

ÉTUDE AVENIR TIH : ANNEXES COMPLÉMENTAIRES DE COMPTE-RENDUS D'ENTRETIENS

**Dans quelle mesure les chefs d'entreprise rencontrant le
handicap bénéficient-ils de dispositifs d'accompagnement
adaptés à leurs besoins ?**

Une étude de l'Agefice, Linklusion et Ethik Connection



linklusion



ethik connection

Avec la collaboration de l'association Comète France



Janvier 2025

Table des matières

2.	Monique Sentey (Union des Auto-Entrepreneurs) - 26/05/2024	3
3.	Oliver Torres (Enseignant chercheur à l'Université de Montpellier) – 19/06/2023.....	5
4.	Pauline Blanchard (DG Association h'up entrepreneurs) - 23/06/2023.....	7
5.	Unité Comète Garches de l'hôpital Raymond Poincaré (Comète France) - 03/07/2023	9
5.	Laurent Froissart (Serial entrepreneur) - 11/07/2023.....	11
6.	Frédérique David (Fédération nationale des autoentrepreneurs) - 11/07/2023.....	13
7.	Laurent Lapierre (TIH) - 20/09/2023	15
8.	Vincent Ferry (TIH), le 21/09/2023.....	17
9.	Pascal Pineau (TIH) - 21/09/2023	18
10.	Pierre Daniel (TIH) - 22/09/2023.....	21
11.	Kasar Bailly (Aidant d'un commerce familial) - 26/09/2023	24
12.	Thibaud Vermillard (TIH), le 04/10/2023 :	27
13.	Valérie Tammam (TIH) - 04/10/2023	30
14.	Chantal Morvan (Présidente de l'association CAIRE13) - 05/10/2023.....	33
15.	Mme Martin (TIH) - 19/10/2023	35
16.	Julien Allart / Lilian Mathias / Rebecca Meyer (MEDEF 93-94) - 13/10/2023	37
17.	Dominique du Paty (Vice-Présidente en charge de l'inclusion de la CPME), le 23/10/2023 ...	39
18.	Karine Martin (Cheops Ile de France) - 27/10/2023 :	41
19.	Elodie Proserpi et Priscilla Leenknecht (Programme TIH Booster de Linklusion) – 05/01/2024	43
20.	Denis Labracherie (Urssaf) - 18/01/2024	46
21.	Sophie Jalabert (déléguée générale du réseau BGE), le 13/03/2024	48
22.	Hugues Belval (Création-DSP-Agefiph), le 21/03/2024.....	49
23.	Fabien Rossignol (Entrepreneur du BTP, Vice-président de l'Agefice), le 28/05/2024	51

1. Monique Sentey (Union des Auto-Entrepreneurs) - 26/05/2024

Entretien avec Olivier Arnaud Blanchard & Baptiste Trouinard (Linklusion)

L'irruption du handicap a été un enjeu durant le Covid pour l'UAE car certains adhérents se sont retrouvés du jour au lendemain à devoir changer d'activité à cause d'une invalidité. La difficulté qui persiste concerne la considération par les pouvoirs publics, notamment la CNAM, des travailleurs indépendants au même titre que les salariés.

1. Les besoins couverts par l'UAE en termes de formation et d'accompagnement :

La majorité des publics sont des travailleurs indépendants qui viennent pour de l'aide, spécifiquement des ante-créateurs qui recherchent de la méthodologie d'accompagnement. Il est à noter un nouveau public de créateurs, des jeunes, dès 16 ans, sans formation post bac ni encore de diplôme, qui souhaitent s'insérer rapidement dans la vie active par la voie de l'entrepreneuriat.

2. Les chiffres concernant le handicap au sein de l'UAE :

La base d'adhérents travailleurs indépendants de l'UAE est de 415 000 inscrits via la signature de la charte de l'UAE. Or il n'existe pas de données au sein de l'UAE concernant la population des travailleurs indépendants handicapés (TIH) même s'il est estimé qu'environ 1/15 de ses adhérents seraient en situation de handicaps, majoritairement dits « invisibles ».

Concernant la perception qu'ont ces publics d'eux-mêmes, le handicap est souvent communiqué sous le prisme de la reconnaissance administrative et n'est pas souvent nommé en tant que tel (Les adhérents précisent : "je suis RQTH"). Par ailleurs l'UAE constate une auto-dévalorisation de ces adhérents en situation de handicap, qui se décrivent au prime abord comme "inaptes au travail", reprenant l'expression du médecin du travail notamment dans le cadre d'une rupture de travail salarié ou à un « burn-out ».

3. Les exemples concrets de chefs d'entreprises ayant rencontré le handicap :

Le ressenti terrain indique que la première cause d'irruption du handicap serait le cancer, comme par exemple le cancer du sein concernant le public de femmes, davantage rencontré que l'accident de travail.

Afin d'obtenir plus d'éléments sur ce sujet, une piste serait que l'UAE et Linklusion construisent et envoient un questionnaire à la base d'adhérents travailleurs indépendants de l'UAE pour recueillir des témoignages concrets.

4. Les dispositifs existants de l'UAE pour accompagner les chefs d'entreprises rencontrant le handicap :

Tout d'abord l'UAE propose des formations généralistes et un accompagnement à la création d'activité pour les futurs auto-entrepreneurs, par une formation d'entrée à l'auto-entrepreneuriat et à l'indépendance, suivie d'un programme de formation-action sous forme de travaux pratiques pour la construction du projet. Le tout visant à accompagner le porteur du projet à la mise sur le marché de son offre dans les meilleures conditions de réalité de son marché. Or il n'existe pas de dispositif spécifique dédié à l'irruption du handicap dans la vie de l'entrepreneur. L'enjeu de l'irruption du

handicap et la potentielle reconversion nécessaire doit d’abord passer par l’apprentissage d’un nouveau métier et l’acquisition de nouvelles compétences avant la formation de mise en pratique de sa nouvelle activité.

5. Les besoins non couverts par les dispositifs existants :

Le principal enjeu pour les entrepreneurs est la perte de confiance en soi et les séquelles, physiques et/ou psychologiques, latentes. L’UAE constate un besoin de parcours spécifique pour les accompagner à faire le deuil du traumatisme du passé et à le dépasser, car la posture d’accompagnement pour un public en situation de handicap représente une expertise en soi. Dans l’optique de reconversion de ces publics, le principal outil serait pour l’instant un bilan de compétences à adapter à la situation de handicap nouvelle.

6. L’orientation des chefs d’entreprises rencontrant le handicap à d’autres acteurs :

On peut citer les acteurs institutionnels comme l’Urssaf ou l’Agefiph. Et également les spécialistes de l’accompagnement des TIH comme Linklusion ou l’association h’up entrepreneurs.

7. Les actions de prévention préconisées par l’UAE à ses adhérents :

Le premier élément de prévention est la nécessité de s’équiper en amont d’une protection sociale la plus complète possible par rapport aux garanties offertes par la sécurité sociale, et adaptée à sa situation, telle qu’une assurance complémentaire santé ou une assurance prévoyance pour se garantir un revenu de remplacement. Une assurance de responsabilité professionnelle est également vivement recommandée. Par ailleurs, les enjeux liés à la cybersécurité sont grandissants comme la sensibilisation pour se protéger des arnaques de plus en plus sophistiquées.

L’UAE ne dispose pas d’actions de prévention spécifique liée à la thématique du handicap, mais elle mène une action de sensibilisation de ses adhérents à ce sujet, notamment à travers l’explication de notre modèle social, de l’utilité des cotisations sociales tant pour leurs propres indemnités journalières que pour financer la solidarité, de l’explication de l’affection de longue durée (ALD), du dispositif de prévention des risques de la Cnam, d’un article de décryptage de l’Allocation adulte Handicapé ou des indemnités journalières.

L’UAE fait en sorte que ses adhérents, en amont de leur projet, se posent les bonnes questions liées à la santé et au handicap : “Que se passe-t-il pour mon activité si je me retrouve en situation d’invalidité dans ma situation de travailleur indépendant ? Que se passerait-il sur mon compte bancaire si je dois brutalement arrêter mon activité pour raison médicale ? Quel serait l’impact pour mes ayants-droits ? ”.

L’UAE est attachée à faire prendre conscience à ses adhérents de l’importance de se prémunir face aux différents aléas. Dans le cas où l’UAE rencontre un porteur de projet ou un auto-entrepreneur porteur de handicap, elle l’oriente vers ses partenaires Linklusion et h’up.

2. Oliver Torres (Enseignant chercheur à l'Université de Montpellier) – 19/06/2023

Entretien avec Olivier Arnaud Blanchard & Baptiste Trouinard (Linklusion).

1. Les chiffres clés sur les chefs d'entreprise faisant face à l'irruption du handicap

A date, il n'existe pas de données chiffrées sur l'irruption du handicap ou de la maladie dans la vie du chef d'entreprise.

Des acteurs comme CARE 13 et les portails du rebond peuvent être des pistes à creuser afin d'obtenir des données quantitatives.

Les données des assureurs proposant l'assurance homme clé pourraient également être une source d'information de l'étude.

Le nombre de dépôts de bilan déposés par des entreprises auprès des tribunaux de commerce peuvent également être une source de données dans le cadre de l'étude.

Selon une estimation, 9 à 10% des dépôts de bilan pourraient être liés à des problématiques de santé du dirigeant.

La piste à explorer pourrait être la suivante : quelle chaîne causale existe-t-il entre une problématique de santé, entraînant une baisse du chiffre d'affaires de l'entreprise et dont la conséquence pourrait être un dépôt de bilan ?

2. L'impact du handicap ou de la maladie sur une TPE / PME :

La survenance d'une ALD peut déstabiliser tout le système de gestion d'une TPE ou d'une PME.

En effet, il existe un effet dit « de grossissement » c'est-à-dire que plus l'entreprise sera de petite taille, plus les conséquences de la maladie ou du handicap du chef d'entreprise seront importantes dans la gestion courante de l'entreprise.

Afin d'en mesurer les impacts, il faut également prendre en compte la dépendance du dirigeant à l'entreprise avec comme par exemple les critères suivants : la taille de l'entreprise, la présence d'un salarié ou d'un associé étant capable de prendre « la relève » en cas d'absence du chef d'entreprise.

On peut identifier 2 phases lors de la survenance du handicap pour le chef d'entreprise : le choc et le rebond.

3. Les dispositifs existants pour accompagner les chefs d'entreprises rencontrant le handicap :

Les dispositifs suivants existent pour accompagner les entrepreneurs: le portail du rebond, 60 000 rebonds, second souffle, l'observatoire AMAROK.

Le portail du rebond met à disposition un numéro vert à destination des entrepreneurs mais celui-ci est peu connu.

4. Les besoins non couverts par les dispositifs existants et les pistes de prévention à explorer :

- Mise en place systématique d'un accompagnement par un psychologue afin d'accepter la maladie ou le handicap.
- Création d'un kit de bonnes pratiques à destination des chefs d'entreprise afin de les sensibiliser sur les risques liés à la maladie ou au handicap. Ce kit pourrait par exemple être distribué par les notaires ou les comptables.
- Mise en place d'un meilleur système d'information sur les aides et les dispositifs à activer pour compenser le handicap.

3. Pauline Blanchard (DG Association h'up entrepreneurs) - 23/06/2023

Entretien avec / Sarah Quineau & Baptiste Trouinard (Linklusion).

1. Les chiffres clés sur l'irruption du handicap au sein de la population de chefs d'entreprise :

L'étude ENATIH réalisée conjointement par h'up entrepreneurs avec la fondation Malakoff Humanis Handicap et le cabinet d'études Emicité menée en 2020 constitue la principale source de données sur la population des TIH à travers des chiffres de h'up entrepreneurs.

Les chiffres clés sur la population de TIH datent de 2015/2016 :

1. 670 000 indépendants en affection de longue durée ALD (Source : Sécurité Sociale) ;
2. 7700 dirigeants qui basculent en invalidité longue durée chaque année (Source : chiffres RSI / MSA de 2015) ;
3. 5000 dépôts de bilans chaque année du fait de l'aggravation de problématiques de santé du dirigeant (Source : Note à BPI France).

2. Les dispositifs existants :

H'up entrepreneurs propose des parcours d'accompagnement de pré-incubation, structuration et d'accélération pour les porteurs de projet réunissant 3 ingrédients de succès : (1) la mobilisation de plus de 450 professionnels bénévoles (coachs et mentors), (2) l'agilité opérationnelle des référents de parcours de l'équipe h'up, (3) des espaces d'échange entre pairs qui partagent les mêmes difficultés liées au handicap.

Le programme "Rebonds TIH" d'hup entrepreneurs lancé en septembre 2020 est le dispositif s'approchant le plus d'un dispositif d'accompagnement dédié à la population des chefs d'entreprises face à l'irruption du handicap (<https://h-up.fr/rebonds-tih/>). L'enjeu, en pleine crise du Covid, était de monter une "task force 360 degrés" réactive sur une temporalité très courte afin de balayer les sujets les plus critiques des entrepreneurs.

Quelques dispositifs proposés par d'autres acteurs :

- Dispositif MAPI (Maintien dans l'activité professionnelle des indépendants) ;
- Institut Gustave Roussy qui a réalisé une étude sur les cancers de longue durée ;
- Couveuse dans les Alpes maritimes pour "entreprendre avec le cancer" ;
- Dispositif APESA pour accompagner les entrepreneurs en détresse psychologique ;
- Associations comme 60 000 rebonds ou Second souffle.

"La solution n'est pas le recours à un acteur unique mais plutôt la mise en place d'une chaîne de solidarité qui se maille pour se mobiliser autour d'un même entrepreneur à différentes étapes de son parcours et s'adapte à ses besoins spécifiques."

L'enjeu du modèle économique alliant plusieurs acteurs afin d'assurer un service pérenne et de qualité serait de rémunérer l'expertise apportée au sein de la "task force" et de ne pas avoir uniquement recours à de l'aide bénévole.

3. Les enjeux et les besoins non couverts par les dispositifs existants :

Les deux enjeux à prendre en compte concernant l'irruption du handicap dans la vie du chef d'entreprise sont :

1. La manière dont cette situation apparaît et le niveau de brutalité de la nouvelle qui a non seulement des effets physiques et psychologiques sur l'entrepreneur ;
2. Le laps de temps dont dispose le chef d'entreprise pour rebondir : Le dirigeant est-il dans l'incapacité d'assurer ses fonctions ? Si oui, pendant combien de temps et l'organisation doit-elle faire appel à un management de transition ?

Le principal enjeu est avant tout la méconnaissance des dispositifs existants mais également les enjeux d'éligibilité aux programmes d'accompagnement.

Par ailleurs, certains acteurs ont une approche uniquement orientée prévention santé mais les entrepreneurs ont également besoin de coaching et de conseil en positionnement stratégique et d'anticipation des besoins liés à l'entreprise. En effet, le chef d'entreprise doit s'accoutumer à ce qu'est le handicap et a besoin d'une méthodologie et d'un accompagnement sur cette nouvelle situation, notamment sur le plan psychologique. L'enjeu de la culture d'entreprise et surtout de sa taille se pose car adapter une TPE / PME à la survenance du handicap de son / sa dirigeant.e aura plus d'effets sur l'activité que pour une multinationale. Enfin, il est nécessaire de dissocier le moment de la crise et le long terme et d'adopter une stratégie de gestion de crise.

4. Portraits d'entrepreneurs de la communauté h'up entrepreneurs :

Laurent Froissart, co-président de h'up entrepreneurs, a fondé l'entreprise Bikom (entre 2 et 3 millions d'euros de chiffre d'affaire et 15 salariés) et a rencontré plusieurs difficultés majeures après le diagnostic de sa myopathie cardiaque :

1. Accéder à l'emprunt et aux assurances de prêts ;
2. Comment repenser l'organisation de son entreprise pour qu'elle soit pérennisée s'il était amené à disparaître ;
3. Apprendre à déléguer et savoir s'entourer ;
4. Recruter les bonnes personnes ;
5. S'équiper en produits assurantiels et au niveau juridique, au-delà de la simple assurance « homme-clé »

4. Unité Comète Garches de l'hôpital Raymond Poincaré (Comète France) - 03/07/2023

Présents :

- Docteur Anne-Claire D'Apolito, médecin du travail responsable de l'unité Comète
- Catia Stawarz, neuropsychologue et psychologue du travail
- Olivier Arnaud-Blanchard, directeur général de Linklusion
- Sarah Quineau, directrice commerciale et marketing de Linklusion
- Baptiste Trouinard, responsable TIH Booster Rhône

I/ Les activités de l'unité Comète de Garches :

Dispositif relevant des services de Soins Médicaux et de Réadaptation (SMR), l'unité a pour vocation d'accompagner les patients dans leur projet d'insertion / réorientation professionnelle. A noter qu'il existe une cinquantaine d'établissements partout en France (Dont la Réunion) avec des unités type Comète. L'unité n'accueille que des patients en période de rééducation et en hospitalisation, complète ou de jour. L'éligibilité des patients est donc déterminée par leur présence en système de soin au moment de la première rencontre avec le dispositif Comète. Ce dernier consiste en une année d'accompagnement à partir de la première séance pour adapter le poste en cas de reprise de poste ou envisager une reconversion (Ex : bilan professionnel, bilan de compétences)

L'orientation dans l'unité Comète est effectuée par le médecin référent du patient, ou l'assistante sociale en charge ou le patient lui-même s'il est en capacité. Les deux cas de figure déclenchant l'orientation sont des situations de survenue du handicap ou d'aggravation de pathologies chroniques avec une mixité entre handicap moteur et/ou handicap cognitif (Ex : AVC, traumatisme crânien, tétraplégie...). Les enjeux concernant l'orientation dans le dispositif Comète s'inscrivent plus largement dans l'organisation du parcours de soin dans le secteur hospitalier. Tout d'abord, le fonctionnement est non uniformisé (cliniques relevant du privé, hôpitaux du public). Par ailleurs, la tarification à l'activité, en place depuis 2009, induit une forte pression pour les services en phase aiguë tant en termes de volume de patients suivis qu'en terme de raccourcissement du cycle d'hospitalisation, ce qui induit à la fois une liste d'attente pour aller en SMR mais également une non-anticipation des futurs besoins d'insertion professionnelle. Or, dans le cadre de la démarche précoce d'insertion, il faut proactivement stipuler à la sortie de la phase aiguë que le patient a un besoin de réinsertion professionnelle (Icône dans l'outil "Trajectoire"). Dans les faits, cette donnée est rarement renseignée, à la fois par manque de formation aux enjeux d'insertion professionnelle qui seront potentiellement rencontrés ultérieurement dans son parcours de soin par le patient, mais également car il y a une urgence à gérer sur le plan médical et que l'insertion relève, à juste titre, d'un enjeu moins critique / vital. Cependant, étant donné qu'un patient orienté au sein d'un SMR sans dispositif Comète ne pourra pas être réorienté vers un SMR avec un dispositif Comète, l'enjeu de l'anticipation en phase aiguë des thématiques d'insertion se pose.

II/ Les chefs d'entreprise rencontrant le handicap :

Parmi les 78 patients admis en phase 1 du dispositif Comète de Garches entre janvier et juin 2023, on dénombre 5 chefs d'entreprise accompagnés au sein de l'unité. En cas de survenue d'un

handicap nouveau, deux populations sont à distinguer avec d'un côté un handicap purement fonctionnel, auquel cas l'unité analyse l'adaptation de poste pour un retour à l'entreprise avec un accompagnement personnalisé. Le retour sur l'emploi dure en moyenne de 6 mois à 2 ans car l'enjeu est alors de mettre en place une reprise progressive dans l'emploi existant. La principale mission des médecins est d'estimer s'il est raisonnable de poursuivre l'activité professionnelle actuelle de chef d'entreprise.

En effet, d'autres patients de l'unité sont lourdement handicapés sur le plan cognitif avec des effets liés à ce handicap affectant lourdement leurs capacités organisationnelles (Ex : Mémoire lacunaire, lenteur à l'exécution, impossibilité d'anticipation et de planification) et leur capacité de travail car ces patients ont une valeur commune qui est la fatigabilité majeure. En cas de problématiques cognitives associées importantes, le travail de l'unité est d'évaluer les troubles cognitifs sur la reprise du poste de travail. Il n'y a pas d'inquiétude pour les tâches dites "métiers" et assez mécaniques mais les difficultés induites par ce handicap cognitif rendent extrêmement compliquée si ce n'est impossible la gestion d'entreprise notamment sur les tâches administratives.

Le dispositif Comète de Garches conseille donc plutôt aux chefs d'entreprises de s'orienter vers un emploi salarié et accompagne les chefs d'entreprise dans leur démarche d'acceptation de l'abandon potentiel de leur activité. En effet, s'il est avéré que la difficulté majeure dans l'insertion professionnelle est de "remettre un pied à l'étrier", l'entrepreneuriat ne semble pas être une voie d'insertion professionnelle compatible avec un handicap cognitif. Par ailleurs, il faut savoir concilier l'accès à une activité valorisante où le chef d'entreprise n'est pas socialement perdant et une activité rémunératrice pour pouvoir en vivre financièrement.

L'accès aux prestations de compensation du handicap pourrait à ce titre être une solution mais est problématique à deux niveaux. Le premier enjeu concerne le montage en nombre suffisants de dossiers type Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH) car il est impossible pour l'unité de dédier 50h à chaque dossier RLH avec seulement 3 ETP dans l'équipe et entre 120 et 135 patients accompagnés dans l'unité par an. Le second enjeu concerne l'accès à une aide humaine pour un besoin quotidien très ciblé comme par exemple un patient tétraplégique pour qui le poste de travail a été totalement adapté mais qui a besoin d'une aide humaine tous les matins pour enlever son manteau sur son lieu de travail.

III/ Les dispositifs manquants :

5. Hotline pour répondre aux questions suivantes :
 - a. Enjeu stratégique de qui va prendre les rênes de l'entreprise ;
 - b. Problématiques financières ;
 - c. Prise en charge administrative ;
 - d. Méconnaissance de la protection sociale des travailleurs indépendants handicapés (TIH).
6. Besoin de formation en amont des professionnels sur les enjeux d'insertion :
 - a. Les publics concernés sont les professionnels de santé, les assistantes sociales et les conseillers en économie familiale ;
 - b. Formation initiale sur la posture d'accompagnement ;
 - c. Formation continue avec des modules thématiques (Ex : formations de la CPAM).
7. Faciliter l'accès aux droits avec des avocats en droit du travail ou droit administratif.
8. Rendre l'offre de service des acteurs généralistes de la création entrepreneuriale plus lisible (Ex : titulaires des marchés de l'Agefiph pour l'accompagnement à l'aide à la création)
9. Faciliter le lien avec les entreprises, que cela soit pour les TIH ou les TH en milieu ordinaire salarié, afin de tester de nouvelles compétence

5. Laurent Froissart (Serial entrepreneur) - 11/07/2023

Entretien avec Olivier Arnaud Blanchard & Baptiste Trouinard (Linklusion).

Pour tout créateur d'entreprise, s'il y a bien un aspect qui n'est pas anticipé, c'est l'arrivée du handicap ou de la maladie. Pourtant il est toujours nécessaire de faire un business plan et autres prévisions pour organiser le développement de l'entreprise. Mais jamais ce type d'événement.

Laurent Froissart a écouté son ami assureur lorsqu'il a créé son entreprise en 2008 en optant pour une prévoyance santé. Certes de base, mais au moins elle aura permis de couvrir la perte de revenu quand la maladie est survenue. « Il n'existe pas d'arrêt maladie pour les TNS* ! » Selon lui, ceci est prioritaire et doit être intégré dans le plan de gestion et de charge dès le démarrage. Il faut bien comparer les différentes offres et les modalités de déclenchement qui diffèrent grandement en fonction des compagnies.

Le second point est également d'anticiper le maintien de l'activité quand le dirigeant ne peut plus assurer ses fonctions même de façon temporaire. Avoir un partenaire, un confrère ou encore un sous-traitant stratégique est indispensable. « *On pense trop souvent que l'on peut tout faire seul. La maladie ne vous laisse pas le choix du timing, alors autant prendre les devants.* »

Il faut également pallier aux différents imprévus qui vont apparaître à la reprise d'activité.

Exemple avec les assurances sur les prêts bancaires. « *Quand le dossier médical se remplit il devient difficile de s'assurer et par conséquent d'emprunter pour financer son développement, l'acquisition de matériel ou de locaux* ». Certaines banques ont été courageuses en permettant à Laurent Froissart d'emprunter sans assurance. L'entreprise a pu maintenir son développement.

« *Savoir s'entourer et embaucher rapidement une personne de confiance* », c'est la stratégie qui a été adoptée par Laurent pour faire face à une éventuelle rechute. « *Travailler seul n'était plus possible* ».

La création du statut TIH a été une avancée importante pour la reconnaissance de travailleur indépendant handicapé, de nouveaux dispositifs juridiques ont fait leurs apparitions. L'association HUP qui les représente met en avant de nombreux talents qui créent leur entreprise et assiste également les entrepreneurs qui se retrouvent subitement face à la maladie ou au handicap. « *J'ai rejoint l'association et j'ai rencontré des personnes hors du commun qui m'ont ouvert une nouvelle vision sur le champ des possibles* » nous cite Laurent.

Les évolutions récentes simplifient certaines démarches comme l'assurance emprunteur qui ne nécessite plus de questionnaire médical en dessous de certains montants. De même le choix du type de structure juridique (SARL, SAS, SASU, auto-entrepreneur) est important, selon les cas vous serez dépendant du système général ou de celui des indépendants, ce qui diffère complètement au niveau de la couverture sociale et aussi le niveau des cotisations.

L'expert-comptable sera un bon conseil pour évaluer les différentes possibilités.

Le kit de bonnes pratiques idéal pour un entrepreneur qui veut prévenir correctement ce risque (Ce guide est également à destination des accompagnants valides de ces entrepreneurs comme les CCI ou CMA) pourrait être celui-ci :

1. Souscrire à une prévoyance santé, même basique, afin de bénéficier d'un revenu minimum en cas d'arrêt de l'activité ;
2. Selon le type structure de société (SAS / SARL / SASU), enregistrer chez un notaire ou prévoir à minima un document officiel pour organiser le changement de gérant (ou de Président). En cas d'invalidité ou de décès cela évite d'avoir une période de transition trop longue où les banques bloquent les comptes notamment.
3. Prévoir un fond de trésorerie pour les imprévus liés à l'irruption de la situation de handicap ;
4. Travailler avec un partenaire capable de suivre les affaires en cas d'hospitalisation, d'autant plus quand on travaille seul ;
5. Contacter les caisses de retraites et l'URSSAF pour stopper les prélèvements basés sur les revenus à venir ;
6. Vérifier auprès des banques les modalités des assurances liées aux financements.

**Travailleur Non Salarie*

6. Frédérique David (Fédération nationale des autoentrepreneurs) - 11/07/2023

Entretien avec Olivier Arnaud Blanchard & Baptiste Trouinard (Linklusion).

Fédération créée en 2009 par Grégoire Leclercq puis adhérente à la CPME en 2019, la majorité des adhérents de la FNAE sont au régime de la micro entreprise mais la fédération porte la voix de tous les indépendants quand elle siège au sein d'instances nationales (Ex : CPSTI, CNAF, URSSAF...).

1. Les chiffres concernant le handicap au sein de la FNAE :

70 000 indépendants sont à date adhérents de la FNAE et il n'existe actuellement aucune donnée relative à la proportion, parmi ces premiers, de travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Un levier pour en apprendre plus sur la population de TIH au sein de la FNAE serait d'envoyer à la base d'adhérents un questionnaire afin de connaître le nombre de TIH mais également pour sensibiliser ceux qui pourraient, via une demande de RQTH par exemple, accéder au statut.

2. Les caractéristiques de ces indépendants qui font face à l'irruption du handicap :

Un exemple récent précis concerne un homme d'une cinquantaine d'années qui a été diagnostiqué tardivement d'un trouble du spectre de l'autisme lorsqu'un contrôle Urssaf a détecté un enjeu organisationnel. La demande de RQTH a été acceptée suite à l'intervention de l'action sociale, ce qui a débouché sur l'effacement de la dette Urssaf.

Plus généralement, les différents freins rencontrés concernent l'accès aux droits et la méconnaissance du terme RQTH ainsi que des avantages liés au statut de TIH. Ces démarches nécessitent au préalable que l'indépendant soit suffisamment avancé dans sa démarche d'acceptation de sa situation de handicap, notamment sur le volet psychologique, d'autant plus quand il s'agit d'un handicap invisible.

Par ailleurs les aides, pour lesquelles il existe un vrai besoin d'accompagnement pour les indépendants, sont globalement méconnues comme celles relevant du conseil de la protection sociale des indépendants (CPSTI), à savoir les aides liées à l'accident et à l'immédiateté, les aides liées à l'autonomie dans la durée, les aides au répit ...

3. Les actions de la FNAE à destination de ces indépendants :

Tout d'abord la FNAE opère des activités de formation éligibles via le compte personnel de formation (CPF). La fédération accompagne par exemple les travailleurs indépendants à l'évolution et au changement de régime juridique via une formation de 2 jours en visio et un MOOC, tous 2 dédiés au statut juridique au sein de la "FNAE Academy" (<https://www.formation-autoentrepreneur.fr/>). D'autres axes de formations sont en développement comme l'adaptation à sa nouvelle situation de handicap ("Comment accompagner quelqu'un qui n'aime plus les chiffres ?").

Les autres initiatives concernent un prochain bilan de compétences ou l'écriture du livre Je suis auto-entrepreneur ! pour démystifier la création d'entreprise mais dont la dernière édition oublie de mentionner le statut de TIH. La volonté de la FNAE est d'informer désormais directement les adhérents et d'internaliser l'accompagnement de TIH via par exemple le recrutement actuel d'un formateur avec un profil de travailleur social pour accompagner les TI avec un handicap invisible.

4. Les besoins non couverts par les dispositifs existants :

D'après la FNAE, les deux enjeux pour les indépendants qui font face à l'irruption du handicap sont :

1. L'accès à la formation. En effet, une des spécificité des travailleurs indépendants (TI) est qu'ils se forment en général moins que les salariés ("L'indépendant est habitué à être seul à bord de sa barque"). A ce titre, il manque une plateforme centralisée et un guide pas à pas pour accéder aux démarches de formation quand on est ou devient TIH ;
2. L'accès aux démarches de compensation du handicap. Le ressenti terrain de la FNAE est que les aides liées au handicap en maintien dans l'activité sont moins importantes qu'en stade de création. Une illustration serait les refus d'octroi d'aide à l'aménagement des situations de travail (AAST) de l'Agefiph sur le volet technique comme récemment pour une plage braille.

La FNAE oriente ces indépendants principalement vers l'Agefiph d'une part et vers l'association "Aide psychologique aux entrepreneurs en souffrance aigue" (APESA) pour initier une demande de RQTH, par exemple, d'autre part.

7. Laurent Lapierre (TIH) - 20/09/2023

Entretien avec Sarah Quineau & Baptiste Trouinard (Linklusion).

M. Lapierre était en phase de création d'entreprise dans le secteur du numérique (Signature de contrat électronique) en 2016/2017 quand il est victime d'un accident de moto en juin 2017. Suite à cet événement d'origine privé il ne peut se déplacer qu'en fauteuil roulant et suit un parcours de rééducation d'un an aux Invalides.

Ce retard pris dans ce projet entrepreneurial au sein d'un secteur concurrentiel l'amène à interrompre ce premier projet car il se rend compte que la concurrence s'est accrue en l'espace d'un an et qu'il a pris trop de retard sur ce segment de marché. Il décide alors de lancer une nouvelle entreprise dans la mobilité des personnes à mobilité réduite (PMR) en répondant à un appel à projet d'un incubateur. M. Lapierre réalise alors qu'être soi-même en situation de handicap est un atout quand on entreprend dans le secteur de la mobilité. Ses freins professionnels concernent exclusivement la mobilité. Étant donné que son véhicule a été adapté, il peut aisément se déplacer en voiture mais il limite au maximum les déplacements en train du fait de leur manque d'accessibilité.

L'accident et la nouvelle situation de handicap ont eu plusieurs effets, négatifs mais également positifs, sur la trajectoire entrepreneuriale de M. Lapierre :

1. Coût d'opportunité d'un an en termes de clients et croissance pour le premier projet entrepreneurial ;
2. Alors qu'ils étaient deux associés pour le premier projet, ce dernier a été mis en sommeil pendant sa rééducation aux Invalides sur conseil de son expert comptable. Son associé venait le voir à l'hôpital et ils ont su adapter leur méthode de collaboration ;
3. Le premier employé de l'entreprise qui occupait une fonction de commercial a quitté la structure (Rupture conventionnelle) ;
4. L'accident de M. Lapierre a eu des effets psychologiques évidents car il s'est "retrouvé en fauteuil du jour au lendemain". A ce titre le fait d'entreprendre "aide à se remettre en route" et avoir une activité est primordiale ;
5. Les progrès technologiques comme le recours généralisé aux visioconférences lui ont permis d'adapter ses méthodes de travail. Par exemple, il a pu suivre à distance une incubation de deux mois et être formé par des experts.

"Le fait d'être en situation de handicap change la relation à l'autre et conduit à plus d'écoute de la part des valides [...] Surmonter le handicap est avant tout une aventure personnelle, facilitée par le soutien de son premier cercle"

Dans sa sphère privée M. Lapierre avait anticipé les risques à travers une assurance "responsabilité individuelle conducteur" par exemple. Il a pu ainsi débloquer une somme importante

après l'accident et considère que l'assureur qui lui avait proposé ce produit avait bien anticipé les risques liés à sa pratique sportive de la moto. Idem pour la sphère professionnelle à travers la forme juridique de SAS et la souscription à des contrats de mutuelle et prévoyance. M. Lapierre juge qu'une assurance personnelle sur le chef d'entreprise est nécessaire. Notamment pour éviter les situations personnelles où le dirigeant serait en manque de fonds à cause des frais induits par l'irruption du handicap ...

“Au moment du lancement d'activité on minimise les charges au maximum donc on ne juge pas pertinentes les assurances, on réfléchit au produit et on oriente tout son argent dessus. La prévention/protection du chef d'entreprise n'est pas le poste prioritaire des dépenses”

Néanmoins M. Lapierre n'a pas ressenti le besoin d'être accompagné par des structures lors de l'irruption du handicap. Il juge avec le recul que l'irruption du handicap a eu un impact globalement positif sur son parcours entrepreneurial et que son changement de projet a été uniquement lié à des éléments hors handicap. D'ailleurs le parcours de M. Lapierre l'amène à considérer que le handicap peut représenter une opportunité entrepreneuriale. Néanmoins les structures d'aides spécifiques à chaque handicap restent inconnues alors même que les recommandations varient d'un handicap à l'autre. Enfin même si toutes les aides sont mobilisées par l'entrepreneur, “si on accepte pas son handicap cela sera compliqué pour la suite de sa vie entrepreneuriale”.

8. Vincent Ferry (TIH), le 21/09/2023

Entretien avec Olivier Arnaud-Blanchard.

L'entretien a été largement préparé par la lecture d'un article des Echos (date du 8 juin 2015). Dans un souci d'efficacité, les éléments repris de l'article ne sont donc pas retranscrits dans ce compte-rendu.

–

La survenance du handicap a été un choc pour Vincent Ferry, mais il a tout de suite décidé de poursuivre son activité entrepreneuriale. Etant données ses nouvelles contraintes, Vincent a décidé d'autonomiser ses équipes de management, et cela a accéléré le développement de son activité. A certains égards, il estime que son entreprise "Clair de Lorraine" a mieux fonctionné (presque) sans lui qu'avec lui.

A partir de 6M€ de CA, Vincent avait pris une assurance homme clé, ce qui lui a été utile, malgré la franchise de 2 ou 3 mois. Cette assurance lui a permis de mobiliser un manager de transition pendant 6 mois grâce aux quelques milliers d'euros mensuels fournis par l'activation de l'assurance homme-clé.

Grâce à son assistante, Vincent a pu solliciter des aides pertinentes auprès de l'Agefiph. Les équipes Agefiph avec lesquelles il a échangé n'avaient jamais (ou presque) traité de cas de Travailleur Non Salarié (TNS) souhaitant continuer de travailler, ce qui a rendu les premiers échanges complexes. Rapidement, l'Agefiph a financé une part significative de deux aménagements: le véhicule de Vincent et des portes à ouverture automatique pour rentrer dans le bâtiment de l'entreprise avec un fauteuil roulant.

Suite à l'accident, Vincent a décidé d'être proactif dans le recrutement de personnes en situation de handicap, jusqu'au point où le service public de l'emploi lui a indiqué qu'il ne pouvait pas publier de fiche de poste réservée à un TH.

Désormais, Vincent a cessé l'essentiel de ses activités entrepreneuriales et il se consacre à d'autres projets, et notamment dans les milieux du handi nautisme et du handi pêche.

9. Pascal Pineau (TIH) - 21/09/2023

Entretien avec / Sarah Quineau & Baptiste Trouinard (Linklusion).

1. Un couple de gérant d'un commerce de proximité avec plusieurs employés :

Artisan boulanger-pâtissier de formation. M. Pineau a fondé et dirigé pendant 30 ans une boulangerie de 10 salariés qui comprenait deux gérants (Son épouse et lui-même).

La structure juridique de l'entreprise comporte plusieurs étapes clés :

- 1992 : Lancement de l'activité sous le statut d'entreprise individuelle (EI). Il n'y avait donc pas de statut pour son épouse qui avait la fonction de conjointe collaboratrice : (Pas de droits au chômage ni droits à la retraite...) contrairement à M. Pineau qui avait accès à ses droits (La conjointe collaboratrice pourra finalement cotiser en EI pour sa retraite à partir de 2012) ;
- 2002 : La société passe sous le régime de la SARL. Son épouse devient co-gérante pour avoir accès à ses droits (Répartition des parts à 50/50) ;
- 2021 : Fin de l'activité du fait d'une problématique de santé aux épaules de M. Pineau résultant de la répétition de gestes liés au métier de boulanger et des conditions de travail de son métier comme le lever à 3h du matin ;
- Après 2021 : Suite à la vente de l'entreprise, M. Pineau et son épouse ont ouvert une micro entreprise pour conserver leurs contrats de mutuelles et de prévoyance et afin de continuer à cotiser pour la retraite. Dans ce cadre, ils réalisent des missions ponctuelles de conseil/formation en boulangerie / pâtisserie. Leurs revenus proviennent actuellement principalement de leurs activités de prestations intellectuelle et du loyer perçu suite à leur acquisition des murs de leur ancien fonds de commerce (SCI familiale en 2014)

2. L'apparition de la problématique de santé et ses différents effets :

En 2015, M. Pineau subit une première opération d'une épaule et est arrêté pendant 6 mois. L'activité se maintient pendant son arrêt maladie grâce aux salariés et à son épouse. Puis le SAMETH77 et l'AGEFIPH interviennent dans le champ de la compensation du handicap sur le volet professionnel : Un ergonome audite et émet des recommandations afin d'améliorer le poste de travail puis l'Agefiph finance à hauteur de 50% l'achat d'un enfourneur automatique afin de limiter les gestes répétitifs. Est également obtenue par M. Pineau une aide financière pour embaucher ponctuellement un salarié lors de ses arrêts maladies complets. .

Malheureusement entre 2016 et 2018 cette situation de handicap s'aggrave. Ce qui conduit M. Pineau à réaliser en 2018 une opération de la seconde épaule, au cours de laquelle est effectuée une mise en relation avec la MDPH et le RSI pour déclarer son taux d'invalidité. Enfin, lors de la crise du Coronavirus en 2020, M. Pineau poursuit son travail sans ses employés et son état de santé s'aggrave au global via l'apparition d'un problème nouveau sur les genoux. A date M. Pineau a bénéficié de plusieurs aides dont il a effectué les demandes en totale autonome :

1. La RQTH ;
2. La Carte mobilité inclusion ;
3. La pension d'invalidité, obtenue jusqu'en 2028 car sa situation de santé est "non- consolidée" selon les assurances ;
4. Mais sa demande d'AAH a été refusée car son taux d'incapacité était alors inférieur à 50%.

Cette situation de handicap a eu plusieurs effets à plusieurs niveaux :

- a) Impact sur le conjoint et les aidants :
 - Génération de stress suite à l'apparition de la situation du handicap, notamment quant à l'enjeu de la poursuite de l'activité et de la gestion de l'entreprise durant les périodes d'arrêts de M. Pineau ;
 - Le statut de conjoint collaborateur induit pour son épouse une faible protection sociale et aura des conséquences à la fois sur le montant de sa retraite (600€) et sa date de départ en retraite (67 ans).
- b) Impact sur les salariés :
 - Plusieurs de ses employés historiques ont quitté l'entreprise car le repreneur n'a pas su garder le standing de l'établissement. L'effet est également social avec le départ d'employés présents depuis 20 ans (Le commerce compte désormais seulement 2 employés ...) ;
 - M. Pineau est néanmoins fier d'avoir assuré la formation de 60 apprentis en 30 ans dont 6 ont par la suite entrepris de s'installer à leur compte en créant leur établissement.
- c) Impact sur le chef d'entreprise :
 - M. Pineau a basculé partiellement vers des tâches plus administratives et liées à la vente que les tâches de production qu'il assurait historiquement ;
 - Son rôle en tant que chef d'entreprise a dû évoluer mais les tâches difficiles étaient toujours présentes ;
 - Il atteindra sa retraite complète dans 4 ans à ses 60 ans. La RQTH lui permet en ce sens de gagner des trimestres cotisés.
- d) Impact sur l'entreprise :
 - En 2021 la vente du fonds de commerce lui a également permis de se constituer un patrimoine à la suite de l'arrêt de l'activité.

3. Les services proposés à la suite de la survenance du handicap :

M. Pineau n'a pas bénéficié de sensibilisation à ses droits lors de ses hospitalisations mais il a échangé avec des conseillers en chambres de métier qui lui ont conseillé de se tourner vers la MDPH. M. Pineau a donc pris le temps de se renseigner par lui-même lors de son premier arrêt de travail auprès d'organismes tels que la MDPH, la SAMETH ou bien encore l'AGEFIPH. Néanmoins il déplore le manque de liens entre l'hôpital et plus généralement la sphère médicale et les organismes du champ du handicap dans la continuité de l'opération.

La MDPH a proposé un parcours de réorientation à M. Pineau mais ce dernier n'a pas été intéressé de se réorienter dans un autre domaine que celui qu'il avait toujours côtoyé. Il aurait pu actionner un bilan de compétences, un stage de réorientation, un contrat d'apprentissage, l'accès facilité à la fonction publique ou encore un soutien spécialisé à la recherche d'emploi pour les travailleurs handicapés via Cap Emploi.

Les outils et dispositifs dont il aurait aimé bénéficier :

- Un livret post opération pour savoir qui contacter et les démarches à effectuer ;
- Un appui et une prévention de la part des chambres consulaires sur les risques spécifiques par typologie de métiers ;
- Un dispositif pour embaucher quelqu'un de façon permanente qui l'aurait remplacé dès l'apparition du handicap afin qu'il puisse concentrer sur la gestion et la vente. Car l'aide de l'AGEFIPH n'est pas suffisante et est uniquement activable pendant les arrêts ;
- Un dispositif d'accompagnement des aidants, notamment pour accompagner les travailleurs indépendants vis à vis de la retraite.

Enfin, un des enjeux les plus importants concerne la prévention. En tant qu'élu de la chambre des métiers et à travers d'autres activités M. Pineau a pu se questionner sur l'impact de son métier sur sa santé. Car les impacts sont connus et doivent être anticipés. Il aurait avec le recul mis en place quelques bonnes pratiques dès le début de l'activité :

1. Faire appel à plus de salariés pour se faire seconder et ainsi préserver sa santé sur le long-terme ;
2. Prévoir un contrat assurance vie et une prévoyance ;
3. Investir pour acheter du matériel adapté en amont pour préserver sa santé : Par exemple investir dans des machines pour soulager son corps et éviter des gestes journaliers ;
4. Penser au statut du conjoint. Et plus généralement bien saisir les tenants et les aboutissants du choix du statut juridique. Car avoir le statut de travailleur salarié protège plus mais amène une augmentation des charges non négligeable pour une petite structure. Inversement il n'existe pas de reconnaissance de la maladie professionnelle pour les travailleurs non salariés alors qu'elle existe pour les salariés. M. Pineau estime également qu'il serait nécessaire que : *« le petit artisan, au même titre que n'importe quel autre travailleur puisse bénéficier d'une période de chômage en cas d'interruption prématuré de son activité professionnelle. »*
5. Assurer des revenus complémentaires annexes (SCI familiale pour acheter les murs et prévoir un revenu stable) ;
6. « Interroger ses pairs pour mieux prévenir les risques ». Cette importance de la transmission dans son secteur d'activité pourrait s'accompagner d'une prévention par le biais des organismes professionnels et des chambres des métiers ... M. Pineau conseille lui-même les jeunes et aurait aimé qu'on le conseille à l'époque.

10. Pierre Daniel (TIH) - 22/09/2023

Entretien avec Baptiste Trouinard & Sarah Quineau (Linklusion).

1) Un parcours professionnel dans le secteur du conseil avant une réorientation :

Après des études initiales pour devenir ingénieur chimiste, M. Pierre Daniel a exercé un an comme salarié avant de prendre une année sabbatique. Par la suite il a réussi un concours pour devenir fonctionnaire parallèlement à un cursus à l'école des télécoms. Après 8 années d'activité, il s'est mis en disponibilité et a créé sa première entreprise sous le statut de SARL dans le secteur du conseil en ingénierie et de la recherche. En parallèle de la cogérance de cette société nommée "Audace 2S", il obtient un doctorat en physique et exerce comme sous-traitant du commissariat à l'énergie atomique et en tant que directeur général associé (DGA) du centre de formation d'Atos. Avant l'apparition de ses problématiques de santé, il dirige une société de 28 salariés.

Son rythme de travail avait été aménagé dans les années 1990 via le recours accru au télétravail. Suite au déclenchement de son cancer du colon en 1996 il vit une "explosion" en 1998 tant sur le point de vue professionnel (Démissions des salariés, fermeture définitive de sa société en 1999 suite à un dépôt de bilan) que personnel (Divorce avec son épouse). Il entreprend alors de reprendre des études via un DESS en psychologie en 2001 et crée une autre SARL lorsqu'il opère une autre activité en 2005. Il changera également par la suite de statut juridique pour passer du statut SARL au statut EURL (Enjeu de séparer les biens de l'entreprise des biens personnels afin de limiter le risque pour l'entrepreneur) et modifiera son code APE du champ du "conseil & informatique" au champ de la psychologie.

Alors qu'il a acquis ses droits à la retraite le 01/01/2023, il est encore actuellement en poursuite d'activité pour clôturer les suivis patients et les aspects de comptabilité. Il prévoit d'exercer jusqu'à fin de l'année. En entreprise individuelle (EI) il est resté adhérent de la CIPAV qui est la principale caisse de retraites des professions libérales. De plus, le fait d'être passé successivement par les statuts de salarié du privé, fonctionnaire et profession libérale lui assure une retraite confortable. A date il a droit à 1700 € de retraite puis débloquera dans quelques années d'autres fonds via la CIPAV.

Les raisons pour lesquelles il a entrepris une reconversion sont multiples :

1. Il ne pouvait pas rester dans son secteur d'activité, trop intense et sujet à de nombreux déplacements, notamment à l'étranger ;
2. Il n'avait "plus la niaque" et avait besoin de changer de trajectoire professionnelle, notamment suite aux "mauvais souvenirs" liés à la fin de son projet entrepreneurial ;
3. Il n'avait plus assez de disponibilité pour être manager et a donc abandonné toute la partie managériale de son activité (Ex : Ecole de formateurs au Maroc mais uniquement via des freelances). "L'enjeu était de se gérer soi-même avant de pouvoir gérer les autres" ;
4. Il avait besoin d'aménager son travail pour trouver un emploi à la fois utile et qui permette de gagner sa vie ;
5. Il a donc choisi le statut de profession libérale pour travailler seul car personne ne comprend ses besoins spécifiques, liés aux toilettes (Il doit anticiper ses repas, même à la pétanque).

2) L'émergence du handicap :

L'émergence du handicap de M. Daniel s'est traduite par 3 mois d'hospitalisation lourde au diagnostic de son cancer du colon en 1996. Cette situation personnelle plus que compliquée est allée de pair avec de forts enjeux entrepreneuriaux lorsque le directeur technique de sa société a profité de l'absence de M. Daniel pour quitter la société, créer sa propre structure puis récupérer les clients de

M. Daniel. Ce dernier a entrepris un procès pour détournement de clientèle et abus de biens sociaux. Finalement M. Daniel a accumulé 180 000 € de dettes et a dû vendre sa maison afin de rembourser les retards de paiements de l'Urssaf car certains créanciers sont plus prioritaires que d'autres. Enfin M. Daniela vécu un "drame familial" lorsqu'il s'est séparé de son épouse qui était co-gérante de sa société. Alors qu'il traversait une épreuve liée à son état de santé, il a également dû gérer une famille nombreuse via une garde alternée des deux enfants qu'il avait eu avec son épouse.

Concernant les démarches liées à sa situation de handicap. M. Daniel n'a bénéficié d'aucune aide par méconnaissance des différents dispositifs. A titre d'exemple il ne savait même pas que l'AAH existait Et plus généralement, il n'a bénéficié d'aucune aide ni accompagnement lors de l'irruption du handicap. Au fur et à mesure des années il a néanmoins bénéficié :

1. d'une année en affection longue durée (ALD) de la Sécurité sociale, ce qui a participé au financement de sa formation et de sa reconversion ;
2. d'une mutuelle pour ses soins grâce à son contrat chez Atos ;
3. de la RQTH en 2004. Il considère qu'il s'agissait d'une démarche par "pur opportunisme pour être protégé dans sa vie professionnelle" ;
4. de la carte mobilité inclusion en 2011.

Les effets de son handicap induisent un fort besoin de flexibilité (Il se rend très fréquemment aux toilettes par jour) et des enjeux de mobilité. En effet il a du mal à marcher, malgré les bas de contention et a recours à une "méthode de contournement" via l'utilisation d'une canne dont il n'a pas besoin car on lui dit fréquemment que sa carte mobilité inclusion est fautive. Et ses capacités respiratoires sont également limitées. En outre, il a été diagnostiqué en "dépression saisonnière" lors de l'irruption de son handicap ce qui s'est traduit par une forte prise de poids. Il avait d'ailleurs des antécédents de dépression avant ses problématiques de santé. M. Pierre Daniel a par conséquent suivi un parcours de soin pour sa santé mentale, à base de luminothérapie et de méditation. Il estime aujourd'hui que ce plurihandicap a été "très difficile à gérer".

3) Les dispositifs manquants et le besoin de sensibilisation :

Tout d'abord le besoin se situe en amont de l'irruption et concerne la sensibilisation du handicap. Il est nécessaire que les indépendants réalisent que "le handicap peut toucher tout le monde". Ainsi M. Pierre Daniel anime des séances collectives de sensibilisation au handicap via la société "Ethik connection" depuis quelques années. Il milite également depuis qu'il a découvert l'association h'up entrepreneurs ;

Ensuite les dispositifs en réaction à l'irruption du handicap sont pour certains mal adaptés. Par exemple, la médecine du travail est malheureusement trop orientée parcours de soin et parcours administratif sans expliquer le contexte global. Avec le recul, il aurait aimé éviter "des pièges" : il faut obligatoirement changer de code APE quand on transite d'une SARL vers une profession libérale. M. Daniel estime qu'il a eu accès à l'information vis-à-vis de ses droits uniquement via son réseau personnel. Par ailleurs, s'il avait formulé la demande de RQTH dès le début, il aurait travaillé un an de moins (A l'époque il fallait faire une démarche supplémentaire pour calculer son taux d'incapacité pour avoir des trimestres supplémentaires). Enfin même s'il n'a "plus la foi de faire de l'administratif", il constate que les démarches administratives s'améliorent et sont simplifiées aujourd'hui par rapport à la fin des années 1990.

Les dispositifs manquants en prévention et en réaction :

1. Réunions collectives de sensibilisation (Qui pourrait être financés et portés par la Sécurité Sociale) sur tous les changements induits par l'irruption du handicap :
 - a. Volet professionnel ;

- b. Volet personnel (Ex : Conséquences sur la sexualité / ce que cela va changer dans le quotidien).
2. Communication renforcée (Brochures, kit de bonnes pratiques), notamment sur les handicaps invisibles ;
3. Pour les TIH, formations dédiées pour “savoir où aller”
 - a. Les changements immédiats, à moyen-terme et long-terme ;
 - b. Les aides auxquelles ils sont éligibles ;
 - c. Les démarches de compensation accessibles, notamment via l’Agefiph.

11. Kasar Bailly (Aidant d'un commerce familial) - 26/09/2023

Entretien avec Sarah Quineau & Baptiste Trouinard (Linklusion).

1. Un magasin tenu familialement depuis 1945 :

La famille de M. Bailly détient un magasin dans une grande ville de l'Est de la France depuis plusieurs dizaines d'années. Le magasin est transmis familialement de générations en générations et est actuellement géré par sa mère et son oncle, tous deux actionnaires. Sa mère a eu un accident vasculaire cérébral (AVC) en novembre 2022. Cette situation d'irruption du handicap s'est additionnée à des dysfonctionnements en amont de l'irruption du handicap.

Le magasin est un petit commerce de décoration (Tapis orientaux, rideaux...) mais a une grande surface de vente avec 6 salariés (Contre 50 au plus haut il y a quelques années) et dispose de plusieurs rayons. Dans l'organisation établie du magasin, la mère de M. Bailly et son oncle effectuent des tâches sans se répartir des aspects spécifiques de la gestion du magasin ou de la vente.

L'apparition de la problématique de santé d'un des deux dirigeants a eu plusieurs effets sur l'activité économique du commerce :

1. Le magasin compte le même volume de visiteurs mais moins de ventes sont réalisées car il y a moins de vendeurs pour accompagner les chalands (Sa mère faisait de la vente) ;
2. L'organisation du magasin était très segmentée entre sa mère et son oncle sans connaissance des activités de l'autre ni relai en cas d'indisponibilité d'un des deux gérants ;
3. Le principal effet est d'ordre psychologique car l'AVC fait suite à une période de forte pression professionnelle pour la mère de M. Bailly, ce qui a pu entraîner chez son oncle un sentiment de culpabilité ;
4. La famille s'est mobilisée bénévolement. Ainsi la femme de l'oncle de M. Bailly est allée travailler au magasin pour l'aider bénévolement, par manque de trésorerie, en dehors de ses horaires de travail.

La mère de M. Bailly fait face à deux problématiques majeures sur le plan professionnel. Premièrement elle a perdu l'usage de la parole au moment de l'AVC puis a petit à petit récupéré une grande partie de son usage via un orthophoniste. Mais il est avéré qu'elle ne retrouvera jamais à 100% ses capacités, notamment via un bégaiement. Dans ces conditions, M. Bailly estime qu'il sera difficile pour elle de reprendre une activité de vente. Par ailleurs, il ne semble pas être une bonne idée de revenir dans un emploi pressurant dans un "magasin en fin de vie". La prochaine étape est un bilan neurologique qui déterminera si elle peut travailler et si oui sur quel périmètre. Poursuivra-t-elle revenir sur un poste limité au sein du magasin ? Cette décision devra concilier les volontés de la mère mais également de l'oncle de M. Bailly.

Ensuite se pose la question de la protection sociale de la mère de M. Bailly. Il y a une opacité quant à la structure juridique du magasin pour connaître les droits de sa mère : était-elle bien salariée du magasin ? De quelle branche professionnelle relève-t-elle ? L'enjeu est crucial tant en termes médicaux qu'en termes de futurs droits à la retraite (Elle a eu 59 ans cette année). Cette situation est spécifique à l'historique du magasin mais amène en plus des enjeux professionnels des tensions familiales (Entre le père de M. Bailly et l'oncle de M. Bailly quant à la nature du contrat de la mère de M. Bailly) et une rupture de la communication entre les deux associés. Il est à noter que ce dernier point datait d'avant l'accident, notamment sur le plan financier.

2. Les enjeux du rôle de l'aidant :

Il existe plusieurs dimensions au rôle d'aidant de M. Bailly :

1. Aspects de la vie quotidienne (Tâches ménagères principalement) ;
2. Soutien psychologique ;
3. Soutien administratif :
 - a. M. Bailly a tenté dans un premier temps de clarifier la nature du contrat de sa mère mais n'a pas voulu alimenter les tensions familiales. En effet le vrai problème c'est la partie "Compensation de salaire" déterminé par le statut de sa mère. Cette problématique financière est très stressante pour son père ;
 - b. Le suivi médical est effectué par les proches (Séances d'orthophoniste) ;
4. Soutien professionnel et stratégique :
 - a. M. Bailly qui a une formation en gestion d'entreprise et des expériences professionnelles en tant que consultant en stratégie d'entreprise a voulu mener une mission de conseil interne à sa famille pour envisager collectivement le futur du magasin. Il n'a pas été au bout de ce projet car il est impossible de séparer le professionnel du personnel dans les petits commerces gérés familialement.

En tant qu'aidant du premier cercle de proches, M. Bailly a mis beaucoup d'énergie pour aider sa mère lors de l'irruption du handicap et a même mis en parenthèse son activité professionnelle. Au bout de quelques semaines / quelques mois il s'est rendu compte que tenter d'appuyer sa famille sur les aspects administratifs et entrepreneuriaux était inefficace voire trop pressurant pour lui. Son père a néanmoins continué de creuser les éléments comptables et juridiques du magasin ce qui, d'après M. Bailly, a un effet psychologique sur son père.

"J'ai pris de la distance pour me protéger et me suis refocalisé sur les aspects plus terre à terre de mon d'aidant. On se limite en tant qu'aidant aussi pour préserver les relations humaines et on adopte un rôle de coach car il ne faut pas aller trop vite ..."

M. Bailly avait endossé à l'irruption du handicap le rôle de coordinateur des aidants, ce qui a entraîné une forte fatigue logistique et une charge mentale d'organisation. Il avait également un rôle d'information pour ses frères et soeurs non présents physiquement.

M. Bailly s'est donc par la suite renseigné sur les associations d'aidants mais ses parents n'étaient pas ouverts à des associations d'aidants en dehors du cercle familial. La première raison est la peur de faire rentrer quelqu'un dans son intimité. La seconde est de la "résistance au changement" et l'incapacité à sortir, en cours de rétablissement, du cadre établi à l'irruption du handicap.

3. Les dispositifs manquants :

L'accès aux droits pour sa mère est assez anxiogène pour sa famille. Sa mère et son oncle ont "peur d'avoir mal fait", ont l'impression "d'avoir droit à rien", ont "peur de communiquer sur leur situation".

"En tant qu'aidant on est moins lucide intellectuellement dans cette période-là. Malheureusement les petites structures sont moins accompagnées que les grosses qui ont des contrats cadres pour faire appel à des aides..."

Les besoins d'accompagnement identifiés par M. Bailly concernant sa mère :

1. Plus de sensibilisation, notamment d'un point de vue des pathologies. Il ne connaissait rien sur l'AVC notamment d'un point de vue des symptômes préfigurateurs ;
2. Plus d'information : peu d'informations sont accessibles simplement sur les démarches administratives liées à la situation de handicap nouvelle comme la RQTH ou l'emploi adapté ou bien encore la compensation du salaire jusqu'à la retraite ;

3. Améliorer la fluidité du parcours de rétablissement : Il manque des ponts et des passerelles entre les différents organismes. Il faudrait pouvoir prendre rendez-vous avec un groupe de parole dès l'hôpital car après apparaît un blocage psychologique.

M. Bailly pense que l'étude que nous menons devrait avoir deux objectifs. Le premier est de généraliser des parcours personnalisés pour avoir des actions à mettre en place rapidement ("quickwins"). Le second serait de sensibiliser les chambres commerciales et artisanales au sujet qui sont des leviers pertinents à ce sujet. Il a vu avec le commerce familial que ces chambres comptaient pour les commerçants.

12. Thibaud Vermillard (TIH), le 04/10/2023 :

Entretien avec Baptiste Trouinard.

1) Une activité professionnelle familiale du secteur agricole :

Ingénieur agronome de formation, M. Vermillard est travailleur indépendant depuis 2013 dans l'Hérault. D'abord viticulteur suite à la reprise de vignes familiales, il a développé les aspects transformation de la vigne en vin et commercialisation de ses produits pour devenir vigneron à partir de 2019. La frontière entre sa vie professionnelle et personnelle est assez poreuse car son domicile et son lieu de travail sont confondus.

De même, cette activité est gérée en collaboration avec sa compagne : M. Vermillard, en statut entreprise individuelle, a dans son périmètre la partie production et transformation tandis que sa compagne, au sein d'une entreprise distincte, gère les parties transformation, commercialisation et démarches administratives. Le montage juridique implique donc deux structures distinctes liées par un contrat de partenariat. A noter qu'il existe dans le secteur agricole un statut de "conjoint-collaborateur".

Seul à plein temps à l'année sur son domaine, M. Vermillard fait néanmoins appel à des prestataires externes et à des travailleurs saisonniers ponctuellement (Les vendanges en septembre puis la Taille en décembre). Les volumes d'activité sont croissants et ont atteint 165 000 € de chiffre d'affaires en 2022 mais il n'y a pour l'instant pas de projets d'agrandissement du volume de production, l'enjeu étant de consolider le niveau de production existant. L'objectif managérial est d'embaucher un salarié en interne à plein temps à l'année afin de diminuer la part de prestataires externes et de créer un ETP.

Au-delà de sa situation de handicap existante, M. Vermillard s'interroge actuellement sur les risques professionnels liés à son activité. Son régime de la MSA de base lui octroie en cas d'arrêt maladie une indemnité journalière de 22€ par jour, ce qui a été le cas quand il a été hospitalisé 3 mois par le passé. Ne disposant actuellement pas d'assurance ni prévoyance ce projet d'assurer son activité professionnelle est encore au stade de la réflexion sans passage à l'action. Néanmoins, l'enjeu de la prévention des risques vis-à-vis des futurs employés se pose en tant que chef d'entreprise.

"Tout peut s'arrêter en cas d'accident de travail dans le domaine agricole car le corps est l'outil de production et il y a plus de risques d'accidents de travail liés à la manipulation de machines et des risques chimiques liés aux gaz carboniques. D'ailleurs 1 à 2 vignerons décèdent chaque année pour cause professionnelle"

2) Une situation de handicap avec une "évolution lente, sûre et prévisible"

En 2018, on a diagnostiqué à M. Vermillard un handicap visuel dégénératif se traduisant par une acuité visuelle de moins en moins précise. Les effets de son handicap sur son activité sont de plusieurs natures :

1. Perte d'efficacité dans l'exécution de certaines tâches et donc de productivité générale → Les conséquences sont des charges supplémentaires externes et l'emploi d'un prestataire supplémentaire l'hiver ;
2. Perte de bénéfice du fait de l'augmentation des charges (Malgré l'absence de conséquence sur le chiffre d'affaires) ;
3. Néanmoins il n'y a pas de pertes d'opportunités commerciales suite à la séparation des tâches avec sa compagne qui gère l'aspect commercial ;
4. Il n'a également pas d'effets du handicap sur le management et le lien avec les prestataires. Et il ne communique pas avec eux sur sa situation de handicap, seulement sur ses besoins spécifiques.

Pour le moment les deux leviers de M. Vermillard sont l'externalisation progressive de certaines tâches (La conduite du tracteur au printemps, la Taille l'hiver...) et le recours à une aide humaine bénévole (Sa compagne l'aide bénévolement pour compenser le handicap). Il n'a pour le moment pas mobilisé d'aides car "je ne prends pas assez soin de moi-même comme tous les agriculteurs". En effet M. Vermillard faisant face à de nombreuses tâches et à un gros volume horaire travaillé en tant qu'exploitant agricole n'a pour le moment pas priorisé les démarches d'aides à la compensation de son handicap (Le dossier MDPH pour solliciter la RQTH est rempli depuis un an mais le dépôt n'a toujours pas été effectué). Il reconnaît que le déni du handicap peut être un autre facteur explicatif.

Néanmoins M. Vermillard a exprimé le besoin de mieux se faire accompagner à la fois pour trouver une interface d'échanges en rencontrant des entrepreneurs d'autres secteurs d'activité. Le but est de partager des solutions, notamment liées à la situation de handicap, mais également de "briser la double solitude de l'entrepreneuriat et du handicap". Il s'investit en ce sens dans des syndicats agricoles locaux.

La spécificité du handicap de M. Vermillard est que la baisse de ses facultés sensorielles est progressive ce qui lui permet de prévoir et d'anticiper les futures évolutions de son rôle au sein de son activité. Ainsi il peut se projeter à une échéance moyen terme de plusieurs années car il connaît l'évolution future de sa situation de handicap. Cependant disposer de cette vision peut l'amener à repousser les changements nécessaires et à attendre l'ultime moment.

"En regardant en arrière dans le rétroviseur, je peux constater que les choses changent quand même"

M. Vermillard est actuellement en phase de questionnement quand à son horizon professionnel long-terme, avec plusieurs issues possibles :

1. Créer de la valeur dans le vignoble d'une autre manière :

- a. Faire des tâches à plus forte valeur ajoutée sur la chaîne de valeur (Par exemple, ne plus assurer la production mais se concentrer sur la commercialisation pour ne pas perdre de marge brute) ;
 - b. Développer d'autres services ou activités (Par exemple assurer des formations sur le vin via le prisme de l'odorat et du goût).
2. Se reconvertir et changer d'activité (Par exemple suite à un parcours de formation).

13. Valérie Tammam (TIH) - 04/10/2023

Entretien avec Baptiste Trouinard (Linklusion).

Madame Tammam a créé son entreprise en 2002, il s'agit d'une société de conseil et de formation spécialisée dans les stratégies de négociation, le mode comportemental en affaires et les relations business franco - chinoise. Sa société sous le statut de SARL est constituée d'elle-même et d'un associé qui est non investi dans l'opérationnel.

La situation de handicap de Madame Tammam est apparue petit à petit il y a plus de 10 ans. Les effets sont une perte de sensibilité et de préhension au niveau des mains. Madame Tammam doit donc constamment se concentrer pour éviter des mouvements anormaux ce qui se traduit par une forte fatigabilité. Elle est également soumise à une grande incapacité à manipuler des outils tactiles comme un téléphone ou un ordinateur, car elle peut faire face à l'interruption soudaine de la maîtrise de ses mains. Madame Tammam a en ce sens mis en place une stratégie de priorisation des tâches où sa concentration est indispensable (Arrêt de la moto, choix des plats au restaurant ne nécessitant pas de couper des aliments trop difficiles (ex. pas de pizza, ni viande...)). Enfin elle a adopté "une vision systémique", inspirée de la philosophie chinoise sur tous les aspects de sa vie professionnelle et personnelle pour accepter son handicap.

Concernant l'impact de son handicap dans sa vie personnelle, Valérie Tammam peut compter sur son conjoint pour prendre en charge toutes les tâches quotidiennes qui lui sont difficiles, voire impossibles.

En plus de sa situation de handicap, Madame Tammam a fait face à une situation familiale dramatique. Alors qu'elle était devenue TIH, elle était « aidante » pour son père : chef d'entreprise, ayant subi un double pontage en 2015 (la réadaptation cardiaque fut refusée par la sécu SSI). Puis malheureusement, en 2017 il a fait un AVC qu'il a rendu aphasique (perte des facultés de lecture, d'écriture, de savoir compter, mais il avait gardé toutes ses facultés de compréhension). Madame Tammam a mis de côté sa société pour tenter de sauver l'entreprise de son père, qui a procédé à un licenciement de personnel mais n'a pas voulu clôturer l'activité car il lui restait 4 trimestres à valider pour partir à la retraite à taux plein. Ils n'ont alors bénéficié d'aucune aide. Avec le recul, elle considère que l'entrepreneuriat était un moyen pour son père d'accélérer son rétablissement (il arrivait à faire des phrases simples, et avait réappris à lire et compter) et de tenir psychologiquement. Au décès de son père en 2018, elle reçut « une tonne de papperasse à remplir dans les plus brefs délais », en particulier du RSI. Elle ne pouvait pas les remplir aisément à cause de son problème de mains. Ecrire avec un stylo lui demande de considérables efforts. C'est ainsi qu'elle apprit, grâce à la personne qui traitait le dossier de son père au RSI, l'existence de l'Agefiph et de tout l'écosystème du handicap professionnel. Et aussi que le fait d'être « aidant » aurait pu être rémunéré, mais c'était trop tard... Après le décès de son père, elle a aussi elle-même été victime d'une crise cardiaque...

Elle déclare être “très contente des acteurs institutionnels” et estime qu’il est primordial d’être suivi dans la durée et régulièrement par les acteurs de l’écosystème comme Cap emploi. Malheureusement la connaissance du statut de TIH et des droits associés varie fortement d’un conseiller à l’autre. A ce titre, elle souligne l’enjeu que les acteurs institutionnels alertent sur les droits, en réaction à l’émergence de la situation de handicap, car c’est par hasard qu’elle a appris l’existence d’aides dédiées et liées à la compensation. Par ailleurs les parcours ne sont pas assez personnalisés et ne sont pas assez progressifs alors qu’ils devraient être paliers par paliers (par exemple il y a peu d’aides avant la procédure de surendettement). Par ailleurs “il n’y a pas grand-chose pour les TNS qui deviennent handicapés, et c’est surtout le parcours du combattant”. Le but serait de débloquer des aides avant d’atteindre “des situations impossibles”.

“Je remercie l’Agefiph pour tout ce qu’elle a fait ! Les remboursements par l’Agefiph sont très rapides et on peut facilement les avoir au téléphone pour discuter. Un axe d’amélioration concerne la temporalité de l’accès à la compensation du handicap car entre la première rencontre avec Cap emploi et l’AAST technique d’aménagement de poste, quasiment 1 an et demi se sont écoulés”

Concernant l’accès aux droits pour les TIH, le principal enjeu est l’orientation des acteurs institutionnels (Urssaf, La Cipav, RSI) vers l’Agefiph / Cap emploi. D’autant plus que les indépendants n’ont pas de médecine du travail pour les orienter. Madame Tammam est allée voir des assistantes sociales, le RSI, la CIPAV... C’est une agente du RSI qui par hasard l’a prévenue de ses droits à la compensation et lui a conseillé de contacter Cap Emploi et l’Agefiph. Elle est ainsi rentrée via un ergothérapeute dans la procédure d’aide à l’aménagement des situations de travail (AAST) sur le volet technique pour adapter son poste de travail. Ces aides techniques sont, en particulier, une souris ergonomique, et une reconnaissance vocale “Dragon” malgré le fait que cette dernière n’intègre pas le chinois ou l’anglais, n’opère pas sur les réseaux sociaux (ex. LinkedIn), et se montre aussi d’un usage très limité sur les différents sites internet gouvernementaux. Elle a également suivi une formation pour apprendre à maîtriser Dragon. En outre, elle a testé différents stylos pour choisir le plus adapté à sa situation. Malgré ces aménagements techniques, nécessaires mais pas suffisants, Madame Tammam souffre toujours d’une grande fatigabilité, même si elle a appris à la gérer, notamment en modulant sa concentration en fonction de l’heure (elle maîtrisait déjà le chronométrage de ses tâches car, opérant dans les prestations de conseil, elle facturait précisément ses actions à ses clients depuis des années). Par conséquent, elle a sollicité, grâce à sa conseillère Cap Emploi, une reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) qu’elle a obtenue. Même si le dépôt du dossier a été fastidieux, elle juge aujourd’hui que c’est “très aidant financièrement et psychologiquement car cela permet de lisser les revenus. C’est ce qui permet de continuer”.

“Seulement 1/3 de mon activité peut être faite via la reconnaissance vocale, le reste doit être effectué avec mes mains. Ce qui représente une énorme charge de travail mais j’arrive à tenir grâce à la flexibilité liée à mon statut d’indépendante. Je ne pourrais pas y arriver en étant salariée”

Au mois de septembre, Madame Tammam a passé 80% de son temps sur des tâches administratives, au détriment de sa prospection commerciale. Car les sites administratifs officiels ne fonctionnent pas ou peu via la synthèse de reconnaissance vocale. Par exemple, de plus en plus de

messageries sont intégrées aux sites internet et il n’y a plus d’échanges de mails. Même si, après discussions avec les impôts, ils ont accepté d’échanger par mails avec elle. Plus généralement, elle fait face à l’enjeu de l’accessibilité numérique. Désormais, il est nécessaire d’installer des applis sur son smartphone pour avoir accès à différents services. Or, cela lui est quasiment impossible car sans sensibilité des doigts, son smartphone lui sert uniquement à téléphoner (et non pour en savoir plus : flasher ce QR Code...). Et la tendance actuelle à l’accroissement du « tout numérique » ne peut qu’accentuer à l’avenir les difficultés liées à son handicap.

Elle est donc en train de modifier sa société car “elle ne peut plus continuer comme cela”. Elle a ainsi développé une nouvelle activité à destination de clients français exclusivement, en formant à l’intelligence comportementale chinoise des dirigeants de PME. Les raisons de ce pivot stratégique sont tout autant liées à son handicap (difficultés informatiques impondérables) qu’à d’autres raisons (situation géopolitique mondiale, Covid...). Elle consacre actuellement 20% de son temps à sa nouvelle offre.

Madame Tammam souligne un retard général de la société en France sur l’accessibilité numérique et le regard porté sur le handicap, en comparaison de la société chinoise par exemple. Suite à un voyage d’affaires en Chine en juin 23, elle a participé à un congrès annuel de chefs d’entreprises chinois, et elle a été agréablement surprise de voir qu’une bonne partie des échanges avait aussi été faite en langues des signes, qu’il y avait une personne en fauteuil roulant totalement intégrée dans le congrès, même durant un cocktail. Lors des passages aux douanes chinoises, il lui aurait fallu remplir des documents via son smartphone, ce qui lui était impossible à faire, alors les douaniers chinois l’ont fait à sa place, sans poser de question. Alors qu’en France, à l’aéroport d’Orly, lors de la présentation de sa CMI Priorité, on lui a refusé la priorité en prétextant qu’il fallait qu’elle demande une assistance en amont !

Concernant les enjeux d’acceptation de son handicap, “Au début je n’acceptais pas mon handicap et j’avais l’impression que c’était la fin” Désormais elle a accepté sa situation de handicap et ne constate pas d’enjeu particulier lié au fait que son handicap soit invisible. Elle en parle peu, même si elle exprime ses besoins. Par ailleurs l’incitation financière de l’Agefiph est un argument majeur. C’est Cap Emploi qui lui avait mentionné le statut de TIH et lui avait conseillé de regarder les ressources en ligne de “TIH Business” (Ancien nom de Linklusion). Madame Tammam a pu s’appuyer, lors de l’irruption de sa situation de handicap, sur ses bases solides en entrepreneuriat, et aussi surtout sur l’exemple de la résilience dont son père a fait preuve face à son propre handicap (qui n’a hélas pas été reconnu à temps), et qu’elle estime supérieure à la sienne. Ce qui est extrêmement important, que l’on soit TIH ou non...

En fait, très peu de dispositifs d’accompagnement à l’entrepreneuriat sont efficaces sur ce sujet. Concernant les dispositifs d’accompagnement qui devraient être améliorés : en réalité les dispositifs sont déjà présents (Compensation...) mais l’enjeu c’est de les faire mieux connaître. Les spécificités du travail indépendant devraient être prises en compte. Car il existe une lassitude à devoir toujours expliquer les spécificités de ce statut (télétravail, rendez-vous clients à l’extérieur) et de son activité (déplacements en Chine). Les meilleurs moyens d’informer sur ces dispositifs seraient des réunions d’informations ainsi qu’une hotline dédiée (un numéro de téléphone dédié à cette thématique). Car le “plus important c’est l’aménagement du poste de travail”. Ensuite la pair-aidance entre TIH peut permettre d’identifier des pistes de compensation.

En conclusion, Madame Tammam estime que sans la compensation de l’Agefiph il y aurait eu un potentiel arrêt de son activité. Elle a également pu compter sur sa grande résilience, liée à son parcours de vie et à sa forte envie de travailler. Elle déclare aimer son métier et son statut même si elle fait face à un fort enjeu du tout numérique peu adaptée à sa situation.

14. Chantal Morvan (Présidente de l'association CAIRE13) - 05/10/2023

Les indépendants accompagnés par l'association CAIRE 13 :

CAIRE 13 est une association loi 1901 fondée en 2014 et a accompagné, depuis ses débuts, 1000 indépendants dont presque 200 pour l'année 2024 dans le département des Bouches du Rhône. L'accompagnement des indépendants atteints de cancer et/ou de maladies chroniques évolutives est totalement gratuit, n'a pas de durée limitée et va jusqu'à la cessation de l'activité si besoin. Ses actions sont entièrement financées par des subventions publiques ou des dons privés dont elle doit solliciter le renouvellement chaque année pour pouvoir continuer la mission qu'elle s'est donnée.

Une étude d'impact est en cours de réalisation car « la problématique c'est qu'il y existe peu de données ». L'association constate, en effet, que les indépendants « échappent souvent à la statistique » du fait d'un phénomène de sous déclaration de leurs problématiques de santé. La seule chose que l'on peut dire est que le nombre de demandes est nettement en hausse, grâce à une meilleure connaissance du dispositif, ces demandes restant toutefois encore trop tardives par rapport au démarrage de la maladie.

Une bonne nouvelle est venue du côté du législateur car désormais, depuis une loi du mois d'août 2021, les services de santé au travail (Médecine du travail) sont autorisés à accompagner des indépendants, même si cela reste sur la base du volontariat de la part des intéressés.

CAIRE 13 travaille en étroite collaboration avec les institutions, les acteurs du monde économique et le milieu hospitalier (dont les infirmières d'annonce) pour diffuser l'information de son existence et de ses services. La manière dont un indépendant se soigne dépend de sa situation professionnelle. En cas de problématiques de santé, il est fréquent de faire passer son activité entrepreneuriale, par exemple ses clients, avant les soins. En d'autres termes « le choix est dicté par une logique économique » et si la maladie ne rentre pas dans le cadre entrepreneurial, elle passe au second plan.

Fréquemment, les entrepreneurs sollicitent CAIRE 13 quand ils ont épuisé l'ensemble des plans B. Il est fréquent qu'ils ne disposent pas de prévoyance. Malheureusement au moment de la création d'une activité il n'est pas obligatoire de prévoir la protection du chef d'entreprise et « comme le bénéfice n'est pas immédiat, que cela puise dans les ressources de l'activité, on choisit de ne pas le faire ». Une incitation financière à s'assurer pourrait encourager l'indépendant à le faire et à s'organiser en prenant en compte l'éventualité d'une incapacité de travail. La question primordiale à résoudre étant : Est-ce que l'entreprise peut continuer à fonctionner sans son dirigeant ?

Les dispositifs d'accompagnement de CAIRE 13 à destination de ces entrepreneurs :

1. Bilan financier personnel et repérage des besoins en soins de support.
2. Etat des lieux de la situation : Statut juridique (Méconnaissance parfois car c'est un sujet qui repose sur l'expert-comptable) ;
3. Comment poursuivre son activité parallèlement à son traitement ?
4. Cartographie de l'ensemble des aides dédiées sur le territoire ;
5. Ateliers d'échanges et de soutien notamment sur le volet psychologique. En addition d'autres activités qui ne sont pas en lien avec la situation de santé ;
6. L'activation de l'ensemble des acteurs comme la Sécurité sociale ;
7. Dans un second temps les démarches de reconnaissances du handicap ;
8. La sollicitation des associations pour des demandes d'aides ponctuelles ;

Les besoins non couverts par les dispositifs existants :

Madame Morvan estime qu'un des enjeux principaux est le manque de couverture des entrepreneurs. La problématique est le caractère non obligatoire de l'accompagnement santé des indépendants. Il serait judicieux que le cadre soit le même que pour le salariat.

En revanche comment prévoir l'impact de l'absence du dirigeant indépendant ? : *« Le prévoir reste du ressort de l'intéressé lui-même qui a la liberté de le faire ou de ne pas le faire. Cette liberté liée à son indépendance s'avère finalement très relative car en cas de problèmes de santé, le fait de ne pas l'avoir fait le plonge dans de grandes difficultés personnelles financières et d'isolement. Dans le cas du salariat, l'employeur a obligation de le prévoir, cela change tout »*

Outre une assurance de type « homme/femme clé », perte de revenus ou perte d'exploitation, il convient aussi de s'entourer d'un réseau vertueux et de confiance en capacité d'assurer le maintien de l'activité sans risque de perte de clientèle. En cas de besoin d'aménagement de poste ou de ressources humaines, CAIRE 13 oriente vers Cap Emploi par exemple et toujours sur la base du volontariat. Les enjeux à creuser : Est-ce que l'activité est adaptable au besoin de soin ? Si oui, comment adapter son activité à son besoin de soin ?

« Le programme CAIRE 13 est un programme sur mesure pour l'entrepreneur »

En conclusion, c'est au moment de la création qu'il faut sensibiliser sur l'ensemble de ces sujets. Une piste pourrait être d'instaurer une « procédure incontournable voire obligatoire », validée et contrôlée par tous les acteurs de la création (banques, assureurs, experts comptables CCI, CMA, etc...) au sein duquel on inclurait une strate : Je suis en incapacité de travailler, que se passe-t-il ? Et pas uniquement sur le volet prévoyance santé mais aussi organisationnel.

15. Mme Martin (TIH) - 19/10/2023

Entretien avec / Baptiste Trouinard (Linklusion). A noter que le nom a été modifié car la personne souhaite rester anonyme.

Madame Martin est éducatrice de jeunes enfants et experte de la petite enfance au sein de sa micro entreprise actuelle nommée “Enfance & parentalité” qui opère des formations et des conférences sur la petite enfance depuis 2023. Auparavant elle a été salariée dans différents lieux d'accueil de la petite enfance avant d'initier sa première aventure entrepreneuriale en 2007. D'abord associée puis cogérante en 2014 d'une entreprise qui opérait comme organisme de formations pour les professionnels de la petite enfance et a progressivement constitué un réseau de 10 crèches. Elle a quitté l'aventure en 2022.

Elle a fait face à l'irruption du handicap au moment du lancement de son aventure entrepreneuriale et a eu par conséquent “la tête dans le guidon de 2009 à 2014”. Son handicap est auditif. Et malheureusement, les recherches manquent sur le handicap auditif car il s'agit d'un handicap invisible peu reconnu. En 2008 et 2009 Madame Martin a eu de plus en plus de difficultés à ce niveau avant d'effectuer un bilan ORL dont la diagnostic a établi qu'elle était malentendante sans le savoir depuis l'enfance. En effet, par un mécanisme de compensation naturelle, son cerveau a compensé “par déduction” de ce que disaient les autres pendant des années.

Elle a obtenu la RQTH en 2010 avant de subir deux opérations et de se faire appareiller avec un appareillage auditif à chaque oreille et de suivre des cours d'orthophonie pour apprendre à lire sur les lèvres. Malgré ces mécanismes de compensation, les effets de sa situation de handicap sont de la fatigabilité ainsi que de l'irritabilité / agacement / frustration de ne pas comprendre totalement les autres. A cette époque, ne connaissant pas l'association h'up entrepreneurs elle a constitué le dossier MDPH et Agefiph sans accompagnement administratif. Elle conseille d'être extrêmement vigilant à ce qu'écrit le médecin dans le certificat médical circonstancié du dossier MDPH. Ainsi son ORL a mentionné à son sujet “peut totalement utiliser un téléphone”, ce qui est faux et ce qui l'a empêché par la suite de solliciter une aménagement de poste sur le volet technique concernant son téléphone. Par la suite, les vidéos de la chaîne “TIH-Learning” de Linklusion lui ont permis de prendre connaissance de son statut de Travailleur Indépendant Handicapé (TIH).

“La difficulté d'un point de vue psychologique du dossier MDPH est de marquer noir sur blanc ce qu'on ne peut plus faire ... le dossier MDPH est un projet de vie”

A l'époque, la médecine de travail aurait pu accompagner Madame Martin car elle était salariée au tout début de son aventure entrepreneuriale. A ce titre le médecin était prêt à la passer en temps partiel avec des aménagements de poste adéquats. Mais en passant co-gérante, son accompagnement par la médecine du travail a pris fin. Les conséquences ont été l'impossibilité de recourir à un temps partiel thérapeutique à cause de la “perte sèche économique”. Par ailleurs, elle avait souscrit à une prévoyance mais cette dernière ne couvre pas les handicaps déclarés comme les pathologies ORL. Elle n'a donc pas bénéficié d'indemnités journalières lors de ses arrêts de travail qui ont représenté plusieurs mois certaines années.

L'irruption du handicap eu plusieurs conséquences sur sa trajectoire entrepreneuriale :

1. Une perte de protection sociale. Le gérant l'avait faite évoluer de directrice salariée à cogérante pour lui prouver qu'elle faisait partie de l'aventure ;

2. Le sentiment de vivre avec une “épée de Damoclès au dessus de la tête” car elle aurait pu être très peu rémunérée pendant ses arrêts maladie et il y avait une perte sèche en cas de temps partiel ;
3. Parfois un certain manque de compréhension par ses collègues quant à sa situation de handicap, la malentendance étant peu visible. “On attendait parfois des choses de moi en oubliant que j’étais en situation de handicap notamment pendant le covid alors que tout le monde avait des masques et qu’il était donc très compliqué pour moi d’entendre les voix correctement”;
4. L’incapacité de tenir le rythme tenu par les autres associés. Madame Martin travaillait 50h à 60h heures par semaine alors que la médecine du travail et la MDPH lui avaient recommandé d’effectuer un mi-temps de la durée légale de 35h. Sa situation de handicap étant peu visible, ainsi que sa forte fatigabilité, des malentendus pouvaient avoir lieu sur sa capacité de travail. Ce qui se solda d’ailleurs par un syndrome d’épuisement professionnel (Burnout) peu de temps après.

Madame Martin est en pleine réflexions au sujet des compensations à mettre en place dans le cadre de sa nouvelle activité indépendante. Elle a bénéficié d’une Aide à l’Aménagement des Situations de Travail (AAST) sur le volet aide technique de l’Agefiph pour s’équiper d’un téléphone relié à son appareil auditif. Néanmoins elle considère que demander la Reconnaissance de Lourdeur du Handicap (RLH) de l’Agefiph pour perte de productivité induite par sa situation de handicap est compliqué dans son cas car elle manque de temps pour effectuer la démarche et se demande également comment mesurer sa perte de productivité au vu de son handicap.

Certains dispositifs restent à améliorer ou manquent à répondre à tous les besoins des entrepreneurs faisant face à l’irruption du handicap :

1. Les assistantes sociales ne connaissent pas toutes la totalité des droits liés au handicap car elles ne sont pas suffisamment formées en formation initiale au handicap. Madame Martin connaît à titre personnel des initiatives privées pour pallier à ce manque d’expertise du service public comme des “référents handicaps freelance” qui forment les services publics à cette thématique ;
2. La protection sociale, comme les droits à la retraite ou la prévoyance, est insuffisante pour les TIH. En tant que TIH, Madame Martin aimerait pouvoir avoir accès à des retraites complémentaires et prévoyances dédiées aux entrepreneurs en situation de handicap. Par exemple, même la prévoyance des entrepreneurs de la Cité cela ne couvre que 3 mois en cas d’arrêt de l’activité.

“J’ai fini par prendre deux prévoyances et dispose de peu d’assurance pour mon matériel. Il ne se passe pas une semaine sans que je ne me dise : s’il m’arrive quelque chose je suis mal protégée !”

3. Un kit de bonnes pratiques avec les personnes clés à contacter au moment de l’irruption du handicap :
 - a. Un courtier spécialisé en assurance et prévoyance / retraite pour les TIH ;
 - b. Des réseaux d’accompagnement dédiés comme h’up et Linklusion ;
 - c. Une aide pour l’accès aux droits (Ex : “L’inclusion sur mesure”) ;
 - a. Une aide pour la constitution administrative du dossier MDPH.

16. Julien Allart / Lilian Mathias / Rebecca Meyer (MEDEF 93-94) - 13/10/2023

Entretien avec Baptiste Trouinard (Linklusion) / Olivier Arnaud-Blanchard (Linklusion).

- **Rebecca Meyer**, Responsable des affaires publiques et de la communication publique de Domplus Groupe, administrateur du Medef Parisien, notamment en charge du projet “Mon Medef & Moi” ;
- **Julien Allart**, Directeur Acceo Tadeo, administrateur du Medef Parisien, vice président de la fédération française de l’accessibilité, membre fondateur de l’AFPA et de l’APHPP ;
- **Lilian Mathis**, Salarié permanent chargé de mission handicap au Medef de l’Est Parisien.

Nous constatons un “gros trou dans la raquette” pour l’entrepreneur en situation de handicap en termes de dispositif. A cela s’ajoute la difficulté pour un entrepreneur de parler de son handicap. De nombreux dirigeants sont en situation de handicap, mais leur situation n’est pas connue publiquement. Par ailleurs, il existe encore en France la vision d’un chef d’entreprise paternaliste responsable du bien être de ses employés. Par conséquent un chef d’entreprise qui fait face à l’irruption du handicap doit mener de front un combat sur le plan professionnel en plus du plan personnel.

Certains dysfonctionnements sont d’ordre institutionnel :

1. La fin prochaine des dispositifs de accords agréés de l’Agefiph va mécaniquement entraîner la disparition des missions handicaps des grandes entreprises ;
2. Les réformes récentes et à venir des services publics de l’emploi vont diluer l’expertise de Cap Emploi au sein du futur France Travail alors que “Le cap emploi est la mission handicap externalisée des premiers employeurs de France que sont les PME” ;
3. La séparation est de moins en moins nette entre l’Agefiph qui agirait strictement en tant que financeur et Cap Emploi qui resterait l’opérateur spécialisé en charge du conseil et de l’accompagnement des bénéficiaires.

1. L’orientation des entrepreneurs qui font face à l’irruption du handicap

Acceo Tadeo qui opère dans le champ de la surdité souligne l’enjeu du manque d’expertise des acteurs pouvant débloquer les financements des aménagements de postes. Le processus habituel pour savoir si une mesure est adaptée à une situation de handicap implique que plusieurs acteurs se renvoient la balle. Par exemple, Tadeo formule la demande à l’Agefiph qui oriente à Cap Emploi qui fait appel à un ergonomiste qui fait rentrer dans la boucle une association de personnes sourdes. Puis la chaîne d’expertise est remontée en sens inverse.

Une des interrogations concerne le moment optimal au sein du parcours de soin pour enclencher un accompagnement holistique pour l’entrepreneur rencontrant le handicap : En étape de pré hospitalisation ? Pendant l’hospitalisation suite à l’accident via les dispositifs Comète ? En post hospitalisation ?

Enfin, l’enjeu de la honte du handicap perdure malgré une libération en cours bien que lente de la parole de l’entrepreneur en situation de handicap. Les mêmes difficultés se retrouvent encore dans le salariat. Par exemple, quand le salari e ne mentionne pas sa situation de handicap par peur d’être discrimin e. Et l’employeur n’a pas le droit de publier une annonce pour recruter uniquement un public de travailleurs handicapés (TH)

2. Les freins à la récolte et à l'analyse de données dédiées au sujet du handicap :

Il est difficile d'obtenir des données chiffrées fiables dans le champ du handicap. En effet les chiffres disponibles sont tronqués car ils dépendent généralement d'un donneur d'ordre spécifique avec des biais (Exemple : AG2R La Mondiale qui fournit des données sur ses adhérents à Domplus). Ces séries de données permettent néanmoins de repérer des tendances mais ne répondent pas à des questions de recherche précises comme : "Les travailleurs handicapés sont-ils plus sujets à des arrêts maladies que les travailleurs non handicapés ?".

"On ne fait pas de statistiques différenciées dans le champ du handicap, contrairement à d'autres sujets comme l'égalité hommes / femmes. [...] Le ressenti terrain c'est que concernant l'adaptation des postes de travail, s'il y a un entrepreneur ou un indépendant équipé, je dis bravo! [...] Soit les entrepreneurs qui deviennent handicapés sont des NEET du handicap soit ils sont peu représentatifs de la population"

*NEET : "Not in Education, Employment or Training"

3. Les besoins non couverts par les dispositifs existant :

L'enjeu est d'apporter une réponse transverse à l'irruption du handicap dans le parcours du chef d'entreprise. L'entrée de l'accompagnement ne doit pas être un aspect de sa prise en charge mais une approche par "Moments de vie" (Exemples : déménagement, divorce). A ce titre "Mon Medef & Moi" essaie d'avoir une approche globale via un rôle d'information.

Les freins actuels ont trait à "la jungle administrative française" complexe et lente et à la fragmentation des acteurs spécialisés (Par typologies de handicap et à l'échelon local) qui opèrent malheureusement en silos. A l'inverse, le besoin est d'avoir un interlocuteur unique dédié. Par exemple, l'assistante sociale connaît un large panel de solutions administratives et opère à cheval entre le social et l'administratif.

17. Dominique du Paty (Vice-Présidente en charge de l'inclusion de la CPME), le 23/10/2023

Propos recueillis par Olivier Arnaud-Blanchard.

1. Disposez-vous de données à ce sujet (population cible, chiffres clés sur le handicap..) ?

Etant données les données relatives à la confidentialité des dossiers santé, nous ne disposons pas de ces éléments là ; par contre, la CPME dans nos régions, est sensibilisée à l'accessibilité de nos chefs d'entreprises en situation de handicap à nos informations et réunions et prend soin de sensibiliser l'environnement de nos TPME à toute situation de handicap ; le fait de souhaiter soutenir les petites retraites de nos chefs d'entreprises notamment artisans et commerçants, a été également pensé en fonction des entrepreneurs en situation de handicap qui n'auraient pas pu cotiser suffisamment du fait de leur situation de santé.

2. Vers quels acteurs orientez-vous ces chefs d'entreprises

La CPME connaît bien l'association H'UP (notre vice-présidente en charge de l'inclusion est un de ses membres) et nous ne manquons jamais de valoriser vos travaux dans les réunions relatives à ce sujet au cours desquelles nous intervenons. En cas de création d'entreprise ou de prises en charge nécessaires pour eux, nous les orientons systématiquement vers l'AGEFIPH. Nos liens privilégiés avec les chambres de commerce nous permettent de leur faciliter l'accès à certains services de proximité. En 2019, notre vice-présidente, D du Paty a réalisé une sensibilisation dans toutes les agences pôle emploi d'île de France via la CPME île de France pour partager son expérience d'entrepreneuse en situation de handicap devant plus de 800 demandeurs d'emploi TH

3. Quelles actions de sensibilisation en amont ou dispositifs d'accompagnement en aval proposez-vous à ces chefs d'entreprises ?

Notre commission handicap qui réunit les branches professionnelles, des entreprises du STPA et des TIH inscrit le sujet des entrepreneurs TH à chaque commission ; nous abordons tous les sujets transverses qui peuvent intéresser nos publics en fonction en général de l'actualité légale. La réponse à la question 2 peut aussi être une réponse à votre question 3.

4. Quels sont selon vous les besoins non couverts par les dispositifs existants ? (ex: Agefiph, "assurance homme-clé", cap emploi, h'up entrepreneurs, sécurité sociales, etc.)

Le problème est souvent le même pour les entrepreneurs en situation de fragilité permanente ; les TIH ne sont pas les seuls concernés mais tous ceux dont les moyens et la situation leur posent des problèmes tant pendant leur activité, qu'en arrêt de travail, qu'après, durant leur retraite ; nous avons bien conscience que la création d'entreprise suppose de prendre des risques et facilite la précarité des plus fragiles. Face à des situations inédites, TIH, petite commerçants ou artisans sont fragiles face à

des situations de vie qui peuvent s'avérer catastrophiques (santé, séparation, perte d'un client majeur, impayés ...) ; la CPME qui connaît bien les difficultés de ses adhérents est là pour les défendre et défendre leurs intérêts, faire connaître leurs situations complexes et porter, au niveau de l'Etat et de tous les décideurs, leur quotidien.

5. Avez-vous des illustrations de chefs d'entreprises ayant rencontré le handicap ?

Nous en rencontrons régulièrement dans nos régions et dans nos réunions mais n'avons jamais choisi de mettre leur situation de handicap en lumière ; c'est bien le rôle d'H'Up de le faire.

18. Karine Martin (Cheops Ile de France) - 27/10/2023 :

Entretien avec Baptiste Trouinard (Linklusion)

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés financés par l'Agefiph, le FIPHP et France Travail et pilotés par l'Etat. Ils font partis du Service Public de l'Emploi. Leurs missions d'accompagnement Vers l'emploi et Dans l'emploi s'adressent aux personnes en situation de handicap et aux employeurs quel que soit leur effectif. Depuis 2021, les Cap emploi apportent leur expertise sur le champ du handicap au sein des LUA (Lieu Unique d'Accompagnement) et propose une offre de services intégrée avec France Travail. Cap emploi est opérateur du Conseil en Evolution Professionnel et assure des missions de maintien dans l'emploi. Ces services s'adressent également aux TIH.

Les Cap emploi accompagnent les actifs en situation de handicap bénéficiaires d'une reconnaissance administrative de l'obligation d'emploi (dont la RQTH) ou "en voie de l'être" (accusé de dépôt ou intention de déposer un dossier MDPH). Des équipes dédiées sont présentent en agence France Travail pour les demandeurs d'emploi, d'autres ont en charge le CEP en direction de salariés en situation de handicap ou le maintien dans ou en emploi. Quand il s'agit de travailleurs indépendants en situation de handicap (TIH), les Cap emploi peuvent agir pour prévenir et accompagner le maintien d'une activité ou bien accompagner une transition professionnelle, vers une autre activité si nécessaire.

Les Cap emploi peuvent informer sur l'accès aux droits liés au handicap mais n'ont pas pour mission d'aider à la constitution des dossiers MDPH. Des permanences peuvent exister au sein des MDPH et des travailleurs sociaux peuvent être également sollicités.

Pour les travailleurs indépendants faisant face à l'irruption du handicap qui bénéficieraient d'un accompagnement par Cap Emploi dans leurs démarches de compensation par exemple, Madame Karine Martin souligne *"Les Cap emploi ne mesurent pas spécifiquement la prise en charge de ce public TIH mais il ne semble que les services maintien dans l'emploi de Cap Emploi ne soient pas très sollicités par des demandes d'accompagnement de TIH"*.

La première hypothèse soulevée est que la population des TIH est réduite ou mal identifiée.

Il faut noter les situations avec des doubles statuts : des travailleurs indépendants qui exercent en complément une activité salariée (temps partiel ou contrat le temps de développer leur activité) ou sans activité inscrits comme demandeurs d'emploi.

La seconde est que ce public ne s'adresserait pas suffisamment aux Cap Emploi.

L'enjeu se situerait dans l'accès aux informations sur les aides disponibles, pour que les travailleurs indépendants concernés par la survenue d'un handicap ou d'une maladie, se fassent reconnaître TIH et qu'ils accèdent si nécessaire à l'accompagnement de Cap Emploi. *"Il faut pouvoir agir au plus tôt du besoin du TIH pour que la situation vis-à-vis de son activité professionnelle ne se dégrade pas, et sa santé non plus, et qu'il reste encore des leviers d'actions à mettre en place. C'est là*

tout l'enjeu pour que les TIH mobilisent suffisamment tôt l'accompagnement Cap Emploi. L'état de santé doit être néanmoins stabilisé pour intervenir et accompagner les besoins de compensation. L'évaluation des besoins pourra être réévalué en cours de parcours pour des pathologies évolutives”.

De manière générale, une fois que les TIH sont pris en charge par les Cap Emploi, il n'y a pas de problématiques particulières liées à ce public pour l'accompagnement aux démarches de compensation. Des Cap Emploi font preuve de flexibilité pour accompagner les TIH, comme les salariés ou les agents, au plus près de leur besoin, en proposant par exemple de déterminer le Cap emploi qui accompagnera le TIH soit au plus près de son lieu de résidence ou bien de son lieu d'activité.

Pour sécuriser l'accompagnement des publics qui vont être amenés à faire reconnaître leur situation de handicap, des dispositifs permettent déjà de mettre en place des actions au plus tôt en amont d'une RQTH. Le Service Public de l'Emploi peut mobiliser des prestations d'appui spécifique par typologie de handicap financées par l'AGEFIPH et le FIPHFP, prestations ouvertes aux personnes ayant un accusé de dépôt. Ces prestations concernent différents champs de handicap (Moteur, sensoriel, troubles cognitifs, psychique, mental ...), elles ont pour objectif d'évaluer les capacités eu regard d'un projet de métier ou de formation, de confirmer l'adéquation entre l'activité et les contraintes liées au handicap, d'identifier les besoins de compensation éventuels et les mettre en œuvre si nécessaire.

Pour s'informer sur l'accès aux droits, les mesures et les dispositifs concernant l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi, des ressources sont accessibles sur le site du PRITH Ile de France (plan régional d'insertion des travailleurs handicapés) : support sur télétravail, la préparation d'une reprise d'activité après un long arrêt maladie, capsule vidéo pour expliquer la démarche de RQTH auprès du public jeune 16/30 ans...

19. Elodie Prosperi et Priscilla Leenknecht (Programme TIH Booster de Linklusion) – 05/01/2024

Entretien avec Baptiste Trouinard et Sarah Quineau (Linklusion).

- Quels sont les chiffres clés chez TIH-Booster ?

Programme d'accompagnement TIH-Booster : Pas de chiffres à date sur la population de l'étude

Depuis la création du programme, 423 entrepreneurs ont été accompagnés et il s'agit principalement de profils de chefs d'entreprise pour qui l'entrepreneuriat est une alternative au salariat afin de mieux concilier leurs besoins spécifiques.

Selon les estimations, la survenance ou l'aggravation d'une situation de handicap concerneraient entre 3 et 10% des entrepreneurs.

- Quels Dispositifs existants proposez-vous pour accompagner les chefs d'entreprises rencontrant le handicap ?

« Les dispositifs que nous proposons chez TIH-Booster sont plutôt des dispositifs locaux que nationaux. » Priscilla L.

Dispositifs liés à la situation de handicap :

- Les acteurs clés au niveau local: CAP EMPLOI ainsi que les assistantes sociales vers qui les responsables TIH-Booster dirigent les entrepreneurs.

Dispositifs liés aux besoins spécifiques :

- CMP : Urgences psychiques –
- Association sur les troubles psy : club house au niveau national.
- DEA : dispositif d'emploi accompagné
- Association par type de handicap au niveau local

Dispositifs liés à l'activité entrepreneurial :

- CMA : chambre des métiers et de l'artisanat
- BGE
- Initiative locale

- Quelles sont selon vous les besoins non couverts par les dispositifs existants ?

La situation d'urgence ou la rechute ou l'aggravation soudaine d'une situation de handicap ou d'une maladie ne sont pas ou peu pris en charge par les dispositifs existants.

Proposition de dispositif pour accompagner les entrepreneurs :

Mise en place d'un guichet unique d'information au droit - qui pourrait être géré par des travailleurs sociaux. Les Travailleurs sociaux disposeraient de ressources et de formations en ligne afin qu'ils aient une connaissance des dispositifs existants.

Les objectifs de ce guichet unique :

- Aller vers les personnes pour les informer sur leurs droits
- Être force de proposition en fonction des situations individuelles de chacun
- La possibilité de solliciter « des personnes ressources » sur des besoins spécifiques . Ex : compensation du handicap...

- Avez-vous des exemples de parcours d'entrepreneurs à nous présenter ?

3 exemples peuvent être cités. Dans les 3 cas, ce sont des hommes qui ont une activité entrepreneuriale plutôt dans les métiers du BTP :

- Ébéniste
- Travaux publics
- Constructeur d'escalier

Dans ces 3 cas, il s'agit soit d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

- Quels dispositifs avez-vous proposé à ces entrepreneurs ?

- État des lieux des répercussions du handicap sur l'activité
- Leur proposer un dispositif pour les accompagner sur la poursuite de leur activité :
- Mise en place d'une étude ergonomique

Exemple d'aménagement de poste / ou de mise en place de compensation du handicap :

- Aménagement du temps de travail ou des tâches.
Exemple pour un entrepreneur du BTP : Impossibilité de réaliser une seule et même tâche répétitive toute la journée. Aménagement mis en place : Diversification de ses tâches et ainsi prendre en compte sa situation de santé. Conséquence : perte de productivité sur ses chantiers.
- Aménagement des situations de travail : achat d'une machine émettant moins de vibration
- Délégation de certaines tâches via un dispositif d'aide humaine. Les limites de l'aide humaine : trouver la bonne personne et les bonnes compétences.

Avoir une réflexion globale sur les adaptations à mettre en place au niveau de l'organisation de l'entreprise mais également repenser le modèle économique afin de prendre en compte cette nouvelle situation.

Les dispositifs de compensation, d'aménagement sont à mettre en place pour donner suite à cette réflexion globale.

A la suite de la survenance de la maladie ou de la situation de handicap, certains entrepreneurs ont également une réflexion afin de savoir si ce métier est toujours fait pour eux ou est-ce que cette nouvelle situation leur fait revoir la manière dont ils souhaitent mener leur activité professionnelle : prise de conscience sur la vie pro et la vie perso.

- Est-ce que vous leur proposez des dispositifs de formation ?

Chez TIH-Booster, ce sont plutôt les entrepreneurs qui parlent de la formation ou de la réorientation !

Chez les personnes accompagnées par TIH-Booster, la majorité ou peu ou pas de connaissance sur leurs droits à la formation.

Pour certains le peu de CA générés par leur activité ne leur permettent pas d'activer ou de débloquent des droits à la formation. Par exemple, pour les bilans de compétences, les TIH de TIH-Booster sont passés par Pôle Emploi afin qu'il finance le bilan de compétences.

- Quelles actions de prévention préconisez-vous à vos adhérents ?

Si il y a une aggravation d'une situation de handicap : L'AAH est un dispositif qui sécurise les entrepreneurs.

Les dispositifs d'assurance sont peu étudiés ou souscrits par les entrepreneurs !

« Les entrepreneurs prennent souvent les assurances les moins chers et ne se posent pas la question des besoins couverts en fonction de leur activité professionnelle et de leur vie personnelle.

Les assurances sont perçues comme des coûts ou des charges pour l'entreprise et non comme un outil de prévention en cas d'imprévu !

D'ailleurs, les programmes d'accompagnement entrepreneuriaux font souvent l'impasse sur le volet prévention et assurance et se focalisent sur le business plan, le marketing...

Pourtant, choisir son assurance est plus important que choisir son statut juridique. »

Elodie Properi. Directrice du Programme Nationale TIH-Booster

20. Denis Labracherie (Urssaf) - 18/01/2024

Entretien avec Sarah Quineau & Baptiste Trouinard (Linklusion)

I/ Le rôle de l'Urssaf vis à vis des TIH

En préambule, l'Urssaf est organisée à la maille des anciennes régions. L'Urssaf Aquitaine gère les projets relatifs aux travailleurs indépendants handicapés (TIH) pour le réseau des Urssaf qui comporte trois missions principales :

1. assurer le financement de la protection sociale au quotidien, par le biais des actions de gestion des comptes, de recouvrement, et de gestion de la trésorerie ;
2. garantir les droits sociaux et l'équité entre tous les acteurs économiques, notamment grâce au contrôle ;
3. accompagner les employeurs et entrepreneurs au bénéfice du développement économique et social, mission plus particulière dans laquelle s'inscrit l'appui aux TIH.

Concernant les usagers de l'Urssaf, 40% du fichier est constitué des travailleurs indépendants, 20% sont les employeurs du régime général, les 40% restants se répartissant entre les particuliers employeurs, les artistes-auteurs, les collectivités, etc... A noter inversement que les cotisations des travailleurs indépendants ne représentent que 7% du total, contre 71% pour les employeurs. Le statut de micro entrepreneur a modifié la perception de l'entreprise en raison de :

1. L'émergence d'une population d'entrepreneurs qui ne sont pas des « gestionnaires » au sens habituel du terme ;
2. Le rapprochement des caisses de Sécurité sociale des indépendants pour la mise en place du régime social des indépendants (RSI) entre 2008 et 2020. Puis la prise en charge par l'Urssaf du recouvrement pour les indépendants avec la fusion des régimes en 2020. Des différences culturelles entre le RSI et l'Urssaf sont apparues notamment car l'action sociale a représenté une nouveauté pour les Urssaf.
3. La Crise du Covid a accru l'importance de l'action sociale pour les Urssaf, devenue une mission majeure (1/3 de l'effectif de l'Urssaf travaillait sur l'action sociale au cœur de la crise sanitaire). Les dispositifs d'accompagnement comportent le fonds d'action sociale pour les versements exceptionnels et le report de versement de cotisations sociales (Report de l'échéancier). En effet, il est quasiment impossible d'annuler une cotisation sociale.

Il n'existe aucun chiffre concernant la population de TIH au sein des Urssaf car elles ne sont pas habilitées à récolter ce type de données. Les seules données exploitables proviennent des CPAM et des CAF et concernent les titulaires de l'AAH et de la pension d'invalidité. A ce titre 28 000 individus sont recensés dans le fichier national sous le statut TIH en percevant l'AAH. Ce différentiel avec les 80 000 TIH estimés dans l'étude ENATIH représente une problématique d'accès aux droits et s'explique pour plusieurs raisons : La première est que la CAF n'est pas destinataire des données sur la RTQH contrairement au service public de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi). Ensuite le statut de TIH a plusieurs points d'entrées avec des asymétries d'information. Enfin l'enjeu de recouper les bases de données n'est pas encore appuyé par le besoin identifié et convaincu du dispositif.

II/ Les dispositifs d'accompagnement de l'Urssaf

Concernant les travailleurs indépendants, l'Urssaf est constamment impliquée dans le réseau de la Protection Sociale et le tissu associatif (ADIE...) et "croit aux partenariats". L'Urssaf a une logique

souvent perçue comme « administrative », elle peut faire évoluer les droits et les politiques publiques mais les associations doivent être le relais d'information locale. Ensuite les travailleurs indépendants attendent généralement d'avoir épuisé toutes les possibilités avant d'aller voir l'Urssaf. Or l'Urssaf a des dispositifs d'accompagnement à toutes les étapes de l'entrepreneuriat (Mes premiers jours à l'Urssaf, Mes difficultés à l'Urssaf, Le dispositif de cessation d'activité ...)

On aboutit à des situations humainement difficiles car l'Urssaf ne peut plus intervenir si on nous prévient trop tard. Or les indépendants préféreront s'endetter plutôt que de ne pas payer leurs cotisations

Par ailleurs l'Urssaf a identifié une quarantaine de dispositifs accessibles aux TIH dont 17 qui sont centrés sur le handicap au sein des pouvoirs publics de la protection sociale mais les dispositifs tendent à se chevaucher ... Dépend-t-on du droit commun et de l'aide au retour à l'emploi (ARE) ? Dépend-t-on de l'allocation adulte handicapé (AAH) ? Les différents utilisateurs cibles de la cartographie de l'Urssaf sur les dispositifs sont les accompagnants, les TIH et les organismes de la protection sociale. L'étape suivante serait la mise en place d'un simulateur et de parcours coordonnés.

L'Urssaf a également mis en place des dispositifs pour détecter les signaux faibles de situations compliquées. En premier lieu via un partenariat avec la Banque de France ou les tribunaux de commerce. Ou bien à travers la veille sur les événements catastrophiques (Par exemple les incendies en Gironde) avec des appels sortants proactifs pour informer de l'action sociale de l'Urssaf.

III/ Les enjeux et perspectives de l'action de l'Urssaf

Denis Labracherie a mis en place deux groupes de travail pour comprendre les enjeux liés au statut de TIH (Le premier avec Linklusion, le second avec l'Agefiph, le service public de l'emploi, la CARSAT, les CPAM, CAF, Cap Emploi,...). Avec des experts de l'Urssaf, il conseille également des TIH. Par exemple, il a accompagné une TIH dont la situation de santé s'était aggravée à la cessation d'activité car elle ne connaissait pas les procédures pour licencier son employée.

La vraie difficulté avec les TIH, c'est l'imprévisibilité, car l'information arrive trop tard concernant la situation de handicap. En effet l'Urssaf sait gérer des ruptures de parcours économiques mais c'est plus compliqué pour les situations de handicap.

Les différents enjeux liés aux TIH identifiés à ce stade comprennent :

1. Un manque de coordination entre les acteurs publics et la méconnaissance des TIH car les expertises en matière de handicap sont plutôt centrées sur le salariat ;
2. La question du logement / local déjà difficile avec un marché de l'immobilier resserré, mais aggravé par la nécessité de prendre en compte l'accessibilité, et l'adaptation des locaux. Les restrictions de la MDPH ne permettent pas de bénéficier deux fois d'une prestation de compensation (PCH) pour modifier l'aménagement de son logement à titre professionnel s'il a déjà été aménagé pour l'usage privé. Enfin, à part les APL de la CAF il n'y a pas d'aides ... Une incitation des promoteurs à réserver des espaces accessibles pourrait être une piste de travail.
3. La cessation d'activité car d'après l'étude ENATIH les TIH qui arrêtent leur activité "sortent des radars" ; ils ne reviennent ni vers France Travail, ni vers Cap Emploi, ni même les associations, alors même qu'il existe des dispositifs d'accompagnement. Il s'agit du domaine d'expertise des tribunaux de commerce dont les prérogatives sont méconnues par les acteurs classiques du handicap. L'Urssaf, au carrefour de l'économie et du social, a un rôle à jouer sur ce plan là.
4. Le législateur n'a pas envisagé la possibilité pour les Urssaf de suspendre les charges pendant un an en cas d'apparition du handicap par exemple.

21. Sophie Jalabert (déléguée générale du réseau BGE), le 13/03/2024

Propos recueillis par Olivier Arnaud-Blanchard.

1. Disposez-vous de données à ce sujet (population cible, chiffres clés sur le handicap..) ?

Concernant les travailleurs non salariés (TNS) rencontrant la situation de handicap et qui sont accompagnés par notre réseau, nous avons des données les concernant dans nos bases (genre, âge, localisation, activités, parcours, dispositifs mobilisés...) ; cependant nous n'avons pas mené d'étude spécifique sur cette population ni extrait ces données de nos bases.

2. Quels dispositifs existants proposez-vous pour accompagner les chefs d'entreprises rencontrant le handicap ?

Nous mobilisons les comptes personnels de formation (CPF) quand ces derniers sont abondés pour les travailleurs non salariés (TNS) accompagnés. Nous mobilisons également les fonds d'assurance formation (FAF).

3. Quelles sont selon vous les besoins non couverts par les dispositifs existants ?

Les principaux enjeux de ces entrepreneurs non couverts par les dispositifs existants sont :

- Comment assumer sa situation de handicap dans une relation client ;
- Comment rassurer son environnement sur sa capacité à se conformer aux standards professionnels attendus (tenir les délais etc...) ;

Les principaux enjeux des dispositifs d'accompagnement existants sont :

- Comment informer ces entrepreneurs sur les nouveaux droits ;
- Comment mieux accompagner à la prévoyance ;
- Comment mesurer les besoins en compensation du handicap ;

4. Avez-vous des illustrations de chefs d'entreprises ayant rencontré le handicap ?

Nous disposons de nombreux exemples de parcours d'entrepreneurs ayant ce profil, mais nous n'avons pas lancé d'étude spécifique sur le sujet, nous mobilisons les dispositifs existants.

5. Est-ce que vous leur proposez des dispositifs de formation ?

Nous ne proposons pas de dispositifs de formation spécifiques pour ces profils d'entrepreneurs.

6. Vers quels acteurs orientez-vous les chefs d'entreprises ?

Nous orientons les chefs d'entreprise en question vers l'Agefiph ainsi que l'écosystème des acteurs spécialisés du champ du handicap. A ce titre, nous travaillons actuellement avec la Ligue du Cancer à la prise en charge de travailleurs non salariés (TNS) atteints de cancer, avec des impacts durables sur la santé.

7. Quelles actions de prévention préconisez-vous à vos adhérents ?

Nous sensibilisons les entrepreneurs au bon niveau assurantiel en envisageant des incapacités temporaires ou durables d'activité.

22. Hugues Belval (Création-DSP-Agefiph), le 21/03/2024

Entretien avec Olivier Arnaud-Blanchard.

1. Disposez-vous de données à ce sujet (population cible, chiffres clés sur le handicap..) ?

L'Agefiph dispose a priori de plusieurs séries de données qui pourraient être pertinentes pour approfondir le sujet. La première qui me vient à l'esprit est la série de données sur le maintien en emploi : sur environ 25 000 actions de maintien dans l'emploi menées chaque année, il y en a probablement entre 4 et 8% qui concernent des travailleurs indépendants.

Certains des partenaires de l'Agefiph pourraient avoir.

Par ailleurs, d'autres acteurs pourraient avoir des séries de données pertinentes, comme par exemple:

- les partenaires publics et privés de l'Agefiph (y compris certains prestataires);
- les Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM).

Bien entendu, il existe probablement d'autres séries de données qui pourraient se révéler intéressantes, mais le sujet étant encore peu exploré, nous ne les avons pas encore recensées.

2. Quels dispositifs existants proposez-vous pour accompagner les chefs d'entreprises rencontrant le handicap ?

Les principaux dispositifs pérennes et "spécifiques TIH" proposés par l'Agefiph sont :

- Les dispositifs départementaux d'accompagnement dans l'emploi (anciennement SAMETH): ceux-ci sont opérationnellement mis en œuvre par les Cap emploi, en partenariat avec les SST, la CRAM, MSA (voir PRITH)
- La prise en charge partielle ou totale d'une mutuelle, prévoyance et RC PRO, opérées par Entrepreneurs de la cité

Ces dispositifs existent depuis plusieurs années et ils sont susceptibles d'évoluer. Il est donc important de consulter le site internet de l'Agefiph afin de disposer d'informations à jour.

Enfin, il est important de noter qu'au niveau national ou régional, l'Agefiph peut soutenir des dispositifs spécifiques et/ou ponctuels d'accompagnement des Travailleurs Indépendants en situation de handicap.

3. Quelles sont selon vous les besoins non couverts par les dispositifs existants ?

Aujourd'hui, le besoin qui me vient immédiatement à l'esprit est le manque de solutions de santé au travail pour les TIH. Ces solutions manquent probablement en raison du faible taux d'affiliation des TIH à un SST (Service de Santé au Travail).

4. Avez-vous des illustrations de chefs d'entreprises ayant rencontré le handicap ?

Il y a tellement de chefs d'entreprise formidables que je serais embarrassé de devoir en choisir un plutôt qu'un autre.

5. Est-ce que vous leur proposez des dispositifs de formation ?

L'Agefiph n'oriente pas les demandeurs vers une structure particulière ; les besoins de formations sont traités par les structures d'accompagnement de l'emploi.

Les principaux dispositifs spécifiques TIH et d'échelle nationale sont:

- Inclu Pro Formation, qui est une offre de formation pré-qualifiante de l'Agefiph
- Et il y a d'autres dispositifs plus spécifiques ou locaux, que je ne peux pas tous énumérer

6. Vers quels acteurs orientez-vous les chefs d'entreprises ?

La plateforme téléphonique oriente vers les prescripteurs, et notamment:

- Cap emploi
- Les Assistantes Sociales des CRAM
- Les prestataires d'accompagnement
- Les unités Comète

23. Fabien Rossignol (Entrepreneur du BTP, Vice-président de l'Agefice), le 28/05/2024

Fabien Rossignol occupe plusieurs fonctions professionnelles : Chef d'une entreprise du BTP d'une vingtaine de salariés, Vice-président de l'Agefice, président du MEDEF de Saône-et-Loire et membre du conseil exécutif du MEDEF national.

Monsieur Rossignol est témoin de l'apparition du handicap en tant qu'aidant à travers le parcours de son épouse et de sa fille. Son épouse, fonctionnaire à la ville du Grand Chalon, souffre d'une sclérose en plaques et sa fille a subi une amputation d'une jambe et d'un bras. Il a vécu l'arrivée progressive de la sclérose en plaques qui opère par cycles : du jour au lendemain son épouse ne pouvait plus marcher avant de perdre l'usage de sa main l'année suivante. La situation de handicap s'installe progressivement dans la vie et ses poussées sont brutales.

Son épouse a fait une demande de reconnaissance de sa situation de handicap (RQTH) sur proposition de son employeur et est actuellement en file prioritaire pour la carte mobilité inclusion. C'est son employeur via sa mission handicap qui l'a accompagné dans la démarche administrative ainsi que son médecin traitant. Elle va conserver son emploi et la suite de sa carrière professionnelle est assurée notamment car son métier peut s'effectuer en adaptant son poste de travail.

Selon lui le handicap invisible est plus difficile à appréhender. Par exemple son épouse a du mal à traverser la rue ... et il constate que « *le regard de la société est plus dur* ». Concernant le handicap visible et moteur de sa fille, il « *se pose des questions en tant que parent car cela limite les possibilités notamment professionnelles* ». Ils n'ont pas sollicité la prestation de compensation du handicap (PCH) de la MDPH notamment pour financer une aide humaine sur le volet personne pour leur fille. En tant qu'aidants ils ne se sont pas encore penchés là-dessus pour le moment. Mais ils ont pris contact avec la mutualité Française pour l'aménagement du domicile.

Monsieur Rossignol a une double casquette d'entrepreneur sur le plan professionnel et d'aidant sur le volet personnel. Même s'il reconnaît qu'être aidant familial lui a rajouté une charge et de l'investissement il assure que « *cela fait partie de la vie* ». A la question : Est-ce qu'être aidant pour un entrepreneur représente un peu une situation de handicap ? Monsieur Rossignol répond que « *Non* ». En effet il considère qu'être aidant pousse à la compréhension et l'ouverture d'esprit du fait de la volonté et du courage des personnes en situation de handicap. Car « *Tant que l'on ne vit pas par procuration la situation de handicap, on ne peut pas le savoir* ».

Monsieur Rossignol était déjà ouvert sur la politique inclusive de son entreprise. A titre d'exemple il a sensibilisé un de ses employés au fait qu'il pourrait obtenir une RQTH (mais ce dernier ne le souhaite pas). En ce sens être aidant n'a pas fait évoluer ses problématiques managériales mais l'a poussé à se projeter :

« Qu'est ce qui se passe si je deviens handicapé du jour au lendemain ? Par exemple mes bureaux sont au premier étage. Et dans mon activité de BPT impossible d'avoir un handicap moteur ... »

Il estime qu'un entrepreneur qui rencontrerait une situation de handicap, alors qu'il est en activité, devrait solliciter des politiques de compensation du handicap et également anticiper / redéfinir son activité. C'est ainsi que les reconversions sont finançables via les fonds d'assurance formation (FAF) comme l'Agefice. Même si à date il n'a pas d'exemple de chefs d'entreprise qui se seraient reconvertis du fait de l'apparition du handicap.