Akio
beyond Customer eXpectations

INTÉGRATION DU HANDICAP

12 millions de Français sont en situation de handicap

Quelques chiffres

80% des handicaps sont « invisibles »

1987 **2.1%** — **2022** **3.2%**

de travailleurs handicapés en France dans le secteur privé

Les pictos dédiés

Handicap moteur | Handicap moteur avec accompagnateur | Handicap auditif LSF | Handicap auditif | Handicap auditif Boucle magnétique | Handicap visuel | Handicap visuel Chiens guides | Handicap mental | Personnes à mobilité réduite

LES BONNES PRATIQUES

01 Organiser le recrutement

ORGANISER UN PARCOURS D'INSERTION PROFESSIONNELLE

Favoriser la formation en interne et adapter ses critères de recrutement en analysant prioritairement les compétences et capacités sur le terrain (transverses, acquises ou potentielles)

- Dispositif « Passerelle Handicap
- Dispositif « Pass Jeune Emploi»
- La co-traitance ou sous-traitance mixte
- L'emploi accompagné

RECRUTER DIFFÉREMMENT

Les contrats aidés de droit commun	www.cap-emploi.com
La Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)	www.pole-emploi.fr
La Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP)	www.cap-emploi.com
La Méthode de Recrutement par Simulation (MRS)	www.pole-emploi.fr
Le CV Vidéo, de Facealemploi.tv	www.facealemploi.tv
L'espace Emploi Handicap et Compétences Adecco	www.adecco.fr

IMPLIQUER AVANT LE RECRUTEMENT

Pour faciliter l'intégration, il peut-être judicieux d'impliquer vos équipes dès le projet de recrutement.

- Proposer des profils sur des métiers en tension
- Valoriser le retour d'expérience
- Impliquer les équipes dès la rédaction de la fiche de poste

! Pour inciter les personnes en situation de handicap à postuler à vos offres, vous pouvez ajouter les informations relatives aux contraintes liées au poste, les aménagements possibles ou utiliser les pictogrammes symbolisant l'accessibilité.

02 Accueillir et intégrer

SE RENSEIGNER SUR LES BONNES PRATIQUES

- http://www.injs-paris.fr/evenement/livret-accueillir-sourd-entreprise
- http://www.aveuglesdefrance.org/sites/default/files/2016-10/-Travailler_ensemble_Le_guide_du_savoir_etre_avec_un_collegue_deficient_visuel.pdf
- Livret «Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur» de l'AGEFIPH
- http://www.unapei.org/IMG/pdf/guidetravail.pdf
- http://www.unapei.org/IMG/pdf/guidetravail.pdf
- http://www.autisme-france.fr/offres/doc_inline_src/577/Guide_emploi_austime_randstad.pdf
- https://www.talenteo.fr/handicap-travailler-collegue-traumatisme-cranien/
- http://www.gouvernement.fr/action/le-plan-maladies-neuro-degeneratives-2014-2019

RENDRE ACCESSIBLE LES CONSIGNES

L'intégration d'une personne handicapée peut être l'occasion d'une réflexion sur l'accessibilité des consignes et de vos outils de communication.

Instaurer un système de couleurs et pictogrammes pour faciliter la compréhension des consignes par le visuel.

Simplifier le livret d'accueil et y inscrire vos «Ressources internes»

! Cette adaptation s'avère finalement bénéfique pour tous les salariés, notamment pour les personnes ayant des troubles linguistiques (difficulté à lire ou écrire).

03 Accompagner la reconnaissance du handicap en entreprise

85% des handicaps apparaissent après l'âge de 16 ans

la majorité des handicaps concerne une maladie invalidante

1 personne sur 5

Risque de connaitre au cours de sa vie un épisode dépressif, de l'anxiété, une addiction, un trouble alimentaire, être schizophrénique ou bipolaire...

Ces problèmes de santé peuvent avoir des incidences négatives sur la situation professionnelle des salariés (compensations des difficultés par l'équipe, Isolement, incompréhension des collègues...). Le salarié en difficulté peut alors craindre pour son évolution de carrière, une régression professionnelle ou encore un licenciement pour inaptitude.

QUELLES DÉMARCHES PROPOSER ?

La demande de RQTH* en 4 étapes pour le salarié :

Se procurer le CERFA disponible sur internet

Le faire ensuite remplir par son médecin généraliste

Dans la rubrique «Projet de vie» : expliquer clairement l'impact du problème sur la vie privée et professionnelle

Faire le point avec les «Ressources Internes» de l'entreprise

LE RÉFÉRENT/CORRESPONDANT HANDICAP

Philippe GUIHENEUC
Directeur marketing
+33 (0)1 53 20 84 58
pguiheneuc@akio.com

* RQTH : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
Source : https://face-paris.org/wp-content/uploads/2017/06/FACE-Paris-Intl%C3%A9gration-du-handicap-en-entreprise-Guide-de-bonnes-pratiques-.pdf