

Atelier inclusion des personnes en situation de handicap

COLLOQUE PREVENTION 2026



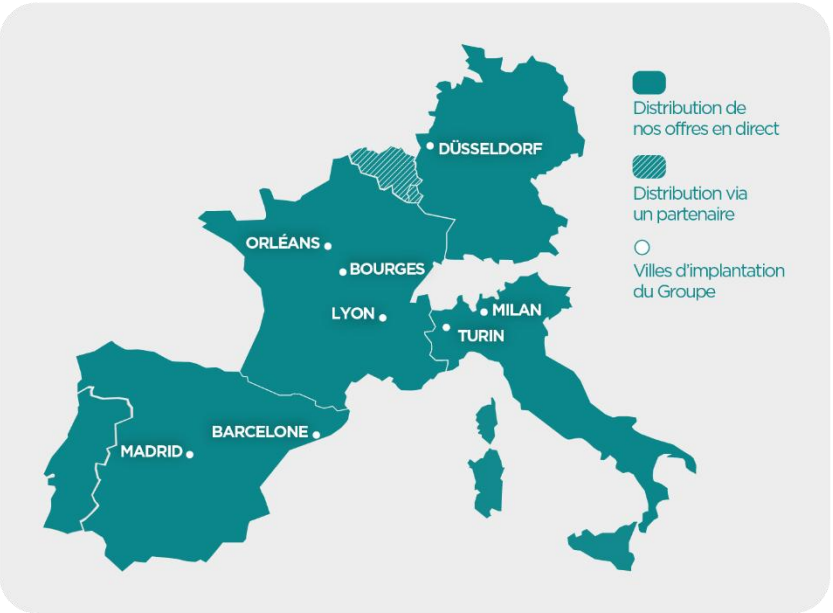
GROUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

Relyens, Groupe mutualiste européen de référence en Assurance et Management des risques au service des acteurs de la Santé et des Territoires

Notre raison d'être :
Agir et innover, aux cotés de celles et ceux qui œuvrent à l'intérêt général, pour construire un monde de confiance.

+ 1 000 collaborateurs...

... au service de + 34 000 clients et sociétaires en Europe



ACTEURS
DE LA SANTÉ & DU
MEDICO-SOCIAL



ACTEURS
TERRITORIAUX

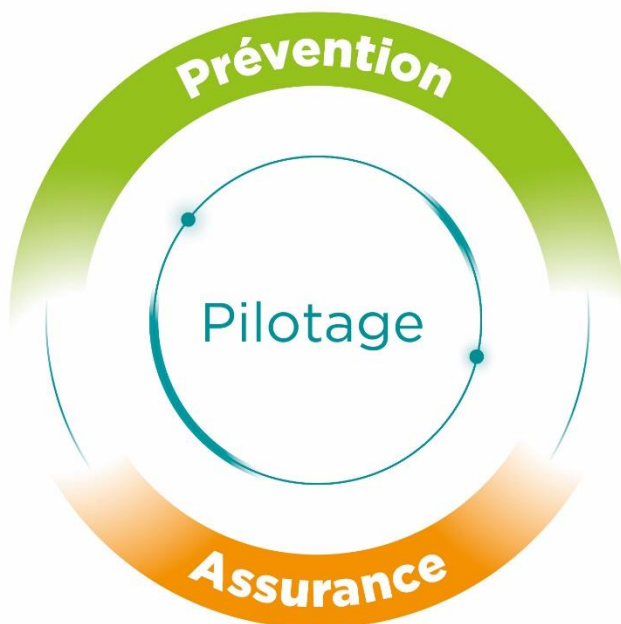
- Professionnels de santé
- Etablissements et groupes de santé publics (Groupements Hospitaliers de Territoire, Centres Hospitaliers, systèmes de santé régionaux...)
- Etablissements et groupes de santé privés (centres de lutte contre le cancer, cliniques privées, Collèges de médecins...)
- Etablissements et groupes médico-sociaux privés et publics (structures du Grand Âge et du handicap)

- Agents territoriaux
- Élus locaux
- Centres de Gestion
- Villes et agglomérations
- Départements
- Régions
- Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS)

UNE APPROCHE 360° DE LA GESTION DES RISQUES

Agir à tous les stades du risque

Le Management 360° des risques par Relyens



PILOTAGE

Identifier, quantifier et hiérarchiser les risques pour agir méthodiquement. Des outils de pilotage permettant de prioriser les actions et les investissements de prévention et d'assurance.

PRÉVENTION

Éviter la survenance des incidents et atténuer leurs répercussions humaines, opérationnelles et financières. Des solutions de prévention pour sécuriser et permettre la continuité opérationnelle.

ASSURANCE

Réduire l'impact économique de l'incident. Des solutions d'assurance et des services pour protéger financièrement et renforcer la résilience.

OBJECTIF :
Assurer la continuité d'activité de nos clients et la sécurité du patient et du citoyen.

Faisons connaissance...



Votre formatrice

Julie FOUQUET

- Consultante Santé au travail et **Psychologue du Travail**
- Expérience en conseil et formation depuis 20 ans
- RPS / QVCT / MAINTIEN DANS L'EMPLOI / GESTION DE CONFLITS
- Médiatrice

Les objectifs de cet atelier



- ✓ **Définir** les situations de handicap, difficultés de santé et l'inaptitude
- ✓ **Echanger** sur le sujet et des situations
- ✓ **Définir des actions possibles** à mettre en place pour être plus attractif et inclusif

Déroulement de l'atelier



**1 –
CONNAÎTRE
LE HANDICAP**

**2 - ÊTRE
INCLUSIF**

**3 - ÊTRE
ATTRACTIF**



Un atelier sur l'inclusion des personnes en situation de handicap

SELON VOUS QUE SIGNIFIE ÊTRE INCLUSIF ? C'EST QUOI L'INCLUSION DES PERSONNES EN SITUATIONS DE HANDICAP ?

L'inclusion des travailleurs handicapés en entreprise consiste à garantir l'égalité des chances pour tous les employés, quel que soit leur handicap, en mettant en place des aménagements raisonnables pour faciliter leur intégration et leur progression professionnelle.



Un atelier sur l'inclusion des personnes en situation de handicap

SELON VOUS QUE SIGNIFIE ÊTRE ATTRACTIF EN MATIÈRE DE HANDICAP ?

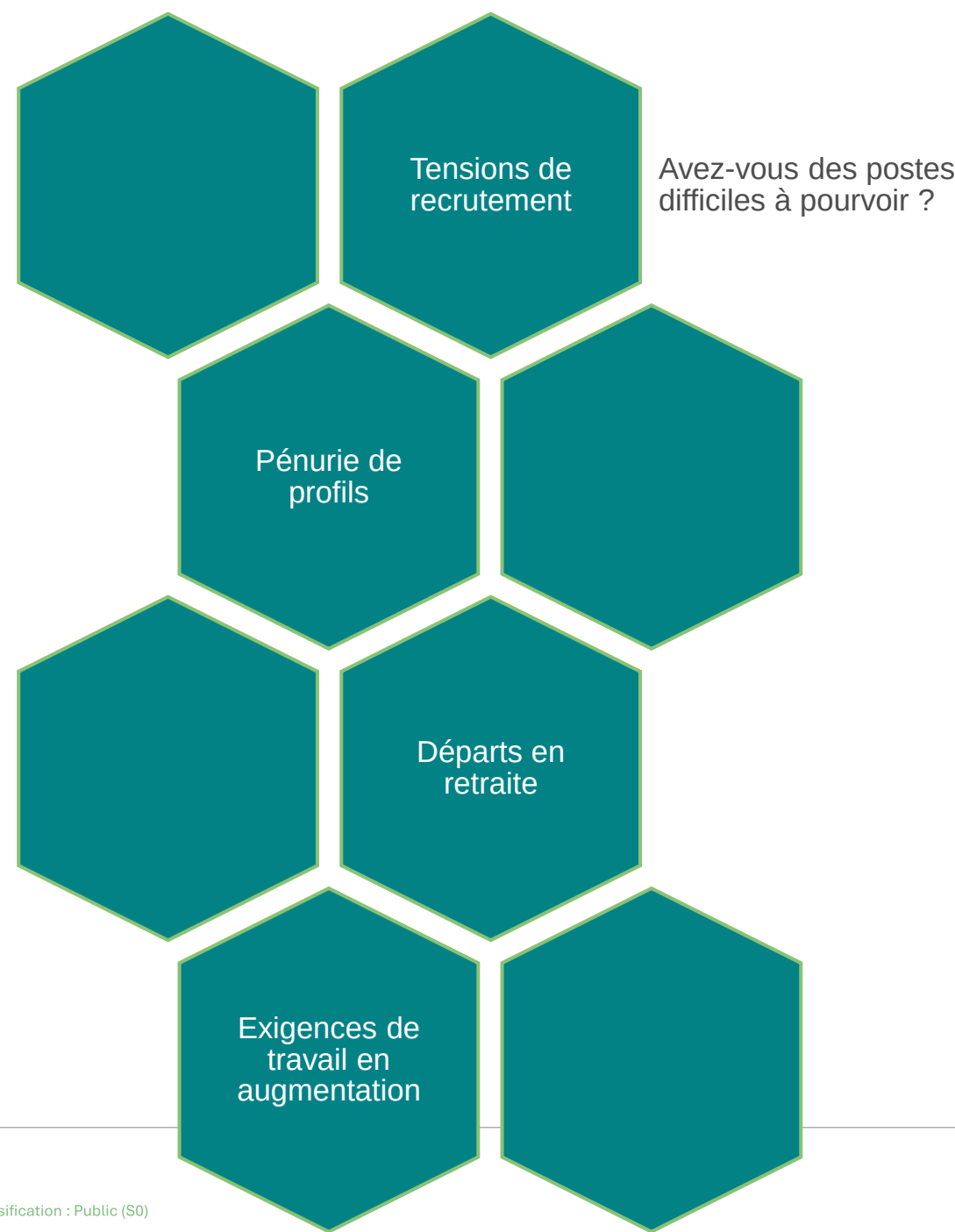
L'attractivité en collectivité se réfère à sa capacité à attirer les meilleurs talents, puis à les retenir et à les motiver. Elle dépend généralement de la qualité de vie et des conditions de travail en entreprise.



Développer son attractivité



POURQUOI EST-IL IMPORTANT D'ÊTRE ATTRACTIF ?



01

LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE



Définitions

CONNAISSEZ-VOUS L'ORIGINE DU MOT HANDICAP ?

Le terme handicap provient de l'anglais "Hand in cap"



Définir les situations de handicap, difficultés de santé et l'inaptitude

L'OMS a précisé que le handicap était :

- ☐ Toujours situationnel et non propre à la personne
- ☐ Soit physique, soit psycho-cognitif
- ☐ ?

>LE HANDICAP EST CADRÉ PAR LA LOI

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, introduit et reconnaît pour la première fois, les troubles psychiques comme constitutifs d'un handicap et redéfinit cette notion :

« 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 poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant »



Quelques définitions pour commencer

L'OMS, L'ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ DISTINGUE TROIS COMPOSANTES :

La déficience

Le déficit lésionnel ou ce qui manque à la personne, « **handicapé par** » : une personne malentendante est handicapée par un déficit de l'audition

L'incapacité

L'invalidité ou atteinte fonctionnelle, « **handicapé pour** » : une personne malentendante est handicapée pour entendre des signaux sonores

Le désavantage

La dépendance ou atteinte situationnelle, « **handicapé si** » : une personne malentendante est handicapée si son poste de travail comprend des informations transmises par signal sonore



01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

Et si on parlait plutôt de singularité ?

Qu'est-ce qu'une singularité ?

C'est le caractère **exceptionnel** de ce qui se distingue par rapport à une moyenne, à une norme, à nos propres expériences **(en bien ou en mal)**.

Pouvoir être soi au sein d'une organisation, être reconnu en tant qu'individu

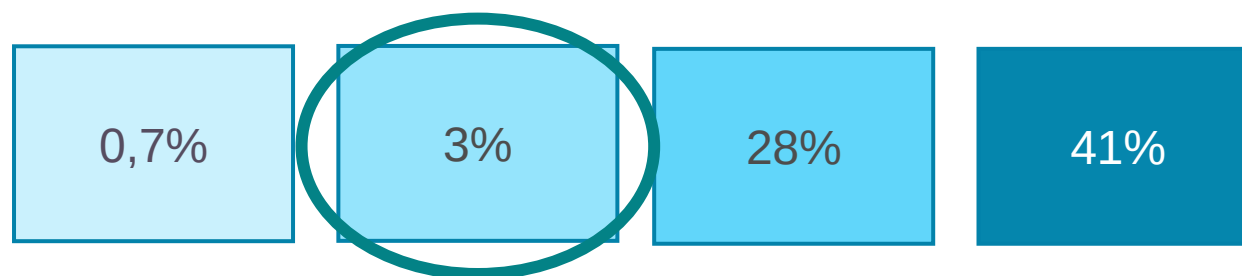


01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

Définitions

•Le handicap

1 - A votre avis, parmi les personnes en situation de handicap en France, combien sont en fauteuil roulant ?

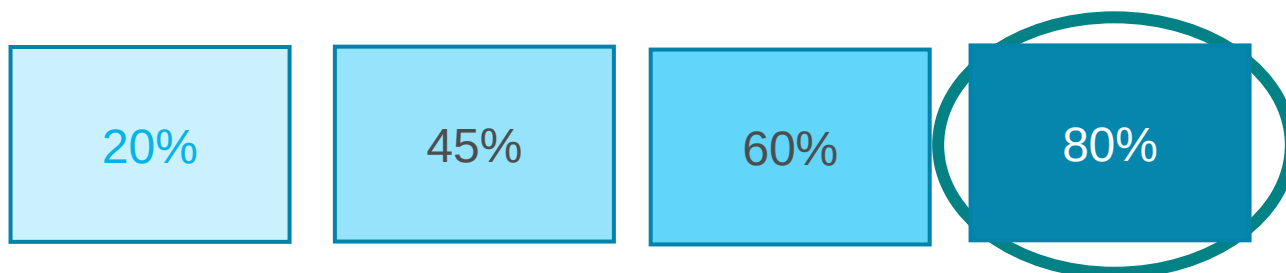


Contrairement aux idées reçues, **peu de personnes ont un handicap visible et sont en fauteuil roulant.**

Nous pouvons penser à tort que seules les personnes en fauteuil roulant peuvent bénéficier d'une carte de stationnement (personnes handicapées non autonomes, déficience mentale...).

01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

2 - Parmi les personnes porteuses d'un handicap,
Combien, en pourcentage, ont un handicap invisible ?



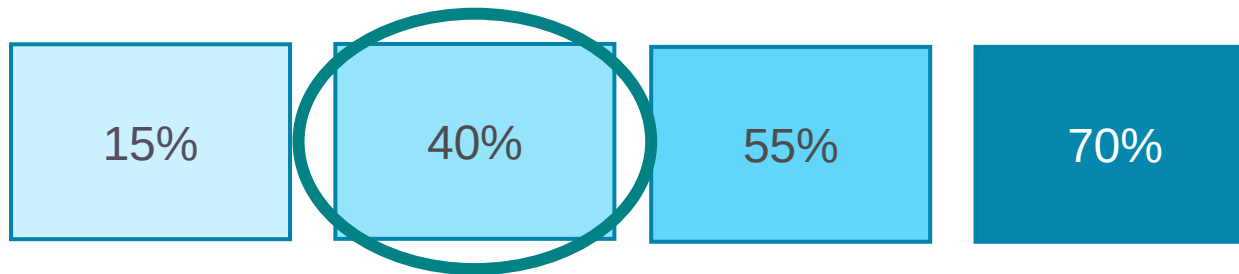
80% des handicaps sont invisibles !

Maladies invalidantes, troubles psychiques, troubles musculo - squelettiques, ... autant de handicaps invisibles qui ne sont pas sans conséquences sur la vie au travail des personnes concernées.



01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

3 - Combien de personnes atteintes de **lombalgie** (douleurs au niveau des vertèbres lombaires) reprennent leur activité professionnelle après 3 mois d'arrêt de travail ?



Seulement 40% des collaborateurs reprendront leur activité professionnelle.

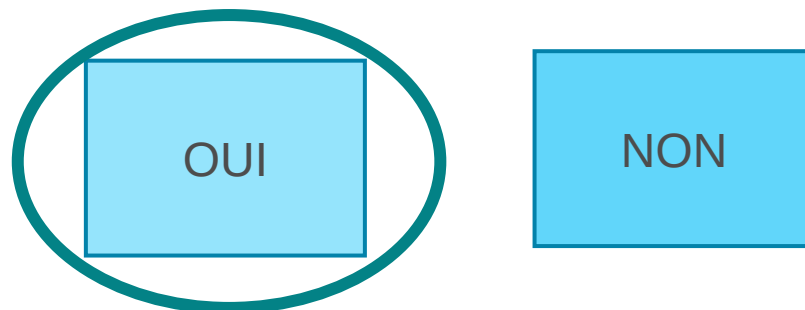
Les lombalgies représentent la **première cause d'invalidité au travail** chez les moins de 45 ans.

Leur fréquence augmente avec l'âge, jusqu'à un **pic situé vers 45-50 ans.**



01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

4 – Une personne **diabétique** peut-elle reconnue « **travailleur handicapé** » (RQTH) ?



Une personne diabétique peut faire une démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

On parle de **handicap au travail** dès lors qu'un **problème de santé impacte de manière significative et durable la vie au travail de l'agent concerné**.

Une personne diabétique peut ressentir des difficultés sur son poste de travail (fatigue, déficience visuelle, besoin de faire des piqûres plusieurs fois par jour, risque de crise ...).

01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

Les typologies de handicap :



•Déficiences motrices :

Principales difficultés : fatigue, déplacements et/ou maintien de la station debout, perception et/ou élocution.



•Les maladies chroniques invalidantes :

Principales difficultés : déplacements et/ou maintien de la station debout, se mouvoir.



•Déficiences visuelles :

Principales difficultés : communication écrite, stress, repérage (lieux, trajets obstacles dangers, ...) et orientation.



• Déficiences auditives :

Principales difficultés : entendre, capter les signaux d'alerte, concentration, stress, fatigue, communication en langue des signes françaises (LSF).



• Déficiences intellectuelles :

Principales difficultés : mémorisation, acquisition des connaissances, déficit de l'attention, prise de décision, raisonnement, communication et perception de l'espace et du temps.



• Déficiences psychiques :

Principales difficultés : relations sociales et communication, perception de la réalité et troubles du comportement.

Différentes formes de handicap



LE HANDICAP PSYCHIQUE ET LE HANDICAP MENTAL C'EST PAREIL ?

OUI
NON



Différentes formes de handicap

LE HANDICAP PSYCHIQUE ET LE HANDICAP MENTAL C'EST PAREIL ?

OUI

NON



Le handicap psychique enjeux et définition

DÉFINITION

La notion de handicap psychique est inscrite dans la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le handicap psychique est **la conséquence des maladies mentales**, ensemble de symptômes qui comportent des altérations de la pensée, de l'humeur, et du comportement ce qui entraîne un état de souffrance et un dysfonctionnement important.

Dans le handicap psychique c'est **l'organisation** qui est en cause, comme **l'organisation du temps, l'anticipation des conséquences d'un acte, la possibilité de communiquer de façon participative, mémoriser, absence de participation sociale.**



Le handicap psychique enjeux et définition

LES MALADIES ENTRAÎNANT UN HANDICAP PSYCHIQUE LES PLUS RÉPANDUES SONT :

La dépression

2500000 de personnes touchées
chaque année en France

La bipolarité (+ rare)

Alternance d'épisodes
maniaques ou
hypomaniaques et des
épisodes dépressifs

Les troubles psychotiques

Schizophrénie (1% pop)

Paranoïa

Les troubles de la personnalité

7% à 10% de la population
(tbles divers)

Les troubles anxieux

20% de la pop.

TOC, trble anxieux généralisé

Tble phobique

Burn Out



Différentes formes de handicap



LE SAVEZ-VOUS ?

QUELLE EST LA PROPORTION DE LA POPULATION QUI SOUFFRIRA D'UN HANDICAP PSYCHIQUE AU COURS DE SA VIE ?

5%

10%

25%

50%



Différentes formes de handicap



LE SAVEZ-VOUS ?

QUELLE EST LA PROPORTION DE LA POPULATION QUI SOUFFRIRA D'UN HANDICAP PSYCHIQUE AU COURS DE SA VIE ?

5%
10%
25%
50%

1 personne sur 4 souffrira d'un handicap psychique au cours de sa vie, que ce soit des troubles de la personnalité, de la dépression...

Et, 85% des handicaps sont acquis eu cours de la vie, nous pouvons donc tous être concernés.



01 - LE HANDICAP, LES DIFFICULTÉS DE SANTÉ, L'INAPTITUDE

Handicap, ce qu'il faut donc retenir :

- Le handicap est multiforme
- Il peut être lié aux déficiences de la personne, à son état de santé, à son âge, à des événements auxquels l'agent a pu être confrontés, etc.
- La situation de handicap peut être temporaire ou permanente
- Un handicap peut être visible ou invisible

⇒ Le handicap n'est plus considéré comme une caractéristique inhérente à la personne mais comme le produit de l'environnement et du contexte social.

On parle donc de :

Personne en situation de handicap / ~~personne handicapée~~

- ⇒ On peut agir sur l'environnement physique et social de la personne pour prévenir ou réduire les conséquences de cette situation.
- ⇒ On parle de handicap lorsqu'un problème de santé impacte de manière significative et durable la vie au travail du salarié concerné. Si l'agent en fait la démarche il peut bénéficier d'une reconnaissance (RQTH)



Le handicap psychique



LE TRAVAIL A UN VÉRITABLE RÔLE THÉRAPEUTIQUE

LE MAINTIEN AU TRAVAIL EST UN ÉLÉMENT DE LA THÉRAPIE

TRAVAIL COMME FACTEUR STRUCTURANT : IL AIDE À ALLER MIEUX



02

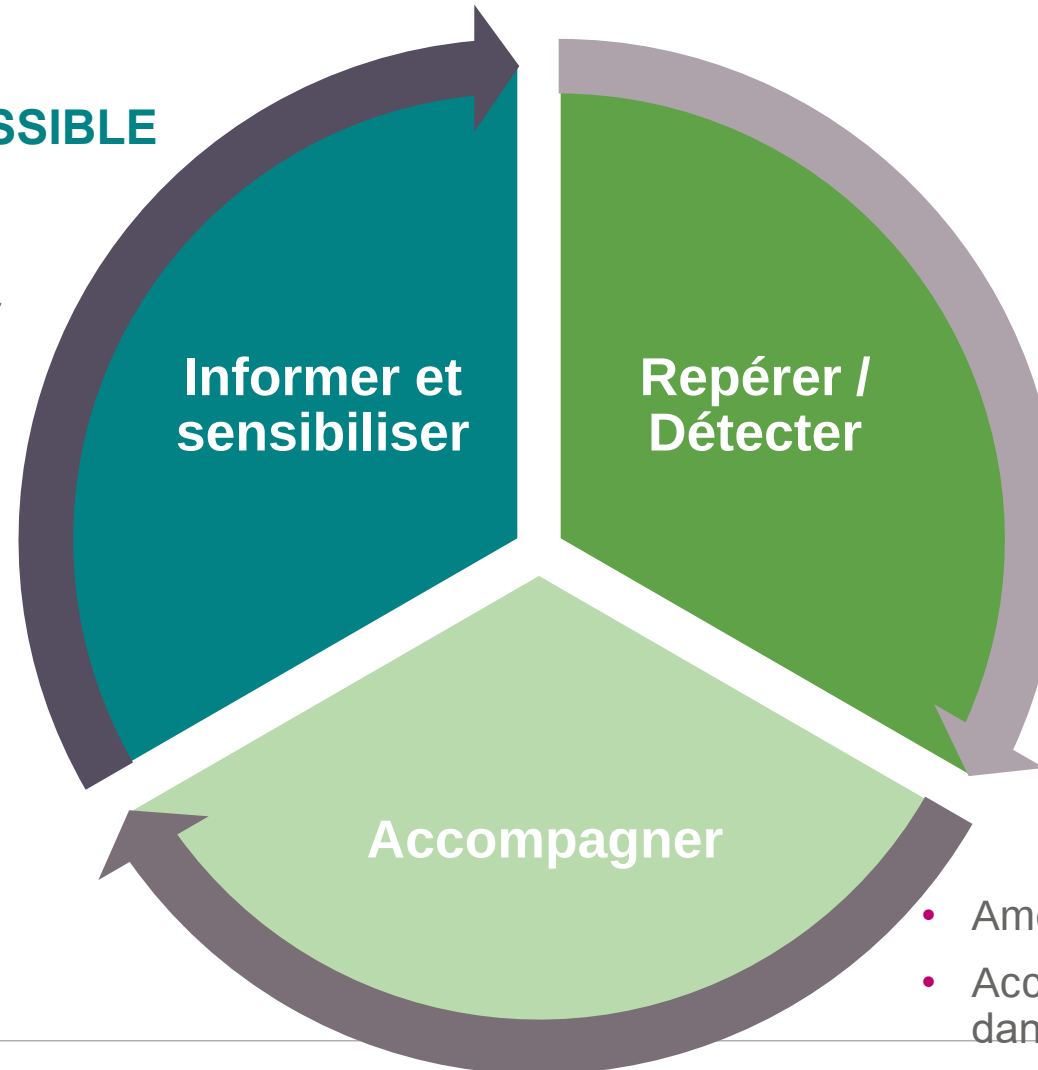
Être inclusif



Rôle de l'employeur

> 3 LEVIERS D'ACTION POSSIBLE

- Définir des moyens d'agir
- Démystifier le handicap
- Créer un climat de confiance



- Identifier les personnes en difficultés
- Les informer sur les droits et actions possibles pour elles

- Aménager les postes de travail
- Accompagner les équipes, le manager dans l'accueil et l'intégration
- Prévenir l'usure professionnelle



La reconnaissance du handicap



> LA QUESTION DE LA RECONNAISSANCE : SE DÉCLARER

Notre société demande que l'on se déclare en situation de handicap, en constituant un dossier auprès de sa **MDPH (Maison Départementale du Handicap)** pour pouvoir obtenir des aides.

Une maison départementale des personnes handicapées (MDPH) a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap.

La reconnaissance du handicap est une démarche administrative pouvant paraître à la fois lourde et être source de questionnement :

« Je me considère comme tout le monde, je suis conscient(e) de mes difficultés, mais on me demande de me faire reconnaître « handicapé(e) » et de reconnaître que je suis différent(e) des autres. »

> Il est donc important d'expliquer l'intérêt de cette démarche aux personnes concernées.



La reconnaissance du handicap

CETTE RECONNAISSANCE GÉNÈRE SOUVENT DES CRAINTES DE LA PART DES PERSONNES QUI POURRAIENT EN BÉNÉFICIER :

- D'être stigmatisées
- D'être freinées dans sa carrière
- D'être rejetées (souvent le cas pour le handicap psychique du fait des représentations de la société)

Certains handicaps sont également mal reconnus, c'est le cas de la fibromyalgie, les critères et preuves à apporter pour reconnaître le handicap sont nombreux.

Toutes ces craintes conduisent à la situation que bon nombre de personnes porteuses de handicap(s) **demeurent invisibles des professionnels pouvant leur apporter une aide.**



Les bonnes pratiques institutionnelles

ACCOMPAGNER LES PERSONNES LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

- La **formation des encadrants** autour des problématiques de maintien dans l'emploi
- Maintenir **un lien avec les agents** pendant leur arrêt
- La préparation du **retour au travail** par l'étude de l'adaptation du poste de travail
- Un **retour au travail progressif** (Temps partiel thérapeutique si possible permettant une évolution progressive du temps de travail, adaptation des tâches...)
- La préparation et l'association du **collectif de travail** pour pérenniser l'intégration d'un nouvel agent porteur d'un handicap au sein de l'équipe
- Le **suivi régulier** de la situation de l'agent (suivi managérial, médical, RH)



Cas pratique

VOUS ÊTES RÉFÉRENT(E) HANDICAP AU SEIN DE LA MAIRIE BIENVIVREENSEMBLE, COMMENT ANALYSERIEZ-VOUS LA SITUATION SUIVANTE ET QUELLES SOLUTIONS PROPOSERIEZ-VOUS POUR GÉRER LA SITUATION?



Cas pratique (1/4)

FABRICE EST MANUTENTIONNAIRE AU SEIN DES SERVICES TECHNIQUES DE SON ORGANISATION. IL TRAVAILLE AU SEIN DE LA COLLECTIVITÉ DEPUIS 15 MOIS, VOUS LE CROISEZ DANS LE COULOIR ET IL FOND EN LARMES ET VOUS EXPLIQUE QU'IL A UNE RQTH, UN HANDICAP PSYCHIQUE. IL EST EN COURS DE CHANGEMENT DE TRAITEMENT LUI PROVOQUANT DES EFFETS SECONDAIRES.

LA VEILLE DE VOTRE RENCONTRE :

FABRICE A L'HABITUDE DE TRAVAILLER AVEC UN CASQUE DE MUSIQUE. C'EST LA FIN DE MATINÉE, UNE DE SES COLLÈGUES SANDRINE EST EN TRAIN DE SOLLICITER LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT DANS LE LOCAL POUR MANGER À L'EXTÉRIEUR LE MIDI :

Sandrine s'adressant à un collègue de l'équipe : « Bon j'invite Fabrice il est tout le temps tout seul le midi »

Sandrine s'adressant à Fabrice : « Fabrice ! Tu viens manger avec nous ce midi ? »

Fabrice répond : « Non merci » et reprend son activité

Sandrine insiste : « Allez ! Vient avec nous, ça serait sympa ! On va manger à Pizza del Sol tous ensemble »

Fabrice s'emporte et répond énervé : « Non je vous dis que non, ce n'est pas compliqué à comprendre j'ai besoin de me reposer je mange seul le midi » et il part énervé.

Sandrine en reste bouche bée, et ne comprend pas sa réaction.

Le responsable d'équipe témoin de la scène à quelques mètres dit à Sandrine : « Non mais laisse tomber, il est un peu susceptible »

Ce n'est pas la première fois que Fabrice s'emporte, et s'énervé sur ses collègues, l'équipe se plaint, au N+2.

QUELS SONT LES ENJEUX DE GÉRER LE CONFLIT RAPIDEMENT ?

A/ Le bien-être au travail de l'agent

B/ Le bien-être au travail de l'équipe

C/ La responsabilité de l'employeur en matière de sécurité psy et physiques

D/ L'efficacité des tâches de travail aux services techniques



Cas pratique (2/4)

LA SITUATION DE HANDICAP EST-ELLE À PRENDRE EN COMPTE POUR RÉGLER LE CONFLIT ?

- OUI
- NON

Oui Dans cette situation précise, le conflit est généré par les retentissements de la situation de santé de Fabrice au sein de son travail, il n'y a pas d'intentionnalité. Nous sommes dans une situation de handicap (interaction situation de santé/environnement de travail).

EN TANT QUE RÉF. HANDICAP, QUELLE ACTION VOUS PARAÎT PRIORITAIRE ?

A/ Convoquer Fabrice avec son responsable pour la sanctionner, son attitude est inacceptable

B/ Réorienter Fabrice vers le médecin du travail pour qu'il lui donne des conseils pour gérer ses sauts d'humeur

C/ Recevoir l'agent seul pour avoir un échange sur sa vision de la situation et lui faire part des remontées de l'équipe avec bienveillance

D/ Recevoir l'agent avec son encadrant pour évoquer les derniers événements (remontées de l'équipe, reconnaissance handicap dont il a parlé...)

E/ Informer l'équipe et la Direction de la RQTH de Fabrice



Cas pratique (3/4)

QUELLES SOLUTIONS COMPLÉMENTAIRES SONT POSSIBLES SELON VOUS POUR RÉGLER LA SITUATION CONFLICTUELLE AVEC FABRICE ?

- A/ Echanger avec Fabrice de la possibilité d'évoquer sa RQTH à la Direction et son Directeur pour plus de compréhension de son entourage de travail
- B/ L'orienter vers le médecin prescripteur du nouveau traitement
- C/ Echanger avec le médecin du travail et Fabrice pour envisager des aménagements ou des compensations
- D/ Envisager une mobilité avec le service RH
- E/ L'informer et lui proposer de rencontrer un partenaire extérieur (CDG, Cap Emploi, ...) pour envisager des solutions et mettre en œuvre des moyens de compensation



Cas pratique (4/4)

QUELLES SONT LES AIDES POSSIBLES, LES BONNES PRATIQUES DANS CE TYPE DE SITUATION ?

Analyser le poste de travail au regard des capacités et besoins de la personne

Quelques exemples d'aménagements possibles : découpage de tâches complexes en sous-tâches, aménagement d'horaires (favoriser des périodes de récupération nécessaires), couper le téléphone et mails pendant une tâche demandant de la concentration, pouvoir s'isoler si besoin, procédures claires et bien définies, réunions régulières avec le responsable.

Dans notre exemple, Fabrice souffre d'un handicap psychique.

Les maladies psychiques s'accompagnent généralement de troubles associés comme des difficultés à comprendre beaucoup de consignes, une certaine lenteur dans l'exécution des tâches ou encore, et c'est l'élément principal, une grande difficulté à se sociabiliser avec les collègues.

Dès lors, ces comportements « atypiques », s'ils ne sont pas expliqués au collectif de travail, car non perceptibles directement, peuvent générer une mise à l'écart progressive, qui ne fera qu'empirer l'état psychique de la personne.



Sensibiliser



ATTENTION :

Les **stéréotypes** => **Erreurs de jugement**

Pour les éviter :

- Avoir **conscience** que nous en avons
- et être capable de les **remettre en question**,
- rester **impartiaux, factuels**,

... et éviter de nuire à l'intégration et à l'évolution de carrière des agents rencontrant des problèmes de santé



Sensibiliser

Exemples de stéréotypes / préjugés

En avez-vous en tête ? Avez-vous été confronté à des préjugés concernant le handicap ?

- « LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SONT MOINS PRODUCTIVES»
- « LES FILLES QUI PORTENT DES JUPES COURTES **SONT** DES FILLES FACILES »
- « LES GARÇONS ONT **PLUS** DE BESOINS SEXUELS QUE LES FILLES »
- « UN GARÇON, ÇA NE PLEURE PAS ! »
- « LES FILLES **SONT** NULLES EN MATHÉMATIQUES »



Le handicap, les difficultés de santé, l'inaptitude

Stéréotypes-préjugés sur le handicap



Sensibiliser sur les préjugés

ATTENTION :

Les **stéréotypes** => **Erreurs de jugement**

Pour les éviter :

- Avoir **conscience** que nous en avons
- et être capable de les **remettre en question**,
- rester **impartiaux, factuels**,

... et éviter de nuire à l'intégration et à l'évolution de carrière des agents rencontrant des problèmes de santé



Sensibiliser autour du handicap



**UNE VIDÉO (EXEMPLE DE LA SÉCURITÉ SOCIALE) POUR RÉSUMER
ET MIEUX SENSIBILISER VOS ÉQUIPES,
A FAVORISER LES PRISES DE CONSCIENCE...**

[HTTPS://WWW.YOUTUBE.COM/WATCH?V=WGURVMJQGUQ](https://www.youtube.com/watch?v=WGURVMJQGUQ)



Sensibiliser autour du handicap

Stéréotypes-préjugés sur le handicap ou les difficultés de santé qu'elles soient visibles ou non



« Erreur 404 »

https://youtu.be/KfLyUDMTIdQ?is=YMtSJZSK4_gB9xaI

- Quelle perception les 2 collègues en poste ont-ils d'une personne en situation de handicap, a priori ?
- Quelle(s) crainte(s) cela reflète-t-il de leur part ?
- Que pourrait ressentir une personne en situation de handicap confrontée à de telles réactions ?
- Et à quels comportements cela pourrait-il la conduire, notamment lors de sa prise de poste / sa reprise ?
- Qu'est-ce qui permet aux deux collègues de faire évoluer leur vision de la personne en situation de handicap ?
- Comment le transposer dans votre équipe, dans votre collectivité ?



Sensibiliser autour du handicap

[HTTPS://WWW.TALENTEO.FR/VIDEOS-CA-HANDI-LONG-PREJUGES-HANDICAP-TRAVAIL/](https://www.talenteo.fr/videos-ca-handi-long-prejuges-handicap-travail/)



Les partenaires mobilisables



03

Développer son attractivité



Comment développer son attractivité selon vous ?



BRAINSTORMING D'IDÉES DE RETEX



Développer son attractivité et l'inclusion des personnes handicapées

ÊTRE VISIBLE : SALON / RECRUTEMENT / FORUM

DÉVELOPPER SA MARQUE EMPLOYEUR

SITE INTERNET INDIQUANT VOTRE ENGAGEMENT DANS UNE POLITIQUE HANDICAP

PARCOURS D'ACCUEIL DES NOUVEAUX ARRIVANTS

ADAPTATION DES POSTES



Accueil et intégration, de quoi parle-t-on?

LE CONCEPT DE « MARQUE EMPLOYEUR »

➤ LA MARQUE EMPLOYEUR EST UN CONCEPT CLÉ DU MARKETING RH.

➤ DÉFINITION

Le terme marque employeur désigne l'ensemble des stratégies déployées pour **développer l'attractivité** d'une organisation en tant qu'employeur.

➤ OBJECTIF

Développer l'attractivité de l'organisation auprès de deux audiences différentes :

- Les agents travaillant déjà dans l'organisation
- les candidats potentiels.

➤ POURQUOI TRAVAILLER LA MARQUE EMPLOYEUR ?

- La plupart des candidats se renseignent sur la structure avant même de postuler
- Les candidats qui ont vécu une mauvaise expérience de recrutement en parlent sur les réseaux sociaux
- Si la réputation de l'organisation est mauvaise, elle attirera moins de candidats
- Une mauvaise expérience candidat peut même impacter le recours à cette structure

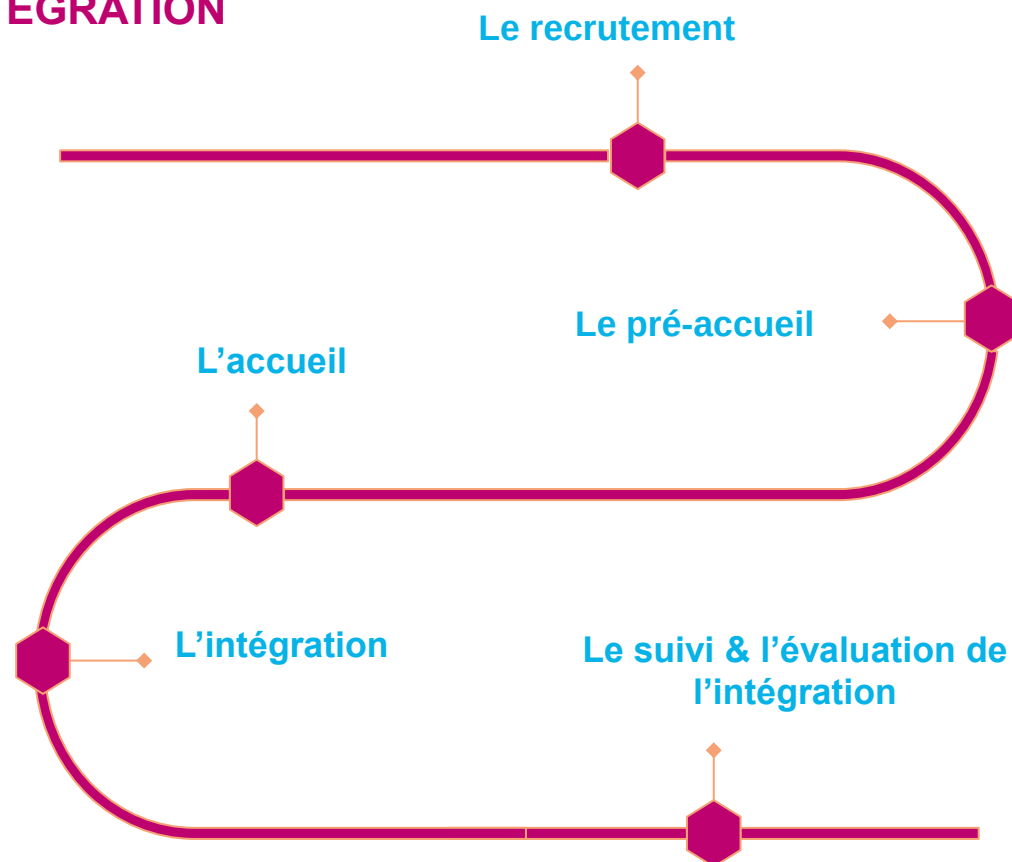
👉 **Travailler sur la marque employeur est indispensable pour éviter un fort turn over.**

Mais il ne suffit pas de proclamer que vous avez une bonne marque employeur. Il faut que ça soit vrai, et que vos agents le ressentent.



Le processus d'accueil, de suivi & d'intégration du nouvel arrivant

➤ LES ÉTAPES SUR LESQUELLES S'APPUYER POUR CONSTRUIRE LE PROCESSUS D'ACCUEIL, DE SUIVI & D'INTÉGRATION



- 1^{ère} étape : Préparer l'arrivée de l'agent (pré-accueil)
- 2^{ème} étape : Accueillir le nouvel agent (accueil & intégration)
- 3^{ème} étape : Accompagner l'agent (suivi & évaluation de l'intégration)



Quelle politique de l'emploi des personnes handicapées ?

UN EMPLOYEUR PEUT CONSTRUIRE SA POLITIQUE AUTOUR DE QUATRE NATURES D' ACTIONS COMPLÉMENTAIRES

1) IDENTIFIER EN INTERNE LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI :

- Action de communication
- Mesures incitatives

2) EMPLOYER DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS :

- Établir des partenariats

3) ENGAGER DES DÉPENSES EN FAVEUR DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE OU DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES : LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI :

- Comment inciter l'encadrement ? Comment organiser l'information ?
- L'aménagement de poste
- Le reclassement

4) LA SOUS-TRAITANCE :

- Quelles activités ? De quelle manière ?

Les actions de communication : un enjeu majeur

- **INFORMER LES AGENTS SUR LE CHOIX DU RECRUTEMENT D'UN AGENT HANDICAPÉ**
- **CONJUGUER VOTRE CHOIX AVEC L'ACTION SOCIALE CITOYENNE MENÉE EN INTERNE ET EN EXTERNE**
- **EXPLIQUER L'OPPORTUNITÉ CRÉÉE PAR LA LOI ET VOS CHOIX EN MATIÈRE DE HANDICAP**
- **RESPECTER L'AGENT EN COMMUNIQUANT SUR SES COMPÉTENCES ET NON SUR SON HANDICAP**
- **L'INFORMATION DOIT RESTER GÉNÉRALE**
- **METTRE EN AVANT LES OBJECTIFS DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL**



de votre participation



05

ANNEXES



Principaux textes législatifs - handicap

LOI DU 30 JUIN 1975 : Première loi d'orientation en faveur des personnes handicapées - Introduction de la COTOREP.

LOI DU 10 JUILLET 1987 : Introduction de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOE), pour le secteur privé et public, dans une proportion de 6%. Création de l'AGEFIPH.

LOI DU 13 JUILLET 1991 : Apport de diverses mesures destinées à favoriser l'accessibilité aux personnes handicapées des locaux d'habitations, des lieux de travail et des installations recevant du public.

LOI DU 11 FÉVRIER 2005 : Renforcement des mesures en faveur des personnes en situation de handicap dans l'esprit de l'égalité des chances.

LOI DU 06 AOÛT 2019 : Inclusion renforcée des personnes en situation de handicap dans la Fonction Publique.

Et, moins directement :

> Plan santé au travail 2021-2026 dans la fonction publique

- Axe 2 : prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention (Objectif : « placer l'évaluation des risques au cœur de la démarche de prévention ». 13 mesures)
- Axe 3 : favoriser la qualité de vie au travail (Objectif : « favoriser l'appropriation de la démarche de qualité de vie au travail ». 5 mesures)
- Axe 4 : prévenir la désinsertion professionnelle (Objectif : « prévenir l'usure et accompagner le maintien dans l'emploi des agents ». 3 mesures)
- Axe 5 : renforcer et améliorer le système d'acteurs de la prévention (But : « garantir l'accès des employeurs et des agents à une offre de prévention pluridisciplinaire notamment en renforçant la médecine de prévention et son action ». 10 mesures)

> Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

- > **Titre III** : Mieux accompagner certains publics, notamment vulnérables ou en situation de handicap, et lutter contre la désinsertion professionnelle (articles 18 à 29)



Zoom sur la loi de Transformation de la FP - Handicap

- **La création d'un référent handicap dans toutes les administrations** : accompagnement des salariés en situation de handicap, tout au long de leur carrière professionnelle
- **Renforcement des obligations de l'employeur** : développer des mesures pour que les agents en situation de handicap puissent évoluer dans leur carrière professionnelle et accéder à des postes de responsabilité.
- **Portabilité des équipements de travail** : conservation du matériel adapté à l'agent en situation de handicap, lorsqu'il change de métier ou de service.
- **La création d'un référent handicap dans toutes les administrations** : Accompagnement des salariés en situation de handicap tout au long de leur carrière professionnelle
- **Clarification et modernisation des droits du handicap.**
- **Mise en place, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2025, d'un dispositif de détachement et d'intégration permettant la promotion en interne** des travailleurs en situation de handicap.



Compensation - PCH

*« Toute personne handicapée a **droit** à la **compensation des conséquences de son handicap**, quelles que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ».*

- Ce droit à la compensation est individuel.
- Il doit prendre en compte le projet de vie de la personne en situation de handicap.
- En conséquence, la **prestation de compensation du handicap (PCH)**, créée par la loi pour permettre ce droit à la compensation, peut être versée en espèces (pour le paiement des aides humaines par exemple) ou en nature (pour le financement d'aides techniques, l'aménagement du logement...)



Cause des stéréotypes sur le handicap



Pour Eric Molinié, Secrétaire Général de Dakia, filiale d'EDF et lui-même en situation de handicap :

« les stéréotypes sont le principal frein à l'intégration des personnes handicapées ».



Le recentrage

Lors d'un entretien, l'agent peut dévier du sujet qui vous réunit.
A vous de le ramener au sujet de l'échange...

En cas d'émotions trop fortes, voire de larmes : laissez-le/la pleurer puis reformulez (faites-lui comprendre que vous le comprenez) puis proposez-lui de vous recentrer sur qui peut être traité dans l'instant présent.

En cas de dérive sur des sujets de santé : rappelez-lui qu'il/elle n'est pas tenu/e de vous en parler en raison du secret médical...

En cas de dérive sur d'autres sujets : faites-lui savoir que vous avez entendu ses préoccupations et indiquez-lui que ces points seront abordés lors d'un autre échange ou orientez-le vers les interlocuteurs adéquats. Rappelez lui qu' : *Aujourd'hui nous sommes là pour parler de...*

Face à un/e bavard/e (que ce soit sa nature ou par nervosité), gardez votre calme, reformulez, faites-lui part de ce votre impression (sa nervosité) si vous vous êtes à l'aise avec cela, posez-lui des questions précises en lien avec le sujet qui vous réunit. Si besoin est, interrompez-la/le et indiquez-lui que vous êtes (ensemble) en train de vous égarer et que vous lui proposez de revenir au sujet.



Exprimez votre désaccord avec la méthode DESC

Une méthode en 4 phases pour exprimer plus facilement son désaccord

D

D (décrire)

Décrire clairement la situation ou le comportement. Etre objectif et factuel

E

E (exprimer)

Partagez votre sentiment, vos soucis, vos critiques que cette situation ou ce comportement suscite en vous

S

S (spécifier)

Quelle solution proposez-vous ? Demandez également des suggestions

C

C (conséquences)

Donnez les conséquences + si solutionné ; les conséquences – dans le cas contraire

Relyens, Groupe mutualiste européen en Assurance et Management des risques, agit au quotidien auprès des acteurs de la Santé et des Territoires pour sécuriser leur activité et garantir la continuité et la qualité de leur mission d'intérêt général, au bénéfice des patients et des citoyens.

Depuis presque 100 ans, nous créons et tissons le lien qui nous unit avec nos parties prenantes pour avancer, ensemble, dans un monde où la confiance se nourrit, se partage, se transmet et se mutualise.

Maîtriser les risques, mutualiser la confiance.®

SIÈGE SOCIAL

Route de Creton
18110 Vasselay – France
Tél : +33 (0)2 48 48 15 15



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES