

LES MUTUELLES
DONNENT
des Ailes

avec
l'ANEM
Les Employeurs de la Mutualité

WEBINAIRE Handicap

Le handicap en entreprise, tous concernés !



18 NOVEMBRE 2021

Bienvenue !

Nous démarrons d'ici quelques minutes...



Se renommer « prénom, nom, organisation »
Q/R permanentes via le chat



Introduction



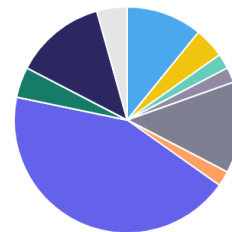
Céline LOISEAU, Déléguée générale de l'ANEM
Les ambitions de l'ANEM en matière de handicap



Asmahani AHAMADA, Chef de projets RH
Les enjeux du webinaire

Faisons connaissance

Où êtes-vous ?



<input type="radio"/> Auvergne Rhône-Alpes	11 % 5 réponses
<input type="radio"/> Bourgogne Franche Comté	4 % 2 réponses
<input type="radio"/> Bretagne	2 % 1 réponse
<input type="radio"/> Centre Val de Loire	2 % 1 réponse
<input type="radio"/> Corse	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Grand-est	13 % 6 réponses
<input type="radio"/> Guadeloupe	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Guyane	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Haut-de-France	2 % 1 réponse
<input type="radio"/> Ile-de-France	43 % 20 réponses
<input type="radio"/> Martinique	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Mayotte	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Normandie	4 % 2 réponses
<input type="radio"/> Nouvelle Aquitaine	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Occitanie	13 % 6 réponses
<input type="radio"/> Pays de la Loire	4 % 2 réponses
<input type="radio"/> Provence-Alpes-Côte-d'Azur	0 % 0 réponse
<input type="radio"/> Réunion	0 % 0 réponse

Pour vous, le handicap c'est :

A word cloud visualization centered around the word 'diversité' (diversity). The words are in various colors and sizes, representing different aspects and challenges of disability in the workplace.

diversité

un chemin sensibilisation ouverture d'esprit normalité écoute
différence enrichissante ensemble plus fort apprentissage de l'autre limite
obligatoire inclusion peur capable force tolérance inclusif égalité envie
compréhension adaptation maladie bienveillance préjugés partage compétents
contrainte altération de la santé maladie accompagnement intégration méconnaissance
prejuge fatigue communication handicapable performance ressources
opportunité inégalité une force stéréotypes performance ressources problématique

- Accueil
- Discussion
- Activités 1
- Participants
- Documents
- Statistiques
- Réglages

Présenter | Participer Continuer l'activité

Y a-t-il des personnes en situation de handicap autour de vous ?

<input type="radio"/>	oui	77 % 36 réponses
<input type="radio"/>	non	9 % 4 réponses
<input type="radio"/>	Peut-être mais je ne le sais pas	15 % 7 réponses

10 / 39 slides

- 1 Handicap
- 2 Nous démarrons d'ici quelques minutes...
- 3
- 4 Introduction
- 5
- 6 Pour interagir ?
- 7 Faisons connaissance
- 8 Où êtes-vous ?
- 9 Pour vous, le handicap c'es...
- 10 Y a-t-il des en s...

Ajouter une slide Organiser

Noëlla Renou et Laurence Bayle Consultantes et coachs Exéco



Noëlla Renou et Laurence Bayle Consultantes et coachs Exéco



Qu'est-ce que le handicap ?

Pour interagir :

Q/R permanentes via le chat
Relai de questions à l'oral par la modératrice

Plate-forme Beekast

<https://www.beekast.live/iglc>

 **beekast**



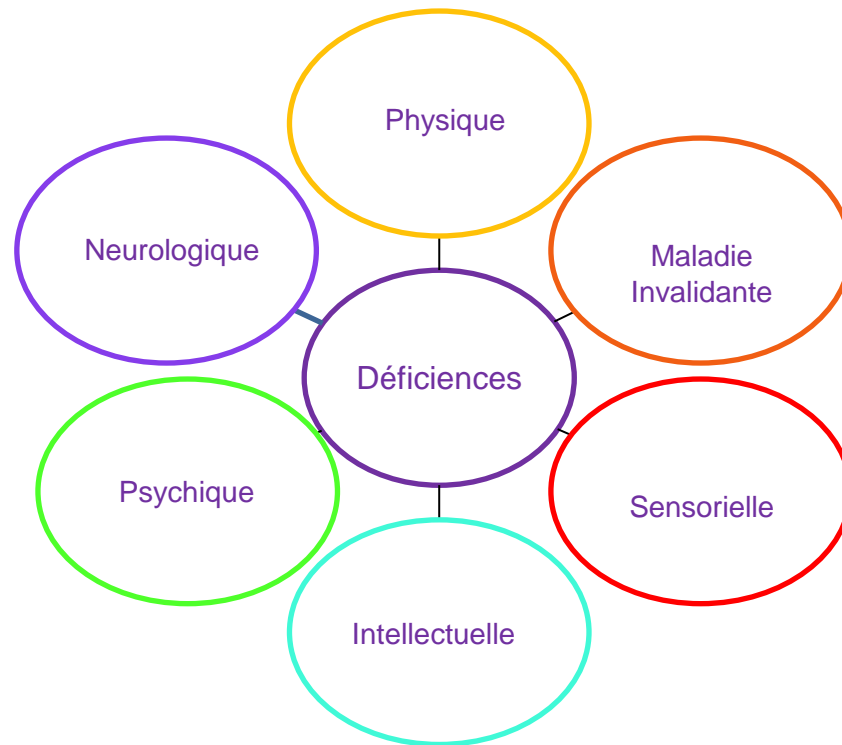
Qu'est-ce que le handicap ?

Noëlla Renou et Laurence Bayle Consultantes et coachs Exéco



Qu'est-ce que le handicap ?

6 DEFICIENCES



COMMENT DEFINIT-ON UN TRAVAILLEUR HANDICAPE ?

“Toute personne dont les possibilités d’**obtenir ou de conserver un emploi** sont effectivement réduites, par suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique, est considérée comme travailleur handicapé”.

Environnement

Situation
personnelle

DEFICIENCE
ASPECT LESIONNEL

INCAPACITE
ASPECT FONCTIONNEL

DESAVANTAGE
CONSEQUENCE SOCIALE
ET PROFESSIONNELLE

Situation familiale

Situation
professionnelle

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

MDPH (MDA)
& CDAPH

- Les titulaires d'une RQTH
- Les titulaires de l'AAH
- Les titulaires d'une carte de mobilité inclusion avec motif « invalidité »

CARSAT/CRAM IDF

- Les victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dont l'incapacité est supérieure à 10%

Sécurité Sociale

- Les titulaires d'une pension d'invalidité

Ministère des Anciens
Combattants

- Les pensionnés de guerre et assimilés

Et en pratique dans une équipe ?

Vidéo JCPMY

Atelier collaboratif

JCPMY : « Welcome »



« Si l'approche de J'en crois pas mes yeux peut être utile pour votre mutuelle, n'hésitez pas à visiter le site jencroispasmesyeux.com et à contacter Asmahani Ahamada »



<https://www.beekast.live/iglc>

Ce qui vous a touché dans cette scène ?

Le manager est désarçonné
Les préjugés
La maladresse
La non organisation
L'humain reste le même avec un handicap ou pas
Accueil inapproprié
Maladresse
Préjugés
Intégration non préparée
Le fait qu'ils ne soient pas au courant de la venue de la salarié
Intégration d'un nouveau collaborateur se prépare
Manque de préparation
Mauvais accueil
Beaucoup de maladroites
Manque de préparation de l'accueil
Manque d'attention du manager au préalable
Pas de préparation en amont de l'arrivée

Manque d'anticipation pour l'accueil de cette nouvelle salariée
Les premières secondes pour se faire une idée du climat de l'entreprise
Manque d'anticipation
La diversité des réponses de chaque membre de l'équipe
La gêne générale
Absence d'anticipation
La non connaissance de son handicap
Maladresse
Manque de respect
Heureusement que nathalie est à l'aise !
Egal à égal
Humour inapproprié
Autodérision : "être à la hauteur"
Le poste de travail n'est pas prêt
L'annonce du handicap n'est pas bien perçue
Le manque de préparation
La non préparation, anticipation de l'arrivée d'un nouveau

Ce qui dysfonctionne dans cette scène ?

- Pas de communication entre les services
- Manque de sensibilisation au handicap de l'équipe
- La connaissance des possibles handicaps
- Manque de préparation
- Manque de préparation de l'entretien
- Pas de préparation
- Manque de communication
- Manque de préparation = mauvaise intégration
- La personne n'est pas attendue
- Il manque "l'humain "
- L'assistant qui oublie les RDV
- Manque de communication
- Préparation de l'accueil
- Manque de communication
- Manque d'organisation
- Manque de préparation
- Non connaissance du handicap

- Sans parler de handicap, aucune préparation de l'arrivée d'un nouveau collaborateur
- Pas de sensibilisation - quand il parle de l'humanitaire
- Stéréotypes sur sourd/malentendant
- Prise en compte de la compensation
- Se renseigner sur les problématiques de cette salariée
- Absence de communication et préparation pour l'intégration
- Manque de préparation et de communication
- Absence de renseignements sur la personne
- Manque de compréhension vis-à-vis du handicap

Vous êtes scénariste. Quelles sont vos propositions pour améliorer l'arrivée de Nathalie ? / *Pour Jean-Paul, le manager*



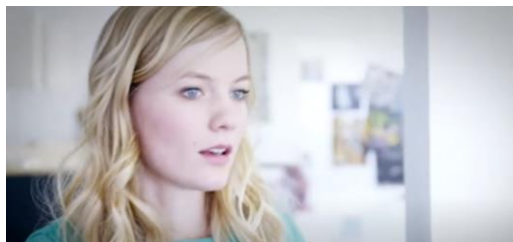
- Réunion préparatoire
- Commencer par un entretien
- Un entretien
- Anticiper l'arrivée de Nathalie (matériel, organisation, équipe)
- Sensibiliser son équipe au handicap du nouvel arrivant
- Faire le point avant l'arrivée de sa nouvelle collaboratrice pour l'accueillir au mieux
- Faire une réunion dédiée à cette intégration
- Un entretien avant l'arrivée
- Un entretien en amont
- Préparer l'arrivée + échange avec la nouvelle personne en amont
- Etablir une to do liste préparatrice pour l'arrivée d'un futur salarié
- Communiquer auprès de son équipe
- Point en amont avec l'équipe
- Réunion de partage
- L'accueillir seul puis la présenter ensuite à l'équipe
- Prendre conseil auprès de la médecine du travail
- se briefed sur le profil du nouvel arrivant voir les équipement nécessaire
- Présenter l'arrivée à l'ensemble de l'équipe
- Lui présenter l'équipe
- Transmettre une fiche d'embauche
- Lire les mails reçus :-)
- Prendre conseil a la médecine du travail

Vous êtes scénariste. Quelles sont vos propositions pour améliorer l'arrivée de Nathalie ? *Pour Nathalie, la nouvelle arrivante*



- Prévenir de son handicap pas seulement par mail
- Expliquer ce dont elle a besoin et ce dont elle n'a pas besoin
- Lister ces besoins et en parler avec le manager
- Avoir pris connaissances des besoins de la future salariée
- Se faire accompagner
- S'assurer que le contexte sera adapté
- Prendre contact avec le référent handicap de l'entreprise
- Parler de son handicap avec humour pour dédramatiser et mettre tout le monde à l'aise

Vous êtes scénariste. Quelles sont vos propositions pour améliorer l'arrivée de Nathalie ? *Pour Lila, l'assistante junior*



- Préparer son poste de travail
- Trouver un bureau en amont
- Se mettre en lien
- Demander ce qu'elle peut faire pour mieux accueillir Nathalie
- Eviter de culpabiliser
- Demander à Nathalie quels sont ses besoins
- Mettre à l'aise Nathalie

Vous êtes scénariste. Quelles sont vos propositions pour améliorer l'arrivée de Nathalie ? *Pour Paul, l'adjoint, le bras droit*



Prévenir son manager en amont

Un café d'accueil

Echange avec le manager

Proposer un déjeuner avec toute l'équipe

Préparer son bureau en amont

Préparer l'intégration en amont

Partager et échanger avec les équipes

Préparer l'intégration avec anticipation (bureau, outils...)

Etre en alerte des problématiques et des futurs rdv

Identifier un "tuteur" pour accompagner l'intégration de Nathalie et faciliter sa prise de poste

Vous êtes scénariste. Quelles sont vos propositions pour améliorer l'arrivée de Nathalie ? *Pour Ludovic, le directeur artistique*



- Se renseigner sur le handicap
- Prendre un peu de distance
- Se renseigner sur le handicap
- Eviter trop de familiarité
- Eviter autant de proximité le premier jour
- Semble accueillant et "cool" donc peut prendre le lead sur accueil
- Etre bienveillant en évitant trop de familiarité

ABORDER LE HANDICAP ... NÉCESSAIRE... MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT !



Y a-t-il des **points de vigilance à avoir** dans certaines situations ?

Avez-vous des **besoins spécifiques** en lien avec votre handicap / vos difficultés de santé / votre RQTH ?

L'objectif est **d'envisager les éventuels besoins** que vous pourriez avoir au regard de votre handicap pour vous **permettre de bénéficier des meilleures conditions de travail** sur le poste **si vous étiez recruté**.



Y avait-il eu des aménagements ou adaptations mises en place **dans votre précédente entreprise** ?



DSCRIMINATION et VIE PRIVÉE

Quel est votre handicap ?

Ca doit être difficile ! Je ne sais pas ce que je ferai à votre place

Quoi qu'il en soit nous trouverons une solution

Que s'est-il passé ?
Comment cela vous est-il arrivé ?

Nous avons déjà eu une mauvaise expérience avec ce type de handicap, ça ne va pas être possible

EVOQUER LE HANDICAP AVEC L'ACCORD DU SALARIE

UNE NÉCESSITÉ POUR ENVISAGER L'INTÉGRATION

Les conseils Exéco

Restez naturel ☺

N'interprétez pas les propos de votre interlocuteur et demandez-lui de préciser.

Analyser **les capacités et non les manques** de la personne.

Ne concluez pas l'entretien en ayant un doute sur la capacité du candidat à réaliser certaines missions du fait de son handicap.

A QUEL MOMENT PENDANT L'ENTRETIEN DE RECRUTEMENT ?

APRES avoir validé l'adéquation POSTE/ COMPETENCES

Après avoir évoqué le poste, le parcours du candidat, ses expériences, sa personnalité...

Se laisser le temps de découvrir le candidat avant d'imaginer ce qu'il sera capable ou non de faire !

POURQUOI ?

Pour **recueillir les informations : CONTRE-INDICATIONS et BESOINS**

Pour **envisager une INTEGRATION** : aménager, sensibiliser, préparer l'arrivée, pérenniser l'emploi ...

COMMENT ?

Détailler les missions et conditions d'exercice du poste le plus précisément possible.

Lister les **contre-indications médicales** et/ou les **points de vigilance**.

Si le candidat a fait connaître sa situation de handicap, et qu'il est d'accord pour en parler, engager un dialogue avec lui sur la **façon dont son handicap pourra être compensé** (déplacements, horaires de travail, outils de travail, réunions d'équipe...) S'appuyer sur ses **expériences antérieures** le cas échéant.

ET AVEC LE COLLECTIF?

1/ Echanger avec le futur collaborateur et s'**assurer de son adhésion**, définir les termes souhaités pour parler de sa situation.

2/ **Solliciter les interlocuteurs ressources** et/ou experts et convier uniquement les collègues qui doivent l'être

3/ Prévoir un **temps d'échange ouvert** qui permette des Q/R, rassurer et faciliter le lien.

ET S'IL NE VEUT PAS EN PARLER ?

Précisez en quoi vous pensez que cela est nécessaire (ça ne l'est pas toujours d'ailleurs) et s'il ne change pas d'avis, **imaginez avec lui une solution alternative**. *Par exemple, permettre à l'entreprise de mettre en place les éventuels aménagements nécessaires pour que seules ses compétences s'expriment. Ces adaptations peuvent s'ajuster en fonction de l'évolution de sa situation.*

Table ronde

Comment agir de façon juste en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Asmahani AHAMADA
Chef de projets RH ANEM



Laurence Bayle
Consultante et coach Exéco
Modératrice



Thierry CELANIE
Chargé de mission handicap Cap Emploi Paris



Virginie MARY
Responsable innovation sociale,
& Référente handicap
Mutualité Générale



Q/R

Fiches ressources

LES INTERLOCUTEURS PRINCIPAUX

Guide RH Mutualité (site ANEM)

RH

Sensibilise
Informe
Est à l'écoute des situations et besoins spécifiques

CSE

Suit les informations relatives aux BOETH et l'atteinte des objectifs dans le cadre d'un accord

AGEFIPH

Accompagne aux aménagements de poste
Soutien méthodologique dans la démarche d'intégration
Soutien financier
Mise à disposition d'outils d'information et sensibilisation

EXPERT

ergonome, psychologue, consultants ...
Diagnostic, évalue, préconise, accompagne...



REFERENT.E HANDICAP

Acteur ressource dans l'ensemble du processus de recrutement
Informe les candidats / salariés recrutés
Veille à la bonne intégration du salarié en situation de handicap
Mobilise les acteurs

MEDECIN DU TRAVAIL et son équipe pluridisciplinaire

Visite d'information et de prévention
Evalue l'aptitude au poste
Préconisations des aménagements
Mobilise l'équipe pluridisciplinaire
Accompagne les salariés : PI, situation sociale
...



CANDIDAT

Fait des demandes et des choix
Remobilisation

MANAGER

Recrute le salarié, mobilise le collectif
Evalue les compétences
Contribue à réorganiser le travail

BRANCHE MUTUALITE MISSION HANDICAP

Support à la mise en action
Proposition de dispositifs
Soutien dans la méthodologie d'action
Animation du réseau

LE PROCESS DE RECRUTEMENT

Référent handicap : chef de projet depuis le sourcing jusqu'à la décision de recrutement puis à la réussite de l'intégration le cas échéant

Recueil de l'offre

Conseil : Lecture de l'offre avec le manager, échanger sur les enjeux de la MH, les spécificités des DETH, recueil de ses attentes, l'associer à la perspective d'un management de la singularité.

Sourcing

Conseils : Investissez-vous auprès des partenaires ou événements en ligne (ex : salon Hello Handicap), appuyez-vous sur les CRP, les écoles près du lieu où vous recrutez, mobilisez Cap Emploi, des cabinets conseil, l'Agefiph, n'hésitez pas à mobiliser des dispositifs spécifiques.

Tri des CV et préqualification

Quels critères ?
Quelle souplesse dans le choix de CV « atypiques » ?

Rencontre des candidats

Conseils : Valoriser le parcours, les compétences
Identifier les modalités de compensation et l'autonomie du candidat dans la gestion de son handicap (capacité à dire ses besoins, faire des demandes).

Présentation des CV au manager

Conseils : Partage de représentations, co-construction d'une démarche.

Suivi des candidatures

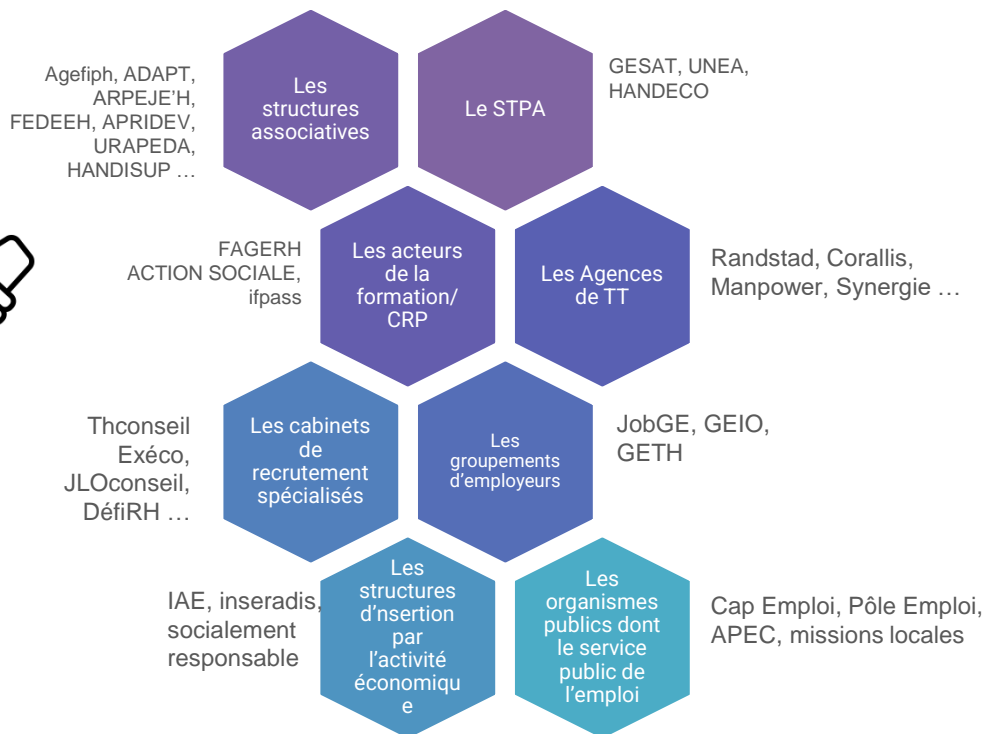
Conseil : Soyez ressource pour le manager, challengez le manager sur ses refus, faites un retour aux candidats ou partenaires si la candidature n'est pas retenue.

Intégration

Visite médicale, listing des CIM et aménagements, étude ergo ou autre étude, mise en place des aménagements, communication en interne, sensibilisation.

Conseil : restez chef de projet pour mobiliser les interlocuteurs internes et en contact régulier avec le salarié pendant les 6 premiers mois de son arrivée en faisant des points avec lui et le manager (prévention)

LES ACTEURS DU SOURCING ET LES PARTENAIRES



RESEAUX SOCIAUX ET LE WEB

Jobboards : Cvthèque Agefiph, aspiejob.fr, Hanploi ..

Forums virtuels spécialisés handicap : Hello Handicap, Job pour tous, Talents handicap ...

Réseaux sociaux : LinkedIn®, Talentéo, Réseau Handicap ...



SALONS DE RECRUTEMENT ET EVENEMENTS

Salon de recrutement : LinkDay®

Autres évènements : Sport 2 job, Duoday, Freehandise.

RECRUTER AUTREMENT & DE FAÇON SÉCURISÉE

➔ **LA PÉRIODE DE MISE EN SITUATION EN MILIEU PROFESSIONNEL (PMSMP)** permet de tester un candidat sur un poste pendant une période inférieure à un mois, sans engagement de recrutement. (*Prescription Pôle emploi, Cap emploi*).

➔ **LA PRÉPARATION OPÉRATIONNELLE À L'EMPLOI (POE)** est une phase de formation préalable à la prise de poste (jusqu'à 400 heures). Elle permet de réduire l'écart entre les compétences du candidat et les compétences attendues. (*Financements, Pôle emploi/OPCA*).

➔ **L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ**, entré en vigueur en janvier 2017, peut être sollicité par un travailleur handicapé fragilisé ou par son employeur, à l'embauche et tout au long du parcours professionnel. Il vise à sécuriser l'emploi de la personne via un accompagnement médico-social et un appui apporté à l'entreprise. (*Financement État/Agefiph*).

➔ **LA MISE À DISPOSITION PAR UN GROUPEMENT D'EMPLOYEUR (GEIQ)** permet d'accueillir un salarié en contractualisant avec la structure qui reste son employeur direct. Les GEIQ accompagnent et forment en alternance des publics en insertion. Certains sont spécialisés dans l'accompagnement de personnes handicapées. (<http://lesgeiq.fr>)

RECRUTEMENT PAR SIMULATION

POUR EN FINIR AVEC LE CV...



Afin d'éviter les biais du recrutement par CV, de nombreux employeurs recourent à la méthode dite de « recrutement par simulation » (MRS). Utilisée par Pôle emploi depuis plus de 20 ans, elle consiste à mettre des candidats dans des situations de travail concrètes (exercices écrits, jeux de rôle, réalisation technique simple) afin de tester leurs capacités à réaliser des tâches indispensables au métier ou au poste ciblés. À aucun moment, il n'est question de diplôme ou d'expérience professionnelle. Seule compte la

réussite des tests. C'est ainsi qu'un ancien coiffeur, dont les prérequis ont été détectés, peut se retrouver positionné sur un poste industriel ou sur un métier de vendeur auxquels il n'aurait jamais accédé par des voies ordinaires. La MRS est souvent utilisée par des employeurs confrontés à une pénurie de profils ou lors de vagues de recrutements importantes. Elle est particulièrement adaptée aux travailleurs handicapés en situation de reclassement professionnel.

➔ **LES ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL (Esat)** proposent également des contrats de mise à disposition, individuels ou collectifs, de travailleurs handicapés dans le cadre du travail protégé. La démarche peut constituer une transition vers un recrutement définitif par l'entreprise.

La branche Mutualité s'engage en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap avec une politique active à destination des mutuelles



Suivi spécifique des salariés en situation de handicap de la branche



Plan d'action ambitieux depuis 4 ans



Animation d'un réseau de référent handicap grandissant



Appui opérationnel dans vos actions d'entreprise. Ex : participation à des salons handicap



Fond de solidarité pour accompagner et outiller des démarches de prévention, de sensibilisation et de formation ainsi que des actions de santé publique

Conclusion



Asmahani AHAMADA, Chef de projets RH

Bonne poursuite et merci à tou.te.s !

=> Vous recevrez le support
=> Si vous souhaitez utiliser la vidéo
« J'en crois pas mes yeux », prenez
contact avec Asmahani.

