

Recruter, manager des travailleurs handicapés

(RÉ) INTÉGRER

AMÉNAGEMENT DE POSTE

TÉMOIGNAGES

MAINTIEN DANS L'EMPLOI

OBSERVATOIRE

prospectif des métiers et des qualifications
de la branche de la fabrication
et du commerce des produits à usage

**PHARMACEUTIQUE,
PARAPHARMACEUTIQUE
et VÉTÉRINAIRE**



en partenariat avec l'ADAPT

AGISSONS ENSEMBLE EN FAVEUR DU HANDICAP !

En novembre 2009 a été signé un accord de branche en faveur de l'emploi du travailleur handicapé en entreprise. Par cet accord, les parties signataires traduisent leur volonté de constituer un socle et d'instaurer un cadre d'actions dans la mise en œuvre des politiques handicap des entreprises.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, créé en 2012, agit en faveur des entreprises et des salariés inscrits dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire. L'observatoire a pour vocation de s'inscrire dans une démarche globale et permanente d'enrichissement des discussions au niveau de la branche, de valorisation et de promotion des métiers ainsi que du développement de l'emploi.

C'est dans ce contexte que l'observatoire mobilise, sensibilise et accompagne, les acteurs de la branche professionnelle, dont vous faites partie intégrante, dans le cadre de votre démarche Handicap. Cette volonté se traduit concrètement par la mise à disposition d'un éventail de dispositifs mobilisables pour votre entreprise afin d'initier, impulser ou encore améliorer votre engagement en faveur du handicap.

LES ENJEUX DU HANDICAP EN ENTREPRISE

La mise en place d'une politique handicap dynamique permet de faciliter une démarche globale favorisant l'emploi et l'inclusion de personnes en situation de handicap.

I RECRUTEMENT : Être attractif

Dans un contexte où il est parfois difficile de trouver les candidats répondant aux postes proposés, une entreprise engagée et reconnue pour son dynamisme en matière de handicap sera nécessairement plus attrayante. La sensibilisation des recruteurs est alors impérative pour assurer des échanges efficaces et sans tabous avec les candidats en situation de handicap.

I MAINTIEN DANS L'EMPLOI : Être à l'écoute

La mise en place de référents handicap, permet de créer un espace d'écoute approprié favorisant naturellement le dialogue sur des sujets délicats. Chaque collaborateur sait ainsi qu'il peut aborder la question de sa santé au travail auprès d'un interlocuteur averti. De nombreuses situations de maintien seront ainsi mieux anticipées et mieux solutionnées.

I MANAGEMENT : Être formé et sensibilisé

Parce qu'ils sont les garants de l'intégration des nouveaux collaborateurs et de l'inclusion de tous au sein du collectif de travail, les managers sont des acteurs incontournables des politiques handicap en entreprise. Formés et sensibilisés, ils adopteront des postures adéquates et faciliteront le parcours professionnel des collaborateurs en situation de handicap.

LE RECRUTEMENT

Intégrer une personne en situation de handicap, c'est avant tout recruter un salarié qui a les compétences et la motivation nécessaires pour tenir le poste à pourvoir.

L'adéquation entre les exigences du poste de travail et les capacités de la personne handicapée est le gage d'une intégration réussie et doit être validée par le Médecin du Travail.

LES BONNES PRATIQUES


- > Ne jamais obliger un candidat à dire s'il dispose d'une RQTH*.
- > Favoriser l'échange sur les possibles limitations de santé.
- > Repérer les contraintes identifiées sur le poste de travail.
- > Valider systématiquement l'adéquation contraintes de poste / aptitudes.
- > Laisser le candidat suggérer lui-même les éventuels besoins d'aménagement.

 **Témoignage de Dominique DE PALMAS** – Responsable Ressources Humaines – Entreprise VIRBAC

Le groupe VIRBAC s'engage durablement en faveur de la diversité et de l'égalité des chances à travers notamment la signature d'un accord relatif au handicap en fin d'année 2014. L'accord cible cinq leviers d'actions majeurs : la communication et la sensibilisation ; le recrutement ; la formation ; le maintien dans l'emploi ; la sous-traitance.

Dans le cadre des leviers de recrutement, le groupe VIRBAC développe un partenariat renforcé avec des organismes spécialisés dans l'emploi et le handicap (AGEFIPH, Handyjob...) et avec les universités. Le groupe n'hésite également pas à afficher son engagement en faveur du handicap à travers, sa participation à des forums spécialisés.

Le développement des leviers de sensibilisation et de communication sont aussi un axe primordial. Le groupe informe, communique et sensibilise les salariés et l'encadrement notamment au travers de l'organisation de sessions d'informations sur le thème du handicap, la distribution de flyer, l'affichage interne. Ces différentes actions permettront ainsi de modifier les représentations du handicap et de faciliter l'intégration de travailleurs handicapés au sein des équipes...



*RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

L'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Plus de 80 % des personnes reconnues travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement de poste. Cependant, un aménagement de poste permet de compenser des restrictions et peut bénéficier à l'ensemble des équipes.

Comment évaluer, prévoir les besoins d'aménagement de poste ?

- Par le dialogue avec la personne reconnue travailleur handicapée en priorité,
- Avec la Médecine du Travail,
- Avec le **Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**,
- Avec un ergonomiste si besoin de précision.

LES AIDES AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

I L'AIDE À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET À LA COMPENSATION DU HANDICAP

L'AGEFIPH propose, en complément des aides de droit commun, des aides destinées à faciliter le maintien dans l'emploi de salariés devenus handicapés ou dont le handicap s'aggrave et peut sous certaines conditions, participer au financement des **moyens techniques, humains ou organisationnels à mettre en œuvre** pour compenser le handicap dans l'entreprise (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription braille...).

I SERVICE D'APPUI AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (SAMETH)

Ce service, financé par l'AGEFIPH s'adresse à toutes les entreprises, non signataires d'un accord relatif au handicap, afin de proposer un accompagnement dans la mise en œuvre de solutions de maintien.

Témoignage de Stéphanie GUITTON - Gestionnaire Ressources Humaines - Entreprise 3i nature

La société 3i nature s'engage en faveur du maintien dans l'emploi de ses salariés et plus particulièrement, ceux reconnus travailleurs handicapés.

Cet engagement se traduit par une démarche partenariale de prévention et d'accompagnement afin de lutter contre la désinsertion professionnelle.

Face à une situation de risque d'inaptitude au poste de travail, la démarche consiste à rechercher toutes les solutions et mesures permettant à une personne salariée de se maintenir dans son emploi avec l'appui des services spécialisés (médecin, psychologue du travail, ergonomiste, SAMETH 03). Au cours de cette démarche, la RQTH, la visite de pré reprise et la visite de reprise du médecin du travail, comme le temps partiel thérapeutique, constituent des outils mobilisables par les managers, via le service RH, pour les salariés.

En parallèle, l'entreprise n'hésite pas à sensibiliser et mobiliser les instances représentatives du personnel dont le CHSCT pour accompagner les démarches.

Aujourd'hui, la société manifeste la volonté de faire perdurer cette démarche partenariale collective pour poursuivre cet engagement.



LE PRINCIPE DE NON DISCRIMINATION

Le handicap ne doit en aucun cas être une raison d'éviction d'une fonction

« Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise et aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de son état de santé ou de son handicap »

Article L1132.1 du code du travail

L'employeur doit mettre en œuvre des mesures appropriées en fonction des besoins pour permettre à tous bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'accéder et d'évoluer dans un emploi.

(RÉ) INTÉGRER

Dans tous les cas manager des personnes en situation de handicap nécessite, suivant les cas de se montrer plus attentif sur certains points :

I PRÉVOIR

- Les aménagements de poste si nécessaire
- Les compléments de formation qui permettent au salarié de travailler dans le confort

I INFORMER

- Sensibiliser à minima la hiérarchie et les collaborateurs directs
- Assurer le lien avec le référent handicap
- Valider avec le salarié le contenu de l'information donnée sur son handicap

I RASSURER

- Accueillir le salarié et définir un programme de suivi sur un temps déterminé pour l'intégration

MANAGER AU QUOTIDIEN

- Considérer le collaborateur en situation de handicap comme n'importe quel collaborateur sans oublier que chacun est différent des autres.
 - Fixer des objectifs mesurables et faire régulièrement le point pour préciser les besoins du collaborateur.
 - Adapter l'organisation de travail et les procédures à la situation de handicap du collaborateur.
 - Lors d'évènements particuliers (conférence, dîner, activité ludique...) penser à faire en sorte que les collaborateurs en situation de handicap puissent participer à 100 %.
-

Pour aller plus loin dans la démarche,
et en partenariat avec L'ADAPT, l'observatoire vous invite à une

CONFÉRENCE

sur le thème : **Le maintien dans l'emploi**

Le risque d'inaptitude... le signalement
La mise en œuvre du maintien
La réintégration dans l'entreprise

le 09 février 2016

à partir de 9H jusqu'à 12H30 dans la limite des places disponibles

Lieu : Siège social de L'ADAPT
Tour Essor, 14/16 Rue Scandicci, 93508 Pantin



L'observatoire vous propose de participer aux programmes de

FORMATIONS INTER OU INTRA ENTREPRISES

(Tarif préférentiel négocié)

Recruter un travailleur handicapé

*Une formation ressource, opérationnelle
avec des simulations d'entretien et des études de cas*

Public concerné : ouvert à tous

Manager une personne en situation de handicap

*Zoom sur les conséquences du handicap en emploi
Mise en évidence des pratiques managériales individuelles*

Public concerné : ouvert à tous

Renseignements et inscription auprès de Dimitri FORGES
observatoiredesmetiers@lunionccn.com / 01 42 46 14 19