

Handicap moteur et reconversion professionnelle.

La nouvelle Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, a réformé les dispositions relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap. L'objectif est de développer une société plus inclusive, de simplifier et de redonner à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés tout son sens. Cette loi vise à mobiliser les employeurs en les responsabilisant sur leur obligation d'embaucher des personnes handicapées. L'Agefiph (Fond pour l'Insertion des Personnes Handicapées) au travers des aides et mesures qu'elle finance, vise à venir en appui et à compenser le handicap en entreprise, afin que ce dernier ne soit pas un frein à l'intégration et à la sécurisation des parcours professionnels des personnes handicapées. Ces aides et mesures s'adressent aux entreprises du secteur privé et couvrent tout type de handicap.

Focus sur le handicap moteur :

Un handicap moteur (ou déficience motrice) recouvre l'ensemble des troubles (troubles de la dextérité, paralysie, ...) pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes). Les causes peuvent être très variées : maladie acquise ou génétique, malformation congénitale, traumatisme dû à un accident, vieillissement, séquelle d'un AVC ...

Quelques chiffres : 1,5% de la population française adulte est atteinte de troubles moteurs isolés. Si l'on considère le trouble moteur associé à d'autres déficiences, cette estimation atteint 4%. Une minorité de ces personnes se déplacent en fauteuil roulant.

1/2

Une aide « levier » : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle :

Parmi les 17 aides financières de l'Agefiph, nous souhaitons mettre en avant l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

Cette aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter :

- L'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ;
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de la mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Tout employeur d'une personne handicapée en CDD de 6 mois et plus ou en CDI peut bénéficier de cette aide.

Elle est accordée sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié.

Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €, renouvelable selon le besoin et cumulable avec d'autres aides.

Le service Cap emploi peut accompagner l'employeur dans l'élaboration de ce plan d'action. Il est prescripteur de cette aide.

Exemple de parcours :

Monsieur D. souffre d'un handicap moteur et sa principale contre-indication est la station debout prolongée. Monsieur D a suivi une formation d'agent polyvalent de restauration et a exercé durant plusieurs années, le métier d'aide de cuisine.

Monsieur D. a souhaité compléter ses compétences en suivant une formation d'agent d'accueil touristique à l'AFPA. Son souhait était de pouvoir postuler à des postes dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, qui soient plus polyvalent et davantage centrés sur la réception et l'accueil des clients. Ce type de poste serait plus compatible avec son handicap en lui permettant d'avoir des postures moins statiques, et/ou d'alterner la station debout et assise.

A l'issue de cette formation, Monsieur D. a été embauché par un Hôtel Restaurant du département en qualité de réceptionniste / agent commercial. Son expérience passée dans la restauration a été un atout de par sa connaissance du métier et du secteur. Toutefois, Monsieur D. n'avait pas d'expérience du poste pour lequel il a été retenu.

Le Cap emploi a proposé à l'employeur d'accompagner l'intégration de Monsieur D. en mobilisant l'aide financière de l'Agefiph. La motivation et la détermination de Monsieur D. ont séduit l'employeur et grâce à l'aide financière de l'Agefiph, au travers de la mesure « aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle » (3000 euros), l'employeur a élaboré un parcours d'intégration sur mesure. Il a nommé un tuteur (l'adjointe de direction). Cette aide financière vise à compenser le surcoût du temps passé par le tuteur afin de former et rendre autonome Monsieur D. dans son poste.

Avec l'aide du Cap emploi, un plan de formation / tutorat interne a été élaboré ; pour une durée de 320 heures. Ce parcours d'intégration détaille les tâches à maîtriser par Monsieur D. afin qu'il soit à terme autonome dans son travail et ainsi de sécuriser le salarié dans son nouveau poste.

2/2

6 domaines ont été retenus : la gestion du standard, des réservations, l'utilisation du logiciel métier de réservation et de gestion (enregistrement des réservations, gestion des arrivées et départs des clients, les encaissements, les annulations, ...), gestion des mails et du site internet (mise à jour de l'allotement, des promotions et suivi des pages commerciales), l'élaboration du planning des femmes de chambre (contrôle des chambres après le nettoyage, gestion des chambres avec demandes particulières) et la partie plus commerciale (envoi de mailings, réponses aux clients, gérer les réclamations, vente de produits annexes, ...).

A ce jour, Monsieur D. donne entière satisfaction à son employeur. Sa période d'essai étant concluante, Monsieur D. envisage de déménager afin de se rapprocher de son nouveau travail.

Agnès GERBER

Directrice d'Action et Compétence

Les sites internet de références :

www.agefiph.fr

www.mdpj.fr

www.capemploi68-67.com