



MANAGERS : **HANDICAP, L'UFCV** **VOUS ACCOMPAGNE**

Allons plus loin sur l'intégration du handicap à l'Ufcv



MANAGERS : HANDICAP, L'UFCV VOUS ACCOMPAGNE

SOMMAIRE

- 3** La parole à Agathe Barnay, Directrice des Ressources Humaines de l'Ufcv
- 4** Le handicap au travail
- 6** Le handicap à l'Ufcv
- 8** Recruter une personne en situation de handicap
- 10** Manager une personne en situation de handicap

Le handicap est toujours très sévère et très lourd

Être en situation de handicap c'est être en fauteuil roulant ou avoir une canne blanche

Un handicap se voit obligatoirement

FAUX !

LA PAROLE À AGATHE BARNAY



Agathe BARNAY

Directrice des Ressources Humaines de l'Ufcv

En mars 2021, l'Ufcv a signé un nouvel accord sur l'intégration et l'emploi des personnes en situation de handicap. **Notre association, engagée en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations, souhaite impulser une politique d'inclusion ambitieuse à destination des personnes en situation de handicap.**

Au cœur des objectifs de l'Ufcv : agir pour l'insertion professionnelle, la bonne intégration et le développement des carrières des salariés en situation de handicap.

Autant de sujets sur lesquels **vous, managers de proximité, avez un rôle à jouer.**

En effet, si l'accueil et l'accompagnement d'un nouveau collaborateur dans une équipe est toujours un moment important, c'est encore plus vrai lorsqu'il s'agit de l'inclusion d'un travailleur en situation de handicap.

À travers ce guide, l'Ufcv souhaite donner à tous les managers de l'association un outil pratique de référence, afin de les accompagner au mieux dans leur mission d'accueil et d'encadrement.

Ce guide n'a pas vocation à être exhaustif. Il sera accompagné d'**une campagne d'information à destination de l'ensemble des salariés et de formations spécifiques pour les managers.** Au quotidien, vous pourrez également compter sur la mobilisation et le soutien de la Direction des Ressources Humaines et des référents Handicap de l'association.

LE HANDICAP AU TRAVAIL

ÊTRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPÉ, ÇA VEUT DIRE QUOI ?

Le handicap, ce n'est pas forcément ce que l'on croit.



« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 invalidant. »

Loi handicap du 11 février 2005

Diabète, lombalgie, épilepsie, daltonisme...
Il n'existe pas UN mais DES handicaps.



**HANDICAP
MOTEUR**

Paralysie, lombalgie...



**HANDICAP
SENSORIEL**

Cécité, surdité...



**HANDICAP
MENTAL**

Trisomie 21, polyhandicap...



**HANDICAP
COGNITIF**

Autisme, dyslexie...



**HANDICAP
PSYCHIQUE**

Paranoïa, bipolarité...



**MALADIES
INVALIDANTES**

Diabète, épilepsie...

LE SAVIEZ-VOUS ?

80 %

**des handicaps sont invisibles
et moins de 3 % des personnes
en situation de handicap
sont en fauteuil roulant.**

La situation de handicap survient à partir du moment où une personne est touchée par un problème de santé qui a **des conséquences sur sa vie professionnelle** et ce, quelles que soient la cause et la maladie à l'origine de ce trouble.

ET DONC LA RQTH, C'EST QUOI ?

La RQTH est une reconnaissance administrative officielle.

Toutes les personnes avec un problème de santé ne sont pas automatiquement reconnues « travailleurs en situation de handicap ». Elles doivent faire la demande de RQTH et pour être accordée, le trouble de santé doit avoir un impact sur l'activité professionnelle.

Est considéré comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Code du travail, Article L5213-1

La demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et strictement confidentielle.

Une reconnaissance administrative du handicap ouvre droit à la prise en compte des besoins spécifiques de la personne handicapée au titre de **l'accord handicap de l'Ufcv**.



LE SAVIEZ-VOUS ?

1 personne sur 2

sera concernée par une situation de handicap au cours de sa vie, qu'elle soit ponctuelle ou durable. Nous pouvons donc tous être concernés.

LE HANDICAP À L'UFCV

En mars 2021, l'Ufcv a signé un nouvel accord sur l'intégration et l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'insertion professionnelle, la bonne intégration et le développement des carrières des salariés en situation de handicap sont au cœur des ambitions de l'Ufcv.

NOS OBJECTIFS



La politique Handicap de l'Ufcv s'articule autour de 7 objectifs principaux :

- 1** Favoriser et développer le recrutement de personnes en situation de handicap
- 2** Favoriser le développement des compétences par la mise en place d'actions de formation
- 3** Favoriser le maintien dans l'emploi par l'adaptation des postes
- 4** Mettre en place des actions de communication et de formation
- 5** Associer la direction et les partenaires sociaux dans l'amélioration des conditions de travail
- 6** Renforcer les collaborations actuelles et mettre en place de nouveaux partenariats avec des acteurs spécialistes de l'emploi de personnes en situation de handicap
- 7** Intégrer la dimension du handicap dans les missions de toute personne ayant une dimension managériale sur son poste

NOS RÉFÉRENTS HANDICAP

Afin de faciliter la mise en œuvre de sa politique en matière de handicap, l'Ufcv a créé **une commission nationale dédiée à l'intégration des personnes en situation de handicap, et 4 référents Handicap volontaires** ont été nommés par grands territoires. Au quotidien, leur mission consiste à :



- Répondre aux questions des salariés et les accompagner dans leur démarche de RQTH*
- Accompagner les salariés en situation de handicap pour leurs potentiels aménagements de poste
- Proposer un accompagnement et un suivi au cours de la carrière professionnelle, en toute confidentialité
- Être les relais des salariés auprès de la Commission nationale dédiée à l'intégration des personnes en situation de handicap
- Informer sur l'accompagnement du handicap au sein de l'association, et faire le lien avec les services qui peuvent aussi aider les salariés concernés (médecine du travail, ergonome...)
- Faciliter l'intégration des nouveaux salariés en situation de handicap

LE SAVIEZ-VOUS ?

En tant que manager, vous jouez un rôle important dans l'intégration et le maintien en emploi des salariés en situation de handicap. Les référents handicap sont également des personnes-ressources pour vous accompagner à chaque étape depuis le recrutement jusqu'au management quotidien d'un salarié en situation de handicap.

RECRUTER UN PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Dans le cadre de vos fonctions, vous êtes amené à recruter, et parmi les candidatures que vous recevez, certaines proviennent de candidats en situation de handicap.

Depuis février 2005, chaque organisme a pour mission de recruter 6 % de travailleurs en situation de handicap dans leur effectif.

L'Ufcv s'engage à atteindre cet objectif grâce à vous !

“ JE NE SAIS PAS RECRUTER
UNE PERSONNE EN SITUATION
DE HANDICAP ! ”



Lorsque vous recevez un CV avec la mention « RQTH », les a priori et stéréotypes n'ont pas leur place.

Quels paramètres considérer lors de l'entretien ?



Il faut vous comporter avec un candidat en situation de handicap comme avec tous les autres. **L'objectif est de recruter sur la base des compétences et du potentiel.** Détaillez les conditions de travail et permettre ainsi au futur collaborateur de se projeter dans ce nouveau poste.

Comment aborder la question du handicap ?

La nature du handicap relève du secret médical.

En tant que manager, vous avez besoin de connaître les conséquences du handicap du salarié sur son activité professionnelle.

« Pourriez-vous m'expliquer quelles sont les éventuelles conséquences de votre handicap sur le poste ? »

« En raison de votre situation de handicap, avez-vous besoin d'un aménagement de votre poste de travail ? ».

Comment réussir l'accueil d'une personne en situation de handicap ?

Anticiper l'arrivée d'un salarié en situation de handicap est le premier jalon d'une intégration réussie. **Planifier cette étape, c'est rassurer le collaborateur et l'équipe de travail. Cette préparation peut se faire avec le référent Handicap de l'Ufcv.**

5 RÈGLES D'OR À RETENIR

- **PRÉPAREZ** l'arrivée d'un salarié en situation de handicap
- **ANTICIPEZ** la prise de poste et la mise en place des aménagements
- **TENEZ** compte des préconisations du médecin du travail
- **ANTICIPEZ** l'évolution des compensations
- **PRÉVOYEZ** l'évolution de carrière

LE SAVIEZ-VOUS ?

Lorsqu'un salarié évoque avec vous sa situation de santé, elle doit rester confidentielle.

Seule la personne concernée peut, si elle le souhaite, l'évoquer auprès de ses collègues.

MANAGER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



C'EST DEUX FOIS PLUS DIFFICILE !



FAUX !



Votre rôle de manager consiste également à assurer l'encadrement, l'accompagnement et le suivi des salariés de votre équipe dans la réalisation de leurs missions.

Comment compenser le handicap ?

Une des étapes clés pour accueillir un salarié en situation de handicap est la mise en place des conditions favorables qui vont lui permettre de travailler dans les mêmes conditions que tous. La compensation du handicap peut prendre plusieurs formes :

- **technique** (matériel ergonomique, logiciel spécifique, traducteur en langue des signes...),
- **organisationnelle** (aménagement des horaires, télétravail...),
- **humaine** (suivi psychologique, tutorat...)

Ces aménagements lui permettront d'exercer son métier dans un environnement adapté, et de poursuivre sereinement son parcours professionnel.

Le principe de compensation s'inscrit pleinement dans la définition du management : **s'adapter aux différentes situations rencontrées.**

Comment gérer les difficultés ?

Comme tout salarié, une personne en situation de handicap peut rencontrer des difficultés dans son quotidien professionnel. Premièrement, vous pouvez organiser un entretien avec lui. Quelques questions sont à se poser : « Les conséquences de son handicap sont-elles en cause ? » « Les compensations mises en place sont-elles toujours adaptées ? ». **N'hésitez pas à vous rapprocher de vos référents Handicaps pour envisager ces questions avec eux.**

Que faire si un salarié déjà en poste déclare un handicap ?

L'ensemble des dispositions (la confidentialité, le droit à la compensation...) s'appliquent dans le cas d'un salarié déclarant un handicap en cours d'activité. **Soyez attentifs à ses besoins et mettez en place de nouvelles conditions de travail adaptées à sa situation de handicap.** Le salarié pourra ou non en parler à ses collègues.

La clé de la réussite reste le travail pluridisciplinaire, qui implique l'ensemble des parties prenantes et permet de s'entourer de ressources complémentaires : n'hésitez pas à échanger avec vos référents Handicap, le médecin du travail, le salarié...



ENTRETIEN AVEC NATHALIE MARIE, DÉLÉGUÉE RÉGIONALE DE L'UFCV EN NORMANDIE

COMMENT AS-TU ŒUVRÉ POUR L'INCLUSION DANS TA RÉGION ?

Depuis mon arrivée à l'Ufcv il y a 16 ans, j'ai pris le réflexe de passer par Cap'Emploi lorsque je lance un recrutement ; cette structure faisant partie de mon réseau professionnel. **Il y a donc systématiquement dans les candidatures que l'on reçoit des personnes en situation de handicap.**

Au fil du temps, j'ai également tissé des liens avec l'AGEFIPH* sur des dispositifs d'insertion sociale et professionnelle : ils m'ont donné des conseils précieux pour l'intégration et l'aménagement des postes des salariés en situation de handicap. **Mon objectif au quotidien est d'être la plus accueillante et facilitante possible pour les salariés avec des besoins d'adaptation !**

EN QUOI CELA T'A-T-IL FAIT GRANDIR DANS TON RÔLE DE MANAGER ?

Selon moi, **les précautions que l'on prend pour accueillir et accompagner une personne à besoins particuliers méritent d'être prises avec tout le monde.** Nous avons tous nos spécificités, et chacun peut rencontrer à un moment donné des difficultés d'adaptation.

Mon expérience m'a donc appris à être particulièrement vigilante au bien être des salariés en général. En Normandie, des adaptations

de postes mises en place pour des salariés en situation de handicap ont pu être déployées à grande échelle, car la question du confort au travail est finalement essentielle pour tous. Quelques bureaux de la délégation permettent ainsi de travailler debout !

Enfin, **avoir une attention particulière et personnalisée pour chacun peut permettre de briser des tabous.** Parfois, cela lève les freins de certains salariés vis-à-vis de la démarche RQTH**.

QUEL CONSEIL DONNERAIS-TU À UN MANAGER QUI SERAIT AMENÉ À ENCADRER UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP ?

Je lui recommanderais de s'entourer de personnes qualifiées et spécialistes pour se familiariser avec le handicap. Nous n'avons pas la science infuse : c'est normal de se tourner vers les autres et de prendre conseil autour de soi face à une situation nouvelle. **Aujourd'hui, les référents Handicap de l'Ufcv peuvent vous accompagner et vous mettre en lien avec des partenaires qui vous accueilleront les bras ouverts !** Il ne faut pas hésiter à prendre les devants, notamment en matière de recrutement.

*Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées

**Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé



Vous avez des questions concernant la politique Handicap de l'Ufcv ?

Vous accueillez ou encadrez un salarié en situation de handicap ?

Les référents Handicap de l'Ufcv se tiennent à votre disposition, peu importe votre lieu de travail. Ils peuvent être contactés via leur email dédié : referentshandicap@ufcv.fr

Retrouvez tous les contacts et informations dédiés sur la page

www.ufcv.fr/handicap

www.ufcv.fr

