



Le Handicap en entreprise

VAINCRE LES STÉRÉOTYPES

AGIR AU QUOTIDIEN EN FAVEUR DE L'EMPLOI
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP



Le Handicap en entreprise

SOMMAIRE

- Édito

DE QUOI PARLE-T-ON ?

- Que savez-vous du handicap ?
- Les différentes typologies de handicap
- Définitions & cadre légal
- Chronologie

HANDICAP & TRAVAIL

- Idées reçues à combattre
- Les acteurs internes qui font vivre la politique handicap

ATTITUDES & COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX

- Réussir un recrutement
- Accompagner le handicap
- Maintenir dans l'emploi

EN PRATIQUE

- Faire reconnaître un handicap
- Vivre ensemble le handicap
- Vous avez dit «ESAT», «EA» ?
- Lexique

ÉDITO

Engagé depuis 1995 dans une politique active de promotion de la Diversité et de lutte contre toutes les formes de discriminations, le groupe Casino est convaincu que la diversité de ses collaborateurs est une richesse pour chacun et chacune d'entre nous et une source de performance pour l'entreprise. Nous voulons offrir un environnement de travail fondé sur le respect des différences, la bienveillance et le vivre ensemble.

Notre politique repose sur une conviction profonde : les stéréotypes, quelle qu'en soit l'expression, sont à la racine de toutes les discriminations. Il nous appartient donc de les combattre tous pour permettre à chacun, quel que soit son sexe, son âge, son origine sociale ou ethnique, son handicap, ses convictions religieuses, son engagement syndical, son orientation sexuelle, son parcours de vie, de s'épanouir au sein de l'entreprise.

L'accès et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap est l'un de nos engagements majeurs, initié dès 1995 au travers d'un premier accord « Handipacte » conclu avec les partenaires sociaux. Cette démarche a été renforcée avec la signature, en 2015, de la Charte du réseau mondial « Entreprises et handicap » de l'OIT - Organisation Internationale du Travail. et plus récemment la signature du manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique.

Savez-vous que seuls 20 % des handicaps sont visibles et que 85 % d'entre eux sont liés à un accident ou à une maladie au cours de la vie ?

Ce guide vous permet de mieux comprendre les enjeux du handicap au sein de l'entreprise ainsi que les stéréotypes à combattre. Vous y trouverez les attitudes et les comportements managériaux attendus par le Groupe, ainsi que des éclairages pratiques, pour vous aider, au quotidien, à gérer et à encourager l'insertion des personnes en situation de handicap.

Nous vous remercions de faire vivre et d'animer chaque jour ces principes au sein de vos équipes et de contribuer, par vos actions, au bien vivre ensemble.

La politique Handipacte du groupe Casino

Depuis près de 30 ans, le Groupe contribue à faire évoluer le regard porté sur les personnes en situation de handicap en impliquant ses collaborateurs et notamment ses managers dans des actions concrètes. Ce guide doit justement aider les managers à mettre en œuvre un accompagnement respectueux des singularités et à favoriser l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi. L'objectif poursuivi est que chaque manager prenne en compte tout au long de la carrière non seulement les compétences mais également les besoins spécifiques de chacun de ses collaborateurs, dans une approche de management équitable.

Les enseignes Casino, Monoprix, Cdiscount et Franprix ont intégré cette politique dans leur culture de dialogue social en signant des accords triennaux qui structurent cette démarche concrète et volontariste.

Pour rendre concrets et visibles les engagements pris avec les partenaires sociaux, chaque entité s'est dotée d'une mission handicap, d'ambassadeurs ou de référents, chargés du déploiement sur le terrain de la politique Handipacte.

En janvier 2023, le Groupe a renouvelé ses accords pour la période 2023-2025 réaffirmant ainsi ses engagements.

Il s'agit du 9^{ème} accord de ce type pour les enseignes Casino, du 7^{ème} pour Monoprix, du 3^{ème} pour Cdiscount, du 2^{ème} pour Monop' et d'une première pour Franprix (*) et C-Logistics.

Fort de ces nouveaux accords, le Groupe poursuit sa politique volontariste en matière de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap, mais aussi de formation et de maintien dans l'emploi pour ses salariés. Il réalise également de nombreuses actions de sensibilisation : guides managériaux, fiches pratiques, parcours de formation en e-learning, participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), participation aux journées nationales du Duo day et collecte de fonds au profit de partenaires associatifs.

Le Groupe renforce ses actions auprès de ses clients concernés par un handicap avec notamment

son opération « temps calme en magasins » **tous les mardis de 13h à 17h**, afin de permettre aux clients porteurs de Troubles du Spectre Autistique (TSA) de faire leurs courses dans un environnement adapté (diminution de l'intensité lumineuse et sonore). Egalement, les collaborateurs du Groupe peuvent suivre différents modules de formation pour favoriser l'accueil de personnes en situation de handicap (sont proposés, un module générique, un module dédié à l'accueil de personnes avec autisme et un autre sur le handicap auditif et l'initiation à la LSF (**).

Au titre des nombreuses associations soutenues par le Groupe figure **Handi'Chiens** depuis 2015, qui grâce à ce partenariat a pu financer l'**éducation de 30 chiens d'assistance** remis ensuite gratuitement à des personnes en situation de handicap.

(*) Accord signé par Franprix support uniquement - hors magasins

(**) Langue des Signes Française

D'ici 2026, le Groupe et ses enseignes se sont engagés plus spécifiquement à :

- recruter 220 nouveaux collaborateurs et accueillir 180 stagiaires en situation de handicap,
- accélérer le recours à l'alternance dans toutes ses filières métiers,
- gérer les situations de maintien dans l'emploi et accompagner chaque collaborateur dans son parcours,
- encourager et faciliter les démarches administratives de type RQTH (*),
- continuer à sensibiliser ses collaborateurs au handicap auditif et financer des formations à la langue des signes,
- déployer des actions pour faciliter l'accessibilité numérique,
- poursuivre et développer des actions favorisant l'accueil de nos clients avec un handicap.

Alors que l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en France est fixée à 6 %, le périmètre Casino France compte 9,63 % de personnes en situation de handicap dans son effectif.

En 2022, le groupe Casino employait en France près de 3000 salariés en situation de handicap, un chiffre en constante progression depuis 2015.

(*) Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

OK. LUCIEN EST VISIBLE MAIS
NOUS AVONS ÉGALEMENT AUTOUR
DE CETTE TABLE UN DIABÉTIQUE,
UN MALENTENDANT ET UN
MAL-COMPRENANT.



CHÉREAU

**DE QUOI
PARLE-T-ON ?**

QUE SAVEZ-VOUS DU HANDICAP ?

- Quel est le pourcentage de personnes en emploi reconnues handicapées ou limitées dans leur activité quotidienne ?

- 4%
- 7%
- 11%

Réponse :

En 2021, parmi les 27,3 millions de personnes en emploi, 11% d'entre elles étaient reconnues handicapées ou limitées dans leurs activités, soit 2,9 millions de français (source DREES).

- Quel est le pourcentage de handicaps visibles ?

- 73%
- 35%
- 20%

Réponse :

Seulement 20% des handicaps sont visibles !

Alors que le fauteuil roulant reste emblématique du handicap, il ne concerne que 2% des situations, et les déficiences sensorielles, au sens large, seulement 4%.

Les principales origines du handicap

- **85% des handicaps sont acquis au cours de la vie, professionnelle ou privée.**
Les accidents figurent parmi les principales causes du handicap.
- **45% des handicaps sont liés à des maladies invalidantes** telles que les allergies, l'asthme, le diabète, les cancers ou bien les troubles musculosquelettiques, et 20% à des troubles psychiques (bipolarité, schizophrénie, etc.).

● **Existe-t-il des métiers réservés aux personnes handicapées ?**

- **OUI**
- **NON**

Réponse :

NON

D'après la loi, aucun métier, aucun poste n'est à priori réservé ou interdit aux personnes en situation de handicap. La majorité des handicaps est compatible avec une activité professionnelle ordinaire.

● **Quand un aménagement de poste est-il nécessaire ?**

- **Dans 5 à 10% des cas**
- **Dans 20 à 30% des cas**
- **Dans 45 à 50% des cas**

Réponse :

Dans 5 à 10% des cas.

Selon l'AGEFIPH⁽¹⁾, l'aménagement de poste n'intervient que dans 5 à 10% des cas. Et qui dit aménagement de poste, ne suppose pas nécessairement de casser les murs. Cela peut être l'achat d'un logiciel grossisseur d'écran, d'un fauteuil ergonomique... De plus, en cas d'aménagements, des aides financières sont proposées par les missions handicap et/ou par l'AGEFIPH pour adapter les postes de travail.

● **Qui peut être à l'origine d'une démarche de reconnaissance de handicap d'un collaborateur ?**

- **Le médecin du travail**
- **Le collaborateur**
- **Le manager**

Réponse :

Le collaborateur

La déclaration du handicap est une démarche volontaire qui ne peut se faire qu'à l'initiative de la personne en situation de handicap elle-même. La démarche ne peut être initiée par l'entreprise, mais elle peut accompagner le collaborateur dans l'accomplissement de ses démarches.

(1) Voir page 45 (Lexique)

LES DIFFÉRENTES TYPOLOGIES DU HANDICAP

Lorsqu'on parle de handicap, inconsciemment on a tendance à penser aux personnes avec un handicap visible et plus spécifiquement à celles et ceux qui sont en fauteuil roulant. **En réalité, le handicap prend des formes très variées que l'on peut regrouper sous 6 catégories :**



HANDICAP SENSORIEL

Visuel : personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes.



Auditif : perte auditive partielle ou totale.



HANDICAP MOTEUR OU PHYSIQUE

Trouble pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre...).



MALADIE INVALIDANTE

Les maladies respiratoires, digestives, parasitaires ou infectieuses (maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques, diabète, cancers, allergies respiratoires...), momentanées, permanentes ou évolutives, pouvant entraîner des déficiences et des contraintes plus ou moins importantes.



HANDICAP PSYCHIQUE

Trouble d'origine psychique (névrose, psychose, manies, dépression, troubles bipolaires, schizophrénie, anxiété, troubles alimentaires) amputant, limitant ou déformant de façon plus ou moins passagère et à des degrés divers, le contrôle de l'activité mentale, affective ou physique. Il n'y a toutefois aucune déficience intellectuelle.



HANDICAP MENTAL

Déficience stable, durable et irréversible dans le fonctionnement de l'intelligence, s'accompagnant le plus souvent de troubles secondaires du langage, de la motricité, des perceptions sensorielles, de la communication, entraînant une difficulté à comprendre, une limitation dans la rapidité d'acquisition des connaissances et des perturbations dans la mémorisation.



HANDICAP COGNITIF

Handicap invisible, conséquence de la déficience des grandes fonctions cérébrales supérieures que sont l'attention, la mémoire, les fonctions exécutives (commandes du cerveau) et perceptives, le raisonnement, le jugement et le langage.

DÉFINITIONS

Le handicap est défini par la loi du 11 février 2005 comme

« toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

La notion de **travailleur handicapé** est, quant à elle, définie par l'article L5213-1 du code du travail comme « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Cette définition tient compte de trois caractéristiques :

- la déficience de la personne,
- les conséquences effectives sur ses aptitudes au travail,
- l'environnement dans lequel elle travaille.

CADRE LÉGAL



Loi du 10 juillet 1987

Depuis 1987, **les entreprises de plus de 20 salariés doivent compter un minimum de 6% de personnes handicapées dans leur effectif.**

Pour satisfaire à cette obligation d'emploi, elles peuvent embaucher, faire appel au secteur protégé et adapté, signer un accord sur l'emploi et le handicap ou, à défaut, verser une contribution non plus à l'AGEFIPH⁽¹⁾ mais à l'URSSAF⁽¹⁾.



Loi du 11 février 2005

Cette loi pose le **principe de non-discrimination et d'égalité de traitement** vis-à-vis des personnes en situation de handicap, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière.

Elle crée le « droit à compensation » du handicap. Il permet à la personne en situation de handicap d'être autonome par le financement d'aides individuelles : techniques, humaines, mise à disposition d'un animal, aménagement du temps de travail, etc.



Loi du 5 septembre 2018

La loi pour la **liberté de choisir son avenir professionnel** a réformé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Elle ne remet pas en cause le principe d'un taux d'emploi obligatoire mais elle modifie considérablement les modalités de réponse à l'obligation d'emploi.

Cette loi permet entre autre d'obtenir une RQTH⁽¹⁾ sans limitation dans le temps, ce qui permet de ne pas avoir à entreprendre de démarches de demande de renouvellement régulière auprès de la MDPH⁽¹⁾.

(1) Voir page 45 (Lexique)

CHRONOLOGIE

En France et en Europe, la lutte pour l'insertion des personnes en situation de handicap s'appuie sur plus de 120 ans d'avancées légales.

1889

Rédaction d'une charte de l'assistance. Dans les années qui suivent, sont votées plusieurs lois d'assistance dont une loi d'assistance aux vieillards, infirmes et incurables (1905).

1921

Création de la Fédération des Mutilés du Travail devenue la Fédération Nationale des Accidentés du Travail et des Handicapés (FNATH) puis « Association des Accidentés de la Vie ».

1924

Loi qui impose aux entreprises le recrutement des mutilés de guerre.

1929

Création de la Ligue pour l'Adaptation des Diminués Physiques au Travail. Création de LADAPT (l'association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées).

1975

La loi d'orientation en faveur des personnes handicapées stipule l'importance de la prévention et du dépistage des handicaps, l'obligation éducative pour les jeunes handicapés, le maintien dans un cadre ordinaire de travail et de vie chaque fois que possible.

1987

Loi qui instaure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés. Un taux légal d'emploi de 6% est imposé. Création de l'AGEFIPH⁽¹⁾.

(1) Voir page 45 (Lexique)

1997

Traité d'Amsterdam qui inclut un article conférant pour la première fois à l'Union européenne, le pouvoir d'agir dans le domaine du handicap. Il reconnaît ainsi le problème de la discrimination fondée sur le handicap.

2000

Directive 2000/78/CE qui incite les États membres à respecter un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail des personnes handicapées. Grâce à l'introduction du

d'« aménagement raisonnable » (traduit dans des législations nationales par la notion du droit à compensation), les employeurs sont tenus d'adapter le plus possible le lieu de travail aux personnes en situation de handicap.

2005

Loi pour améliorer la prise en charge du handicap et une reconnaissance d'envergure nationale.

2011

Ratification par l'Union Européenne de la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées adoptée le 13 décembre 2006 (CNUDPH). Elle réaffirme que toutes les personnes qui souffrent d'une quelconque infirmité doivent bénéficier de tous les droits et libertés fondamentaux.

2018

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour inciter davantage l'emploi direct afin de favoriser l'inclusion des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Quiz personnalités LE SAVIEZ-VOUS ?

Associez chaque célébrité à son handicap...



1. Greta Thunberg
Militante écologiste



2. Pascal Duquenne
Acteur



3. Britney Spears
Chanteuse



4. Louane
Chanteuse et actrice



5. Théo Curin
Nageur handisport



6. Leonardo DiCaprio
Acteur



7. Orlando Bloom
Acteur



8. Elisabeth Quin
Journaliste et écrivaine



9. Virginie Delalande
Conférencière, animatrice
et auteur

A. double glaucome

B. dyslexie

C. troubles bipolaires

**D. amputation
des membres**

**E. surdité profonde
de naissance**

**F. Trouble du Déficit d'Attention
avec ou sans Hyperactivité**

G. autiste Asperger

H. TOC

I. trisomie 21

Réponses page 22

HANDICAP & TRAVAIL

IDÉES REÇUES À COMBATTRE

« Une personne handicapée est moins performante que ses collègues. »

« *Moins productif, plus lent...* » Le salarié en situation de handicap est souvent perçu comme celui qui va ralentir la cadence et donner un surplus de travail à ses collègues.

D'après une enquête réalisée par un cabinet de conseil pour le groupe Casino, 94% des collaborateurs interrogés estiment que la présence d'un collègue en situation de handicap n'a pas de répercussion sur la charge de travail du reste de l'équipe.

« Il est difficile d'intégrer une personne handicapée dans une équipe. »

53% des entreprises ne rencontrent aucun frein à l'embauche.

87% des employés disent que travailler avec un collègue handicapé est gratifiant.⁽¹⁾

« Une personne handicapée ne peut pas travailler seule. »

Un collaborateur handicapé ne représente pas une charge de travail supplémentaire pour ses collègues. **Pour être autonome, il convient d'adapter le poste à ses aptitudes.** La qualité de son travail n'est pas liée au degré du handicap mais à l'accompagnement et à la formation dispensés par l'employeur.

(1) Enquête 2022 de la CNCDH sur les préjugés et stéréotypes à l'égard du handicap en France

« Une personne handicapée est plus souvent absente. »

Encore une idée reçue balayée par les responsables RH. En effet, nombreux sont ceux qui s'accordent à dire que **le taux d'absentéisme des collaborateurs en situation de handicap n'est pas plus élevé que celui des autres collaborateurs, voire inférieur**. De plus, des aménagements d'horaires peuvent être définis en amont s'il s'avère nécessaire de prévoir des jours pour des consultations médicales ou de repos nécessaire.

« Une personne handicapée résiste moins bien à la pression. »

Les personnes en situation de handicap ne résistent ni mieux ni moins bien à la pression que les autres. Tout comme les valides, elles sont réceptives à l'environnement de travail : pression, stress ou bonne humeur, cela influe sur leur ressenti.

« Déclarer son handicap, c'est prendre un risque pour son emploi. »

C'est faux. **Se déclarer et entamer les démarches de reconnaissance du handicap sécurise l'emploi et est essentiel pour la santé du collaborateur.** Le groupe Casino œuvre au maintien dans l'emploi et au suivi professionnel des collaborateurs en situation de handicap (*voir les modalités pratiques au sein de votre entité*).

RÉPONSES DE LA PAGE 18



1=G Greta Thunberg est autiste Asperger.

C'est une forme d'autisme qui impacte la communication et les interactions sociales mais qui n'affecte pas le langage et les apprentissages.



2=I Pascal Duquenne est atteint de trisomie.

La trisomie 21, également appelée Syndrome de Down, est une maladie causée par une anomalie au niveau des chromosomes. Elle se caractérise par une déficience intellectuelle d'intensité variable.



3=C Britney Spears a des troubles bipolaires.

Le trouble bipolaire est une maladie psychique chronique responsable de dérèglements de l'humeur avec le plus souvent une alternance d'états d'exaltation et de dépression.



4=F Louane est atteinte de Trouble du Déficit de l'Attention avec/sans

Hyperactivité. Le trouble du déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH) est défini, selon des modalités variables, d'un déficit attentionnel, d'une hyperactivité motrice et d'une impulsivité.



5=D Théo Curin est amputé des membres.

À l'âge de six ans, il contracte une méningite à méningocoque de type C compliquée d'un purpura fulminans qui entraîne l'amputation de ses quatre membres.



6=H Leonardo DiCaprio a des TOC.

Les troubles obsessionnels compulsifs (TOC) déclenchent des pensées déroutantes, répétitives et incontrôlables, causant une forte anxiété.



7=B Orlando Bloom est dyslexique.

La dyslexie est un trouble spécifique de l'acquisition du langage écrit qui se traduit par des problèmes d'apprentissage et de maîtrise de la lecture. Elle peut engendrer une lecture pénible ou hésitante, une compréhension écrite lente, une écriture peu fluide avec de nombreuses fautes d'orthographe, une plus grande fatigue en raison des efforts importants demandés dans les tâches d'apprentissage.



8=A Elisabeth Quin a un double glaucome.

Le glaucome est une maladie chronique de l'œil due à des lésions du nerf optique. Elle est favorisée par une élévation de la pression interne de l'œil. Si elle n'est pas traitée, elle peut engendrer une déficience visuelle par diminution du champ visuel.



9=E Virginie Delalande est sourde profonde de naissance. La surdité est une perte partielle ou totale de la perception des sons.

**Pour le groupe Casino,
seules les compétences des collaborateurs
comptent, quels que soient leurs différences
et leur parcours de vie.**

ACCOMPAGNEMENT

SOLUTIONS

ORIENTATION

SOUTIEN

ÉCOUTE

LES ACTEURS INTERNES QUI FONT VIVRE LA POLITIQUE HANDICAP DU GROUPE



Céline
Responsable de la Mission Handipacte,
Saint-Etienne

« La mission Handipacte anime et coordonne la politique du Groupe en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Son rôle est d'accompagner la mise en œuvre d'un plan d'action autour de 5 grandes thématiques : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la réponse aux besoins spécifiques, la sensibilisation à toutes les formes de handicaps et enfin la collaboration avec le secteur adapté et protégé pour favoriser l'emploi des personnes issues de ce domaine.

Nous nous assurons systématiquement de la bonne intégration et des besoins éventuels des nouveaux embauchés ayant fait connaître leur situation de handicap.

Nous collaborons avec les médecins du travail, managers et les RRH pour mettre en place des solutions d'adaptation et d'aménagements des situations de travail afin de favoriser le maintien en poste.

Enfin, nous sensibilisons par divers supports et actions, les collaborateurs, afin de faire évoluer les représentations sur le handicap.

Plus généralement, la mission est à l'écoute de tout collaborateur rencontrant une difficulté de santé et/ou se trouvant en situation de handicap ».



ATTITUDES & COMPORTEMENTS MANAGÉRIAUX

En tant que manager, vous avez pour mission de :

- Lutter activement contre toutes formes de discrimination et de promouvoir la diversité au sein de vos équipes
- Promouvoir l'engagement du Groupe en faveur du handicap
- Établir un climat favorable à l'intégration des collaborateurs handicapés
- Accompagner les collaborateurs qui s'engagent dans une démarche de reconnaissance de leur handicap
- Créer les conditions nécessaires à l'intégration réussie et durable d'un collaborateur handicapé que l'entreprise s'apprête à recruter ou à réintégrer après la survenance d'un handicap
- Faire un point sur l'évolution de carrière.

Comment ?

- En suivant les parcours de formation : 6 formations disponibles en e-learning. Le mémo des formations se trouve à la fin du guide
- En sensibilisant les collaborateurs concernés sur le statut de personne handicapée qui donne droit à une reconnaissance du handicap et les démarches à engager lorsque le handicap survient ou s'aggrave.

La communication sur des sujets proches du handicap, comme la sécurité, les gestes et postures, la pénibilité, peut être l'occasion d'aborder la question du handicap avec votre équipe.

Informier et accompagner

Il est essentiel pour les collaborateurs d'être informés que le statut de travailleur handicapé ouvre la possibilité de bénéficier d'un accompagnement spécifique, d'un aménagement du poste de travail, si nécessaire, ou d'aides à la formation pour prendre en compte les conséquences du handicap dans l'emploi.

Le Groupe, et vous-même en tant que manager, soutenez ces démarches et agissez pour faciliter l'intégration et le maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap. C'est aussi une illustration de notre démarche de Management bienveillant.

RÉUSSIR UN RECRUTEMENT



1. Définir la fiche de poste

Faire une description "élargie" de l'environnement et des conditions de travail : accessibilité, open space, station debout, port de charges...



2. Définir le profil recherché

Comme pour tout recrutement, établir un profil "ouvert", mettant en évidence les compétences, savoir-faire, savoir-être et motivation, plutôt que le diplôme ou le nombre d'années d'expérience.



3. Rechercher les CV / candidats

Faire appel à des intermédiaires spécialisés : Cap Emploi, cabinets spécialisés, centres de formation... et/ou diffuser des offres sur des jobboards dédiés : Hanploi, Handi-CV... Pour la recherche de candidats, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre mission handicap ou référent handicap.



4. Conduire l'entretien d'embauche

Lors de l'entretien, commencer par questionner le collaborateur sur son parcours et sur ses compétences. S'assurer que la personne pourra occuper le poste au regard des contraintes objectives. En termes d'aménagement, envisager ensemble, si nécessaire, des solutions pour compenser le handicap. La nature du handicap est d'ordre médical et ne concerne pas l'employeur.

Il convient aussi de s'assurer de la possibilité de réaliser l'entretien dans de bonnes conditions – par exemple : accessibilité des lieux - afin de respecter un principe d'équité pour tous les candidats.



5. Accompagner et intégrer les nouveaux collaborateurs

Mettre en place un accueil personnalisé, en concertation avec la personne handicapée elle-même et se mettre d'accord en amont sur la communication qui sera faite autour de son handicap. Si le handicap n'est pas visible, respecter son souhait d'informer ou non les collaborateurs sur sa situation. Assurer un suivi régulier de la situation de handicap, en lien avec le médecin de santé au travail, pour pérenniser cette intégration.

ACCOMPAGNER LE HANDICAP

- **Accompagner le collaborateur dans la reconnaissance du handicap**

Le manager peut encourager le collaborateur et l'appuyer dans sa démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), mais celle-ci repose sur le volontariat de la personne concernée (ou l'initiative de ses parents ou des personnes qui en ont la charge).

- **Identifier les solutions à mettre en œuvre et les acteurs à mobiliser**

Le médecin de santé au travail est la première personne à contacter. Il est le seul à pouvoir rendre un avis d'aptitude ou inaptitude totale ou partielle à l'emploi après avoir réalisé une étude concrète de poste. La nature du handicap, qui relève du domaine privé et médical, ne peut être abordée que par le médecin de santé au travail, en toute confidentialité. Il peut proposer un aménagement du poste ou des horaires de travail, ainsi que des mesures individuelles de mutation ou de transformation du poste.

- **Aménager la situation de travail d'un collaborateur**

Si nécessaire, le collaborateur reconnu travailleur handicapé peut bénéficier d'un aménagement de sa situation de travail : adaptations techniques (mise à disposition de matériel spécifique : téléagrandisseur, clavier en braille...) et/ou organisationnelles (horaires adaptés...). Objectif : lui permettre de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues. Les frais liés à l'aménagement du poste peuvent être pris en charge par la société et/ou la mission handicap en complément d'une aide de l'AGEFIPH.

- **Informier et sensibiliser l'entourage professionnel**

Déconstruire les stéréotypes, informer les collaborateurs sur les éventuels aménagements techniques et organisationnels et leurs conséquences contribuent à une bonne intégration ou maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

- **Mettre en place le « parrainage »**

Un travail d'accompagnement est souvent bénéfique pour renforcer la confiance en soi et faciliter au mieux le maintien ou le retour à l'emploi de certains collaborateurs handicapés. D'où le rôle déterminant du parrain qui permet d'accompagner l'intégration et l'insertion professionnelle. En tant que manager, vous encouragez et facilitez sa mise en place.

- **Adapter le parcours professionnel**

La formation professionnelle constitue un levier essentiel de maintien dans l'emploi des collaborateurs handicapés. En plus des dispositifs de « droit commun » (plan de formation, période de professionnalisation, VAE...), les collaborateurs handicapés peuvent bénéficier des aides de l'AGEFIPH et/ou de la mission handicap d'entreprise, notamment quand le handicap nécessite une forte individualisation de la formation (allongement de la durée, intervention d'un traducteur en langue des signes...) ou quand il est question d'envisager une reconversion professionnelle (bilan professionnel, formation qualifiante...).

Des entretiens de parcours sont à prévoir avec le collaborateur en situation de handicap afin de s'assurer que tout a été mis en place en terme de compensation et que les objectifs définis tiennent compte des contraintes résiduelles liées au handicap.

Le profil du parrain

Outre sa motivation et une bonne expérience dans le métier, **le parrain doit connaître l'entreprise et ses différents acteurs, le poste de travail concerné, son environnement, ses contraintes et ses exigences de sécurité.** Afin de lui permettre de remplir au mieux ses missions, le parrain pourra bénéficier du module de formation spécifique prévu à cet effet (par Campus).

MAINTENIR DANS L'EMPLOI

La direction de chaque établissement ou service concerné s'engage à encourager le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap pour autant que leur handicap le permette. Pour vous aider dans cette démarche, vous pouvez faire appel à la direction des Ressources Humaines et au référent handicap.

- **Organiser le retour au travail**

Après un arrêt de travail, au moment de la reprise le médecin de santé au travail est sollicité pour réaliser une étude de poste et consulté sur les éventuels aménagements de poste à prévoir ou les reclassements pouvant être proposés.

Il peut aussi émettre un avis d'aptitude avec restrictions qui permet de soustraire le collaborateur à certaines tâches ou contraintes liées à son poste de travail, sans que l'exercice de celui-ci lui soit totalement interdit. Le manager doit alors mettre en œuvre certains aménagements du poste de travail en tenant compte des préconisations émises par le médecin de santé au travail. Il peut se faire aider par la direction des Ressources Humaines et la mission handicap ou le référent dédié.

- **Gérer l'inaptitude**

Quand les capacités physiques ou psychiques du collaborateur ne lui permettent plus d'exécuter l'ensemble des tâches qui lui incombent, le médecin peut déclarer l'inaptitude au poste de travail. Cette décision peut également être prise de manière préventive, afin d'éviter une altération de l'état de santé, compte tenu des risques inhérents au poste ou à l'environnement dans lequel évolue la personne. Elle peut être temporaire, pour un collaborateur qui rencontre un problème de santé momentané, ou définitive, lorsque la dégradation diagnostiquée est considérée comme irrémédiable.

En cas d'inaptitude, l'ensemble des acteurs recherchent les meilleures solutions pour tenter de reclasser le collaborateur :

- ▶ **soit dans le poste de travail par l'aménagement de l'organisation du travail et/ou par l'aménagement technique du poste (en accord avec l'étude de poste effectuée par le médecin),**
- ▶ **soit dans le Groupe avec des passerelles vers des métiers compatibles avec les restrictions à l'emploi et avec les compétences exigées.**

Une affectation temporaire de reclassement peut être proposée au collaborateur déclaré inapte, suivant les préconisations du médecin de santé au travail et les possibilités existantes. Cette période est destinée à acquérir ou approfondir les connaissances et compétences du collaborateur afin de faciliter son reclassement au travers des missions clairement définies et encadrées, celles-ci pouvant se dérouler sur un autre établissement que celui d'origine du collaborateur, mais également en complément de formations internes et/ou externes.

La mission Handipacte du groupe Casino et le CSP juridique adressent régulièrement une mise à jour du guide intitulé « Du maintien dans l'emploi à l'inaptitude ». Ce guide, à destination des équipes RH, a vocation à mieux accompagner les personnes touchées par une difficulté de santé pouvant conduire à une situation de handicap. Sont notamment référencées dans ce guide tous les dispositifs existants pour favoriser le maintien dans l'emploi.



EN PRATIQUE

FAIRE RECONNAÎTRE UN HANDICAP

Seul le collaborateur en situation de handicap peut être à l'origine de cette démarche volontaire et strictement personnelle. Il lui revient, s'il le souhaite, de solliciter une aide dans le montage administratif mais il ne peut en aucun cas être contraint de réaliser cette démarche.

En tant que collaborateur, pourquoi faire reconnaître un handicap ?

- **Préserver la santé au travail**

Demander la RQTH c'est faire reconnaître ses difficultés de santé vis-à-vis de son emploi. Cette reconnaissance et la mise en place, si besoin, d'un aménagement du poste de travail, permettent de réduire l'exposition à un facteur qui pourrait aggraver le handicap du collaborateur.

- **Bénéficiaire d'un aménagement technique, organisationnel ou d'horaires**

Contrairement à une idée reçue, un poste de travail aménagé est très souvent source de productivité améliorée et peut être bénéfique pour l'ensemble des collaborateurs. L'aménagement est parfois aussi simple que l'achat d'un téléphone spécifique ou l'installation d'un logiciel particulier. Il peut également prendre la forme d'une adaptation des horaires de travail en fonction des besoins de la personne.

- **Bénéficiaire de dispositifs particuliers mis en place par l'entreprise**

Les collaborateurs en situation de handicap bénéficient de solutions destinées à faciliter leur vie quotidienne et à rétablir l'égalité des chances en milieu professionnel. Il peut s'agir d'autorisations d'absences rémunérées ou non pour réaliser des démarches administratives ou un suivi médical, de la prise en charge partielle ou totale de certains équipements destinés à compenser le handicap, de l'attribution d'une place de parking, etc. Le collaborateur peut ainsi avoir intérêt à déclarer son handicap pour bénéficier de tels dispositifs.

Comment faire reconnaître un handicap ?



Retrait du dossier

Cerfa n°15692*01

La personne en situation de handicap doit retirer un dossier auprès de l'organisme de référence, le plus souvent la MDPH⁽¹⁾ de son département de résidence.

Comment le récupérer ?

- sur internet
- ou par courrier
- ou lors d'un rendez-vous à la MDPH



Motivation de la demande et justificatifs

La personne remplit ensuite le dossier et apporte tous les justificatifs permettant de décrire les difficultés rencontrées pour exercer son activité professionnelle :

- Certificat à faire compléter par la médecine de santé au travail
- Certificat médical de moins de 3 mois (médecin traitant)
- Photocopie recto verso de sa pièce d'identité
- Justificatif de domicile



Dépôt du dossier

Le dossier est ensuite signé et renvoyé à la MDPH qui émet un avis de réception.



Délais de traitement et validation de la demande

À partir de cet avis de réception, la durée de traitement administratif du dossier est de 3 à 6 mois, parfois plus, y compris pour un dossier de renouvellement.

Il peut arriver que la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) demande à rencontrer la personne handicapée ou son représentant légal, afin d'apporter des précisions sur le dossier soumis.

Qui peut aider le collaborateur ?

• **Le médecin de santé au travail et le médecin traitant** sont souvent les premiers interlocuteurs. Ils peuvent être à l'origine de la prise de conscience d'une difficulté pouvant donner lieu à une démarche de reconnaissance.

• **Le Chargé de Mission Handicap / Référent Handicap** peut lui aussi jouer un rôle de conseil. N'étant pas tenu par le secret professionnel comme les acteurs de la santé professionnelle, il doit néanmoins apporter des gages de confidentialité aux collaborateurs suivis, notamment vis-à-vis de leurs managers et collaborateurs directs.

Décision de la MDPH

Lorsque la demande est validée, le salarié reçoit à son domicile une notification d'acceptation mentionnant la durée d'attribution. La remise de la notification de RQTH à l'employeur permet au salarié de bénéficier de mesures de compensation du handicap. En cas de retour négatif de la MDPH, le salarié reçoit à son domicile une notification de refus. Il peut alors faire appel de cette décision auprès de la CDAPH⁽¹⁾.

À SAVOIR

Sur le document de RQTH la nature du handicap n'est pas mentionnée (secret médical). Certaines RQTH sont délivrées sans date limite de validité.

(1) Voir page 45 (Lexique)

VIVRE ENSEMBLE

LE HANDICAP

Des comportements sont recommandés pour faciliter l'activité professionnelle des personnes en situation de handicap.

Handicap visuel

- Si la personne est guidée par un chien, se présenter du côté opposé au chien. Saluer la personne d'abord et ensuite l'animal.
- Demander l'autorisation pour caresser le chien. Ne pas oublier qu'il est en plein travail.
- La personne ne pouvant pas ou ayant des difficultés à vous voir, adressez-vous à elle en l'interpellant par son nom et n'omettez pas de rappeler qui vous êtes s'il y a de nombreux interlocuteurs.
- Prévenir la personne si l'on quitte la pièce, elle ne parlera pas dans le vide.
- Ne pas craindre d'utiliser les mots « voir », « regarder »,...
- Proposer son coude pour favoriser le guidage.
- Anticiper les obstacles en les décrivant. Par exemple, devant un escalier, proposer de tenir la rampe et annoncer la première et la dernière marche.
- Pour s'asseoir, guider, avec son consentement, la main de la personne sur le dossier et la laisser s'asseoir seule.
- Ne pas dire « Tenez » mais « Je vous remets... ».

Déficiência intellectuelle

- Laisser s'exprimer la personne jusqu'au bout et éviter de reposer plusieurs fois la même question.
- S'exprimer avec clarté en utilisant des phrases courtes et simples.
- Valoriser les efforts de la personne.
- Proposer de l'aide sans pour autant faire à la place.

Handicap psychique et troubles cognitifs

- Ne pas se formaliser face à certaines attitudes ou certaines réactions.
- Créer un climat de confiance.
- Demeurer calme.
- Etre précis dans ses propos.
- Eviter de répéter plusieurs fois la même question.
- Etre attentif à la communication non verbale.
- Ne pas juger ou projeter votre fonctionnement sur celui de la personne.

Handicap auditif

- S'assurer d'être bien en face de la personne qui peut lire sur les lèvres (lecture labiale) et veiller à avoir le visage bien éclairé.
- Eviter de placer les mains devant la bouche ou de mâcher du chewing-gum.
- Attirer l'attention de la personne sans la prendre par le bras, vous risquez de la surprendre.
- Ne pas crier. Parler clairement en articulant normalement. Faire des phrases courtes avec des mots simples.
- Reformuler plutôt que de répéter. Accompagner ses paroles de gestes pour aider à comprendre.
- Pour indiquer un chemin, se placer à côté de la personne, faire des dessins et être précis.

Handicap moteur

- S'assurer que la personne puisse accéder à votre lieu de rendez-vous (absence d'obstacles, bon fonctionnement des ascenseurs,...).
- Marcher à côté d'elle à son rythme et lui indiquer les changements de direction en lui laissant l'usage des rampes et plans inclinés.
- Ne pas s'appuyer sur un fauteuil roulant.
- Lors d'une conférence, laisser le premier rang et un espace suffisant aux personnes en situation de handicap.
- Ne pas craindre d'utiliser les mots « courir », « marcher », « aller »,....
- A contrario, bannir les mots « infirme », « invalide ». Parler de « personne en situation de handicap » tout simplement.
- Pour aider la personne, s'adresser directement à elle et non à son éventuel accompagnant. Ne pas se vexer si elle refuse l'aide proposée.

VOUS AVEZ DIT «ESAT», «EA» ?

Afin de contribuer à l'insertion des travailleurs handicapés, vous pouvez encourager les partenariats avec des ESAT et des EA lors du choix de votre prestataire.

En France, on compte 1 500 ESAT et 800 EA qui proposent plus de 1 000 métiers différents. Les prestations proposées se sont très diversifiées ces dernières années.

ESAT

Établissement et Service d'Aide par le Travail

Un ESAT est une structure qui offre aux travailleurs handicapés des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif. Il accueille le travailleur handicapé dont les capacités de travail ne lui permettent pas de travailler dans une entreprise ordinaire ou une entreprise adaptée.

EA

Entreprise Adaptée

Une EA est une entreprise ordinaire qui a la particularité d'embaucher 55% de personnes en situation de handicap parmi ses effectifs.

L'entreprise adaptée permet à ses salariés d'exercer une activité professionnelle dans un environnement adapté à leurs possibilités afin qu'ils obtiennent ou conservent un emploi.

Le réseau en ligne **GESAT** permet de mettre en relation les entreprises avec les ESAT/EA à proximité : www.reseau-gesat.com.

Le groupe Casino collabore chaque année avec plus de 70 ESAT.

LEXIQUE

AAH Allocation aux Adultes Handicapés

LADAPT L'Association pour l'Insertion Sociale et Professionnelle des Travailleurs Handicapés

AGEFIPH Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Handicapés

ARS Agence Régionale de Santé

BOETH Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

CAP EMPLOI accompagne vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap et leur employeur

CARSAT Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CDAPH Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées

CNCPH Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées

CPF Compte Personnel de Formation

CRP Centre de Rééducation Professionnelle

DREETS Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités

DOETH Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

EA Entreprise Adaptée

ESAT Établissement ou Service d'Aide par le Travail

GESAT Groupement national des Etablissements et Services d'Aide par le Travail

IPP Incapacité Permanente Partielle

MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées

LSF Langue des Signes Française

RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

Référent Handicap Salarié d'une entreprise facilitant la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par la Direction et les Instances représentatives du personnel. Il est l'interface entre les différents acteurs que sont le collaborateur, la direction, la DRH, le médecin de santé au travail, les représentants du personnel, les institutions (AGEFIPH, Dreets, Cap emploi, MDPH...) et les partenaires (écoles, organisme de prévoyance...).

TH Travailleur Handicapé

VAE Validation des Acquis et de l'Expérience

CNCDH Conseil National Consultatif des Droits de l'Homme

URSSAF Union de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales

www.groupe-casino.fr

 @Groupe_Casino

 Groupe Casino

 @groupecasino

Novembre 2023

