



FONDATION DES AMIS DE L'ATELIER
Au service des enfants et adultes en situation de handicap

5 conseils pratiques pour aider les entreprises à se conformer aux nouvelles réglementations liées à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)

Focus sur le handicap mental et psychique

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2020. Parmi les objectifs de cette réforme figure celui de **responsabiliser les entreprises et développer une politique d'emploi inclusive**. Ainsi désormais, l'ensemble des entreprises est concerné par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Alors comment faire, surtout lorsqu'il s'agit d'une petite structure, pour se conformer aux nouvelles dispositions ?

La Fondation des Amis de l'Atelier, qui accompagne 3000 personnes en situation de handicap psychique et mental, a détaillé 5 conseils pratiques pour aider les entreprises à développer leur politique d'inclusion.

Etat des lieux

Si l'obligation d'emploi de personnes handicapées était auparavant réservée aux entreprises de plus de 20 salariés, **désormais toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer le nombre de leurs salariés handicapés. L'obligation reste fixée à 6% de l'effectif pour les entreprises privées de 20 salariés et plus**, mais les modalités de calcul ont changé au 1^{er} janvier 2020.

En effet, **tous les types d'emploi sont pris en compte** dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi: CDD, CDI, stagiaires, intérimaires, périodes de mise en situation professionnelle... La réforme de l'obligation d'emploi de personnes handicapées a pour objectif **d'encourager l'emploi sous toutes ses formes**.

Recruter une personne en situation de handicap

Le recrutement des personnes en situation de handicap devient de ce fait un enjeu majeur pour les entreprises quelle que soit leur taille.

Des solutions relativement simples et accessibles existent pour aménager le process de recrutement pour les personnes atteintes d'un handicap moteur ou sensoriel. **Mais c'est plus complexe quand il s'agit de personnes qui ont un handicap psychique ou mental**. En effet, le caractère invisible du handicap ne donne pas de piste, mais il est certain qu'en général, **le contexte même du recrutement n'est pas « confortable » pour ces personnes**, compte tenu du stress inhérent à l'exercice.

Elles auront plus de probabilités de rencontrer des difficultés pour mettre en valeur leur parcours et à exprimer librement leurs besoins. Inversement, les employeurs sont souvent mal à l'aise et peu outillés pour aborder et gérer le sujet du handicap.

Adapter le process de recrutement, préparer les équipes

Voici 5 conseils pratiques pour aider les entreprises dans leurs démarches de recrutement de personnes en situation de handicap psychique ou mental.

1. Sensibiliser le collectif de travail à la thématique du handicap

Avant d'envisager d'intégrer dans ses effectifs une personne handicapée, il est nécessaire au préalable de **sensibiliser les salariés**. Il est important d'expliquer les conséquences des pathologies psychiques, qui sont invisibles et souvent mal connues, la manière d'agir en fonction de leurs comportements, réactions... **Mieux connaître pour comprendre et accepter**. De manière plus générale, il faut créer une dynamique d'inclusion et pour cela, il faut lever les appréhensions de chacun en favorisant l'échange.

A ce titre, de nombreuses initiatives sont proposées : Duoday, Duo2 (un salarié passe une journée en binôme dans un ESAT avec un travailleur handicapé), journée découverte en entreprise, stages, intervention de sensibilisation... Ce sont des premiers pas qui peuvent être très efficaces.

2. Adapter le processus de recrutement pour minimiser les facteurs de stress

Pour une personne avec un handicap psychique, le processus de recrutement peut être source de stress, ce qui peut lui faire perdre ses moyens pour valoriser ses compétences et savoir-faire. C'est pourquoi il faut adapter certains outils et étapes. Par exemple, il faudra éviter les premières sélections par téléphone ou via un entretien vidéo, **le face-face doit être privilégié** et la procédure de recrutement doit être assurée par le même interlocuteur.

3. Accorder du temps à la personne et adopter une posture d'écoute active

Dans un monde du travail où tout va vite, où les speed dating et speed meeting se multiplient, il faut **revenir à un rythme lent** lorsque l'on envisage le recrutement d'une personne avec un handicap psychique. Il faut donc **prévoir un temps d'entretien plus long**, éviter de répondre aux sollicitations extérieures, faire attention à sa communication non verbale (signe d'impatience ou d'insatisfaction de la réponse...) qui peuvent déstabiliser.

4. Interroger le candidat sur ses besoins d'aménagement et non sur sa pathologie

Le candidat aura peut-être du mal à aborder spontanément les aménagements de poste dont il pourrait avoir besoin, que ce soit des aménagements matériels ou organisationnels (horaires, pauses...). Il faut alors l'interroger au moyen de questions très précises, le **questionner sur l'environnement propice à son bien-être**, sur son éventuel besoin de formation mais aussi sur **les restrictions médicales** qui lui sont conseillées ou imposées et qui peuvent avoir un impact sur le travail.

5- Solliciter l'aide de professionnels du service public de l'emploi et de structures spécialisées

Il existe de nombreuses structures, structures du service public de l'emploi et structures spécialisées, que les entreprises peuvent solliciter pour les **guider dans leurs recrutements, les aider dans l'accueil et l'éventuel aménagement du poste**.

On citera par exemple l'**Agefiph** auprès de qui solliciter les aides financières et des prestations d'accompagnement, les **Missions Locales** pour le public jeune, **Cap Emploi** pour les personnes en difficulté sur leur poste, **Pole Emploi** qui développe le recrutement avec entretien par simulation...

Les entreprises peuvent également faire appel à des structures privées, **associations et fondations**, qui proposent par exemple des job coachs pour accompagner entreprise et travailleur tout au long du processus de recrutement et de mise en place dans le poste. Certaines ont créé des clubs d'entreprises pour favoriser le partage d'expérience.

Pour la majorité des Français, **la société ne favorise pas l'intégration des personnes en situation de handicap mental et psychique**. Tel est le constat d'une étude de l'IPSOS réalisée en mars 2017, à la demande de la Fondation des Amis de l'Atelier. Or 700 000 personnes sont en situation de handicap mental en France (source UNAPEI), et une personne sur quatre dans le monde sera affectée par des troubles mentaux ou neurologiques, à un moment ou l'autre de sa vie (source OMS).

Si aujourd'hui la loi interpelle sur l'emploi des personnes en situation de handicap et leur insertion dans tout type d'entreprise, c'est surtout la réalité du handicap qui doit nous pousser à agir !

Pour en savoir plus :

<http://www.fondation-amisdelatelier.org/le-club-hanployeurs>

A propos de la Fondation des Amis de l'Atelier :

Depuis près de 60 ans, la Fondation des Amis de l'Atelier, reconnue d'utilité publique, accueille et accompagne plus de 2 800 personnes (adultes et enfants) en situation de handicap mental, psychique ou porteurs de troubles du spectre autistique, au sein de ses 76 établissements et services (en Ile-de-France et en Haute-Vienne). Elle s'engage à proposer des réponses personnalisées tout au long des parcours de vie et favorise l'épanouissement et l'autonomie des personnes dans le respect de leurs liens familiaux, de leur identité et de leurs projets.

www.fondation-amisdelatelier.org/

Contact presse :

Alix Decroix

Tél. : 06.63.98.36.18

alixdecroix@gmail.com

Etude ipsos : <https://www.fondation-amisdelatelier.org/nos-actualites/ipsos-inclusion-et-insertion-handicap>