

HANDICAP

Trouver ou conserver un emploi

EN FRANCE, TOUTE ENTREPRISE DE PLUS DE 20 SALARIÉS EST TENUE D'EMPLOYER AU MOINS 6 % DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS. MALGRÉ CETTE OBLIGATION, C'EST SOUVENT DIFFICILE DE S'INSÉRER SUR LE MARCHÉ DE L'EMPLOI OU DE S'Y MAINTENIR LORSQUE L'ON EST EN SITUATION DE HANDICAP. CEPENDANT, DES AIDES EXISTENT.

Dossier réalisé par Raphaëlle Pienne

NOS EXPERTS



Hugues DEFOY

*Directeur mobilisation
du monde économique
et social à l'Agefiph*



Amélie GAUTIER

*Chargée de mission
handicap et diversité
chez O2 Care services*



Isabelle FAURE

*Directrice du Cap emploi
du Var et directrice
de programme pour
le réseau Cheops*



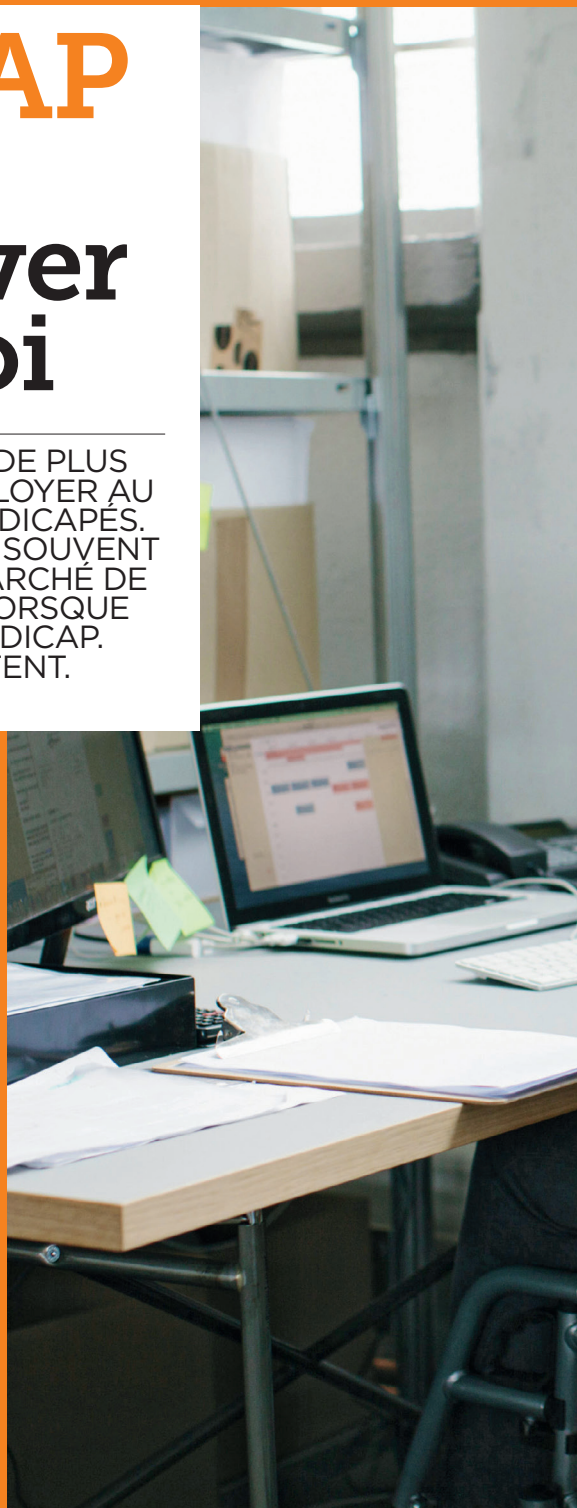
Sophie CRABETTE

*Chargée de mission
action revendicative
à la Fnath*



Stéphane RIVIÈRE

Fondateur et président de Talentéo





6 millions

de Français se déclarent en situation de handicap.

Source: Handicaps et emploi, rapport thématique 2019-2020 de l'Inspection générale des affaires sociales.

18 %

C'est le taux de chômage parmi les travailleurs handicapés, contre 9 % pour l'ensemble de la population active.

Source: tableau de bord Agefiph, juin 2020.

Se faire reconnaître travailleur handicapé

La reconnaissance administrative du statut de travailleur handicapé est la clé de voûte de l'accès à un certain nombre de dispositifs d'aide et d'accompagnement, que l'on soit salarié ou en recherche d'emploi.



La reconnaissance du statut de travailleur handicapé est spécifique, strictement propre à la personne, adaptée à son handicap et à ses manifestations.

POURQUOI OBTENIR CE STATUT ?

Décider d'entamer une démarche administrative afin de faire reconnaître son handicap n'est pas un acte anodin. « On peut le vivre comme une stigmatisation, ce qui peut se comprendre », admet Isabelle Faure, directrice du Cap emploi du Var et directrice de programme pour le réseau Cheops (Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés). Mais celle-ci rassure :

« le statut de travailleur handicapé est propre et entièrement personnel, on pourra le faire valoir ou pas en fonction de ses démarches. Durant son parcours et pour l'obtention de financements connexes, il permettra davantage de prises en charge ». Faire reconnaître votre handicap constitue en effet un préalable pour solliciter certaines aides ou services spécifiques pour l'accès ou le maintien dans l'emploi. « Cela s'avère intéressant pour protéger sa santé. Vous allez pouvoir faire aménager votre poste ou obtenir un poste aménagé lors de l'embauche. Le statut ouvre aussi l'accès aux contrats aidés, à un suivi renforcé, ainsi qu'aux aides de l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) dans le privé, et du Fiphfp (Fonds pour l'insertion

des personnes handicapées dans la fonction publique) dans le public. Sous réserve de justifier d'un taux d'incapacité d'au moins 50 %, il donne aussi la possibilité de partir en retraite de manière anticipée », explique Sophie Crabette, chargée de mission action revendicative à la Fnath (Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés). Ce statut est aussi un levier pour l'emploi. Car les employeurs d'au moins 20 salariés, privés ou publics, s'exposent à des pénalités financières lorsqu'ils ne respectent pas l'obligation d'un taux d'emploi de 6% de travailleurs reconnus handicapés.

QUI Y A DROIT ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est l'un des moyens pour obtenir le statut de travailleur handicapé. « La RQTH peut être attribuée à toute personne rencontrant une gêne ou une difficulté dans son emploi ou dans l'emploi recherché. Cela s'étend aussi aux jeunes ayant des stages obligatoires dans le cadre de leurs études », dit Sophie Crabette. Cette reconnaissance administrative, liée à une situation de travail, peut couvrir l'ensemble des catégories de handicaps : moteur, visuel ou auditif, mental et psychique ainsi que les maladies invalidantes. « C'est extrêmement large. Il peut s'agir de problèmes de dos, de difficultés avec la station debout ou assise, d'une maladie invalidante comme la sclérose en plaques, d'un diabète entraînant des besoins particuliers dans l'organisation du travail, ou encore d'un peintre carrossier devenu allergique à la peinture », énumère-t-elle.

À noter : vous n'avez pas besoin de demander une RQTH si vous êtes titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH), de la carte mobilité inclusion mention « invalidité » ou, sous conditions, d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité.

L'AVIS D'EXPERT

Sophie CRABETTE

Chargée de mission action revendicative à la Fnath*



“En cas de litige, rapprochez-vous d'associations”

Les demandes de RQTH créent peu de litiges car elles sont octroyées dans la majorité des cas. Plus souvent, les désaccords portent sur les avis d'inaptitude, ou sur des mécontentements liés au suivi professionnel de la personne. En cas de problème, je conseille de se rapprocher d'associations telles que la Fnath, l'Unapei, l'APF France handicap... Elles étudieront le dossier et évalueront l'opportunité de contester une décision devant les tribunaux, ce qui entraîne des frais d'avocat. Elles aideront à estimer si cela en vaut le coup et pourront aiguiller vers la meilleure solution.

*Fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés.

QUELLES DÉMARCHES ENTREPRENDRE ?

Vous pouvez formuler une demande de RQTH auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Attention, les délais sont parfois longs. « Ils varient de quatre mois dans le meilleur des cas à un an dans certaines MDPH. Il est important de rendre son dossier complet, notamment de bien remplir le volet "projet professionnel" dans le cas d'une recherche d'emploi ou d'un maintien dans l'emploi », précise Sophie Crabette. « Il faut aussi anticiper les renouvellements », conseille Isabelle Faure. La RQTH est en effet accordée pour une durée limitée de un à dix ans. Depuis le 1^{er} janvier 2020, elle peut néanmoins être attribuée à vie en cas de handicap irréversible.

UNE RÉFORME DE « L'OBLIGATION D'EMPLOI »

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) auxquelles sont soumises les entreprises de 20 salariés et plus est réformée. Si le taux d'emploi de 6% de travailleurs handicapés reste inchangé, son mode de calcul est modifié afin d'encourager davantage l'embauche ou le maintien en emploi de personnes en situation de handicap, ainsi que l'emploi de travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus.

Agir pour préserver son emploi

Accident de la vie, maladie professionnelle, affection chronique... Quand survient un handicap, plusieurs solutions peuvent être mises en œuvre dans l'entreprise pour préserver sa santé et garder son travail.



L'employeur d'un salarié déclaré inapte à son poste par la médecine du travail doit aménager ce poste ou en proposer un autre. L'enjeu : éviter le licenciement.

ANTICIPER LES DÉMARCHES

La survenue du handicap est subite ou progressive. Quelle que soit votre situation, vous gagnerez en tant que salarié à anticiper vos éventuelles démarches. L'enjeu est de prévenir une dégradation de votre état de santé en raison d'un environnement de travail qui ne serait pas ou plus adapté. Et d'éviter le couperet d'un licenciement pour inaptitude. Amélie Gautier, chargée de mission handicap

et diversité chez O2 Care services, conseille de s'adresser le plus tôt possible à sa médecine du travail pour bénéficier d'une visite médicale (nommée visite de préreprise si vous êtes en arrêt maladie). « Ce dispositif proposé par tous les centres de santé au travail permet au salarié, qu'il soit en arrêt ou non, de solliciter gratuitement un médecin du travail pour faire un point et exposer ses difficultés à un instant T », explique-t-elle. Cette visite,

totallement confidentielle, doit être l'occasion de vous indiquer les pistes d'actions qui s'offrent à vous et, lorsque cela est nécessaire, de réfléchir à d'éventuels aménagements dans votre emploi.

N'hésitez pas en outre à solliciter l'aide d'autres interlocuteurs pour vous informer : votre mission handicap lorsqu'elle existe ou votre référent handicap (obligatoire dans les entreprises d'au moins 250 salariés), votre service RH ou vos représentants du personnel lorsque ceux-ci sont sensibilisés à la question du handicap, ou encore les associations d'aide aux personnes malades ou handicapées.

AMÉNAGER SON POSTE DE TRAVAIL

Le statut de travailleur handicapé (voir pages 20-21) vous permet de bénéficier gratuitement de l'accompagnement de Cap emploi, un organisme qui intervient pour le maintien en entreprise. « *Notre rôle est d'être le chef d'orchestre entre les différents dispositifs et de mettre en œuvre les propositions de la médecine du travail. Nous allons aider la personne et l'employeur sur les questions d'achat de matériel, mais aussi d'organisation du travail* », explique Isabelle Faure, directrice du Cap emploi du Var et directrice de programme pour le réseau Cheops (Conseil national handicap & emploi des organismes de placement spécialisés). Quelle que soit la taille de l'entreprise où vous travaillez et sa localisation, votre employeur peut bénéficier d'aides en vue d'aménager votre poste de travail.

Dans le privé, ces aides sont financées par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées). « *La quasi-totalité de nos aides sont octroyées en opportunité par rapport à un besoin, même si nous sommes limités par un*

BON À SAVOIR // UN SITE SPÉCIALISÉ

Sur Monparcourshandicap.gouv.fr vous trouverez des informations sur les aides et les démarches et des conseils sur le handicap et la vie professionnelle.

L'AVIS D'EXPERT

Amélie GAUTIER

Chargée de mission handicap et diversité chez O2 Care services



“La crainte d'évoquer son handicap existe encore souvent”

Depuis dix ans, O2 Care services mène une politique volontariste en faveur des personnes en situation de handicap. Celle-ci s'inscrit dans une politique plus globale, notamment de RSE (responsabilité sociétale des entreprises). Dans un secteur en tension comme le nôtre, les services à la personne, l'enjeu est autant de recruter des collaborateurs que de les conserver dans l'entreprise. Le premier levier de notre mission handicap, ce sont nos campagnes de sensibilisation. Car malheureusement, la crainte d'évoquer son handicap existe encore souvent, avec celle d'être jugé ou licencié. Tout commence par un échange sur les difficultés rencontrées par le collaborateur ou le futur collaborateur.

principe d'aménagement raisonnable. En moyenne, un montant de 2900 euros est consacré pour une adaptation de poste, mais s'il faut 50 000 euros, nous le financerons », expose Hugues Defoy, directeur mobilisation du monde économique et social à l'Agefiph. Des aménagements organisationnels de votre poste sont le cas échéant mis en place : emploi du temps compatible avec des contraintes ou rendez-vous médicaux, échange de tâches avec d'autres collègues, télétravail, etc.

ÊTRE RECLASSÉ À UN AUTRE POSTE

Les décisions concernant votre emploi au regard de votre état de santé ne relèvent pas seulement de votre entreprise. « *En tant qu'employeur, nous sommes dépendants de l'avis du médecin du travail. C'est lui qui se prononce sur l'aptitude ou non du salarié à son poste, sur les restrictions ou non au poste occupé, ou s'il faut envisager une reconversion*

➤ DOSSIER #HANDICAP

interne », rappelle Amélie Gautier. Un avis d'inaptitude au poste prononcé par le médecin du travail déclenche une procédure strictement encadrée. Si celui-ci estime que le poste ne peut être adapté, cet avis proposera un reclassement dans l'entreprise, sauf si l'état de santé empêche cette solution.

« Lorsque le maintien dans le poste est impossible, l'employeur a l'obligation de rechercher d'autres postes, y compris en recourant à la formation », explique Sophie Crabette, chargée de mission action revendicative à la Fnath. Le délai dont dispose l'employeur pour effectuer cette recherche, d'une durée d'un mois, s'avère néanmoins très court. « Par ailleurs, ce n'est pas parce que l'employeur émet une proposition que cela va être possible : il faut que le poste soit disponible. Cela sera souvent plus facile dans une grande

entreprise. L'employeur a l'obligation de rechercher et de faire le maximum de propositions, mais il n'a pas l'obligation de trouver », ajoute-t-elle.

CHANGER DE VOIE

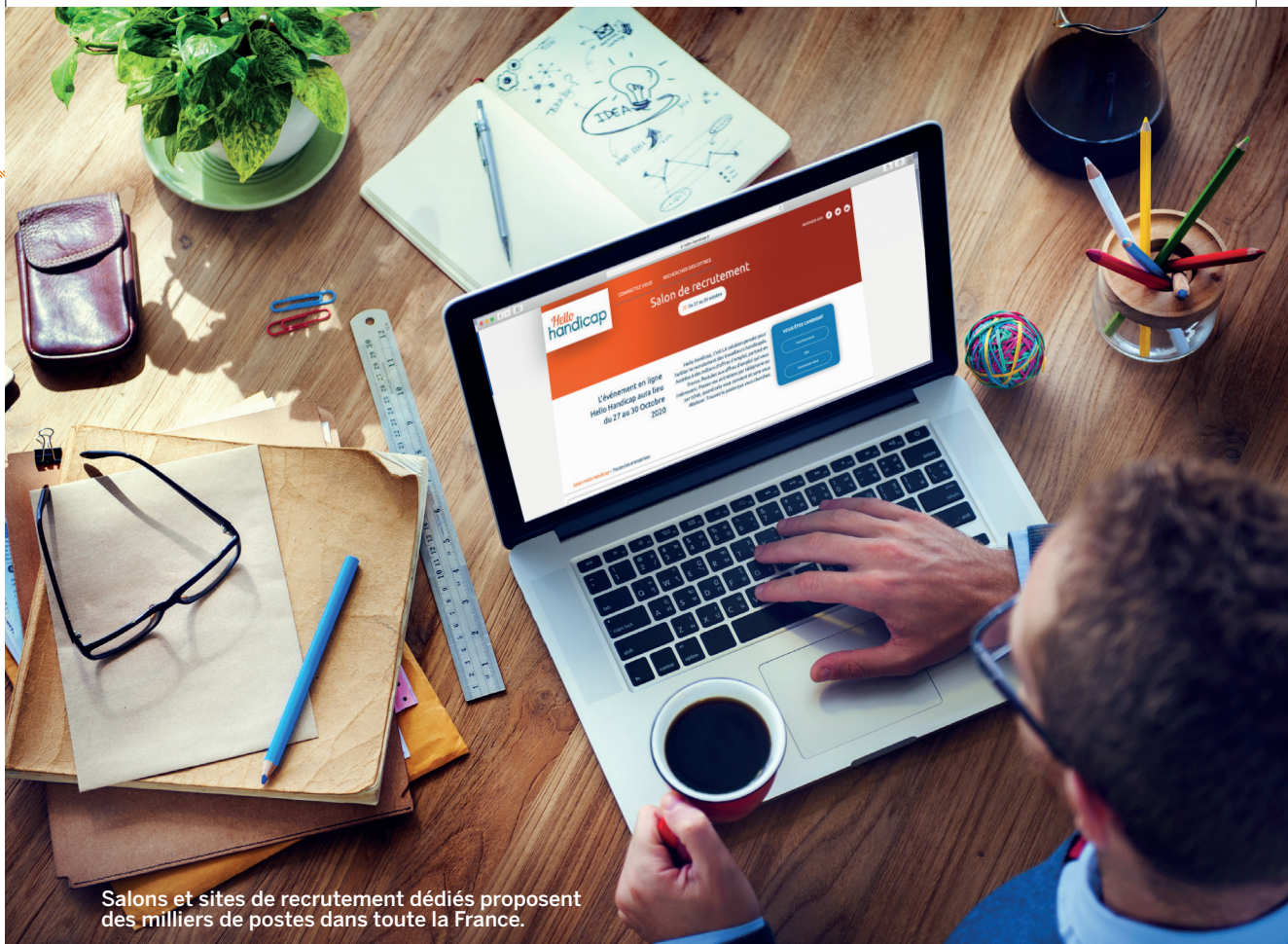
En l'absence de solution, votre employeur a le droit de procéder à un licenciement pour inaptitude. « Lorsque l'avis d'inaptitude est prononcé à l'emporte-pièce, on peut le contester pour demander une réintégration. Mais en réalité, cela débouche généralement sur le versement d'indemnités. L'action en justice est utile car elle permet de faire le deuil de son emploi, mais l'important est que la personne soit accompagnée pour la suite », estime Sophie Crabette. Les acteurs du maintien dans l'emploi, tels que Cap emploi ou l'Agefiph, sont, là aussi, vos interlocuteurs si le handicap rend nécessaire un changement de voie. « L'Agefiph peut mobiliser des aides pour construire un parcours ou se reconvertir. Nous proposons des remises à niveau, de la formation ou de l'alternance », expose Hugues Defoy. Lorsque le handicap rend nécessaire un changement de métier, il est possible, sur orientation de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), de se former dans un centre de rééducation professionnelle. « Mais ces centres sont souvent loin du domicile », dit Isabelle Faure. Ce n'est cependant pas la seule possibilité pour se former, rassure-t-elle : « Beaucoup de personnes retrouvent aujourd'hui une activité professionnelle avec les centres de formation "classiques". Le Cap emploi travaillera sur la compensation, par exemple en adaptant le rythme de la formation, et l'Agefiph peut intervenir financièrement. Cela permet d'ouvrir le champ des possibles ».



Le handicap n'empêche pas de changer de voie professionnelle, pourvu qu'il soit possible de se former.

QUELS REVENUS EN CAS D'INAPTITUDE ?

Sauf dispositions conventionnelles, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le salarié pendant le mois de reclassement suivant l'avis d'inaptitude. Toutefois, lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle (accident du travail ou maladie professionnelle), le salarié bénéficie d'une indemnisation temporaire d'inaptitude par sa caisse d'assurance-maladie. Si le salarié n'est ni reclassé ni licencié à l'expiration du délai d'un mois, son salaire doit lui être à nouveau versé par l'employeur.



Salons et sites de recrutement dédiés proposent des milliers de postes dans toute la France.

Recherche d'emploi : des pistes spécifiques

En complément des solutions classiques de recherche d'emploi, des dispositifs spécialisés s'adressent aux chômeurs en situation de handicap.

SE RENDRE SUR LES SITES ET FORUMS SPÉCIALISÉS

Forums emploi et handicap, salons en ligne tels que Hello Handicap ou Talents Handicap, CVthèque du site Agefiph.fr... : de multiples événements et outils permettent de postuler auprès d'entreprises désireuses de recruter des travailleurs handicapés. Ils sont une piste à explorer, mais pas une solution miracle, prévient Stéphane Rivière, fondateur et président de Talentéo. « C'est bien d'y participer, notamment si l'on ne se sent pas à l'aise avec son handicap. Mais si l'on a trop d'attentes, cela peut être aussi décevant. Quand on se sent prêt, il ne faut pas hésiter à

regarder ce qui se passe du côté des salons grand public », estime celui-ci.

POSTULER DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les employeurs publics sont tenus, comme ceux du privé, d'employer un taux d'au moins 6 % de travailleurs handicapés. Pour atteindre cet objectif, des voies spécifiques de recrutement ont été mises en place. « Il reste possible de postuler de manière classique, par la voie du concours. Les épreuves seront alors, si besoin, aménagées pour compenser le handicap. En parallèle, les travailleurs handicapés ont également la possibilité de

➤ DOSSIER #HANDICAP

candidater sans concours. S'ils sont pris, ils suivent une période de "stagiairisation", renouvelable une fois, à l'issue de laquelle ils pourront être titularisés. C'est une voie intéressante et qui commence à être bien connue et utilisée par les administrations », expose Sophie Crabette, chargée de mission action revendicative à la Fnath.

➤ **À noter:** une loi d'août 2019 a ouvert la possibilité aux employeurs publics, pour une durée expérimentale de cinq ans, de titulariser les apprentis en situation de handicap à l'issue de leur contrat.

OBTENIR UN EMPLOI AIDÉ

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le dispositif des contrats aidés est devenu le parcours emploi

compétences (PEC). Destiné à faciliter l'insertion des personnes fragilisées vis-à-vis de l'emploi, le PEC s'adresse notamment aux travailleurs handicapés car leur taux de chômage reste supérieur à la moyenne. « Les contrats PEC peuvent être conclus par les employeurs publics et les associations », précise Sophie Crabette. Leur avantage : proposer un accompagnement renforcé, comprenant parfois de la formation, pour faciliter l'accès à des secteurs ou des métiers qui recrutent. Ces contrats, qui font l'objet d'une convention avec un organisme de l'emploi (Pôle emploi, mission locale, Cap emploi...) sont conclus pour une durée de six mois à cinq ans lorsqu'on est travailleur handicapé. « De plus, les PEC peuvent être prolongés jusqu'à la retraite pour les personnes âgées de 58 ans et plus. Ils sont intéressants pour ceux qui, sans cela, ne retrouveraient pas de travail », ajoute Sophie Crabette.

TRAVAILLER DANS UNE ENTREPRISE ADAPTÉE

Les entreprises adaptées ont la particularité de devoir employer au moins 55 % de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Comme les ESAT (établissements et services d'aide par le travail), elles proposent un accompagnement et un suivi renforcé de leurs collaborateurs. Mais contrairement aux ESAT, il s'agit d'entreprises « ordinaires » qui ne relèvent pas du secteur médico-social et dont les employés ont le même statut et les mêmes droits que les autres salariés. « On peut avoir une vision biaisée du secteur adapté. Mais il est en train d'évoluer et propose des métiers intéressants et porteurs », indique Hugues Defoy, directeur mobilisation du monde économique et social chez l'Agefiph. À côté de leurs activités traditionnelles (telles que les travaux paysagers, la blanchisserie ou l'impression) les entreprises adaptées développent aujourd'hui des services dans les domaines de la communication digitale, de la conception de sites web et de logiciels ou de la sécurité informatique.

À l'instar des autres entreprises, les entreprises adaptées peuvent recruter en CDI



À Nantes, le restaurant Le Reflet emploie six personnes trisomiques en salle et en cuisine.

ou en CDD. Jusqu'au 31 décembre 2022, certaines entreprises volontaires peuvent de plus conclure des CDD « tremplin » d'une durée de deux ans maximum. « Ce sont des CDD avec de la formation, conçus pour être des sas pour basculer vers des emplois pérennes. Ils peuvent constituer des opportunités intéressantes », explique-t-il.

RÉALISER UNE IMMERSION PROFESSIONNELLE

Les immersions professionnelles peuvent être utilisées dans une stratégie de recherche d'emploi ou de reconversion professionnelle. Le dispositif Un jour un métier en action, de l'Agefiph, et celui du Duoday, porté par l'État, proposent aux travailleurs handicapés d'effectuer une journée de découverte en entreprise. « Le Duoday est assez mal perçu par les candidats, qui y voient un côté "adopte ton handicapé". Mais j'ai recueilli de multiples exemples de Duoday qui ont débouché sur des recrutements. À défaut, cette journée présente d'autres avantages, dont celui de pouvoir tester des métiers », expose Stéphane Rivière. Le dispositif de la période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP), ouvert à tous les demandeurs d'emploi, est un autre moyen d'effectuer une immersion en entreprise sur un temps plus long (jusqu'à deux mois).

SE LANCER DANS LA CRÉATION D'ENTREPRISE

Créer sa propre activité est également une solution quand on est en recherche d'emploi. « Ce n'est certainement pas conseillé à tout le monde, que l'on soit ou non en situation de handicap. Mais cela met dans une dynamique très positive et contribue parfois à retrouver un emploi salarié. Il ne faut donc pas hésiter à

BON À SAVOIR // 4 000 EUROS

Dans le cadre du plan de relance, les entreprises recrutant un travailleur handicapé avant le 30 juin 2021 en CDI ou CDD de plus de trois mois ont droit à une aide de 4 000 euros.

L'AVIS D'EXPERT

Isabelle FAURE

Directrice du Cap emploi du Var et directrice de programme pour le réseau Cheops



«Des conseillers de Cap emploi dans chaque agence Pôle emploi»

Tous les Cap emploi en France ont une double mission : accompagner les travailleurs handicapés qui sont dans l'emploi (salariés, agents de la fonction publique et travailleurs indépendants) et accompagner les demandeurs d'emploi reconnus travailleurs handicapés vers l'emploi. Un rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) avait néanmoins mis en évidence que, faute de moyens, seuls 35 % de ces derniers étaient pris en charge par les Cap emploi. Suite à une concertation, le réseau des Cap emploi a proposé un rapprochement avec Pôle emploi. Ainsi, dans chaque agence Pôle emploi, des conseillers de Cap emploi prendront en charge les personnes les plus en difficulté. Cela va permettre aussi une transformation commune, et notamment d'apporter chez Pôle emploi une notion de compensation et de rétablissement. Après une expérimentation sur 19 sites pilotes, le déploiement national est prévu pour avril 2021.

se lancer, d'autant que le statut de travailleur indépendant handicapé (TIH) est très intéressant pour les entreprises », dit Stéphane Rivière. En sous-traitant auprès d'un TIH, les entreprises de 20 salariés et plus peuvent en effet obtenir une déduction de leur contribution financière au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH). Le créateur d'entreprise reconnu travailleur handicapé peut également bénéficier d'aides financières et de services de l'Agefiph. « Il existe dans chaque département une structure accréditée par l'Agefiph pour accompagner les créateurs d'entreprises », ajoute Sophie Crabette. À connaître également : l'association H'up qui accompagne les entrepreneurs en situation de handicap dans toute la France (H-up.fr).