintien dans l'emploi ?

La personne concernée peut détenir une partie de la solution

- La personne concernée est évidemment un acteur central de la mise en œuvre d'une solution de maintien dans l'emploi. Elle doit comprendre l'intérêt de la démarche et le bénéfice qu'elle pourra en retirer.
- Elle peut avoir déjà réfléchi à des solutions ou vous faire part de souhaits permettant de vous éviter une perte de temps importante lors de recherches exploratoires.

Le signalement précoce de la situation

- Le signalement précoce ; c'est-à-dire l'identification d'une personne en difficulté dans sa situation de travail, est déterminant dans la réussite du maintien dans l'emploi. Plus il se fait tôt, plus il est facile de trouver des solutions à la situation de la personne concernée.
- Ce signalement peut-être fait par le salarié, le Service de Santé au Travail, la Mission Handicap, les RH... ou tout autre acteur de l'entreprise.

Créer un Groupe de Travail avec les acteurs-clés n'est pas incompatible avec le secret professionnel

- Un dialogue efficace entre le Service de Santé au Travail, les acteurs clés de l'entreprise (Responsable RH ou Mission Handicap le cas échéant, représentants du CHSCT...) et d'éventuels experts externes (ergonomes) permet le plus souvent de trouver rapidement des solutions pertinentes.
- La constitution d'un Groupe de Travail dédié permet de créer un cadre de dialogue efficace.
- **Le partage d'informations doit alors se faire dans le respect des missions de chacun et dans la stricte recherche du bien-être de la personne. Il est compatible avec le secret médical.**

- **A titre d'exemple, le Groupe de Travail n'a pas besoin de connaître la pathologie de la personne concernée, mais les tâches qu'elle ne peut pas/plus accomplir sans mettre sa santé en danger afin de pouvoir rechercher les solutions les mieux adaptées.**
- Bien évidemment, la personne concernée doit être partie prenante de la démarche.

A qui s'adresser ?

- Lorsqu'elle existe au sein de l'entreprise, la Mission Handicap constitue un interlocuteur de qualité. Elle a l'habitude de gérer des situations de maintien dans l'emploi. Elle connaît souvent la situation précise du collaborateur et peut avoir envisagé des solutions.
- Les structures Cap Emploi, en particulier, sont des interlocuteurs privilégiés pour la recherche d'un emploi ou d'une formation (voir les coordonnées sur le site de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr>)
- Les Services d'Aide au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Sameth) départementaux sont les interlocuteurs privilégiés de l'entreprise afin de faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils interviennent en collaboration avec la Médecine du Travail. Le service est gratuit pour l'entreprise car totalement financé par l'Agefiph (secteur privé) ou le FIPHFP (secteur public).

Les conseillers Sameth apportent aides et conseils à toutes les étapes de la démarche, en fonction des besoins rencontrés :

- > Service information : information générale sur la démarche de maintien, et les aides existantes.
- > Service facilitation : aide à la mise en œuvre d'une solution déjà identifiée, mobilisation des aides de droit commun existantes et prescription des aides Agefiph (aménagement de poste, formation...).
- > Service ingénierie : recherche et mise en œuvre de toutes les solutions permettant de maintenir le salarié à son poste ou à un autre poste dans l'entreprise, et mobilisation des aides financières le cas échéant.

Déclarer son handicap au sein de l'entreprise : quels intérêts pour le salarié ? Quels risques ?

Des bénéfices partagés

Il s'agit de faire connaître son statut de Travailleur Handicapé auprès de son employeur. Cette démarche permet :

- à l'entreprise d'augmenter son taux d'emploi de Travailleurs Handicapés
- au collaborateur de pouvoir bénéficier de l'accompagnement de l'entreprise s'il le souhaite et/ou en a besoin.

Les salariés méconnaissent souvent le statut de Travailleur Handicapé, les intérêts de la démarche et surestiment les risques

La personne concernée sait-elle qu'elle peut être reconnue Travailleur Handicapé ?

Habitée à compenser son handicap, parfois au risque d'aggraver son état de santé ou d'accentuer sa fatigue, la personne concernée ne sait pas toujours que le statut de Travailleur Handicapé lui ouvrirait, en cas de besoin, des droits à aménagement de ses conditions de travail.

La personne handicapée ne sait souvent pas que c'est à elle seule qu'appartient la décision d'annoncer ou non sa situation de handicap à son entourage professionnel.

La Mission Handicap ou le service RH ont un devoir de confidentialité. Le collaborateur est libre d'évoquer sa situation auprès de son manager et/ou de ses collègues s'il le souhaite.

Mieux vaut ne pas entamer les démarches trop tard

Le délai moyen de traitement d'un dossier de demande de RQTH par les MDPH est de 5 mois.

Il varie considérablement d'un département à l'autre.

Certains collaborateurs déclarent leur situation trop tard pour que l'entreprise puisse agir. Ils se retrouvent ainsi inaptes à leur poste. Bien souvent, anticiper les démarches de reconnaissance de handicap permet d'identifier et de mettre en œuvre, à temps, une solution de compensation adaptée.

Déclarer son handicap peut permettre de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé ou d'une majoration de sa retraite.

Les Travailleurs Handicapés peuvent, sous certaines conditions, prendre une retraite anticipée ou bénéficier d'une majoration de leur retraite. Les conditions étant assez complexes, les personnes concernées doivent se renseigner auprès de leurs caisses de retraite.





www.hangages.org

HANGAGÉS est né d'une réflexion menée dès 2006 :

Si la loi de 2005 modifie considérablement les rapports entre les entreprises et les personnes en situation de handicap, ces deux populations se méconnaissent très largement. Il faut bien avouer que nous étions - et nous sommes encore - nombreux au sein des DRH à rechercher des solutions pragmatiques pour répondre à des problèmes quotidiens : comment recruter des personnes en situation de handicap ? Comment leur faire connaître mon entreprise ?

Comment sensibiliser mes collaborateurs à l'intégration d'une personne en situation de handicap ? Comment inciter ces personnes à se faire connaître de l'entreprise ? Comment adapter mes postes de travail ?

Comment collaborer avec les services de Santé au Travail ?

Comment recourir au Secteur Protégé et Adapté ?... Bref, autant de défis auxquels nous devons faire face pour atteindre ce fameux quota de 6 %...

rendre nos entreprises réellement handi-accueillantes. Nous sommes nombreux à nous poser ces mêmes questions.

A connaître des réussites, mais aussi des échecs.

Chaque mois, nous nous réunissons pour mettre en commun nos expertises, nos bonnes pratiques, nos viviers de candidats intéressants... Ensemble, nous sommes plus efficaces, et gagnants.

Tout comme les travailleurs en situation de handicap, qui ont soif de toujours plus d'actions concrètes et d'engagements réels tenus par les entreprises. Telles sont les ambitions du projet d'Hangagés.

HANGAGÉS regroupe les entreprises :

BOSCH
CARLSON WAGONLIT TRAVEL
DANONE
ERNST & YOUNG
ETDE
FRANCAISE DES JEUX
NEXTER
POMONA
QUICK
SOCIETE GENERALE

Et 3 partenaires conseils :

HANDICAP.FR
NAYAN
NEODIALOGUE

www.tainos-asso.org



TAÏNOS regroupe des experts complémentaires sur les sujets de la diversité et du handicap :

TAÏNOS officialise aujourd'hui des relations qui existent depuis longtemps entre des partenaires qui se connaissent, s'apprécient, partagent un même état d'esprit au service de clients de tous types.

TAÏNOS reprend le nom d'une ethnie amérindienne qui abordait les inconnus avec une grande bienveillance. C'est le fondement même de l'esprit de notre association.

Nos structures sont trop spécialisées pour être capables, seules, de gérer des relations presse, mener un audit diversité, négocier un accord collectif en faveur de l'emploi des Travailleurs Handicapés, monter un plan de formation de Travailleurs Handicapés, sourcer des candidatures de Travailleurs Handicapés, réaliser le diagnostic d'accessibilité d'un bâtiment ou encore le bilan de compétences de Travailleurs Handicapés...

Mais, regroupées dans TAÏNOS, nous sommes capables de nous associer à des experts compétents pour enrichir notre offre, nos réflexions et répondre (ou au moins essayer) à toute problématique particulière sur les sujets du handicap et de la diversité.

Les experts regroupés autour de TAÏNOS sont :

ENSINIA
HANPLOI.COM
JUST DIFFERENT
LC CONSEIL
NAYAN
NEODIALOGUE
UNIRH

HANGAGÉS et TAÏNOS
tiennent à remercier
toutes les personnes
ayant collaboré
à la réalisation
de ce document
et tout particulièrement
le Dr MIZZI.

Contact : David HERZ,
Secrétaire Général
de HANGAGÉS et TAÏNOS.
> d.herz@nayan.fr

