

➤ **GUIDE**

HANDICAP & ENTREPRISES

2021



INTRODUCTION



Ce guide « **Handicap et Entreprises** » a été réalisé dans le cadre du Plan de Lutte contre les Discriminations de la Ville de Saint-Priest. **Il a pour vocation d'outiller les entreprises sur le sujet du Handicap, d'informer sur le cadre juridique, tout en mettant à disposition un annuaire des acteurs du territoire.**

Il reprend la fiche pratique créée en collaboration avec Messidor et Handiagora à l'occasion de l'élaboration du premier guide pratique « *Prévention des discriminations et management de la diversité au sein des organisations* ». *

Par ailleurs, ce guide est également l'occasion de partager les témoignages d'entreprises sans profit engagées sur la question du handicap et de l'emploi.

Pour finir, vous retrouverez le **Cahier Ludique dédié au Handicap** développé par le PLCD en 2020 afin d'appréhender au détour d'activités ludiques les stéréotypes et préjugés qui peuvent exister envers les personnes en situation de handicap.

**ce guide a fait l'objet d'une édition renouvelée en 2021 et traite divers sujets tels que l'égalité professionnelle femmes-hommes, la gestion du fait religieux en entreprise, et le handicap.*

Le contenu de ce guide est garanti à la date de réalisation.



SOMMAIRE

PARTIE 1 - Le handicap, c'est quoi ?

Le handicap, de quoi parlons nous ? _____	04
La loi n°2005-102 du 11 février 2005 _____	06
Les différents types de handicap _____	06
Handicap et travail : les chiffres _____	08

PARTIE 2 - Handicap et entreprises : que dit la loi ?

La non-discrimination _____	09
L'obligation de non-discrimination dans le recrutement _____	10
Les salarié.e.s et la déclaration du handicap _____	10
Les aménagements de poste (<i>adaptation technique, organisationnelle, d'horaires, etc.</i>) _____	11
L'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap _____	12
L'obligation de négocier annuellement _____	12
L'obligation de nommer un.e référent.e handicap _____	12
L'obligation d'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s (<i>L'OETH</i>) _____	13
Répondre à l'obligation d'emploi _____	13
Les bénéficiaires de la RQTH _____	17

PARTIE 3 - Témoignages d'entreprises engagées sur le sujet du handicap

Kingspan _____	18
----------------	----

PARTIE 4 - Annuaire des acteur.rice.s du territoire _____	20
--	----

PARTIE 5 - Le Cahier Ludique dédié au Handicap _____	28
---	----

PARTIE 6 - Pour aller plus loin... _____	40
---	----

PARTIE 1 - Le handicap, c'est quoi ?

1. Le handicap, de quoi parlons nous ?

Le handicap au pluriel

Le handicap fait référence à l'incapacité ou la limitation d'une personne à agir ou interagir dans un environnement en raison d'une ou plusieurs formes de déficience, qu'elle soit physique, intellectuelle, ou liée à une maladie chronique (c'est-à-dire durable).

Il n'y a pas « un handicap » mais « des handicaps », très différents, avec des conséquences et des besoins multiformes.

Le handicap n'est pas nécessairement visible, et les maladies invalidantes forment également des handicaps, à l'image du diabète, du cancer, et de la sclérose en plaque par exemple.

Handicap et stéréotypes

Le handicap est souvent stigmatisé et/ou en proie aux stéréotypes.

Les **stéréotypes** sont des croyances partagées concernant les caractéristiques, attributs ou comportements attribués à des groupes de personnes.

Les **préjugés** sont des opinions envers des individus ou des attitudes comportant une dimension évaluative (souvent défavorable) à l'égard d'un groupe social donné.

*Ces stéréotypes et préjugés peuvent être à l'origine de discriminations, de comportements hostiles, mais aussi de comportements exagérés d'empathie : **il est nécessaire de changer de regard sur le handicap, et notamment dans la sphère professionnelle.***

Personnes en situation de handicap

Le handicap est une notion médicale mais aussi sociale.

Il est préférable de parler de « personne en situation de handicap » plutôt que de personne handicapée puisque le handicap n'est pas une caractéristique mais la conséquence d'un environnement ou d'une situation inadaptée (par exemple, une personne en fauteuil roulant est en situation de handicap face à un escalier mais ne l'est pas sur d'autres situations professionnelles comme l'animation d'une réunion par exemple).

Ce qui crée le handicap c'est plus l'environnement dans lequel la personne en situation de handicap vit plutôt que sa déficience. C'est le fait que le handicap ne soit pas compensé par la société et plus spécifiquement, par son entreprise.

Les actions de compensation ont ainsi pour objectif d'intégrer pleinement les personnes en situation de handicap dans toutes les strates de la vie sociale, y compris celle de l'emploi qui forme un domaine important et régulé par un cadre juridique. C'est pour cela que le handicap est un vrai sujet pour les employeur.euse.s.



2. La loi n°2005-102 du 11 février 2005

Elle définit la notion de handicap, crée le droit à la compensation et instaure le principe de non-discrimination, notamment dans le domaine de l'emploi (recrutement, rémunération, formation, promotion, etc.).

« Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidante » (article L114).

Le droit à la compensation : Lors de la mise en place d'une compensation ou d'un aménagement des horaires, l'employeur.euse est dans l'exercice de la loi. **Il ne s'agit pas d'une faveur.**

3. Les différents types de handicap

Il existe de nombreux types de handicap que l'on peut regrouper en 6 grandes catégories de handicap. Une personne peut présenter un seul handicap ou bien plusieurs.

- **Handicap moteur** : paraplégie, tétraplégie, Accident Vasculaire Cérébral (AVC), arthrose, lombalgie sévère, etc.
- **Handicap sensoriel** : déficiences visuelles (malvoyance, cécité, myopie, glaucome, daltonisme, etc.), déficiences auditives (surdité, acouphènes, etc.).
- **Handicap mental** : capacités intellectuelles diminuées (trisomie 21, encéphalopathie, etc.)
- **Handicap cognitif** : trouble de la mémoire, trouble de l'apprentissage, des fonctions exécutives et perceptives, le raisonnement, le jugement, le langage : les «dys»
- **Handicap psychique** : la dépression, le syndrome post- traumatique, les phobies et TOC, Psychoses, névroses, troubles bipolaires, etc.
- **Maladies invalidantes** : le cancer, la sclérose en plaque, le sida, les migraines, les allergies, l'asthme, maladies cardiovasculaires, maladies de l'appareil digestif ou de l'appareil respiratoire, etc.

LE SAVIEZ-VOUS ?

En France, 80 % des handicaps déclarés sont invisibles !

Ces handicaps peuvent être sensoriels, psychiques, cognitifs, et comprennent également les maladies chroniques.



Si le handicap est souvent associé au symbole du fauteuil roulant, seul 2 à 3% de la population en utilise un (INSEE).

- Certaines personnes peuvent **le cacher à leur employeur.euse par crainte du licenciement.**
- D'autres peuvent **souffrir du manque de reconnaissance de leur handicap** par leur entourage personnel et professionnel.
- **Ce n'est pas parce qu'un handicap n'est pas visible que les contraintes ou les difficultés sont moins importantes.**

Par ailleurs, la caractéristique innée du handicap est minoritaire : **85% des handicaps surviennent au cours de la vie** (*accidents, maladies, ou vieillissement*).

1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap au cours de sa vie (*ponctuelle ou définitive*).

- Tout.e employeur.euse, a été, est, ou sera, en relation avec un.e employé.e en situation de handicap.
- Le maintien dans l'emploi est une nécessité pour les entreprises.

Un handicap peut ainsi être :

visible ou invisible

physique ou mental

passager ou définitif

génétique ou accidentel ou lié au vieillissement

4. Handicap et travail : les chiffres

16%

C'est le taux de chômage des personnes en situation de handicap déclarant disposer d'une reconnaissance administrative (contre 8 % pour l'ensemble de la population en 2019).

Une personne en situation de handicap est deux fois plus susceptible d'être au chômage qu'une personne valide.

Source : enquête emploi insee

3,5%

C'est le taux d'emploi direct des travailleur.euse.s en situation de handicap en ETP (Equivalent Temps Plein) en 2017.

C'est près de deux fois moins que le taux de 6% prévu par la loi.

Source : Agefiph / Dares

34%

C'est le taux de temps partiel chez les travailleur.euse.s en situation de handicap (contre 17% pour l'ensemble de la population).

Les personnes en situation de handicap sont deux fois plus nombreuses à travailler en temps partiel.

Source : enquête emploi insee 2018

80%

C'est le pourcentage d'établissement employant au moins un.e travailleur.euse en situation de handicap.

Source : Agefiph / Dares



PARTIE 2 - Handicap et entreprise : que dit la loi ?

1. La non-discrimination

Une discrimination est, à situation comparable, une différence de traitement d'une personne par rapport à une autre, fondée sur un critère interdit par la loi et dans un domaine visé par la loi.

- ✓ Parmi les différents critères de discrimination définis par la loi, on retrouve **le handicap** mais également **l'état de santé**.
- ✓ Parmi les différents domaines légaux, on retrouve celui de **l'emploi** (recrutement, rémunération, accès aux stages et à la formation, évaluation annuelle, sanctions disciplinaires, qualification, promotion, affectation, reclassement, renouvellement de CDD, accès aux biens et aux services, licenciement).

Les **recrutements** (de l'offre d'emploi au choix final) et la **gestion du personnel** (rémunération, accès à la formation, évolution de carrière, etc.) doivent **assurer l'égalité de traitement entre les personnes en situation de handicap et les personnes non handicapées**.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Depuis plusieurs années, le handicap est le **premier motif de saisie du Défenseur des droits pour discrimination**.



1-1. L'obligation de non-discrimination dans le recrutement

Offres d'emploi

Sur une offre d'emploi, il est interdit de stipuler que « l'offre est réservée à un.e travailleur.euse handicapé.e ».

L'employeur.euse peut intégrer, mais seulement s'il/elle le fait sur toutes ses offres, une formulation du type « l'entreprise mène une politique diversité et d'égalité des chances ».

Entretien de recrutement

Lors de l'entretien de recrutement, l'employeur.euse peut interroger les candidat.e.s uniquement sur des éventuels aménagements de poste afin d'évaluer la capacité à effectuer les activités du poste : « Avez-vous besoin d'aménagements de poste ? ».

Cette question doit être posée à tout le monde : pas seulement aux personnes déclarant un handicap.

1-2. Les salarié.e.s et la déclaration du handicap

Les personnes n'ont aucune obligation de déclarer leur handicap, ni d'en parler à leur employeur.euse.

Cependant, pour des raisons de sécurité, l'employeur.euse peut solliciter la médecine du travail (l'employeur.euse a également l'obligation de sécurité des salarié.e.s). Il est interdit de poser la question « Avez-vous des contre-indications médicales ? » : seule la médecine du travail est habilitée à répondre à cette question.

Pour inciter les salarié.e.s handicapé.e.s à déclarer leur handicap, l'employeur.euse peut :

- ✓ **Développer une relation de confiance** : montrer que l'entreprise a une politique volontariste et que cette déclaration sera confidentielle et n'impactera pas l'évolution de carrière du ou de la salarié.e.
- ✓ **Mettre en œuvre des actions à moyen et long terme** (séances de sensibilisation auprès des salarié.e.s par exemple).

2. Les aménagements de poste

adaptation technique, organisationnelle, d'horaires, etc.

Toutes les personnes en situation de handicap n'ont pas nécessairement besoin d'aménagement de poste. Dans le cas où un aménagement est nécessaire, il n'est pas forcément coûteux (dans le cadre d'aménagements portant sur l'organisation du temps de travail par exemple).

Toute entreprise doit, dans une situation concrète, prendre des mesures « nécessaires et appropriées » pour permettre aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi de dépasser les difficultés qu'il ou elles peuvent rencontrer dans l'exercice de leurs missions. **Ces aménagements permettent de favoriser l'insertion de la personne en cas d'embauche ou bien le maintien dans l'entreprise.**

Les aménagements de postes dépendent de chaque situation, il peut s'agir d'un aménagement d'horaires de travail (*temps partiel, horaires de travail décalés, ...*) ou d'un aménagement du poste de travail (*acquisition de matériel adapté, comme par exemple un fauteuil ergonomique, un outil informatique spécifique, la mise en place de télétravail etc.*).

À noter :

- Seule la **médecine du travail** peut définir le besoin ou non d'aménagement
- Tous les handicaps ne donnent pas droit à un aménagement
- L'AGEFIPH peut accorder une aide financière liée à ces frais d'aménagement

Les aménagements de postes permettent de compenser un environnement défavorable à une personne en raison de sa situation de handicap. Ça ne rend pas la personne moins productive, au contraire, ils lui permettent de travailler dans de bonnes conditions.

Parfois, ces aménagements peuvent même être similaires aux aménagements proposés par les entreprises dans le cadre de contraintes familiales (*horaires décalés par exemple*).

3. L'accessibilité des locaux aux personnes en situation de handicap

L'obligation en matière d'accessibilité des locaux concerne tout type de handicap (*moteur, visuel, auditif, mental, etc.*). Sont concernés :

- ✓ **Tous les nouveaux bâtiments** même s'ils n'accueillent pas du public.
- ✓ **Tous les bâtiments anciens qui accueillent du public.** Les bâtiments anciens qui n'accueillent pas du public ne sont pas concernés.
- ✓ La loi parle de « mesures appropriées » : l'entreprise ne sera pas soumise à la loi si l'aménagement qu'elle doit opérer la met en faillite.

4. L'obligation de négocier annuellement

L'obligation de négocier annuellement est valable à partir du moment où une organisation syndicale ou des délégué.e.s du personnel sont présent.e.s dans l'entreprise.

5. L'obligation de nommer un.e référent.e handicap

Cette obligation concerne les entreprises d'au moins 250 salarié.e.s.

Le/la référent.e handicap a comme mission « d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (*article L5213-6-1 du Code du travail*).



6. L'obligation d'emploi des travailleur.euses handicapé.e.s (L'OETH)

6-1. Répondre à l'obligation d'emploi

La déclaration d'emploi de salarié.e.s en situation de handicap : toutes les entreprises sont concernées :

Depuis le 1er janvier 2020, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer chaque mois via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) le nombre de salarié.e.s en situation de handicap qu'elles emploient.

Cependant, seules les entreprises d'au moins 20 salarié.e.s sont soumises à l'obligation des 6%.

L'obligation d'emploi pour les entreprises de 20 salarié.e.s ou plus :

Toute entreprise d'au moins 20 salarié.e.s doit répondre à une obligation d'emploi de personnes en situation de handicap d'au moins **6 % de l'effectif total**. Ce taux de 6% sera révisé tous les 5 ans par l'Etat.

La déclaration de l'obligation d'emploi ne se fait plus par le formulaire Déclaration Annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH - Cerfa n°11391*22) mais par la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**.



Quel est l'impact du nouveau cadre réglementaire sur le calcul de l'effectif ?

- L'effectif total des salarié.e.s se calcule par entreprise et non plus par établissement.

« Cela signifie que si une entreprise possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi ne s'appliquera plus à chaque établissement individuellement, mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise. »

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr>

- Le calcul des effectifs des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ne se fait plus au 31 décembre de l'année. Le calcul se réalise en prenant en compte l'effectif moyen annuel.

Comment à répondre à son obligation d'emploi ?

Avec la nouvelle législation, le taux d'emploi des travailleur.euse.s handicapé.e.s est calculé uniquement avec les emplois directs au sein de l'entreprise : tous les contrats signés sont concernés (CDI, CDD, alternance, stage, PMSMP (période de mise en situation professionnelle), interim...).

À noter :

- Le calcul est proratisé en fonction du temps de présence dans l'entreprise
- Les travailleur.euse.s handicapé.e.s qui ont plus de 50 ans comptent 1,5 unité

Si l'entreprise n'atteint pas les 6% elle devra répondre à son obligation d'emploi en payant une contribution. Cette dernière ne sera plus collectée par l'Agefiph mais par l'URSSAF et les caisses MSA.

Coût d'une unité manquante en 2021	
Coût d'une unité manquante	Nombre de salarié.e.s
4 100 €	De 20 à 199 salarié.e.s
5 125 €	De 200 à 749 salarié.e.s
6 150 €	Plus de 750 salarié.e.s
15 375 €	Entreprises à « quota zéro »

Le montant de la contribution à payer pourra être réduit ou annulé dans plusieurs cas de figure :

- ✓ **La signature d'un accord agréé**
La nouvelle législation limite la durée de cet accord à 3 ans renouvelable 1 fois (soit un total de 6 ans) : « L'objectif est de redonner aux accords agréés leur rôle d'impulsion dans l'élaboration et la mise en œuvre d'une politique de l'emploi favorable aux TH. Des accords pourront toujours être conclus au niveau des entreprises, des groupes ou des branches professionnelles. »

Source <https://travail-emploi.gouv.fr>

- ✓ **La déduction au titre de l'emploi d'Ecapi** (Emploi Exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières)
- ✓ **Les dépenses déductibles** (plafond de 10% du montant de la contribution).
(cf. fiche page 16)
- ✓ **Les dépenses liées à des contrats de sous-traitance** (30 % du coût de la main-d'œuvre).



Fiche n°5 : Dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles »

Dans un souci de simplification, la **loi du 05 septembre 2018**, retient des dépenses **uniquement et directement liées à l'emploi de travailleurs handicapés**.

Il est proposé de retenir **6 dépenses déductibles** (dont 3 provisoires) de la contribution brute annuelle.



6 Dépenses Déductibles

1 La réalisation de **diagnostics** et de **travaux** afin de **rendre les locaux accessibles** aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi hors obligations légales.

2 Le **maintien** dans l'emploi **au sein de l'entreprise** et la **reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la **mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires** à la situation de handicap.

Exclusion :



- ✓ Dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes
- ✓ Dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes

3 Les **prestations d'accompagnement** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi ainsi que les **actions de sensibilisation et de formation des salariés** délivrées par d'autres organismes afin de **favoriser la prise de poste et le maintien en emploi** des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Jusqu'au **31 décembre 2024**, trois nouvelles dépenses pourront également être déduites :

4 La **participation à des événements** promouvant l'accueil, l'embauche directe et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise.

5 Les **partenariats à travers une adhésion ou une convention avec des associations ou organismes** œuvrant pour la formation, l'insertion sociale et professionnelle de personnes handicapées que l'employeur accueille ou embauche ; à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat.

6 Les actions concourant notamment à la **professionnalisation des dirigeants ou travailleurs des EA, des ESAT ou des TIH** ainsi qu'au **développement des achats** auprès de ces acteurs.

6-2. Les bénéficiaires de la RQTH

Comment faire reconnaître une situation de handicap ?

Les personnes en situation de handicap ne font pas forcément la demande de RQTH. Elles n'ont aucune obligation d'en parler à leur employeur.euse.

Seul le médecin du travail peut définir l'aptitude totale, partielle, ou l'inaptitude d'un.e salarié.e à un poste de travail.

La RQTH ne dépend pas de la pathologie ou maladie de la personne, mais du retentissement de celle-ci sur l'emploi.

La RQTH fait parfois naître une crainte d'être jugé.e, stigmatisé.e, sur le plan professionnel, mais cela peut conduire à travailler sans soulager la vie professionnelle et quotidienne de la personne concernée. Pourtant, les aménagements de postes permettent aussi d'améliorer la productivité des personnes en situation de handicap.

Les personnes souhaitant faire reconnaître leur handicap peuvent le faire auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées de leur département (voir annuaire).

Qui sont les bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleur.euse.s

Handicapé.e.s (OETH) ? Article L.5212-13 du Code du Travail :

- Toutes les personnes qui ont une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur.euse Handicapé.e (RQTH)
- Les victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10%
- Les titulaires d'une pension d'invalidité avec un taux d'incapacité d'au moins 2/3 (66,66 %)
- Les titulaires d'une carte d'invalidité
- Les bénéficiaires de l'Allocation aux adultes handicapé.e.s (AAH)
- Les titulaires de pensions militaires d'invalidité et victimes de guerre
- Les sapeurs-pompiers volontaires bénéficiaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité

La RQTH peut être passagère, reconduite, ou sans limitation de durée dans le cas des handicaps considérés comme ne pouvant pas évoluer.

PARTIE 3 - Témoignages d'entreprises engagées sur le sujet du handicap



Pouvez-vous nous présenter votre entreprise ?

Kingspan Light+Air est spécialisée dans le second œuvre du bâtiment. Nous concevons, fabriquons et installons des systèmes d'éclairage, de ventilation naturelle et de sécurité incendie. Nous sommes basés à Saint-Priest sur un site qui accueille environ 180 collaborateurs.

Pouvez-vous nous parler des grandes lignes de la politique (ou engagement) handicap de Kingspan Light+Air ?

Kingspan Light+Air se veut une entreprise handi accueillante qui adapte ses postes aux personnes recrutées (selon les restrictions médicales).

Pouvez-vous nous présenter quelques actions ou outils mis en œuvre au sein de votre entreprise ?

*Aujourd'hui, **la principale action mise en œuvre est l'appel à des interprètes LSF pour nos salariés sourds** lors d'actions de formations, entretiens... Une salariée a été formée LSF et peut aider à la communication en interne au quotidien.*

Vous avez déjà intégré des collaborateurs malentendants.e.s. Comment s'est passée leur intégration au sein de l'entreprise ? Et quelles sont les actions que vous avez mises en œuvre ?

L'intégration des salariés malentendants s'est faite assez naturellement. Les salariés en question sont présents au sein de l'entreprise depuis de nombreuses années. Nous faisons appel aux interprètes seulement depuis quelques années donc l'intégration s'est faite grâce à leurs collègues.

Quels impacts retirez-vous de cette expérience (impacts positifs ou difficultés rencontrées) ?

La principale difficulté rencontrée est l'isolement car les 2 salariés en question ont des horaires différents et ne travaillent pas dans le même secteur de production. Notre direction s'est engagée à mettre des actions de sensibilisations à la culture sourde si nous avons de nouveaux recrutements de personne en situation de handicap.

Pourquoi votre entreprise s'est engagée sur le sujet du handicap ?

Kingspan Light+Air s'inscrit dans une démarche RSE depuis 2015. Notre entreprise est reconnue de niveau confirmé (2) selon le référentiel ISO 26000 et souhaite progresser sur les actions de personnes en situation de handicap.*

Quelles sont les perspectives en matière de handicap au sein de votre entreprise et quels seraient vos besoins pour y répondre ?

Kingspan Light Air a deux principaux axes :

- Dans les ateliers nous pouvons difficilement accueillir des personnes en situation de handicap physique ou mental mais nous pouvons en accueillir en situation de surdité.*
- Dans les bureaux, nos locaux sont entièrement accessibles à des personnes en situation de handicap physique ou sensoriel.*



PARTIE 4 - Annuaire des acteurs du territoire

Les organisations répertoriées dans cet annuaire forment des ressources pour les entreprises et/ou salarié.e.s dans l'accompagnement, la recherche et la mise en œuvre de solutions.



AGEFIPH

📍 33 Rue Saint-Théobald, 38080 L'Isle-d'Abeau

☎ 0 800 11 10 09

🌐 <https://www.agefiph.fr>

L'Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées a pour objectif de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle accompagne et informe en ce sens les personnes en situation de handicap tout comme les employeur.euse.s dans leurs projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (aides financières, aides à l'adaptation de la situation de travail, conseils, ...).

APF France Handicap Rhône Ain

📍 73 ter Rue Francis de Pressensé, 69100 Villeurbanne

☎ 04 72 43 01 01

🌐 <https://apfra.fr>

APF France handicap, accompagne, représente, et défend les droits des personnes en situation de handicap et leurs proches.

L'Assurance Maladie

☎ 36 46

🌐 <https://www.ameli.fr/rhone>

La CNAMTS gère les risques liés à la maladie, l'invalidité, mais aussi les accidents de travail et maladies professionnelles. Son service de Prévention de la Désinsertion Professionnelle a pour objectif d'assurer aux salarié.e.s en difficulté de santé un retour à l'emploi à leur poste de travail suite à un arrêt de travail, dans un autre poste si besoin, ou bien la mise en place d'une réorientation professionnelle.



CAP Emploi Rhône

📍 Les Jardins d'Entreprises - Bâtiment F2, 213 Rue de Gerland, 69007 Lyon

📞 04 37 53 01 31

🌐 <https://www.capemploi-69.com>

Le Cap emploi a pour mission d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap ainsi que leurs employeur.euse.s.

CARSAT Rhône-Alpes Agence Service Social

📍 27 bis Cours de Verdun Récamier, 69002 Lyon

📞 01 84 90 36 46

🌐 <https://www.carsat-ra.fr/>

La Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail est un organisme de sécurité sociale. Son service social intervient notamment sur l'aide au maintien dans l'emploi et la préservation de l'autonomie des assuré.e.s en situation de handicap.

Tout comme l'Assurance Maladie, la CARSAT travaille sur la prévention de la désinsertion professionnelle auprès des salarié.e.s en arrêt maladie.

Comète France

📍 14 Rue Colbert, 56100 Lorient

📞 02 97 35 08 28

🌐 <https://www.cometefrance.com/>

L'association Comète France et son réseau national déploient des stratégies en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situations de handicap.

CRDV – Centre de Rééducation à la Déficience Visuelle

📍 30 Rue Sainte-Rose, 63000 Clermont-Ferrand

☎ 04 73 31 80 00

🌐 <http://www.crdv.asso.fr>

Le centre de rééducation permet aux usager.e.s d'acquérir des techniques de compensation du handicap afin de faciliter l'accès à la vie professionnelle, scolaire, et sociale. Le CRDV peut être sollicité comme un centre de ressources pour des expertises et formations en direction des publics déficients visuels reçus par les entreprises.



Défenseur des droits

📍 Préfecture du Rhône, 106 avenue Pierre Corneille, 69003 Lyon

☎ 04 72 61 65 15

🌐 <https://www.defenseurdesdroits.fr>

Le Défenseur des droits a pour mission de lutter contre les discriminations et favoriser l'accès aux droits des victimes. Toute personne physique ou morale qui s'estime discriminée peut saisir le Défenseur des droits.



FAF Apridev Rhône Alpes

📍 14 Rue du Général Plessier, 69002 Lyon

☎ 04 37 57 77 41

🌐 <http://www.apridev.org>

FAF APRIDEV Rhône-Alpes est une association d'entraide animée par des personnes déficientes visuelles. Elle a pour objectif de contribuer à la promotion et à l'insertion sociale ou professionnelle des personnes déficientes visuelles au niveau régional. Elle possède notamment un service d'appui à l'insertion professionnelle à destination des demandeur.euse.s d'emploi déficient.e.s visuels.

FIDEV- Formation Insertion et réadaptation des Déficients Visuels

📍 5 place des Frères Voisin, 69008 Lyon

☎ 04 72 73 22 10

🌐 <http://fidev.asso.fr/la-fidev/>

La FIDEV est une association composée de trois pôles d'activités : un service de Soins de Suite et Réadaptation pour adultes déficient.e.s visuels (développement de l'autonomie individuelle et professionnelle), un service formation (sensibilisation auprès des entreprises) et un service d'appui technique pour l'Accès et le Maintien dans l'Emploi (expertises auprès des entreprises pour la recherche de solutions techniques de compensation, maintien ou accès à l'emploi des salarié.e.s déficient.e.s visuels).

FNATH

📍 254 Rue de Créqui, 69003 Lyon

☎ 04 78 60 72 91

🌐 <https://www.fnath69.asso.fr>

La FNATH, association des accidenté.e.s de la vie, accompagne des personnes confrontées, notamment en raison de leur handicap ou de leur maladie, à des difficultés d'accès aux droits. Elle développe notamment des modules de sensibilisation ou de formations à destination des entreprises dans les domaines de la santé au travail, de l'insertion des salarié.e.s en situation de handicap, de la prévention des arrêts de travail, etc.



GEM NOVA

📍 14, allée Eugénie Niboyet, 69007 Lyon

☎ 04 72 71 93 17

🌐 <https://www.nova-lyon.fr>

GEM NOVA est une association qui a pour objectif d'améliorer la qualité de vie des personnes en situation de handicap ou de maladie chronique. Pour cela, GEM accueille les personnes concernées et propose une écoute, une entraide entre adhérent.e.s, ainsi que des activités de mieux-être.



Handicap International

📍 138 Avenue des Frères Lumière, 69008 Lyon

📞 04 78 69 79 79

🌐 <https://handicap-international.fr>

Handicap International est une ONG qui vise à améliorer les conditions de vie des personnes en situation de handicap. Parmi ses domaines d'intervention, la prévention des handicaps et des maladies invalidantes, l'insertion scolaire, sociale et économique, mais aussi la promotion des droits des personnes en situation de handicap. Handicap International propose également des offres de partenariats sur mesure avec les entreprises qui souhaitent s'investir et impliquer leurs salarié.e.s, client.e.s et fournisseurs dans une démarche solidaire.

Handi Lyon Rhône

📍 213 Rue de Gerland, Les Jardins d'entreprises - Bât F2, 69007 Lyon

📞 04 37 53 01 30

🌐 <http://www.handilyonrhone.org/>

Handi Lyon Rhône est une association au service des employeur.euse.s privé.e.s et publics : elle agit pour l'insertion professionnelle en milieu ordinaire de travail et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle propose également des diagnostics et formations afin d'accompagner les employeurs dans la mise en place de leur politique d'emploi de collaborateur.rice.s handicapé.e.s.

H'UP Auvergne Rhône Alpes

📍 2 rue Professeur Zimmermann, 69007 Lyon

📞 06 68 69 97 07

🌐 <https://h-up.fr/>

L'association H'up aide et accompagne entrepreneur.euse.s et chef.fe.s d'entreprises en situation de handicap de Lyon et de la région Auvergne Rhône-Alpes en faveur du succès de leur entreprise.



LADAPT

📍 7 Rue de Gerland, 69007 Lyon

📞 04 72 71 59 60

🌐 <https://www.ladapt.net/etablissement-service-auvergne-rhone-alpes-rhone-metropole-de-lyon>

LADAPT est une association qui regroupe des établissements et services qui agissent notamment sur la réadaptation, la formation, l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle accompagne les parcours individuels tout en agissant sur l'environnement de travail afin de préparer l'intégration.



MDPH – Maison Départementale des Personnes Handicapées

📍 8 rue Jonas Salk, 69007 Lyon

📞 04 26 83 86 86

🌐 <https://mdmph.rhone.fr>

La Maison Départementale des Personnes Handicapées assure l'accueil, l'information, l'orientation et l'accompagnement des personnes en situation de handicap tout en leur attribuant des droits. C'est notamment auprès de la MDPH que les personnes en situation de handicap peuvent faire une demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé).



Odynéo

📍 20 Boulevard Balmont, 69009 Lyon

☎ 04 72 52 13 52

🌐 <https://www.odyneo.fr>

Odynéo est une association qui accompagne les parcours de vie des personnes en situation de handicap neuromoteur et leur famille. Son service social contribue à l'évaluation des besoins et peut exercer une fonction de médiation entre les personnes en situation de handicap et les structures employeuses.



URAPEDA Auvergne Rhône-Alpes

📍 2 Place André Latarjet, 69008 Lyon

☎ 04 78 68 70 33

🌐 <https://urapeda-rhonealpes.fr>

L'association accompagne les entreprises dans le recrutement, l'intégration, et le maintien dans l'emploi des personnes sourdes et malentendantes, ainsi que la formation des équipes, et celles des collaborateur.rice.s sourd.e.s et malentendant.e.s. Elle accompagne également les entreprises vers l'accessibilité de réunions et d'événements aux personnes sourdes et malentendantes, et des actions de prévention auprès des salarié.e.s.

Mais aussi... Les acteurs de l'emploi et de l'insertion à St Priest

ASPIE

📍 20 Rue Bel air, 69800 St Priest

☎ 04 78 21 50 18

🌐 <https://www.aspie-stpriet.org>

L'Association San-Priote d'Insertion par l'Economie aide les personnes éloignées de l'emploi à se réinsérer dans la vie active : elle accueille, conseille et informe aussi bien les entreprises en recherche de candidat.e.s que les bénéficiaires en recherche d'emploi ou porteur d'un projet.

IFRA

📍 24 rue Henri Barbusse, 69800 Saint-Priest

☎ 04 78 21 06 56

🌐 <https://www.ifra.fr/>

L'IFRA est un acteur de la formation professionnelle. Il accompagne individuellement les demandeur.euse.s d'emploi, mais aussi les entreprises dans leur recherche de candidat.e.s et de formations pour les salarié.e.s.

Mission locale

📍 20 rue de Bel-Air, 69800 Saint-Priest

☎ 04 72 23 05 06

🌐 <https://www.mission-locale.fr>

La Mission locale intervient auprès d'un public âgé de 16 à 26 ans, en faveur de l'insertion sociale et professionnelle de jeunes sorti.e.s du système scolaire.

Pôle emploi

📍 100 avenue Aristide Briand, 69800 Saint-Priest

☎ Numéro employeur : 3995

🌐 www.pole-emploi.fr

Pôle emploi accompagne les demandeur.euse.s d'emploi dans leur recherche, mais aussi les entreprises en les conseillant dans leur recrutement et en les mettant en relation avec les candidat.e.s. Il dispose de conseiller.e.s « relation entreprise » spécialisé.e.s dans l'accompagnement des employeur.euse.s.

*Pour aller plus loin : Le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion propose sur son site internet une **cartographie du maintien en emploi des personnes en situation de handicap**.*

L'annuaire est disponible en ligne à l'adresse suivante :

<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/prevention-et-maintien-dans-l-emploi/>

CAHIER LUDIQUÉ N°5

COMPRENDRE & AGIR EN S'AMUSANT



Le Plan de Lutte Contre les Discriminations de la ville de Saint-Priest

La Ville de **Saint-Priest**, l'Etat et un grand nombre d'acteur.rice.s de la vie économique et sociale de la commune se sont engagé.e.s depuis plusieurs années dans un **Plan de Lutte Contre les Discriminations** (PLCD).

L'objectif de ce PLCD est d'**assurer l'égalité des droits pour tou.te.s** en favorisant l'évolution des pratiques de tou.te.s les acteur.rice.s, tout en évitant la stigmatisation.

Dès sa création le PLCD a souhaité mener une démarche collaborative avec l'ensemble des acteur.rice.s du territoire. Ainsi, depuis 2008, il s'est notamment intéressé aux entreprises et employeurs en recueillant leurs avis et leurs besoins et en déployant différentes actions concrètes avec pour objectifs :

- **Informers les entreprises sur le cadre juridique et conceptuel des discriminations**, présenter les contraintes et atouts de cette loi et les impacts concrets en matière de gestion des Ressources Humaines,
- **Accompagner, conseiller et outiller les entreprises** afin de réduire les discriminations.

En 2020, l'un des besoins identifiés notamment auprès des entreprises de l'association «Les ecopriots» a été de mener des actions concrètes sur le sujet du handicap. Une soirée « Théâtre débat » devait ainsi s'organiser en mars 2020. Le contexte sanitaire n'a pas permis de maintenir son organisation. Le PLCD a alors pris la décision de modifier son intervention en produisant des outils concrets comme ce Cahier Ludique.

Ce Cahier Ludique est à destination de toute personne souhaitant en connaître davantage sur le sujet du handicap tout en s'amusant. Il propose aux lecteur.rice.s de connaître les différents types de handicap et d'appréhender les stéréotypes et préjugés qui peuvent exister autour des personnes en situation de handicap. Enfin, il permet aussi de faire un point sur le cadre juridique et notamment sur les obligations des entreprises.

FACE Grand Lyon

FACE Grand Lyon est un **partenaire incontournable en matière de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE)**.

Nous menons des actions concrètes de lutte contre l'exclusion, contre les discriminations et contre la pauvreté, en collaboration avec nos entreprises partenaires et les acteur.rice.s des territoires (associations, Pôle Emploi...).

Depuis 2015, le club est membre du Plan de Lutte Contre les Discriminations. Nous intervenons notamment sur les actions à destination des entreprises et employeurs du territoire.

Retrouvez les précédents Cahiers Ludiques de FACE Grand Lyon, dédiés à :

- L'égalité professionnelle femmes-hommes et à la mixité des métiers : <https://bit.ly/2XhKvZC>
- La lutte contre les discriminations : <https://bit.ly/3bNNDjw>
- La lutte contre les LGBT-phobies : <https://bit.ly/2zYgp3F>
- L'équilibre des temps de vie en entreprise : <https://bit.ly/2BICNve>

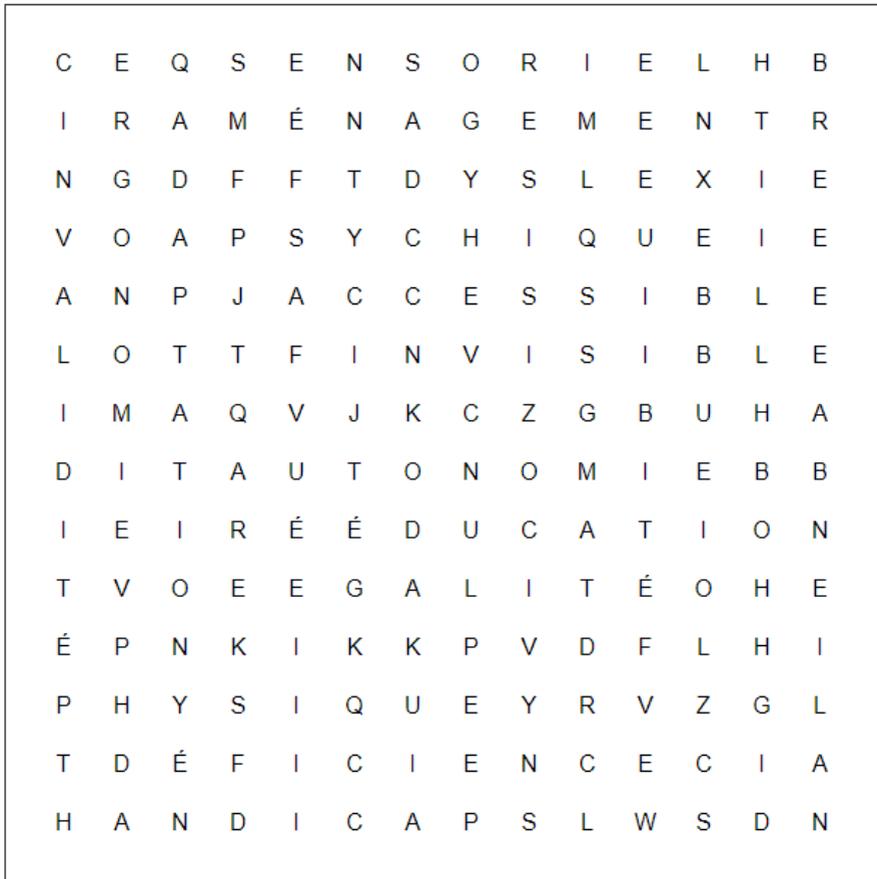
Vous souhaitez connaître les autres actions de FACE Grand Lyon ou aller plus loin sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises, contactez-nous : face.grandlyon@fondationface.org - 04 37 42 01 45



SOMMAIRE

- 1** Mots cachés
Page 32
- 2** Un peu de lecture
Page 32
- 3** Quizz - mieux connaître les handicaps
Page 33
- 4** Handicap, quézaco ?
Page 34
- 5** Les familles de handicap
Page 35
- 6** Quizz : emploi et handicap
Page 36
- 7** Les acronymes
Page 37
- 8** Cherchez l'erreur
Page 37
- 9** Lire entre les lignes
Page 38
- 10** La minute people
Page 39

MOTS CACHÉS - Trouvez les 15 mots en lien avec le handicap



UN PEU DE LECTURE

Sans réfléchir, lisez d'une seule traite ce texte à haute voix

« Madame Rose alieva deubor doacher bourg. Ella la bitude deu rou léenvoi ture mésang a scélééré à fond. O si ell peumet tre 10 eureh pourfran chirla dystance. »

QUEL EST LE HANDICAP PRÉSENT ICI ?

QUIZZ - Mieux connaître les handicaps

En France, combien de personnes vivent avec un handicap ?

- A - 6 millions
- B - 9 millions
- C - 12 millions

La majorité des personnes en situation de handicap se déplace en fauteuil roulant :

- A - Vrai
- B - Faux

Quelle est la proportion de personnes dont le handicap n'est pas visible ?

- A - 25%
- B - 55%
- C - 80%

Quel est le pourcentage de personnes handicapées de naissance ?

- A - 15%
- B - 35%
- C - 55%

Quel pourcentage de personne sera confronté au handicap au cours de leur vie ?

- A - 12%
- B - 35%
- C - 50%

Quelle est la plus grande cause d'invalidité du travail en France ?

- A - Les maladie du système ostéo-articulaire (arthrose, rhumastime...)
- B - Les tumeurs (cancer, leucémie...)
- C - Les troubles psychiatriques (dépression, trouble bipolaire...)

De quelle année date le 1er texte de référence créant la politique publique sur le handicap, en définissant 3 droits fondamentaux pour les personnes handicapées : le droit au travail, le droit à une garantie minimum de ressource et le droit à l'intégration scolaire et sociale ?

- A - 1919
- B - 1968
- C - 1975
- D - 2005

Quel est le nom de la plateforme créée par l'Etat pour accompagner les personnes en situation de handicap ?

- A - « Accompagnement handicap vers l'emploi »
- B - « Itinéraire emploi et handicap »
- C - « Mon parcours handicap »

HANDICAP : QUÉZACO ?

Associez chaque handicap à sa définition (liste non exhaustive).

Cécité ●

- Trouble de langage écrit affectant le geste graphique et l'aspect formel de l'écriture

Sclérose en plaque ●

- Concept qui rend compte d'un dysfonctionnement dans les domaines de la logique, de la construction des nombres et des opérations sur ces nombres, de difficultés de structuration du raisonnement et de l'utilisation des outils logiques et mathématiques

Dysgraphie ●

- État d'une personne non voyante

Syndrôme de la Tourette ●

- Associe des douleurs chroniques, mais d'autres symptômes peuvent être présents : la fatigue intense, des troubles du sommeil, des troubles de l'attention et de la mémoire

Dyscalculie ●

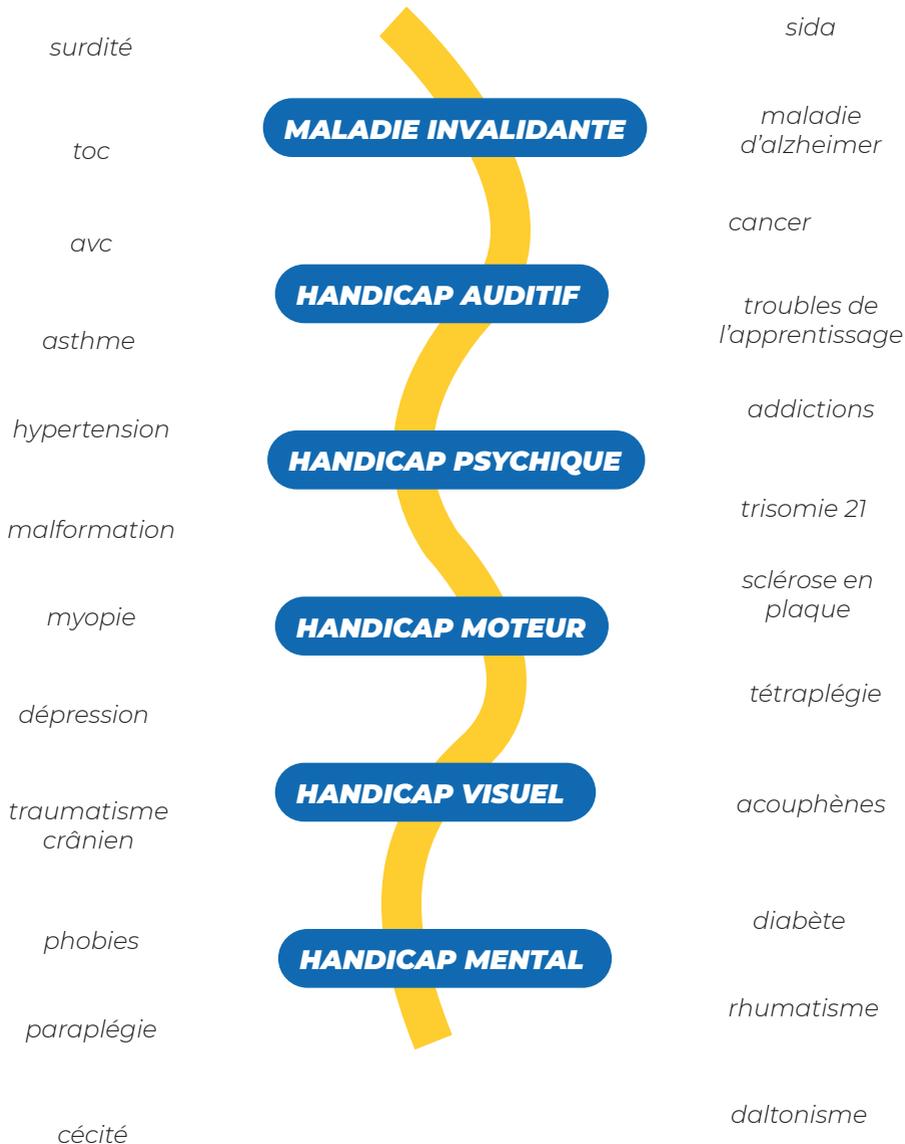
- Maladie auto-immune qui affecte le système nerveux central

Fibromyalgie ●

- Maladie neurologique à composante génétique caractérisée par des tics involontaires, soudains, brefs et intermittents, se traduisant par des mouvements (tics moteurs) ou des vocalisations (tics sonores)

LES FAMILLES DE HANDICAP

Reliez chaque handicap à la famille qui correspond



QUIZZ - Mieux connaître le lien entre handicap et emploi

En quelle année est apparu le terme « Travailleur.euse Handicapé.e » ?

- A- 1905
- B- 1957
- C- 1980
- C- 2005

Quel est le pourcentage de personnes en âge de travailler (15 à 64 ans) reconnues handicapées ?

- A - 7 %
- B - 15 %
- C - 30%

Lors de l'embauche d'un.e travailleur.euse handicapé.e, quel est le pourcentage qui nécessite un aménagement de poste ?

- A - 10%
- B - 30%
- C - 50%

En France, quel est le taux de chômage des personnes en situation de handicap ?

- A - 5%
- B - 16%
- C - 34%

30 % des demandeur.euse.s d'emploi handicapé.e.s ont 50 ans et + :

- A - Vrai
- B - Faux

Les entreprises ont une obligation d'emploi de travailleur.euse.s handicapé.e.s :

- A - Vrai pour toutes les entreprises
- B - Vrai pour les entreprises de + de 20 salarié.e.s
- C - Faux

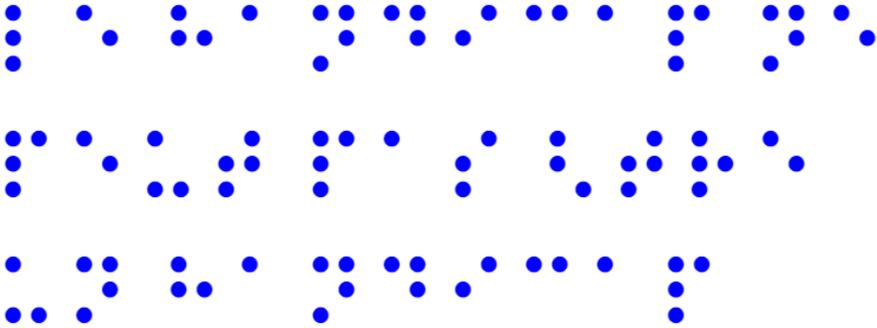
Dans le cadre du travail, le handicap fait partie des critères de discrimination :

- A - Vrai
- B - Faux

En France, une loi permet à des salarié.e.s d'offrir des jours de repos à un.e collègue parent d'un.e enfant âgé.e de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un grave accident :

- A - Vrai
- B - Faux

LIRE ENTRE LES LIGNES - à l'aide de l'alphabet braille, saurez-vous comprendre cette citation de Stephen Hawking ?



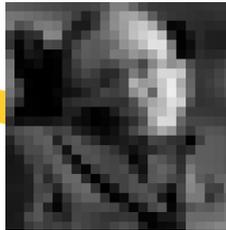
L'ALPHABET BRAILLE

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
n	o	p	q	r	s	t	u	v	w	x	y	z

LA MINUTE PEOPLE - Retrouvez le nom de ces personnes célèbres atteintes d'un handicap



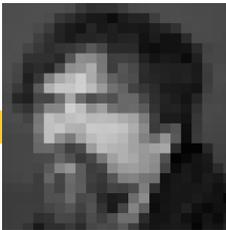
Aveugle depuis l'âge de 7 ans, c'était un pianiste célèbre



Malgré sa maladie de **Charcot** et sa paralysie, il a fait partie des physiciens les plus brillants



Sourd à 30 ans, il a malgré tout poursuivi sa carrière de compositeur et est à l'origine de chefs d'œuvre intemporels



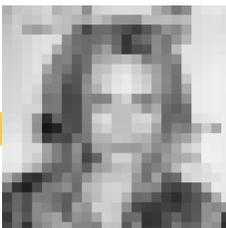
Atteint d'**achondroplasie** depuis la naissance, il est célèbre pour son rôle dans la série Game of Thrones



Malgré sa **dyslexie**, il a enchaîné les films notamment Mission Impossible



Elle souffrait de **poliomyélite**, et un grave accident de bus l'a amené à être alitée et à peindre dans son lit. Elle représentait **ses souffrances physiques et morales** dans ses œuvres.



C'est une athlète **handisport**, actrice et mannequin américaine.



Elle a créé le buzz dans l'émission Britain's Got Talent, et a révélé être atteinte du syndrome d'**Asperger**, une forme d'autisme

PARTIE 6 - Pour aller plus loin...

Pour aller plus loin au sujet du handicap et de l'emploi, des obligations des entreprises, et des différentes démarches liées à l'emploi des personnes en situation de handicap, vous trouverez ci-dessous une sélection de guides sur le sujet, conçus par l'AGEFIPH, l'URSSAF, et le Défenseur des droits.

La notion de handicap



Qu'est-ce que le handicap ?, AGEFIPH

Emploi et chômage des personnes handicapées, AGEFIPH 2020

Les personnes handicapées et l'emploi - chiffres clés, AGEFIPH 2019

Handicap et emploi : chiffres clés



La reconnaissance de travailleur.euse handicapé.e



Faire reconnaître son handicap, AGEFIPH



Discrimination et handicap

L'emploi des personnes handicapées sans discrimination, Le Défenseur des droits

L'obligation d'Emploi des Travailleur.euses Handicapé.es pour les entreprises



Guide de l'OETH, URSAFF et AGEFIPH, mai 2021

