

# Café RH n°1

Les travailleurs en situation de handicap : un sujet maîtrisé par les RH ?

## Introduction

**Animateurs** : Margot Rapicault, Alexandre Durand et Camille Rondel

En 2019, selon l'association AGEFIPH (association de gestion de fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées), 2,7 millions de personnes ont une reconnaissance administrative du handicap. Parmi ce nombre, 18% sont demandeurs d'emploi.

Parmi les lois qui ont jalonné l'insertion de cette population de travailleurs, la loi du 10 juillet 1987 a déterminé l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif total des entreprises de plus de 20 collaborateurs. En cas de non-respect partiel ou total de l'obligation, les entreprises doivent verser une contribution financière à l'AGEFIPH. La loi de février 2005 a renforcé l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés grâce à la mise en place de la non-discrimination entre autres.

Est considéré comme travailleur handicapé, toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (sous l'acronyme RQTH) est accordée par une commission départementale (CDAPH - Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées) d'une durée qui varie entre 1 à 5 ans renouvelable ou permanente sous certaines conditions.

Les Ressources Humaines jouent un rôle clé pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap. L'objet de ce café RH est de savoir si les professionnels maîtrisent le sujet ? Comment expliquer le décalage entre l'obligation d'emploi imposée aux entreprises par la loi et la situation réelle sur le marché du travail ? En effet, selon une étude de l'INSEE de 2017, on relève que le taux d'emploi direct est seulement de 3,5% en entreprise. Nous sommes bien loin des 6% imposés.

## Brainstorming

**Animateurs** : Alexandre Durand, Thierno Diallo et Camille Rondel

**Rédacteurs** : Margot Rapicault, Jawed Hammouti, Paul-Antoine Girault

Lors de ce premier café RH, les participants ont pu discuter sur le sujet des travailleurs en situation de handicap à travers différentes animations :



- Un brainstorming d'idée des participants.
- Un débat autour de plusieurs questions relatives au sujet.
- Une discussion autour de plusieurs petits cas pratiques.

Parmi les participants, étaient présents des professionnels RH, des avocats, des étudiants mais aussi des travailleurs handicapés et des membres de l'AGEFIPH. Ainsi, les animations ont donné lieu à des échanges à la fois constructifs et complémentaires autour de la thématique proposée.

Au cours des discussions, les participants ont déterminé deux types de situations :

- Les travailleurs en situation de handicap au moment du recrutement.
- Les collaborateurs qui deviennent travailleurs en situation de handicap durant l'exécution du contrat de travail.

Ces deux types de situations impliquent des démarches très différentes de la part de l'entreprise. Qu'il s'agisse d'une démarche volontaire ou non, l'entreprise a un devoir d'accompagnement envers le salarié. L'employeur se doit également d'adapter le poste de travail notamment l'environnement et les missions confiées.

La formation est également un levier que les ressources humaines doivent utiliser pour sensibiliser les équipes. On parle alors de « handi-management ».

Les participants ont également mentionné la nécessité de sensibiliser dès le plus jeune âge sur le handicap pour espérer une réelle évolution de la problématique dans les années à venir. En effet, il faut présenter l'insertion en entreprise des travailleurs en situation de handicap comme un enjeu tout aussi important que les enjeux sociétaux tel que l'écologie, les inégalités homme/femme etc...

Lors des discussions, a été évoqué le fait que l'insertion d'un travailleur en situation de handicap implique une adaptation de la part de l'entreprise et un aménagement du poste de travail ou des missions confiées mais que pour certaines entreprises c'est une contrainte coûteuse voire une impossibilité en raison de l'activité de l'entreprise ou bien des locaux.

Concernant l'obligation pour l'employeur d'avoir 6% de travailleurs handicapés dans ses effectifs. Beaucoup d'entreprises ne respectent pas ce taux, alors que d'autres ont des chiffres biaisés. C'est notamment le cas lorsqu'un salarié n'est pas au courant que son handicap peut être reconnu au titre de la RQTH, ne se déclare pas en situation de handicap ou que son handicap est non visible et qu'il ne le mentionne pas à son employeur pour ne pas subir de discrimination. En effet, la reconnaissance en qualité de travailleur handicapé est une étape administrative longue et compliquée pour des personnes n'étant parfois psychologiquement pas prêtes à se voir attribuer une "étiquette invalidante".

Enfin, il a été soulevé le fait que la confidentialité et le manque de communication peuvent être un frein dans l'accompagnement du handicap. Le travailleur en situation de handicap s'oriente vers son médecin du travail, contraint au secret médical, puis vers son RRH et/ou manager. Ce cloisonnement entraîne parfois une perte d'information et d'implication des parties prenantes. Il conviendrait donc de créer une relation tri voire quadri partie entre le salarié, le médecin du travail, le RRH et le manager, basée sur la confiance, le dialogue et l'accompagnement.

## Conclusion

**Animateur** : Hugo Quiles

Pour conclure, les différentes lois sur le handicap en France et notamment celles de 1987 et de 2005 ont donné une impulsion dans l'inclusion des travailleurs en situation de handicap au sein des organisations. Dans le monde du travail, leur inclusion doit se faire dans tous les services. Il faut promouvoir la diversité à tous les étages et ne pas cantonner les personnes en situation de handicap dans une seule branche ou activité de l'entreprise.

Il est grand temps de libérer la parole sur le handicap, sensibiliser dès le plus jeune âge mais aussi en entreprise afin que le handicap ne soit plus un sujet tabou et mettre fin aux discriminations. La confiance et la communication jouent aussi un rôle essentiel en matière d'insertion de travailleurs handicapés au sein des entreprises, il faut mettre l'accent sur les compétences du travailleur, s'appuyer sur la valeur ajoutée que le salarié peut apporter à l'entreprise et non aux contraintes liées à l'aménagement de son poste.

## Le mot de la fin

Toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier chaleureusement pour votre participation et vos agréables retours concernant ce café RH.

Le thème du prochain café, qui se déroulera le 2 décembre prochain, a été soumis au vote des participants. Celui-ci portera sur : **Déconnexion entre vie professionnelle et vie personnelle : un nouvel enjeu post-covid ?**

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,

**L'équipe Ressources Plus,**

