

Emploi des personnes handicapées

CONCRETEMENT, ON FAIT COMMENT ?



GUIDE PRATIQUE A DESTINATION DES MANAGERS
ET DE TOUS LES ACTEURS DE L'INTÉGRATION

Handicap : RTE s'engage durablement

SOMMAIRE SOMMAIRE INTRODUCTION

Les **GRANDES ÉTAPES** de l'intégration p.4

RECRUTER p.6

Être reconnu travailleur handicapé, ça veut dire quoi ? p.6

L'annonce de recrutement, que faut-il mentionner ? p.8

Lors de la décision d'embauche, quels paramètres considérer ? p.8

Le handicap, un dossier confidentiel p.9

ACCUEILLIR ET MANAGER dans la durée p.10

La compensation, comment ça marche ? p.10

Comment financer les compensations ? p.12

Comment réussir l'intégration d'un travailleur handicapé dans mon équipe ? p.13

Comment gérer les difficultés p.16

Que faire si un salarié en poste déclare un handicap ? p.16

Ayez le réflexe **SECTEUR ADAPTÉ !** p.17

Développer le recours au secteur adapté p.17

Vos **PARTENAIRES** p.18

[Retrouvez l'intégralité de ces informations sur l'intranet manager/RH/rubrique handicap]

Développer l'emploi des personnes handicapées et favoriser leur intégration dans la société sont encore trop souvent considérés du seul ressort de la médecine du travail et des services RH. C'est pourtant bien l'affaire de tous.

Acteur de proximité, le manager tient un rôle majeur dans la réalisation des objectifs de « l'Accord en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap » signé unanimement le 28 avril 2009 entre la Direction de RTE et l'ensemble des Organisations syndicales.

Être reconnu travailleur handicapé, ça veut dire quoi ?

Est-ce que je peux demander à un collaborateur quel est son handicap ?

Comment réussir l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé dans une équipe ?

Que faire si un membre de mon équipe déclare son handicap ?

...

Conçu comme un vade-mecum, ce guide a été réalisé en collaboration avec les acteurs de l'intégration (GNICH, GLICH, correspondants handicap, professionnels de la santé et des RH...) et avec des spécialistes du handicap. Il a pour but de vous accompagner de façon simple et opérationnelle dans vos relations avec des collaborateurs handicapés.

Vous y trouverez les premières réponses à vos questions d'ordre légal ou managérial ainsi que le rôle des partenaires compétents pour vous accompagner dans la démarche.



Les GRANDES ÉTAPES de l'intégration d'un travailleur handicapé

RECRUTER

Ouvrir le poste



Faire passer les entretiens



Recruter



Préparer l'arrivée



Accueillir



Gérer les premiers jours



Gérer les éventuelles difficultés



Manager dans la durée



Au minimum 15 jours avant l'arrivée

- S'assurer que tous les acteurs du recrutement sont informés du poste à pourvoir et des compétences recherchées.

- Vérifier que l'ouverture du poste est communiquée au GLICH (Groupe Local d'Intégration et de Compensation du Handicap).

- Rappeler régulièrement aux équipes de travail que les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

- Etudier la candidature d'un travailleur handicapé sous l'angle de ses compétences et de ses besoins de compensations éventuels.

- Anticiper dès la prise de rendez-vous les besoins de compensations du candidat pour l'entretien.

- Mettre le candidat à l'aise lors de l'entretien en évoquant ses besoins spécifiques pour l'exercice du métier sans parler directement de la nature de son handicap.

- Si nécessaire, se rapprocher du GLICH ou du correspondant handicap qui sollicitera au besoin le médecin de travail pour analyser les compensations possibles.

- Raisonner, sans a priori, en termes de compétences et de potentiel.

- Évaluer la faisabilité de la collaboration à la lumière des compensations envisageables (technique, organisationnelle, pédagogique, humaine). Solliciter si besoin le médecin et/ou le correspondant handicap.

- S'assurer auprès du correspondant handicap (en lien avec l'agence RH) de la validité du titre du bénéficiaire de l'OETH.

- Orienter le salarié vers l'assistance sociale pour toute information sur la constitution du dossier et d'aide à la compensation en dehors de l'entreprise.

- Consacrer un temps d'échange avec le candidat retenu pour préparer son arrivée.

- Sensibiliser l'équipe à l'arrivée de la personne handicapée (avec son accord préalable).

- Vérifier que la visite médicale est bien réalisée avant l'arrivée de la personne.

- Si nécessaire se rapprocher du GLICH ou du correspondant handicap pour mettre en œuvre des compensations.

- Avant toute transformation importante du poste de travail, consulter le CHSCT.

- Si la situation de handicap est évoquée, expliquer à l'équipe les compensations.

- Favoriser les échanges entre l'équipe et le nouvel arrivant.

- Bien informer le nouvel arrivant de la nature de compensations qui lui sont accordées et de la possibilité d'en discuter en cas de besoin.

- Vérifier l'adéquation des besoins de la personne et des compensations mises en place.

- Rester attentif et à l'écoute de l'équipe et de la personne (rassurer en cas de besoin).

- Envisager des moments d'échanges réguliers avec la personne comme pour tout autre collaborateur.

- Organiser un entretien.

- Dans l'analyse des difficultés, faire la différence entre ce qui relève des conséquences du handicap et de l'individu.

- Veiller à rester dans le cadre des droits et devoirs de chacun.

- Au besoin, solliciter le correspondant handicap pour bénéficier des compétences GLICH, du médecin du travail, ou d'un expert externe.

- Rester attentif à la qualité de l'intégration et des relations au sein de l'équipe.

- En cas de changement d'organisation, vérifier la validité des compensations.

- Pour préparer les entretiens trimestriels ou annuels solliciter les RH et/ou le correspondant handicap si les objectifs doivent être adaptés dans le cadre des compensations.

- Anticiper les évolutions de carrière et les besoins de formation à court et moyen terme.

MAINTENIR DANS L'EMPLOI UN SALARIÉ DÉJÀ EN POSTE



ETRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ, QU'EST-CE QUE CA VEUT DIRE ?

LE SAVIEZ-VOUS ?

Moins de 3 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant. 80 % des handicaps sont invisibles.

Diabète, insuffisance rénale, épilepsie, daltonisme, déficience auditive partielle d'une oreille, anomalie cardiaque... Comme les handicaps visibles, ces situations peuvent avoir des conséquences et induire des besoins spécifiques pour la personne concernée.

La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche personnelle. La personne a toute liberté de communiquer ou non cette information à son employeur.

Retrouvez le détail des démarches administratives relatives à la demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé sur l'intranet RH ou renseignez-vous auprès de votre correspondant handicap.

Deux instances peuvent reconnaître le handicap : la Sécurité Sociale (Invalidité – dans le cadre d'une maladie ou d'un accident de la vie privée – ou Incapacité Permanente Partielle (IPP) dans le cas d'une maladie ou d'un accident professionnel) ou la Maison Départementale Des Personnes Handicapées (MDPH).

Une reconnaissance administrative du handicap ouvre droit à la prise en compte des besoins spécifiques de la personne handicapée au titre de l'Accord RTE sur le sujet (28 avril 2009).



L'ANNONCE DE RECRUTEMENT : QUE FAUT-IL MENTIONNER ?

Votre **interlocuteur RH** d'établissement sera à même de vous assister pour la rédaction des mentions légales, dans le respect des engagements de RTE

LORS DE LA DECISION D'EMBAUCHE, QUELS PARAMETRES CONSIDERER ?

Les profils des travailleurs handicapés peuvent s'avérer atypiques : formation incomplète, parcours décousu, changement de métiers... Lors de l'étude des candidatures, il est donc nécessaire d'adopter une démarche de qualification (« En quoi le candidat répond-t-il à mes attentes ? Quels sont les éléments transférables de son expérience ? ») plutôt qu'une démarche d'élimination (« le candidat ne dispose pas de... »). Envisagez de **surpondérer les savoir être des candidats par rapport à leurs savoir faire**. Apprendre la technique métier peut s'avérer plus simple que modifier un comportement !

LE HANDICAP, UN DOSSIER CONFIDENTIEL ?

Au même titre que les opinions politiques ou religieuses, la nature du handicap **relève de la vie privée de la personne et du secret médical**.

*surpondérer
les savoir être
des candidats
par rapport
à leurs
savoir faire*

En tant que manager, garant du bon fonctionnement de votre équipe, vous avez besoin de connaître les conséquences du handicap du salarié sur son activité professionnelle et sur son trajet domicile - travail.

Si la confidentialité sur la nature du handicap doit être respectée dès l'entretien de recrutement, il sera néanmoins **indispensable d'interroger le candidat sous l'angle des conséquences de son handicap** : « Pourriez-vous m'expliquer quelles sont les éventuelles conséquences de votre handicap sur le poste que nous évoquons ensemble ? » - « Quelles sont les adaptations dont vous auriez besoin ? »

Remplir son obligation d'emploi de travailleurs handicapés, c'est aussi envisager l'accueil de stagiaires, de personnes en contrat de professionnalisation, de reconversion et sous-traiter des prestations au secteur protégé...

ACCUEILLIR et MANAGER dans la durée

LA COMPENSATION DES CONSEQUENCES DU HANDICAP, COMMENT ÇA MARCHE ?

LE SAVIEZ-VOUS ?

Moins de 20 % des personnes handicapées ont besoin de compensations techniques (aménagement de poste) pour remplir leur mission.

Grâce à un **effort conjoint et partagé** avec RTE, la personne handicapée peut occuper son poste avec les mêmes chances que tout autre collaborateur, **en toute équité, loin de toute notion de favoritisme.**

La réponse appropriée aux besoins spécifiques de la personne, visant à réduire les désavantages causés par les conséquences d'une situation de handicap, s'appelle la « **compensation du handicap** » et est inscrite dans la loi du 11 février 2005.

QUI PEUT M'AIDER À DÉFINIR LES TYPES DE COMPENSATION ET LEUR NIVEAU ?

Acteur incontournable dans la mise en œuvre des compensations, le manager doit idéalement se faire assister d'un ou plusieurs autres acteurs pour les définir : médecin du travail, correspondant handicap, GLICH (Groupe Local d'Intégration et de Compensation du Handicap), assistant social, ergonome... Combiner les approches et connaissances de ces différents acteurs permet d'appréhender au plus juste les compensations à mettre en œuvre.

N'oubliez pas d'associer la personne handicapée à vos démarches !



10

11

ACCUEILLIR et MANAGER dans la durée

La compensation peut être mise en œuvre à trois niveaux : celui de la personne, de l'équipe ou de l'entreprise. Elle peut prendre plusieurs formes - technique (aménagement de poste, traducteur en langue des signes...), organisationnelle (aménagement des horaires...), humaine (suivi psychologique, tutorat...) et formation (initiale, continue...).

Le principe de compensation s'inscrit pleinement dans les fondamentaux du management : s'adapter aux différentes situations rencontrées.

LES COMPENSATIONS PEUVENT ÊTRE DE QUATRE NATURES :

organisationnelle, technique, formation et aide humaine (mise à disposition d'auxiliaires de vie, proposition d'un accompagnement psychologique...).

Il peut s'avérer nécessaire de combiner plusieurs types de compensations.

COMMENT REUSSIR L'INTEGRATION D'UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ DANS MON EQUIPE ?

La réussite de l'intégration ne se résume pas à l'arrivée du nouveau collaborateur, elle s'inscrit à part entière dans le **management quotidien et sur la durée**. Elle est le fruit d'un **travail pluridisciplinaire** avec l'ensemble des acteurs (correspondants handicap, GLICH, professionnels de la santé et des RH...)

LES 3 RÈGLES D'OR

- 1 ANTICIPER l'arrivée d'un salarié handicapé
- 2 ANTICIPER l'évolution des compensations
- 3 ANTICIPER l'évolution de carrière

Ayez le réflexe correspondant handicap !

COMPENSER, OUI. MAIS QUI VA FINANCER ?

Vous avez une question d'ordre financier ? Sachez que l'Accord RTE sur le handicap permet la prise en charge d'un très large éventail d'actions de compensation.

1

ANTICIPER c'est s'enquérir, dès la prise de rendez-vous pour le **premier entretien**, des besoins du salarié handicapé (organisation, matériel...).

Concernant la visite médicale d'embauche, le législateur a tenu compte de la nécessité d'anticiper, imposant cette visite avant la prise de fonction, ceci afin de permettre de **valider non seulement l'aptitude du candidat** mais aussi de **laisser le temps de la réflexion et de la concertation** quant aux compensations à mettre en place.



ACCUEILLIR et MANAGER dans la durée

1

ANTICIPER c'est **sensibiliser l'équipe à la thématique du handicap** avant l'arrivée du nouveau collaborateur. Prendre le temps de l'échange pour « dédramatiser » un sujet encore emprunt de nombreux a priori. **Expliquer les compensations** pour éviter qu'elles ne soient perçues comme du favoritisme. **Apporter des réponses concrètes** aux questions pragmatiques et légitimes de l'équipe quant à la vie quotidienne (« Doit-on aider la personne ? Doit-on l'accompagner à la cantine ?... »).

LE SAVIEZ-VOUS ?

La nature du handicap reste confidentielle. Seule la personne handicapée peut, si elle le souhaite, l'évoquer.

2

ANTICIPER c'est garder présent à l'esprit que tout **changement d'organisation du service ou de l'entreprise**, toutes évolutions des conséquences du handicap peuvent impacter les compensations, jusqu'à les rendre inadaptées à la nouvelle situation.

3

ANTICIPER, c'est **envisager les évolutions très en amont**. Si l'évolution de poste s'avère incompatible avec les conséquences du handicap du salarié, **anticiper avec lui** les alternatives, besoins de formation, évolutions transverses, reconversions professionnelles...

Faites-vous assister par votre correspondant handicap !



COMMENT GERER LES DIFFICULTES ?

Afin de faire la part des choses il sera nécessaire d'organiser au moins un entretien avec votre collaborateur.

Comme tout collaborateur, un travailleur handicapé peut rencontrer des difficultés dans l'atteinte de ses objectifs ou dans son mode de fonctionnement avec le reste de l'équipe. Les conséquences de son handicap sont-elles en cause ? S'agit-il d'une question relationnelle ou encore de technique métier ?

« Les compensations mises en place sont-elles toujours adaptées ? » Il s'avère parfois difficile de répondre à cette question. **Rapprochez-vous alors**

des acteurs qui vous ont déjà assisté lors de la mise en place des compensations (Correspondant Handicap, médecin du travail, assistant(e) social(e),...). Une fois les éventuels ajustement effectués, il vous sera possible d'envisager les autres facteurs ayant pu mener à la situation de tension.

Dans le cadre du rappel des droits et devoirs de tout collaborateur, vous pourrez alors mettre en place les actions correctives individualisées en usage chez RTE.

QUE FAIRE SI UN SALARIE DEJA EN POSTE DECLARE UN HANDICAP ?

LE SAVIEZ-VOUS ?

Seule la personne handicapée peut prendre la décision de faire reconnaître son handicap.

L'ensemble des règles légales (dont la confidentialité et le droit à la compensation des conséquences du handicap), des réflexions relatives à la compensation ainsi que les différents points de vigilance évoqués dans le cadre d'un recrutement **s'appliquent dans le cas d'un salarié déclarant un handicap en cours d'activité.**

[Trouver vos prestataires sur le site Internet de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=traitant> ou renseignez vous auprès de votre correspondant handicap.]

Ayez le réflexe SECTEUR ADAPTÉ !

... DEVELOPPER LE RECOURS AU SECTEUR ADAPTÉ

Le secteur adapté se compose des ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), des Entreprises Adaptées (EA) et des Centres de Distribution de Travail à Domicile (CDTD).

RTE confie déjà de nombreuses activités au secteur spécialisé : gestion du courrier (internalisé), entretien d'espaces verts, débroussaillage, travaux paysagers, restauration...

Parallèlement, pour permettre au secteur spécialisé de lui proposer de nouvelles offres adaptées à son activité, RTE développe des partenariats.

Ainsi le budget de l'accord du 28 avril 2009 a d'ores et déjà permis de financer :

- des matériels (tronçonneuses, débroussailleuses, machines à laver...),
- des heures de formation (à la sécurité, à l'utilisation des nouveaux outils...),
- des équipements de sécurité (protection individuelle),
- des véhicules utilitaires,
- des études de marché préalables au lancement d'un nouveau produit ou concept,
- des aménagements de locaux (pour intégrer de nouveaux équipements ou héberger des réunions de collaborateurs de RTE...)



RES VOS PARTENAIRES VOS PARTENAIRES

❖ LES CORRESPONDANTS HANDICAP

Les correspondants handicap animent et coordonnent la politique handicap au sein de leur établissement. **Ils sont les premiers interlocuteurs des acteurs de l'intégration (managers, RH...).** Leur rôle de coordinateur et d'expert est de faciliter la mise en œuvre des actions. Membres de droit du Groupe Local d'Intégration et de Compensation du Handicap (GLICH), leur mission consiste principalement à :

- assurer l'interface entre les acteurs de l'intégration, les experts adaptés et les acteurs externes,
 - proposer, coordonner et promouvoir les actions relatives à la mise en œuvre de l'accord national et au plan d'actions de l'établissement,
 - apporter un appui aux managers pour la recherche de candidatures de travailleurs handicapés répondant à leurs besoins de compétences
- Le réseau des correspondants est coordonné et animé nationalement.

❖ LES GLICH

Chaque établissement est doté d'un **Groupe Local d'Intégration et de Compensation du Handicap** (GLICH) composé du correspondant handicap, de représentants des organisations syndicales, d'un représentant de la direction de l'établissement, du médecin du travail et, ponctuellement, des experts sollicités le cas échéant.

Sa mission est double :

- Il élabore le plan d'actions « handicap » de l'établissement,
- Il analyse les besoins des salariés en situation de handicap et étudie les solutions de compensation nécessaires.

❖ LE GNICH

Le **Groupe National de Compensation et d'Intégration et de Compensation du Handicap** est composé de deux représentants par organisation syndicale et de deux représentants de la direction. Il s'assure du respect des engagements de l'accord et supervise la mise en œuvre des plans d'actions locaux. Il est sollicité par les groupes locaux pour examiner les situations qui dépassent le périmètre de l'établissement.

❖ LES MÉDECINS DU TRAVAIL

Le médecin du travail est sollicité par le correspondant handicap en amont de l'arrivée de tout salarié handicapé afin de préparer, lorsqu'elle est nécessaire, l'adaptation du poste de travail en lien avec le CHSCT et de faciliter son intégration dans l'équipe de travail.

❖ LE CHSCT

Le CHSCT peut être consulté avant l'arrivée d'une personne handicapée (mais ce n'est pas une obligation) pour **vérifier qu'elle sera bien en sécurité** à son poste et qu'elle ne portera pas atteinte à la sécurité de ses collègues. L'action du CHSCT peut également s'exercer dans le cas de maintien dans l'emploi.

❖ LES ASSISTANTS DE SERVICE SOCIAL AU TRAVAIL

Ils contribuent activement au maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils assurent auprès des salariés ou de leur famille : écoute, information, orientation et accompagnement.

❖ LES EXPERTS

Ergonome, formateur,... **un réseau d'intervenants externes est mobilisable** pour répondre aux besoins et/ou difficultés rencontrés dans la mise en œuvre de la démarche. Le correspondant handicap est à même d'orienter le manager vers l'interlocuteur le mieux adapté à la situation.

[Trouver vos prestataires sur le site Internet de l'Agefiph : <http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=traitant> ou renseignez vous auprès de votre correspondant handicap.]



