



MISSION HANDICAP
Compass Group France



GUIDE HANDICAP Manager / RH

Nous cuisinons la différence pas les préjugés !

SOMMAIRE

1/ LA POLITIQUE HANDICAP DE COMPASS GROUP FRANCE ET SES ENJEUX	P3 - 5
2/ NOS ACTEURS INTERNE	P6
3/ LES CATEGORIES DE HANDICAP	P7 - 10
4/ RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	P11 - 14
5/ ACCUEILLIR ET INTEGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP	P15 - 16
6/ LE MAINTIEN EN EMPLOI	P17 - 18
7/ L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET LA FORMATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP	P19 - 21
8/ DEVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE.....	P22 - 23
9/ ACCOMPAGNER DANS LA DEMARCHE DE RQTH.....	P24 - 25
10/ GLOSSAIRE	P26 - 29

L'utilisation du genre masculin a été adoptée afin de faciliter la lecture et n'a aucune intention discriminatoire.



LA POLITIQUE HANDICAP DE COMPASS GROUP FRANCE ET SES ENJEUX

NOTRE ENGAGEMENT

Compass Group France est signataire depuis le 30 avril 2019 d'un accord Handicap agréé par la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités) et nos partenaires sociaux.

Cet engagement a pour but d'impulser une nouvelle dynamique à notre politique handicap, « l'inclusion » étant au cœur du sujet.

Cet accord est défini autour de 5 grands axes :

- Le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés,
- Le maintien dans l'emploi de nos collaborateurs en situation de handicap,
- La communication et la sensibilisation de l'ensemble des acteurs internes,
- La formation de nos salariés en situation d'handicap et des parties prenantes,
- Le développement des partenariats avec le secteur protégé et adapté.

NOTRE INTÉRÊT À SATISFAIRE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

L'accord handicap, signé avec nos partenaires sociaux, est triennal. Il couvre la période 2019-2021 et conduira à une nouvelle négociation fin 2021.

Au-delà de l'aspect économique que représente la contribution au fonds de collecte Agefiph, nous prenons en considération chez Compass Groupe France, la dimension sociale et notre responsabilité d'entreprise comme des enjeux fondamentaux.

Nos valeurs nous rappellent que « chaque personne compte ».

Nos clients eux-mêmes sont de plus en plus attentifs à notre démarche d'inclusion. Le taux d'emploi des salariés en situation de handicap fait maintenant partie des critères de sélection lors des appels d'offres.



- > **Valorisation de notre image de société responsable et handi-accueillante,**
 - > Développement de l'employabilité de nos collaborateurs,
 - > Amélioration du bien-être au travail,
 - > Amélioration de la performance économique de l'entreprise,
 - > Diminution de notre contribution financière.

RAPPEL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi Handicap du 11 février 2005 impose aux entreprises de plus de 20 salariés d'employer au moins 6 % de travailleurs en situation de handicap.

En deçà de ce quota, l'entreprise est contrainte de verser une contribution à l'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

MDPH

Maison
Départementale
des Personnes
Handicapées

- > RQTH
- > Bénéficiaires AAH (Allocation Adulte Handicapé)
- > Carte mobilité inclusion invalidité (ou carte d'invalidité 80%)

DÉMARCHE
VOLONTAIRE
ET PERSONNELLE

ASSURANCE
Maladie
Caisse Nationale

Carsat Retraite
& Santé
au travail

- > Invalides pensionnés (catégories 1 et 2)
- > Victimes d'Accident du travail ou Maladies professionnelles (Taux d'incapacité permanente partielle au moins égal à 10 %)

L'ÉTAT

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

- > Pensions militaires, victimes de guerre et assimilées/d'attentats depuis 2015
- > Ayants droit (orphelins, veuves de guerre...)

Si un des membres de votre équipe dispose d'un des titres mentionnés ci-dessus, vous pouvez le transmettre par mail avec l'accord du salarié à la Mission Handicap à l'adresse suivante :

missionhandicap@compass-group.fr



NOS ACTEURS INTERNE

La Mission Handicap, rattachée à la Direction des Ressources humaines Compass Group France a pour rôle :

- D'accompagner en soutien les Responsables RH dans la gestion des collaborateurs en situation d'handicap.
- De construire avec les parties prenantes internes la politique handicap.
- D'assurer un rôle d'expertise et de conseils auprès des différents acteurs internes et externe (managers, médecin du travail...).
- De définir des process communs d'intégration et de maintien dans l'emploi dans une démarche d'anticipation du risque d'inaptitude.
- De gérer la coordination des acteurs du réseau et de développer les partenariats.
- De mener des actions de communication et de sensibilisation sur la thématique du handicap et de l'inclusion.

HAN'BASSADEUR HERO FAIRE BOUGER LES LIGNES ENSEMBLE !

L'Han'bassadeur HERO (Handicap Egalité Recrutement zéro discrimination) en complément de la Mission Handicap a pour rôle :

- De diffuser et communiquer les messages forts autour du handicap afin de lever les idées reçues et préjugés.
- D'orienter les collaborateurs identifiés en situation d'handicap ou exprimant le besoin d'être accompagné vers la Mission Handicap.
- D'informer les collaborateurs de l'intérêt de la démarche RQTH.
- D'être le relais de la mission handicap pour toutes les actions de sensibilisation.



LES CATEGORIES DE HANDICAP

Face à certains types de handicap, on ne sait pas toujours comment agir et l'on risque de commettre des maladresses ou d'instaurer un malaise lors d'entretiens ou de réunions. Il est important de faire preuve d'écoute, de bienveillance, d'ouverture et surtout de professionnalisme.



Présentation des **6 catégories** de handicap et des comportements à adopter en conséquence :



HANDICAP MOTEUR

Atteinte de la capacité à se mouvoir :

Traumatismes, prothèses et problèmes articulaires, sciatiques, hernies discales, lombalgies, malformations congénitales...

Les éventuelles répercussions :

Difficultés pour se déplacer, prendre des objets ou simplement rester dans la même position.

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Adaptation de l'outil de travail (mobilier, matériels adaptés...)



Aménagement des horaires



Aide à la mobilité (véhicules adaptés, transport spécialisé)

HANDICAP SENSORIEL

Atteinte d'un ou plusieurs sens :

Perte de l'acuité visuelle, de la capacité auditive, du goût, de l'odorat.

Les éventuelles répercussions :

Difficultés pour entendre, voir, se déplacer et échanger avec ses collègues.

COMPENSATIONS POSSIBLES :

-  Aménagement de l'environnement (loupe, écran, casque audio,...)
-  Appareillage (prothèses auditives)
-  Apprentissage du braille, de la lecture labiale et de la langue des signes

MALADIES INVALIDANTES

Allergies, asthme sévère, maladie de crohn, cancer, maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques, hypertension sévère, diabète, hémophilie, VIH, maladies des reins, du foie et des intestins...

Les éventuelles répercussions :

Difficultés à avoir une activité soutenue, mouvements plus lents, fatigabilité plus importante...

COMPENSATIONS POSSIBLES :

-  Aménagement des postes de travail (réorganisation, agencement du mobilier)
-  Allègement des tâches
-  Aménagement des horaires de travail



HANDICAP PSYCHIQUE

Maladies psychiques telles que névroses, psychoses (schizophrénie, troubles bipolaires, paranoïa, TOC).

Les éventuelles répercussions :

Troubles du comportement, de l'humeur ou du jugement.

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Réorganisation du travail (allègement de contenu et/ou d'horaires)



Adaptation de l'outil de travail (simplification des consignes)



HANDICAP MENTAL

Capacité intellectuelle inférieure à la moyenne, troubles secondaires de la compréhension ou du langage (trisomie 21, syndrome de l'X fragile).

Les éventuelles répercussions :

Difficultés pour conceptualiser, comprendre, décider, ou communiquer avec les autres.

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Aménagement des horaires



Allègement des tâches de travail



Simplification des consignes



Mise en place de tutorat



TROUBLES COGNITIFS ET NEURODEVELOPPEMENTAUX

Troubles cognitifs : séquelles d'AVC ou de traumatisme crânien.
Troubles des apprentissages (dyslexie, dysphasie, dyspraxie, ...)
TED : Troubles Envahissants du Développement (autisme)

Les éventuelles répercussions :

Difficultés à se concentrer, à mémoriser, à maintenir une attention soutenue

COMPENSATIONS POSSIBLES :



Réorganisation du travail (allègement de contenu et/ou d'horaires)



Adaptation de l'outil de travail (simplification des consignes)



LE SAVIEZ-VOUS ?

15% de personnes sont concernées par une situation de handicap dans la population totale, mais seulement **7%** des actifs sont reconnus administrativement « travailleurs handicapés »

85% des situations de handicap sont acquises à l'âge adulte

80% des situations de handicap ne sont pas visibles



RECRECUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

VOTRE RÔLE DE MANAGER

En tant que manager au sein de Compass Group France, votre rôle est de décliner les orientations stratégiques de notre politique handicap en actions opérationnels auprès de vos équipes. Il s'agit de contribuer à améliorer les compétences de vos collaborateurs vers plus de performance quantitative et qualitative. En ce sens, il vous revient de valoriser les points forts et les talents de chaque membre de votre équipe, en situation de handicap ou non. Il ne s'agit pas de surmonter les différences, mais d'en tirer avantage. Dans la pratique, l'ouverture d'esprit, la curiosité et l'écoute sont essentielles.

AVEC QUELS TYPES DE CONTRATS ?

Tous les postes et tous les contrats sont ouverts aux travailleurs handicapés, en CDI, CDD, en apprentissage, à temps complet ou à temps partiel.



A RETENIR

Il est également possible d'accueillir des stagiaires en situation de handicap. Leur temps de présence est pris en compte dans le calcul de la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Vous connaissez une personne en situation de handicap qui souhaite réaliser un stage dans notre entreprise, nous vous invitons à contacter la Mission Handicap par mail à l'adresse suivante : missionhandicap@compass-group.fr

SE FAIRE CONNAÎTRE DES PARTENAIRES SPÉCIALISÉS POUR AMÉLIORER LE NOMBRE DE CANDIDATURES DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Compass Groupe France, au travers de sa Mission Handicap et de son service des Ressources Humaines, développe différents partenariats avec des interlocuteurs spécialisés : les Cap Emploi, les écoles et centres de formation professionnelle. Toutes ces démarches visent à faire savoir que Compass Groupe France est une entreprise handi-accueillante.



CONSEIL

N'hésitez pas, dans le cadre de vos relations commerciales, développement de réseaux sociaux, sollicitations professionnelles, à relayer cette réalité et à faire découvrir vos métiers ou témoigner de votre expérience dans l'accueil, l'intégration ou le maintien déjà réussi de collaborateurs en situation de handicap.

COMMENT MENER UN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT AVEC UNE PERSONNE RECONNUE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ ?

L'objectif est de se concentrer sur les compétences de la personne et la compatibilité entre ses éventuelles restrictions à l'emploi et les contraintes du poste de travail.

N'hésitez pas à aborder la question avant l'entretien avec la Mission Handicap ou votre Responsable RH, dès réception d'une candidature de travailleur handicapé, afin d'être plus à l'aise lors de l'entretien et de connaître l'attitude à adopter.

Identifiez bien l'ensemble des contraintes du poste afin de pouvoir les évoquer facilement avec le candidat si besoin. A titre d'exemple : du port de charges lourdes, de la station debout prolongée, des déplacements fréquents, etc.

N'abordez jamais la pathologie, qui relève uniquement de la compétence du médecin du travail. En revanche, interrogez le candidat sur ses éventuelles restrictions d'aptitude en fin d'entretien, seulement après avoir évoqué ou validé son expérience, ses compétences, ses objectifs professionnels :

***Au regard du poste proposé,
avez-vous des restrictions d'aptitude ?***

Détaillez bien le poste pour pouvoir aborder l'ensemble de la mission.

***Avez-vous besoin d'un aménagement
de votre poste de travail ?***

Si oui, lequel ?

***Avez-vous déjà bénéficié d'un aménagement
de votre environnement de travail ?***

Si oui, lequel ?

Ne vous focalisez pas sur le handicap du candidat pendant l'entretien :

on ne reçoit pas « un handicapé », mais un candidat avec un parcours et des compétences adaptées au poste concerné.

Fondez vos choix sur des éléments objectifs liés aux compétences et non sur des valeurs subjectives qui pourraient s'avérer discriminatoires.



LE SAVIEZ-VOUS ?

Une grande majorité de candidats reconnus travailleurs handicapés déclare ne pas avoir de restrictions d'aptitude, parce que 15 % seulement des recrutements de travailleurs handicapés nécessitent réellement des aménagements techniques.

De plus, les candidats souhaitent minimiser l'impact de leur handicap dans la vie professionnelle afin d'être recrutés.

Enfin, par méconnaissance de certains métiers, ils ignorent les contraintes du poste qui peuvent générer des incompatibilités.



A RETENIR

Il est important de toujours expliquer la politique handicap de Compass Group France : cela permet au candidat de connaître les interlocuteurs internes, de savoir qu'ils peuvent prétendre à bénéficier d'un aménagement de leur environnement de travail en cas de besoin, et cela les rassure pour vous parler de leur statut.



ACCUEILLIR ET INTEGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

COMMENT PARLER DU HANDICAP D'UN COLLABORATEUR ?

Si votre collaborateur en situation de handicap ne présente pas de restriction au poste et ne souhaite pas parler de son handicap, vous devez respecter son souhait de confidentialité.

Toutefois, si avec son accord vous informez l'équipe de ses restrictions d'aptitude, de ses difficultés, de ses besoins d'aménagement le cas échéant (de poste de travail, d'horaires, d'objectifs...), vous ne parlerez en aucun cas de sa pathologie.



A RETENIR

Le statut de travailleur handicapé est confidentiel. C'est à la personne concernée de décider d'en parler ou non, notamment s'il s'agit d'un handicap invisible. Par conséquent, vous devez impérativement obtenir son accord avant d'en parler librement à votre équipe.

ACCUEILLIR UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Comme pour tout collaborateur, l'intégration au sein de votre équipe d'une personne en situation de handicap nécessite de bien s'organiser au préalable.

Le parcours d'intégration :

1. Accueil par le manager et l'équipe
2. Entretien avec la Mission Handicap
3. Visite d'information et de prévention auprès de la médecine du travail dans les 3 mois suivant la prise de poste
4. Eventuel aménagement du poste de travail en fonction des besoins
5. Points réguliers avec le manager, Responsable RH, Mission Handicap

Si la situation de handicap du collaborateur nécessite un aménagement organisationnel et si elle peut avoir une incidence sur le collectif de travail :

- Avec l'accord de la personne concernée, prévenez les collaborateurs directs de l'intégration d'un salarié en situation de handicap dans l'équipe.
- Informez les collaborateurs, le cas échéant, des restrictions de la personne en situation de handicap et des aménagements mis en place. Afin de respecter la confidentialité des données de santé, vous ne parlerez pas de la pathologie du collaborateur.
- Insistez également sur son parcours et ses compétences qui ont motivé votre décision de la recruter.
- Sensibilisez le collectif de travail sur le handicap et sur les bons comportements à adopter si besoin.
- Proposez au candidat retenu de venir sur place pour prendre connaissance du poste de travail, de l'environnement et des locaux, et présentez-le au collectif de travail avant son arrivée effective dans l'équipe.

ACCOMPAGNER DANS SON POSTE UN COLLABORATEUR RÉCEMMENT DÉCLARÉ OU RECRUTÉ

- Echangez régulièrement avec la Mission Handicap pour suivre et accompagner ce collaborateur les premiers mois, afin de réaliser les ajustements sur son environnement de travail si nécessaire.
- En cas de recrutement, un point doit être réalisé avant la fin de la période d'essai entre le collaborateur, le Responsable RH et le manager, afin de mesurer l'adéquation entre ses compétences et les exigences du poste.

SENSIBILISER LE COLLECTIF DE TRAVAIL

En cas de besoin, des actions de sensibilisation à destination du collectif de travail peuvent être mises en place pour permettre une bonne intégration du collaborateur en situation de handicap. N'hésitez pas à demander conseil à la Mission Handicap.

QUE FAIRE EN CAS DE DIFFICULTÉS ?

Si des difficultés surviennent dans la phase d'intégration, au sein du collectif, dans votre champ de compétences en tant que manager, ou bien du côté de la personne en situation de handicap : n'hésitez pas à solliciter de l'aide. Alerte la Mission Handicap et/ou le Responsable RH afin de rapidement mettre en place un protocole de suivi.

Plus la situation de mal-être est prise en main en amont, plus il sera aisé de la solutionner.



LE MAINTIEN EN EMPLOI

On parle de « maintien dans l'emploi » de l'un de vos collaborateurs dans différentes situations :

- Quand il est victime soudainement d'une maladie ou d'un accident et ne peut plus exercer sa mission dans les mêmes conditions,
- Quand l'évolution de sa situation de santé limite son activité professionnelle,
- Quand, à la suite d'actions de sensibilisation, il comprend l'intérêt de vous parler de sa situation de santé afin d'améliorer ses conditions de travail.

QUEL EST VOTRE RÔLE EN TANT QUE MANAGER ?

Tout d'abord, vous devez être à l'écoute. Vous êtes l'interlocuteur de proximité. Puis, selon la situation et avec l'accord de votre collaborateur, vous pouvez mobiliser d'autres acteurs :

- Le Responsable RH,
- Le médecin du travail,
- La Mission Handicap,

Ensuite, vous orientez le collaborateur afin d'assurer la prise en charge de sa situation par les personnes concernées.



A RETENIR

Le rôle du médecin du travail :

- Évaluer l'aptitude prévisible du salarié à son ancien poste de travail
- Faciliter la recherche des mesures nécessaires à la reprise
- Orienter, si besoin, le travailleur vers la MDPH pour une demande de RQTH
- L'avis du médecin du travail devra être sollicité à nouveau lors de la reprise effective de l'activité professionnelle

QUELS SONT LES MOYENS ET DISPOSITIFS DISPONIBLES ?

Pour maintenir un collaborateur en poste, il existe plusieurs solutions :

- Aménagement technique du poste de travail (achat ou adaptation de mobilier spécifique, réorganisation de l'espace de travail...)
- Aménagement des horaires de travail : temps partiel thérapeutique, solutions de télétravail...
- Financement de petits appareillages tels que matériels auditifs, loupes, éclairages spécifiques...
- Réalisation de travaux d'accessibilité au poste de travail si nécessaire



A RETENIR

Pour bénéficier de ces dispositifs, la situation médicale du collaborateur doit être reconnue par une autorité administrative.

C'est le rôle de la Mission Handicap et du responsable RH que d'accompagner votre collaborateur, s'il le souhaite, dans sa démarche de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), s'il ne la possède pas déjà.

Sont également prévues les mesures suivantes pour faciliter le maintien dans l'emploi :

- L'étude ergonomique du poste,
- L'accès à un bilan de compétences,
- Le recours aux dispositifs tels que les bilans professionnels, les bilans de maintien dans l'emploi (cf page 22 pour en savoir plus).



LE SAVIEZ-VOUS ?

Chez Compass Group France, des aménagements de poste de travail ont été proposés à la suite d'études pratiquées par des ergonomes experts. Ces aménagements ont permis une amélioration des conditions de travail et une compensation des restrictions, par exemple via des sièges ergonomiques, chariot à niveau constant, outils digitaux permettant la compensation du handicap...



L'ACCOMPAGNEMENT INDIVIDUEL ET LA FORMATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

MANAGER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP AU QUOTIDIEN, C'EST :

- Tenir compte de ses contraintes (trajet, problème de santé, situation de handicap...), en respectant la mission du collaborateur dans l'organisation,
- Adapter ses objectifs et lui donner les moyens de les atteindre (formation, tutorat, compensation du handicap...),
- Lui proposer les aides disponibles pour lui permettre de développer ses compétences en tenant compte d'éventuelles restrictions dues à son handicap : formation professionnelle, PTP projet de transition professionnelle...,
- Vérifier que les objectifs de sa mission, indiqués lors de la prise de poste, sont atteints et prendre des mesures correctives le cas échéant,
- Ne pas transiger sur le niveau de professionnalisme attendu,
- Le rencontrer, alors qu'il traverse des difficultés nouvelles et temporaires qui ont une influence sur la qualité et /ou la quantité de son travail pour :
 - > en comprendre les causes : lassitude sur la fonction, difficultés personnelles, problèmes de santé...,
 - > échanger avec lui pour lui faire comprendre que cela a une incidence sur son travail, sur le collectif de travail et l'entreprise,
 - > lui proposer de prendre en compte cette situation afin d'y apporter des solutions ensemble.
- Le valoriser quand les objectifs sont atteints ou dépassés, comme vous le faites avec le reste de votre équipe.

PERMETTRE L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DU COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Comme pour tout collaborateur, préparez l'Entretien Professionnel, permet :

- Au collaborateur d'être acteur de son développement de carrière en adéquation avec ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes,
- De faire le point sur ses activités,
- De déterminer les actions à mettre en œuvre en vue de la réalisation de son projet,
- De l'informer sur les modalités d'accès à la formation professionnelle.



A RETENIR

L'entretien professionnel est obligatoire pour tout collaborateur qui reprend son activité après une longue absence (par exemple : arrêt maladie de plus de 6 mois, congé maternité ou parental, congé d'adoption...).

Interrogez votre collaborateur sur les conséquences de son handicap sur la tenue du poste de travail :

- Rencontre-t-il des difficultés nouvelles dans l'exercice de son activité générées par son handicap ?
- Pense-t-il avoir besoin d'un aménagement de son poste de travail ? Si oui, lequel ?

Faites preuve d'empathie et respectez l'intimité du collaborateur en situation de handicap :

- Le handicap concerne ce qui relève de l'intégrité de la personne, de l'image et de l'estime de soi.
- Il ne faut pas tomber dans l'assistanat, mais adopter une attitude bienveillante.

Restez vigilants sur les points suivants :

- Identifiez les différents changements pouvant affecter la situation du salarié en situation du handicap (nouvelles exigences du poste de travail, évolution de l'organisation, aggravation du handicap),
- Anticipez les éventuelles situations à risque.

LA FORMATION DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Des formations de nos collaborateurs reconnus travailleurs handicapés dans le cadre d'un projet de reconversion ou de reclassement en interne sont prises en charge par la mission handicap en complément du Compte Personnel de Formation (CPF).

Bilan de compétences :

- Prise en charge à 100% si le statut de travailleur handicapé a une origine professionnelle à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (rente AT/MP, taux d'IPP égal ou supérieur à 10%)
- Prise en charge partielle à hauteur de 30% du montant HT si le statut de travailleur handicapé n'est pas d'origine professionnelle (RQTH, carte de mobilité inclusion, pension d'invalidité, AAH).

Formation certifiante et qualifiante liée à un projet de reconversion ou de reclassement en interne (maintien en emploi) :

- Prise en charge à hauteur de 20% HT maximum des coûts pédagogiques

Formation permettant de développer l'employabilité :

- Prise en charge à hauteur de 15 % HT maximum des coûts pédagogiques (ex. : formation linguistique, Pack Office...)



FOCUS sur le Compte Personnel de Formation pour les salariés TH

Depuis 2019, si le salarié est reconnu travailleur handicapé, il peut bénéficier d'une majoration de son Compte Personnel de Formation de 300 € des droits dans la limite d'un plafond annuel de 800 € par an et d'un plafond total de 8 000 €.



DEVELOPPER LES PARTENARIATS AVEC LE SECTEUR ADAPTE ET PROTEGE

Les ESAT (Etablissements et Services d'Aide par le Travail) et les EA (Entreprises Adaptées) sont des structures de travail protégé, spécialisées dans l'emploi de personnes en situation de handicap. Présents dans différents secteurs d'activités, il est possible de recourir à leurs services dans le cadre de travaux de sous-traitance.

Compass Group France est signataire d'une convention de partenariat avec le GESAT (réseau national qui regroupe les ESAT et les EA) afin d'impulser une nouvelle dynamique à la collaboration avec les acteurs du secteur protégé et adapté.

Nos axes de collaboration avec le GESAT sont les suivants :

- Accompagner Compass Group France pour favoriser les possibilités de sous-traitance au secteur protégé et adapté
- Réaliser des travaux d'études, en fonction des besoins et des postes de dépenses de Compass Group France, afin de pouvoir établir des recommandations sur des segments d'achats stratégiques transférables au secteur du travail protégé et adapté.
- Organiser et animer des sessions de formation ou de sensibilisation aux spécificités du secteur protégé et adapté, aux objectifs du partenariat, aux modalités d'utilisation de la base de données, en direction des acheteurs et/ou d'autres collaborateurs désignés par Compass Group France.

- Mettre à disposition de Compass Group des accès illimités à l'ensemble de ses outils digitaux, dont :

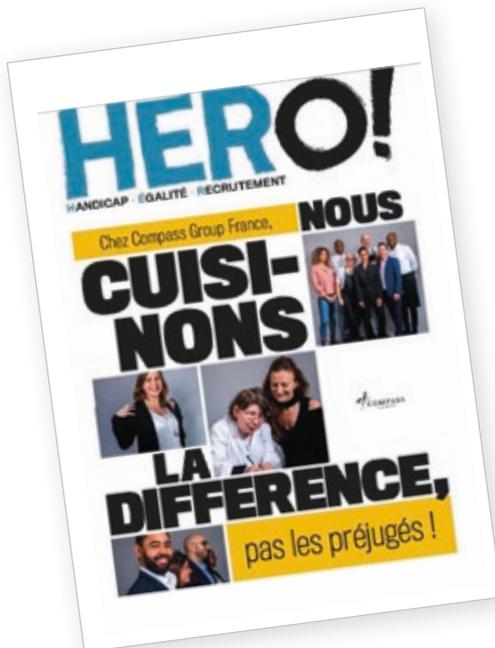
L'annuaire des 2230 ESAT et EA de France

Cet annuaire recense la totalité des ESAT et EA en France, identifiés par métier et par région, comprenant les informations suivantes : nombre de travailleurs handicapés par activité, type d'équipements, principaux clients, labels ou certifications, coordonnées téléphoniques et électroniques directes de l'équipe de direction et des interlocuteurs commerciaux.



A RETENIR

Les savoir-faire des ESAT et EA sont multiples. Si vous identifiez des besoins en sous-traitance, pour réaliser de l'archivage, de la numérisation de documents, pour organiser un buffet traiteur, ou pour entretenir des espaces verts par exemple, rapprochez-vous de la Mission Handicap.





ACCOMPAGNER DANS LA DEMARCHE DE RQTH

QU'EST-CE QUE LA RQTH ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques.

Est considérée 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 ».

Demander la RQTH, c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) son aptitude au travail, suivant ses capacités liées au handicap.



A RETENIR

Se faire reconnaître travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Il est important d'accompagner le collaborateur dans cette démarche, étape par étape (acceptation, peur à dépasser, regard des autres) et c'est à la Mission Handicap d'endosser ce rôle au sein de Compass Group France.

COMMENT ETRE RECONNU TRAVAILLEUR HANDICAPE ?

La demande de RQTH est à déposer auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du lieu de résidence du demandeur, soit en version papier soit directement en ligne, à l'aide du formulaire dédié (Cerfa n°15692*01), du certificat médical renseigné par le médecin généraliste ou spécialiste du demandeur (Cerfa n°13878*01) et s'accompagne de toutes les pièces justificatives demandées par la MDPH.

L'évaluation de la demande de RQTH et de l'orientation professionnelle est effectuée par l'équipe pluridisciplinaire de la MDPH appelée Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). La décision est prononcée après l'instruction du dossier du demandeur, laquelle prend généralement plusieurs mois.

UN PLUS : l'intégration de l'avis du médecin du travail dans le dossier de demande de RQTH permet de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc conseillé de le solliciter pour toute demande de RQTH.

Le plus souvent, la RQTH est accordée pour une durée déterminée allant de 1 à 10 ans, et c'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire en anticipant la date de fin.

OÙ SE RENSEIGNER ?

Tous les renseignements sur la démarche peuvent être obtenus auprès des « Maisons départementales des personnes handicapées » (MDPH) constituées dans chaque département. Les MDPH exercent notamment une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil Départemental (ex-Conseil Général).

Compass Group France étant engagé en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, vous disposez également de l'appui de la Mission Handicap.

N'hésitez pas à la contacter pour plus d'informations sur le sujet !



GLOSSAIRE

ON NE DIT PAS...

On ne parle pas de « l'handicapé » mais d'une personne en situation de handicap. Il est malvenu de définir votre collaborateur par sa situation médicale en oubliant « la personne » qu'il est.

La « Cotorep » n'existe plus. Depuis la loi de 2005, elle a été remplacée par la CDAPH (Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées). La CDAPH siège au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) et délivre notamment les RQTH.

On ne parle plus non plus de CAT. Anciennement Centre d'Aide par le Travail, ils sont aujourd'hui remplacés par les ESAT, Entreprises et Services d'Aide par le Travail.



A RETENIR

Le bon usage de ce vocabulaire permet de rassurer votre interlocuteur en situation de handicap sur la considération que vous lui portez.

AAH : L'Allocation aux **A**dultes **H**andicapés permet de garantir un revenu minimum à certaines personnes en situation de handicap pour qu'elles puissent faire face aux dépenses de la vie courante.

AGEFIPH : L'Association de **G**estion des **F**onds pour l'**I**nsertion **P**rofessionnelle des Personnes Handicapées a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

AMENAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL : adaptation du poste de travail à la situation de santé de la personne, grâce à des outils techniques et/ou des solutions organisationnelles.

CAP EMPLOI : Le Cap Emploi est une structure financée par les fonds de l'AGEFIPH et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur maintien dans l'emploi et leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement. Sa mission peut également être remplie par des EPSR (Equipe de Préparation et de Suite au Reclassement) ou des OIP (Organisme d'insertion et de placement).

CMP : Un **C**entre **M**édico-**P**sychologique est composé d'une équipe pluridisciplinaire (psychiatre, pédiatre, psychologue, assistante sociale, psychomotricien, etc.) et propose des consultations médicales et des soins, mais aussi des temps thérapeutiques et éducatifs. Ces consultations sont prises en charge par la Sécurité Sociale. Le CMP peut intervenir en soin ambulatoire ou à domicile, pour adultes ou pour enfants.

CDAPH : La **C**ommission des **D**roits et de l'**A**utonomie des **P**ersonnes **H**andicapées est une instance créée par la loi du 11-02-2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées ». Elle est chargée de prendre les décisions d'attribution des prestations et d'orientation des personnes en situation de handicap (enfants et adultes). Elle résulte de la fusion entre la Commission Départementale de l'Education Spéciale (CDES) et la Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP).

CPF : Le **C**ompte **P**ersonnel de **F**ormation permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. L'ambition du Compte personnel de formation (CPF) est ainsi de contribuer, à l'initiative de la personne elle-même, au maintien de l'employabilité et à la sécurisation du parcours professionnel.

CRP : Un **C**entre de **R**ééducation **P**rofessionnelle a trois objectifs :

- favoriser l'intégration professionnelle durable des personnes en situation de handicap, qui doivent changer d'orientation professionnelle en raison de leur situation de santé
- préparer la personne au travail, en vue d'une insertion professionnelle (en milieu ordinaire ou protégé)
- dispenser une formation diplômante.

Le droit à la réadaptation (Art. L323-15 du Code du travail) est ouvert à tout assuré social par l'Assurance Maladie, lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer son métier d'origine. Ces formations professionnelles sont de longue durée (10 à 30 mois). La majorité des formations proposées par les CRP débouchent sur des diplômes homologués par l'État.

DOETH : Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Toute entreprise privée quel que soit son effectif (même une entreprise de moins de 20 salariés) doit déclarer le nombre de travailleurs handicapés qu'elle emploie. Cette déclaration se fait dans la déclaration sociale nominative (DSN).

Chaque entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap à hauteur de 6 % de son effectif. L'entreprise ne remplissant pas cette obligation d'emploi doit verser une contribution financière aux organismes de Sécurité Sociale concernés.

DYS : Les «Dys» ou troubles Dys désignent l'ensemble des troubles d'apprentissage / cognitifs, dont le nom débute souvent par le préfixe «dys-». Le terme Dys regroupe ainsi les pathologies suivantes : dyscalculie, dyschronie, dysgraphie, dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, mais aussi les troubles mnésiques et les troubles de l'attention.

LSF : La Langue des Signes Française est une langue française à part entière. Utilisée pour communiquer avec les personnes sourdes, elle associe un signe à un mot, mais elle s'appuie également sur la lecture labiale, la dactylogogie, les mimiques et l'expression du visage.

MDPH : La Maison Départementale des Personnes Handicapées ou MDPH est un lieu unique de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées. Les MDPH associent toutes les compétences impliquées aujourd'hui dans l'accompagnement des personnes handicapées et de leurs familles.

PMR : La définition légale d'une «Personne à Mobilité Réduite» inclut l'ensemble des personnes qui éprouvent des difficultés à se déplacer, de manière provisoire ou permanente. Il s'agit de « toutes les personnes ayant des difficultés pour utiliser les transports publics, telles que, par exemple, personnes souffrant de handicaps sensoriels et intellectuels, personnes en fauteuil roulant, personnes handicapées des membres, personnes de petite taille, personnes âgées, femmes enceintes, personnes transportant des bagages lourds et personnes avec enfants (y compris enfants en poussette) ».

PTP : Le **P**rojet de **T**ransition **P**rofessionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé et d'un maintien de sa rémunération pendant la durée de l'action de formation.

SEP : La **S**clérose **E**n **P**laques fait partie de la famille des maladies auto-immunes et va provoquer, chez certains individus prédisposés et dans certaines conditions, des dérégulations de l'immunité, des inflammations et des dégénérescences des nerfs, principalement en lésant la myéline. L'évolution de la maladie peut être marquée par des «poussées» successives (avec parfois des retours en arrière) ou au contraire par des évolutions continues.

TMS : Les **T**roubles **M**usculo**S**quelettiques permettent de désigner de nombreuses pathologies liées à un travail répétitif ou à une hyper-sollicitation. Ils concernent donc principalement (mais pas uniquement) des troubles affectant les muscles, tendons et nerfs. Une majorité des TMS est reconnue, en France, dans le tableau 57 des maladies professionnelles du régime général et dans le tableau 39 du régime agricole.

TSA : L'appellation TSA (troubles du spectre de l'autisme) sert à désigner l'ensemble des troubles neurologiques qui affectent principalement les relations sociales et la communication chez l'enfant (et par extension l'adulte) autiste. On va inclure également dans les TSA, un certain nombre de comportements inhabituels et / ou le développement d'intérêts restreints chez la personne concernée. Les TSA regroupent donc aujourd'hui l'autisme, le syndrome d'asperger et le trouble envahissant du développement non spécifié (TED-NS).



MISSION HANDICAP

Compass Group France

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page.

MISSION HANDICAP
Compass Group France

123 avenue de la République
Immeuble le Smart'Up Hall A
92320 Châtillon

missionhandicap@compass-group.fr



MISSION HANDICAP
Compass Group France