CONVAINCRE UNE ENTREPRISE UTILISATRICE D'EMBAUCHER **UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP**

1 QUELQUES BONNES PRATIQUES AVANT DE CONTACTER UN EMPLOYEUR

Identifiez le bon interlocuteur dans l'entreprise

› C'est en général votre interlocuteur habituel, chargé du recrutement. Depuis 2018, les entreprises de plus de 250 salariés doivent nommer un référent handicap. Ce dernier peut être un allié intéressant à contacter.

Faites un rapide diagnostic de sa situation vis-à-vis de l'emploi

› Comme vous le faites habituellement, mais aussi vis-à-vis de sa situation au vu de son obligation d'emploi de personnes en situation de handicap, pour lui présenter des avantages ciblés, qui le concernent directement.

› Combien l'entreprise emploie-t-elle de salariés ? Si moins de 20, elle n'est pas soumise à l'obligation d'emploi (exemple : les petits commerces, les artisans…).

› S'agit-il d'un établissement ou une entreprise multisites ? Pour l'obligation d'emploi, l'ensemble des effectifs sont comptabilisés au niveau du siège social, y compris pour les établissements employant moins de 20 salariés.

› Ont-ils déjà recruté des personnes en situation de handicap ? Bonnes ou mauvaises expériences ?

› S'ils sont soumis à l'obligation d'emploi, ont-ils atteint le taux de 6% ?

Astuces

- Faites-le parler pour connaitre ses freins à l'embauche de personnes en situation de handicap afin de pouvoir faire évoluer ses représentations à l'aide des bons arguments
- Donnez des exemples simples en lien avec le secteur d'activité pour étayer vos arguments. Parlez de situations réelles que vous avez vécues.

2 IDENTIFIER ET LEVER LES FREINS

Dans plus de 80 % des cas, les personnes en situation de handicap travaillent sans aménagement de leur poste de travail

› Il suffit que les tâches soient compatibles avec leur état de santé.

Par exemple :
- Un maçon coffreur diabétique
- Un agent de tri malentendant
- Un monteur câbleur avec une prothèse de hanche qui travaille assis
- Un comptable ayant une maladie chronique

› **Remarque :** ces exemples illustrent la diversité des situations de handicap et sortent des idées reçues. Il faut retenir que le handicap n'est pas synonyme de lourdeur ou de dépendance.

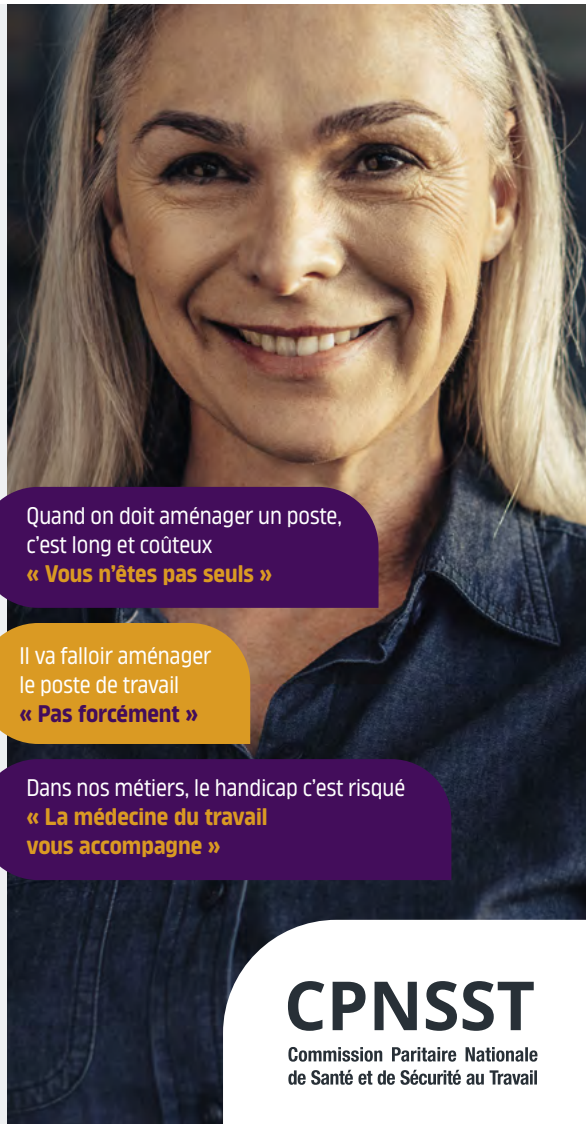
Le handicap recouvre des situations très diverses

› **Tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, une intégration réussie dépend de la nature du handicap et du poste (et environnement de travail) sur lequel la personne sera recrutée.**

› **La RQTH ne dépend pas de la pathologie d'une personne mais du retentissement de la pathologie sur l'emploi.** Cette pathologie n'est pas forcément définitive, elle peut être temporaire, stable, évolutive ou d'une durée ponctuelle.

› **L'avis du médecin du travail est indispensable.** Il permet d'apprécier la nature du poste et les nécessités d'éventuels aménagements au regard des difficultés de santé identifiées. La visite médicale permettra de vérifier que le salarié peut travailler dans votre entreprise, sans risque pour lui-même ou pour autrui.

› Si un salarié se retrouve en situation de handicap et qu'il a besoin de réaliser une demande de RQTH, votre rôle est également de l'orienter vers les bons relais, tels que la MDPH, Pôle emploi/Cap emploi, Mission Locale…



CPNSST
Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail

FICHE REPÈRE **CONVAINCRE**

CONVAINCRE UNE ENTREPRISE UTILISATRICE D'EMBAUCHER
UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

L'agence d'emploi vous accompagne et travaille en lien avec des spécialistes (Pôle emploi/Cap emploi, l'Agefiph…)

› Une fois que nous avons identifié ensemble la personne ayant les compétences que vous recherchez, si un aménagement s'avère nécessaire, vous serez accompagné dans la recherche d'une solution qui convient à la personne et qui vous convient.

› Une mission courte peut être proposée en première approche, pour confirmer le recrutement du candidat et pour que ce dernier vérifie également que le poste peut lui convenir. Des interventions de spécialistes, financées entièrement par l'Agefiph, peuvent être sollicitées et vous accompagner pour rechercher des solutions de compensation toujours en lien avec la médecine du travail.

Les locaux ne sont pas adaptés et ces personnes sont souvent absentes

« Faux ! »

Les aménagements à réaliser peuvent être très simples et peu coûteux

Il peut s'agir de solutions :

- **Techniques :** table élévatrice, écran adapté, siège ergonomique…
- **Organisationnelles :** horaires de jour ou pauses spécifiques, organisation des tâches, modalités de transmission des consignes (écrites plutôt qu'orales)
- **Humaines :** accompagnement, tutorat pour la prise de poste…

Si l'aménagement a un coût, il peut être en partie pris en charge par l'Agefiph

› Le matériel peut être acheté et financé pour la personne, pour l'agence d'emploi ou pour l'entreprise.

› **Plus de 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible (lombalgie, maladie cardiovasculaire, mal entendant …).** Moins de 5% sont en fauteuil roulant.

› Les études montrent que les personnes en situation de handicap ne sont pas plus souvent absentes que les autres salariés.

Recourir au personnel intérimaire en situation de handicap c'est :

« Engager votre entreprise dans les enjeux sociétaux du 21ème siècle »
« Contribuer à faire évoluer le regard porté sur le handicap »
« Initier les premiers pas vers une politique handicap structurée »
« Incarner votre politique RSE ou votre politique diversité »

« Attirer et fidéliser des collaborateurs en créant un climat de confiance »
« Valoriser votre engagement social et sociétal »
« Enrichir vos pratiques managériales »
« Innover en matière de conditions de travail »

3 ARGUMENTER SUR LES MOTIVATIONS POSITIVES D'UN EMPLOYEUR

Si l'entreprise a plus de 20 salariés, elle est soumise à cette obligation

› Depuis 2020, seul peut être valorisé l'emploi direct de personnes en situation de handicap, quel que soit le contrat de travail : CDI, CDD, Intérim, alternance, mais aussi stage.

› Si l'entreprise n'atteint pas son quota, elle doit verser une contribution qui peut varier, selon la taille de l'entreprise, d'environ 4000 à 6000 euros par personne manquante et par an. Dans certains cas, si l'entreprise n'emploie aucune personne handicapée, ce montant peut atteindre plus de 15000 € par personne manquante. L'emploi d'un intérimaire en situation de handicap peut permettre d'éviter cette sur-contribution.

Obligation d'emploi de 6% de personnes en situation de handicap

Anticipation des évolutions légales

› La loi «pour la liberté de choisir son avenir professionnel» réforme l'obligation d'emploi (la déclaration d'emploi des Travailleurs handicapés à l'échelle de l'entreprise, un taux d'emploi plancher évolutif, les accords agréés limités à 6 ans maximum…). Dans cette perspective, le recours au travail temporaire est une solution pour minimiser les impacts de la loi sur l'entreprise.

Une nouveauté législative facilite l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Bénéficier du nouveau motif de recours à l'intérim

› La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » instaure un nouveau motif de recours à l'intérim lié à la situation de handicap de l'intérimaire. Sa dénomination est : « Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de l'article L.5212-13 CT ». Il vise toutes les personnes éligibles à l'obligation d'emploi (RQTH, AAH, invalidité…). Toutes les règles de droit commun s'appliquent à ce nouveau cas de recours.

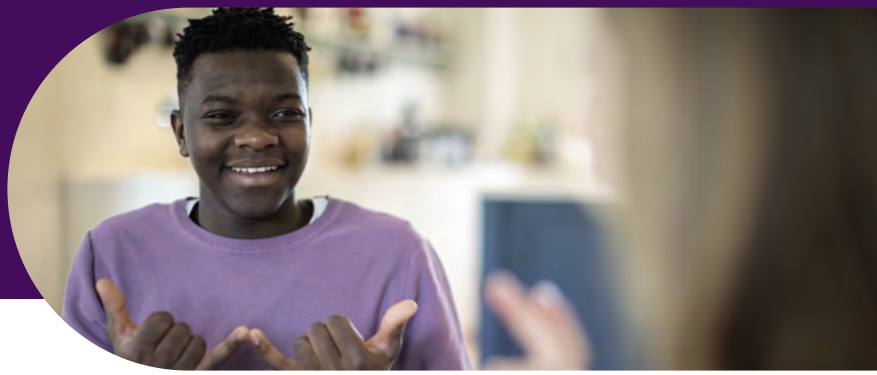
› **Intérêt pour l'employeur :**

- Sécurisation juridique.
- Une solution de facilité pour intégrer une personne en situation de handicap avant une embauche durable.
- Conforter/rassurer sur le recrutement d'un futur salarié et en même temps possibilité pour la personne de se tester, vérifier si des aménagements ou des formations seront à mobiliser. Déconstruire les stéréotypes, renforcer l'employabilité, préparer l'intégration.

VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ?
Vous pouvez vous adresser à votre conseiller AKTO.

Document réalisé en partenariat avec
agefiph
AKTO
CPNSST
Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail

RÉUSSIR LE RECRUTEMENT **D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP**



1 COMMENT RÉUSSIR VOTRE RECRUTEMENT ?

Adapter le recrutement et se baser sur des critères objectifs

› Prenez le temps de bien définir le besoin de votre client
Exemple : axez sur le savoir-faire/savoir-être attendu plutôt que sur le niveau de diplôme

› Communiquez avec votre client autour de l'obligation d'emploi
Voir notre guide «Des outils pour l'action»

› Se baser sur des preuves : demandez une visite de poste, consultez le livret d'accueil et le règlement intérieur pour sa dimension hygiène et sécurité, interrogez sur l'existence d'un accord QVT, handicap…

Innover pour augmenter les chances du candidat d'être repéré

Adaptez votre formulaire d'inscription en ligne

› Formulez clairement l'engagement de votre agence en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

› Prévoyez une question pour savoir si la personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et indiquez dans un menu déroulant les différents types de titres de bénéficiaires de l'obligation d'emploi

› Ajoutez si possible une rubrique libre permettant à la personne de s'exprimer (aménagement de poste, contre-indications médicales…)

› Pensez à ajouter, dans la liste de documents à constituer pour l'inscription, le titre de reconnaissance du handicap s'ils en sont détenteur.

Adaptez vos offres d'emploi

› Indiquez sur vos annonces une formulation de type «poste ouvert aux personnes en situation de handicap» ou «à compétences égales, priorité aux personnes en situation de handicap»

› Soyez transparent sur les critères de sélection

› Évoquez les contraintes du poste s'il y en a (mobilité, port de charge…)

Priorisez les expériences professionnelles, les compétences et les savoirs sociaux plutôt que le niveau de formation

Décrypter les indices sur le CV et le dossier d'inscription

Prêtez attention aux parcours atypiques et aux CV à trous :

› Les parcours scolaires interrompus très tôt (public jeune, fréquentation d'IME / IM PRO…)

› La notification d'une formation en Centre de Réadaptation Professionnelle (CRP)

› Une expérience professionnelle en EA, en ESAT

› Une personne qui n'a pas travaillé depuis longtemps (des suites d'une maladie, d'un accident)

› Un changement brusque d'orientation professionnelle, une reconversion professionnelle totale

› Des ruptures dans le parcours (la personne n'a pas une expérience professionnelle linéaire en raison d'une déficience psychique, maladies invalidantes…)

› L'évocation de moyens de compensation (LSF, communication téléphonique par SMS uniquement pour la prise de contact, utilisation d'un logiciel grossissant et/ou d'une synthèse vocale…)

Outils

Pour vous aider, AKTO et le FASTT mettent des outils à disposition :

- Une fiche de poste type
- Une grille d'analyse du poste de travail et des conditions de travail
- Un guide «des outils pour l'action»

› **Pour en savoir plus, contactez votre équipe territoriale AKTO**

Astuces

- **Publiez vos annonces sur les sites d'emploi dédiés** (voir la liste Handipass)
- **Participez à des événements dédiés** forum et jobdatings
- **Animez des informations collectives** : elles vous serviront à transmettre l'information en direct. Pensez aux possibilités de co-animer avec des partenaires spécialisés (Pôle Emploi/Cap emploi, Agefiph…)

CPNSST
Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail

2 COMMENT ABORDER LE HANDICAP EN ENTRETIEN ?

Créer des conditions d'accueil favorables aux personnes en situation de handicap en agence

Créez un environnement avec une communication et des codes positifs

- Affiches « handi-accueillantes », documentation
- Pictogrammes dès lors qu'il y a une accessibilité ou une prise en compte de la déficience

Mettez en confiance la personne au démarrage de l'entretien ou lors de l'information collective

- Montrez votre ouverture au recrutement de personnes handicapées.
  Ce n'est pas tabou de l'évoquer. Parlez des collaborations que vous avez avec des partenaires ou Entreprises Utilisatrices « handi-accueillantes »
- Indiquez l'atout de la RQTH, et l'opportunité que peut leur offrir le Travail Temporaire

Créez des conditions propices à la libre expression

- Prévoyez un espace à l'écart.
  Vous pouvez informer la personne que «Si un sujet est trop personnel, nous pouvons vous proposer
  de vous recevoir en entretien individuel dans une salle fermée»

Vous ne pouvez pas évoquer en entretien la nature et l'origine de la pathologie

Savoir questionner, rassurer et orienter

Questionnez sur les compétences et les savoirs sociaux en premier lieu

- Focalisez sur les compétences, leur transférabilité et non sur le handicap

Questionnez sur les contraintes liées au poste et identifiez s'il s'agit de restrictions médicales

- Présentez les conditions de travail et l'environnement pour permettre au candidat d'évoquer ses limitations
- Questionnez sous l'angle des contre-indications médicales
- Assurez-vous de la compatibilité entre le handicap et les conditions de travail ou l'organisation du poste.
  Exemple : pour le port de charges lourdes, questionner sur la fréquence (jamais, 3 fois par jour...), le poids maximal, le rythme...

Identifiez les possibilités de compensation par rapport à ses limitations

- Vous pouvez penser à des aménagements matériels, organisationnels, de rythme, d'horaires...

Identifiez les besoins de suivi et d'accompagnement

- Si la personne a besoin, par exemple, de faire une demande de RQTH, votre rôle est également de l'orienter vers les bons relais, tels que Pôle Emploi/Cap emploi, Missions locales...

Astuces

Basez-vous sur la fiche de poste pour identifier les limitations possibles.

Exemple :
- *compte-tenu du poste que je viens de vous présenter, avez-vous des limitations pour occuper ce poste ?*
- *Si oui, est-ce que vous avez besoin d'aménagement ?*

VOUS AVEZ BESOIN D'AIDE ?
Vous pouvez vous adresser à votre conseiller régional Akto
www.akto.fr/contact

Document réalisé en partenariat avec
agefiph
AKTO
CPNSST
Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail

AGIR POUR PROMOUVOIR
L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

GUIDE PRATIQUE
AGIR

CONVAINCRE
les entreprises

CONSTRUIRE
une juste
représentation

FACILITER
l'intégration

CPNSST
Commission Paritaire Nationale
de Santé et de Sécurité au Travail

Introduction

La branche du travail temporaire s'est engagée dans une démarche volontaire en faveur du développement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap avec la signature d'un accord de branche, le 19 juillet 2019.

La Commission Paritaire Santé et Sécurité au Travail (CPNSST), responsable du suivi des engagements de cet accord, invite les agences de travail temporaire à identifier et professionnaliser un référent Handicap afin de créer les conditions d'accueil favorables des personnes en situation de handicap et ainsi faciliter leur mise en relation à l'emploi.

Les personnes en situation de handicap ont des difficultés à pousser la porte d'entrée des agences d'emploi car elles craignent que leur handicap constitue une discrimination à l'embauche.

La CPNSST a souhaité mettre à disposition de toutes les entreprises de travail temporaire des outils pratiques pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap.

S'appuyant sur les travaux effectués par AKTO dans le cadre du partenariat avec l'Agefiph, ce guide pratique Agir, est à disposition des permanents d'agences.

Il complète le guide pratique Comprendre également à votre disposition sur les sites internet d'AKTO et du FASTT, ainsi que les Fiches Repères. Cette collection d'outils s'enrichira progressivement selon les besoins identifiés.

Le guide pratique Agir a été élaboré par le réseau des référents Handicap du Loir et Cher initié dans le cadre de Parcours TH, en partenariat avec le soutien des partenaires locaux, de Pôle emploi/Cap emploi et de l'Agefiph.

Conçu par des acteurs de terrain, il réunit trois outils opérationnels pour vous aider à aborder avec justesse la question du handicap et de l'emploi avec vos clients.

Sommaire

Des clés pour **convaincre**

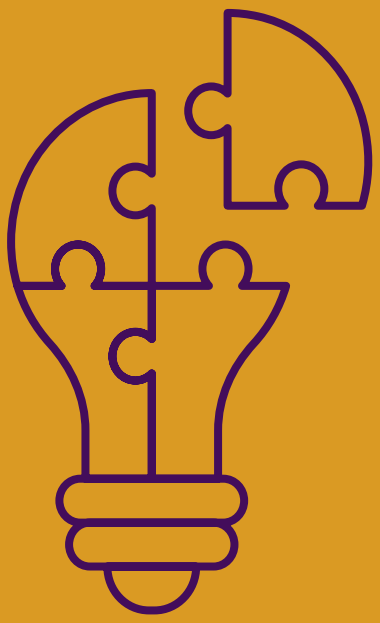
Recourir à l'emploi de personnes en situation de handicap. Quels enjeux pour l'entreprise ?

Des clés pour **rebondir**

Combattre les représentations négatives et idées reçues sur le handicap. Quels arguments utiliser en entreprise ?

Des clés pour **intégrer**

Comment appréhender les différents types de handicap ? quelles bonnes pratiques pour une intégration de qualité ?



Des clés pour **convaincre**

Recourir à l'emploi de personnes en situation de handicap. Quels enjeux pour l'entreprise ?

› Des clés pour convaincre

Quels arguments utiliser pour promouvoir l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Vous souhaitez aborder la question du handicap avec votre entreprise cliente et **la convaincre de s'engager avec vous** pour développer l'accueil et le recrutement de personnes en situation de handicap.

Nous vous proposons un **panel d'arguments** à sélectionner selon la situation et les attentes spécifiques de votre entreprise cliente.

Incarner des valeurs positives

Faire évoluer les pratiques managériales

Favoriser le dialogue social

Élargir son sourcing

Lutter contre les discriminations

Anticiper les évolutions légales

Promouvoir la diversité

Éviter l'impact financier

Créer un climat de confiance

Sécuriser les recrutements

Contribuer à la qualité de vie au travail

Faire évoluer les mentalités

Répondre à l'obligation légale

S'engager dans une démarche RSE

Gagner en flexibilité

Pour en savoir plus... **cliquez sur un nuage**

› Des clés pour convaincre

Sur le volet politique d'entreprise

Recourir aux personnes intérimaires en situation de handicap permet de...

Engager votre entreprise dans des enjeux sociétaux

Recruter des personnes handicapées par le biais du Travail Temporaire, c'est faire participer votre entreprise à la lutte contre les discriminations à l'égard des personnes en situation de handicap en France.

Aujourd'hui et malgré une obligation d'emploi datant de 1987, le handicap reste un des premiers facteurs de discrimination à l'embauche : **le taux de chômage des personnes en situation de handicap se situe encore près du double de celui de la population globale.**

Initier les premiers pas vers une politique handicap structurée

En intégrant une première personne, **c'est porter une attention sur le caractère inclusif de vos différents processus et outils RH, sensibiliser vos collaborateurs,** mobiliser vos managers sur la question... tout en étant accompagné dans vos réflexions par l'Agefiph et le Pôle emploi/Cap emploi.

Renforcer votre dialogue social

Incarner votre politique RSE ou votre politique diversité au sein de votre entreprise

L'emploi des personnes en situation de handicap est un enjeu à part entière pour vos politiques RSE/Diversité. Intégrer des personnes intérimaires en situation de handicap, **c'est traduire en actes des valeurs essentielles à votre entreprise** et les mettre en lumière auprès de vos équipes et parties prenantes.

Contribuer à faire évoluer le regard porté sur le handicap au sein de votre entreprise

Le recours aux personnes intérimaires en situation de handicap permet la sensibilisation de vos équipes à la question du handicap en entreprise. Intégrer une personne en situation de handicap, c'est confronter la réalité du handicap à ses représentations sociales ou ses idées reçues.

C'est prouver par l'exemple à vos équipes qu'allier handicap et emploi est possible.

Valoriser votre engagement social et sociétal auprès de vos clients

Vos clients et vos prospects engagés dans une démarche de Responsabilité Sociétale seront sensibles à votre propre engagement. Recruter des intérimaires en situation de handicap peut devenir auprès de certains un argument de vente différenciant et pour d'autres une condition à part entière.
Cela permet également d'alimenter votre dialogue sur le handicap avec les partenaires sociaux.

› Des clés pour convaincre

Sur le volet légal et financier

Recourir aux personnes intérimaires en situation de handicap permet de...

Répondre à l'obligation légale faite aux employeurs

Les entreprises de 20 salariés et plus **ont l'obligation d'employer des personnes reconnues officiellement en situation de handicap** à hauteur de 6% de leurs effectifs. La forme de contractualisation possible peut être le CDD, le CDI ou le contrat d'intérim

Réduire le montant de votre contribution financière

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est assortie d'une **contribution financière si l'entreprise ne parvient pas à l'objectif des 6%.** Les agences d'emploi sont une solution pour vous accompagner à répondre à votre obligation légale et **réduire le montant de votre contribution financière.** Plus votre entreprise a recours à du personnel intérimaire en situation de handicap déclarée, moins elle contribuera.

Anticiper les évolutions légales pour votre entreprise

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » change le paysage de l'obligation d'emploi. Dorénavant par exemple, la déclaration d'emploi des travailleurs handicapés se réalise au niveau de l'entreprise et non plus au niveau de l'établissement*, les achats au secteur adapté et protégé ne comptent plus dans le taux d'emploi. Dans ce nouveau contexte, **le recours au Travail Temporaire se présente comme un moyen rapide et efficace de minimiser les éventuels impacts de la loi.**
Développer le taux de délégation de travailleurs handicapés, c'est réduire la hausse possible de votre contribution, stabiliser votre taux d'emploi et préparer l'avenir en pensant aux passerelles vers le CDI.

(par exemple, une entreprise structurée en 10 établissements de 19 salariés est dorénavant soumise à l'obligation d'emploi puisque l'on compte au niveau de l'entreprise et non plus de l'établissement. Ainsi le calcul 6% x 10 établissements x 19 salariés aboutit à 11 unités de travailleurs handicapés)

À compter du 1er janvier 2021, et la déclaration 2021

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est assortie d'une **contribution financière si l'entreprise ne parvient pas à l'objectif des 6%.** Les agences d'emploi sont une solution pour vous accompagner à répondre à votre obligation légale et **réduire le montant de votre contribution financière.** Plus votre entreprise a recours à du personnel intérimaire en situation de handicap déclarée, moins elle contribuera.

Pour en savoir plus : agefiph.fr/employeur

› Des clés pour convaincre

Sur le volet management des RH

Recourir aux personnes intérimaires en situation de handicap permet de...

Augmenter vos chances de répondre à d'éventuelles problématiques de sourcing

Recruter du personnel intérimaire en situation de Handicap, c'est **s'ouvrir à de nouveaux viviers de recrutement** pour vos métiers en tension

Sécuriser vos recrutements de personnes en situation de handicap

Le contrat intérimaire permet tant à l'employeur qu'au personnel intérimaire d'apprécier les conditions de l'exercice professionnel et sa réalisation effective. **Il constitue un tremplin vers l'emploi durable**

Développer les pratiques managériales

Recruter des personnes en situation de handicap, c'est **faire grandir vos lignes managériales** en réinterrogeant leurs pratiques en matière de prise en compte de la différence.

Innover en matière de conditions de travail

Bien que seuls 15% des recrutements de personnes en situation de handicap demandent des aménagements du poste de travail, ces derniers, au-delà d'être nécessaires pour le salarié intérimaire en situation de handicap, peuvent **inspirer pour tous des solutions innovantes en matière d'outils**, de processus ou d'organisation. C'est un moyen d'améliorer les conditions de travail de l'entreprise. La politique d'emploi et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées contribue à la Qualité de Vie au Travail d'une organisation toute entière.

2019 : nouveau droit de recours à l'intérim

Participer à l'inclusion des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mobilisation du nouveau droit de recours à l'intérim

Suite à la réforme de 2018 le recrutement d'une personne avec le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suffit à motiver l'emploi. **C'est une opportunité pour vous de répondre à vos besoins en compétences en rapprochant la personne en situation de handicap de l'entreprise** *(*loi «Pour la liberté de choisir son avenir professionnel» JO 05/09/18 mesure expérimentale applicable du 01/01/19 au 31/12/21)*

Des clés pour **rebondir**

Combattre les représentations négatives et idées reçues sur le handicap.
Quels arguments utiliser en entreprise ?

À compter du 1er janvier 2021, et la déclaration 2021

En abordant la question du Handicap, votre entreprise cliente peut éventuellement émettre des réserves qui questionnent certaines idées reçues sur le Handicap et l'insertion professionnelle.

Dans les pages qui suivent, nous avons envisagé différents arguments pour vous aider à vous positionner et à y répondre,

Au préalable, Les bons réflexes !

Et si on recrutait un Travailleur Handicapé ?

Le recours à l'intérim, c'est recruter des compétences (savoir, savoir être, savoir-faire), ce n'est pas recruter sur un critère d'âge, de sexe, d'apparence… ou encore au regard d'un type de handicap.

Recruter un salarié TH via l'intérim c'est recruter un salarié selon les mêmes modalités que l'intérim usuel :
- des compétences égales
- un coût égal.

Le travailleur en situation de handicap est avant tout un travailleur comme les autres : des objectifs à atteindre et des compétences mises en œuvre pour y parvenir.

Mobiliser le nouveau motif de recours :
Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suffit à motiver l'emploi intérimaire

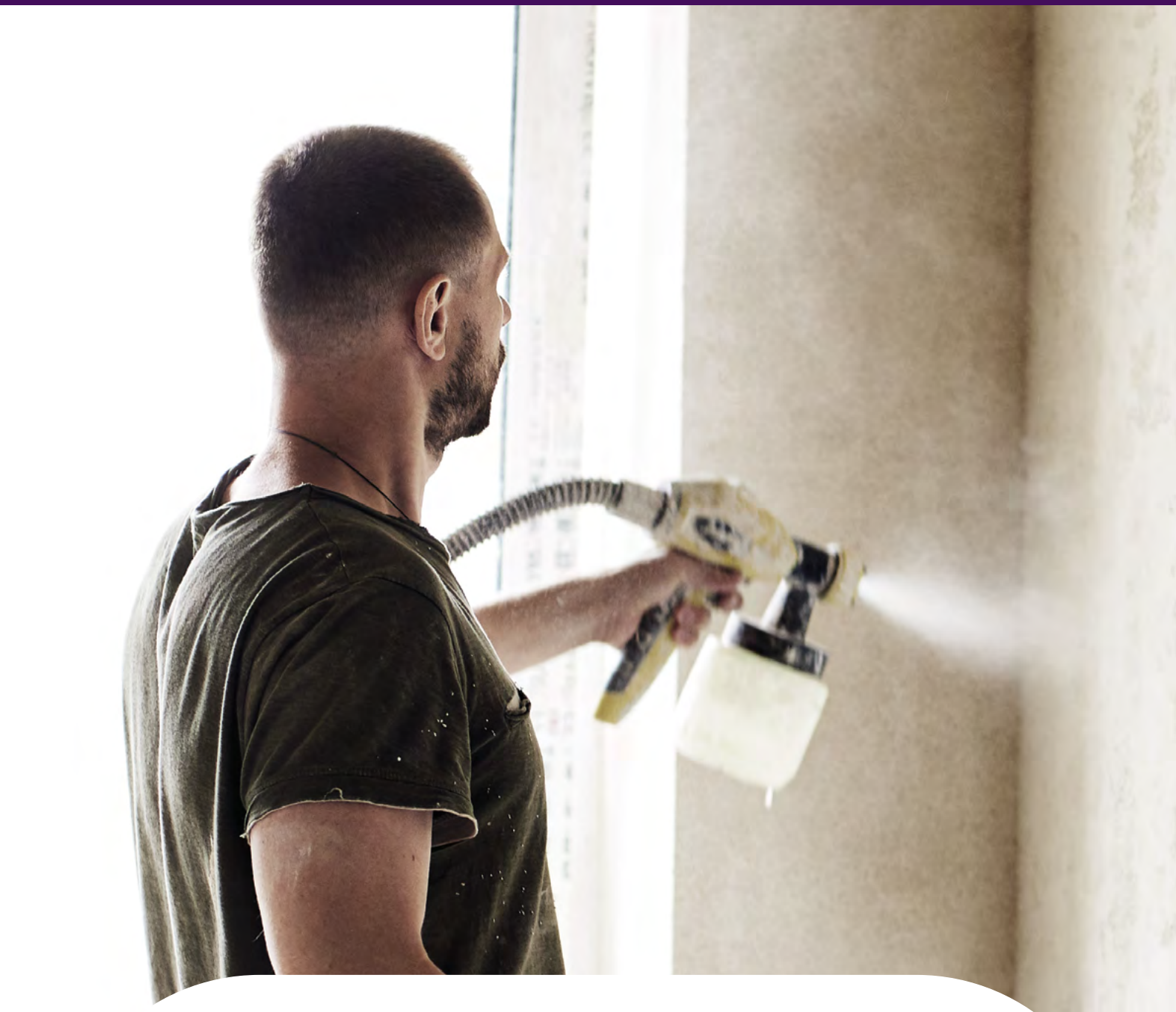
Les travailleurs handicapés ont un statut protégé ! FAUX

Le statut n'octroie **aucune protection supplémentaire.** Le salarié intérimaire en situation de handicap a les mêmes droits et les mêmes devoirs que n'importe quel autre intérimaire.

Le statut de Travailleur Handicapé permet à l'entreprise et ses partenaires de mettre en œuvre des solutions de compensation en fonction des besoins du salarié pour qu'il travaille dans des conditions adaptées (par exemple, le financement d'équipements spécifiques, une aide à la formation...)

Les travailleurs handicapés sont moins productifs ! FAUX

L'intérimaire en situation de Handicap est **recruté sur les mêmes exigences que les autres.** Si le poste est compatible avec ses contre-indications médicales, sa productivité est comparable à celle des autres salariés intérimaires.



Les travailleurs handicapés sont toujours absents !
FAUX

Comme pour n'importe quel autre salarié intérimaire, en cas d'arrêt de travail, il vous sera proposé une autre personne pour son remplacement.

On peut affirmer que **les personnes handicapées, particulièrement touchées par le risque de désinsertion professionnelle, sont motivées à conserver un emploi.**

Il est également possible, avec certaines personnes en situation de handicap connaissant bien leurs difficultés, d'anticiper avec vous certaines absences (signalement des rendez-vous médicaux, détection des signes avant coureurs...)

Les travailleurs handicapés manquent de polyvalence ! FAUX

Il existe bon nombre de handicaps n'affectant pas les capacités physiques ou la résistance à l'intensité de l'activité. **Les mêmes attentes envers les salariés intérimaires valides et en situation de handicap peuvent donc s'appliquer.**

Les travailleurs handicapés coûtent plus cher !
FAUX

Intégrer un salarié intérimaire en situation de handicap ne coûte pas plus cher qu'intégrer un salarié intérimaire valide. Seule la mise en place de moyens de compensation pourrait demander un investissement financier. Or le salarié intérimaire se dirigera plus naturellement vers des postes directement compatibles, là où son handicap ne viendra pas le gêner dans l'exécution de son travail.

Dans le cas d'aménagements nécessaires, des aides liées au statut de travailleur handicapé peuvent être utilisées. L'Agefiph, par exemple, finance des moyens techniques, humains ou organisationnels nécessaires à la compensation du handicap pour faciliter l'accès à l'emploi. Elle peut également mobiliser gratuitement des prestataires pour identifier des solutions d'adaptation du poste de travail.

Pour en savoir plus sur les offres de service et aides financières de l'Agefiph : agefiph.fr/services-et-aides-financieres

Les travailleurs handicapés ont besoin de plus de temps de formation avant d'être productifs ! FAUX

Le temps de formation à la prise de poste est le même que pour un salarié intérimaire valide : le salarié intérimaire en situation de handicap a été recruté sur la même exigence de compétences.

À l'exception, dans le cas où la situation de handicap impacte le temps d'intégration, l'Agefiph propose une aide à l'accueil et à l'intégration permettant de compenser ce temps supplémentaire et d'autres adaptations de poste.

Pour en savoir plus sur les offres de service et aides financières de l'Agefiph : agefiph.fr/services-et-aides-financieres

Des clés pour **intégrer**

Comment appréhender les différents types de handicap ? Quelles bonnes pratiques pour une intégration de qualité ?

La diversité du handicap

LE HANDICAP MOTEUR

Par exemple : hémiplégie, troubles musculosquelettiques, maladies ostéo articulaires…

Les difficultés : se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler un objet, effectuer certains gestes, contrôler la motricité automatique…

LE HANDICAP SENSORIEL

Par exemple : le handicap visuel (glaucome, DMLA, rétinite diabétique), le handicap auditif (surdité/malentendance de perception, acouphène)

Les difficultés : une vision nette, percevoir les perspectives, les couleurs, l'intégralité d'un champ visuel… difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole.

LE HANDICAP INTELLECTUEL

Par exemple : trisomie 21, les conséquences d'un traumatisme crânien…

Les difficultés : à comprendre / une limitation de la rapidité des fonctions mentales

LES MALADIES INVALIDANTES

Par exemple : Épilepsie, insuffisance rénale, hémophilie, cancers, VIH / Sida, hépatites, diabète, maladies inflammatoires de l'intestin, maladies cardiovasculaires…

Les difficultés : gérer la fatigabilité, l'imprévisibilité et les conséquences des crises, les douleurs…

LE HANDICAP PSYCHIQUE

Par exemple : troubles bipolaires, schizophrénies, troubles obsessionnels compulsifs, épuisement professionnel, dépression, addictions…

Les difficultés : faire face aux situations de tension ou de stress, difficulté à entrer en relation avec les autres, diminution des habilités sociales, troubles de la mémoire à court terme, méconnaissance ou minimisation des troubles…

Le handicap psychique

LE HANDICAP PSYCHIQUE ET L'EMPLOI, C'EST POSSIBLE ?

Toutes les personnes atteintes de troubles ou maladies psychiques ne sont pas nécessairement soumises à des symptômes spectaculaires ou délirants et les troubles peuvent souvent être stabilisés (avec des symptômes minimes, de faible intensité, voire absents) grâce à la prise régulière d'un traitement thérapeutique associé à une prise en charge psychosociale. Cette stabilisation permet d'envisager une **vie autonome où l'activité professionnelle est tout à fait possible.**

LE HANDICAP PSYCHIQUE EN ENTREPRISE, C'EST TROP DANGEREUX !

Les personnes atteintes de troubles ou maladies psychiques **ne présentent pas un danger supérieur aux autres.**

Retrouvez les prestations d'appui spécifique proposées par l'Agefiph pour accompagner l'intégration : **agefiph.fr/aides-handicap/prestations-dappuis-specifiques**

Comment se positionner ?	**Lever les ambiguïtés.** Parce que les troubles psychiques font souvent l'objet d'incompréhensions, il est nécessaire d'amener le salarié à parler de ses troubles et de ses besoins spécifiques. Respect, bienveillance, posture d'écoute, voire sensibilisation de l'équipe d'accueil pour une intégration de qualité.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	**Trouver le bon rythme de travail.** Au-delà de la relation de qualité, les aménagements autour du handicap psychique sont principalement organisationnels. Réduction du temps de travail ou aménagement d'horaires (quotidiens, hebdomadaires) pour faire place par exemple à des temps de récupération, mode de travail en autonomie ou inversement, ou encore planification anticipée du travail avec un cadre de réalisation des tâches bien posé…

les Prestations d'Appuis Spécifiques font appel à des prestataires experts, spécialisés dans chacune des typologies de handicap (visuel, auditif, mental, moteur, psychique et troubles cognitifs) pour apporter des conseils, élaborer un diagnostic, un bilan des capacités et/ou mettre en place des techniques et des modes de compensation afin de répondre à des besoins en lien avec les conséquences du handicap de la personne.

En savoir plus : **urlcourte.com/handipsy**
« Pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle » - DDTEFP Hauts-de-Seine, PDITH 92, Practhis

Le handicap intellectuel

HANDICAP INTELLECTUEL, DONC PAS DE COMPRÉHENSION ?

La déficience intellectuelle induit des capacités de compréhension et d'apprentissage sensiblement réduites. **Réduites, ne signifie pas que les personnes intérimaires ne seront pas en capacité d'intégrer et d'appliquer les consignes** (production, sécurité…), de réaliser des tâches en autonomie et également de progresser. Les conditions nécessaires sont un emploi et un cadre de travail adaptés à leurs possibilités.

Comment se positionner ?	Il existe de nombreux freins au recrutement des personnes en situation avec un handicap mental, il est nécessaire de sensibiliser le collectif de travail avec l'accord du salarié. Cette sensibilisation peut être accompagnée d'une immersion des personnes en situation de handicap mental dans l'entreprise, par l'intermédiaire par exemple de stages, que les attitudes et comportements à l'égard des personnes en situation de handicap changeront.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	**Du temps, de la clarté et des repères** Fonction des degrés divers de la déficience et du parcours de vie professionnelle et personnelle, l'intégration s'orientera vers : ▪ une affectation à un poste aux tâches répétitives, sans aléa ou dysfonctionnement inconnu à gérer, ▪ une adaptation et/ou un allongement de la formation, associés à un tutorat qui peut être renforcé, ▪ des aides à la mémorisation et à la compréhension grâce à des schémas, des pictogrammes, des explications à base de phrases courtes et de mots simples…

En savoir plus : **urlcourte.com/handintellect**
« Le travail des personnes handicapées mentales » - Unapei

Le handicap visuel

AVEUGLE, MALVOYANT, C'EST LA MÊME CHOSE ?

Sur le 1,7 million de personnes déficientes visuelles, 70 000 sont aveugles. Vision floue, vision centrale ou vision périphérique uniquement, intensité variable du trouble, difficultés associées comme les éblouissements ou la perception des couleurs, déficience innée ou acquise… **autant de situations que de besoins ou possibilités différentes dans un contexte d'emploi** (par exemple, la personne peut avoir des difficultés pour se déplacer ou lire les consignes…).

Comment se positionner ?	**Être prévenant et précis !** Plus la personne atteinte de troubles visuels peut anticiper ses actions et appréhender son environnement, plus elle aura la possibilité d'être autonome. Par exemple, préciser l'endroit où vous posez les choses, signaler lui les éléments dangereux, garder un environnement de travail ordonné, lui envoyer les documents écrits avant la réunion ou par mail les affichages…
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	**Information et Communication, Orientation, Relations avec les collègues et Sécurité…** Ces 4 principaux domaines peuvent faire l'objet d'adaptation et il existe un panel important de moyens de compensation possibles. Par exemple en matière : ▪ D'équipements techniques : les aides optiques (logiciel d'agrandissement, loupes, scanner à reconnaissance optique…) ou la synthèse vocale (lecture d'écran) pour lire les mails, les consignes, rédiger des documents… ▪ D'aménagements de l'environnement de travail : adaptation de l'éclairage, disposition du mobilier et des équipements pour circuler plus facilement…

Le saviez-vous ?

ACCUEILLIR UN CHIEN GUIDE (OU D'ASSISTANCE) EST OBLIGATOIRE

La loi* leur donne accès aux transports, aux lieux ouverts au public… ainsi qu'aux lieux de travail. Ils y sont dispensés du port de la muselière. Les chiens guide ou d'assistance favorisent l'autonomie, la rééducation, la communication, le lien social et la sécurité des personnes en situation de handicap. Ils ont suivi une longue éducation pour aider leur maître et rester calme en toute situation.

*La législation concernant le chien guide et chien d'assistance : les lois du 30 juillet 1987, du 27 janvier 1993 et du 11 février 2005 – La convention du 9 novembre 2007.

En savoir plus : **urlcourte.com/handivisuel**
« Travailler ensemble ! Guide du savoir être avec un collègue déficient visuel ! »
Fédération des personnes aveugles et atteintes de déficiences visuelles de France

Le handicap auditif

SOURD / MALENTENDANT, DÉFICIENCE INNÉE/ ACQUISE, APPAREILLÉ/IMPLANTÉ… C'EST LA MÊME CHOSE ?

Pour chaque personne atteinte de déficience, la situation de handicap est unique. La déficience auditive en est le parfait exemple. Selon l'époque d'apparition du trouble, son degré, sa correction, le milieu socio-éducatif dans lequel a évolué le collaborateur… on retrouve une pluralité de situations, de besoins et de possibilités. Certaines personnes ne perçoivent que les sons graves ou ne peuvent pas travailler dans un environnement bruyant, ont des difficultés à oraliser ou à maîtriser l'écrit, peuvent utiliser un téléphone…

Dans ces conditions, inutile d'apprendre la langue des signes à l'arrivée d'une personne sourde ou malentendante, elle n'en a pas nécessairement besoin.

Comment se positionner ?	**La communication** Des adaptations comportementales pour communiquer peuvent être prises et correspondre aux besoins en plus grand nombre, comme par exemple : signaler qu'on prend la parole, parler visage bien en face, ne pas crier mais parler distinctement sans trop forcer l'articulation, reformuler autrement, recourir à l'écrit sans en abuser, réaliser des feed-back écrits… Sans oublier pour l'encadrement, le rappel périodique auprès de l'équipe des bonnes pratiques comportementales pour éviter les dérives naturelles. **La sensibilisation** Pour assurer une intégration de qualité, la sensibilisation de l'équipe peut s'avérer nécessaire afin d'éviter les incompréhensions et les impacts sur le travail.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	**Situations de communication et sécurité** L'intégration d'une personne présentant une déficience auditive inclut particulièrement l'identification de toutes situations de communication au travail (échanges entre collègues, réunions…), les conditions de travail (en atelier, au téléphone…) et l'analyse de leurs impacts sur le collaborateur (fatigue, stress, difficultés de compréhension). Des aménagements peuvent s'avérer alors nécessaires : ▪ humains : adaptation du comportement de communication des équipes, interprètes LSF… ▪ techniques : boucle magnétique, amplificateur téléphonique, centre de relais, solutions acoustiques…

En savoir plus : **urlcourte.com/handiauditif**
« Accueillir un sourd en entreprise » - Institut national de jeunes sourds de Paris (INJS)

Les maladies invalidantes

C'EST INVISIBLE, RIEN NE SERT D'EN PARLER ?

L'invisibilité rend le partage encore plus essentiel ! 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap qui ne se voit pas.

Parce que la méconnaissance des maladies invalidantes et de leurs effets peut amener à des incompréhensions voire des phénomènes de rejet de la part des équipes, il est nécessaire, pour conserver la qualité de vie au travail de tous, de favoriser le partage de la situation de handicap.

Comment se positionner ?	**La sensibilisation des équipes sur l'invisibilité, la fatigabilité, la variabilité des maladies invalidantes est nécessaire** pour déclencher les prises de conscience et le climat de confiance.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	**De la souplesse dans le cadre de travail** Pour mieux faire face à la variabilité de la maladie (caractères chronique et imprévisible) à la fatigabilité et parfois aux nécessités de soin, les premières attentes des malades chroniques se situent dans une organisation du travail plus souple / inclusive en matière de temps et de lieu. C'est construire des ajustements, des compromis nécessaires entre maladie et travail comme : ▪ un temps de travail choisi ▪ des espaces pratiques pour se soigner, des espaces pour se reposer, le télétravail ou le travail nomade pour réduire les temps de trajet.

En savoir plus : **urlcourte.com/handinvalid**
« Maladies chroniques et emploi » - Témoignages et expériences, seconde édition
Guide créé par et à l'usage des personnes concernées

Le handicap moteur

DONC, C'EST UNE PERSONNE EN FAUTEUIL ROULANT ?

Le handicap moteur est symbolisé par le pictogramme du fauteuil roulant. Cependant, **moins de 3% des personnes handicapées motrices sont amenées à se déplacer en fauteuil roulant.**
La déficience motrice renvoie à un ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, c'est-à-dire la capacité de se mouvoir. La plupart des personnes sont atteintes de troubles musculosquelettiques ou de problématiques de dos

Comment se positionner ?	L'entreprise doit se questionner sur les difficultés que va générer la problématique de santé de la personne sur son environnement de travail, les tâches à réaliser et l'impact sur le collectif de travail. Selon les situations, le collectif de travail devra être sensibilisé avec l'accord du salarié et des aménagements organisationnels et/ou matériels pourront être réalisés.
Quels aménagements de poste pourraient être nécessaires ?	Lorsqu'il s'avère nécessaire d'aménager le poste, là encore, une pluralité de solutions peut exister notamment les solutions techniques (aide à la manutention par exemple). Pour analyser les besoins en amont de l'intégration, le médecin du travail, le Pôle emploi/Cap emploi, l'Agefiph… peuvent aider. L'Agefiph pourra également, sous certaines conditions, se positionner comme financeur des solutions d'aménagement du poste.

En savoir plus : **urlcourte.com/handimoteur**
« Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur »
Agefiph, les cahiers de l'Agefiph

CONTACTS

Conseillers régionaux AKTO
www.akto.fr/contact

Délégués Territoriaux FASTT
www.fastt.org/agences-d-emploi

Délégations régionales AGEFIPH
www.agefiph.fr/annuaire?zone=All&besoin=All&type_contact=23

© Octobre 2021 - Conception : baconandeggs.fr - Crédits : Adobe Stock

En partenariat avec :

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

AKTO
L'humain au cœur des services

DÉVELOPPER L'EMPLOI ET LA FORMATION
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

GUIDE PRATIQUE
COMPRENDRE

CONNAÎTRE ET COMPRENDRE
le handicap

IDENTIFIER
les personnes en situation de handicap

COMMUNIQUER
avec les mots justes

AGIR
pour la formation et l'emploi

CPNSST
Commission Paritaire Nationale
de Santé et de Sécurité au Travail

Sommaire

Introduction 3

PARTIE 1
Connaître et comprendre le handicap 11

PARTIE 2
Identifier les personnes en situation de handicap 18

PARTIE 3
Communiquer avec les mots justes 24

PARTIE 4
Agir pour la formation et l'emploi 33

Contacts, liens utiles... 41

Introduction

Préambule

Favoriser l'emploi et le maintien des personnes handicapées inscrit votre entreprise dans une démarche de responsabilité sociétale. S'orienter vers un public éloigné de l'emploi, développer les compétences de salariés peu ou pas qualifiés, favoriser l'accès à l'emploi, renforcer la diversité et l'égalité des chances au sein de votre entreprise contribue à votre démarche de responsabilité sociétale.

Il s'agit de traduire en acte des valeurs portées par votre entreprise : responsabilité, diversité, égalité des chances, non-discrimination, emploi, solidarité...

Les actions que vous mettez en œuvre notamment au bénéfice des personnes handicapées vous permettront de gagner en compétitivité, en attractivité, en compétences, en performance et donc en innovation.

Quels sont les enjeux de l'intégration et de la formation des personnes en situation de handicap dans le travail temporaire ?

Les enjeux

Tout d'abord, permettre à la personne en situation de handicap :

- **D'avoir « un pied » dans l'entreprise** et mettre en avant ses compétences, au-delà de son handicap.
- **De confirmer un projet professionnel**, ses motivations, ses compétences.
- D'obtenir des opportunités d'emploi.
- De construire une expérience professionnelle concrète.
- De développer ses compétences et son employabilité par le biais de la formation **et la diversité des missions proposées.**

C'est également permettre à l'entreprise :

- De s'inscrire dans une démarche **de Responsabilité Sociétale,**
- D'élargir son offre de service clients,
- **De diversifier son recrutement/sourcing et s'orienter vers un public vers lequel toutes les entreprises ne s'orientent pas,**
- De se rapprocher au plus près des besoins de ses clients par le biais de la formation,
- De développer la diversité au sein de l'entreprise et des équipes comme levier de performance et d'innovation,
- De lever les représentations et de sensibiliser ses équipes et ses managers à l'intégration d'une personne en situation de handicap,
- De tester la personne en minimisant les risques,
- De créer un climat de confiance entre vous et vos salariés en valorisant **une démarche « handi-accueillante », bienveillante et ouverte au recrutement des personnes en situation de handicap,**
- Et de répondre à son obligation d'emploi.

De quoi parle-t-on ?

« Notre activité n'est pas exerçable par des personnes handicapées »

« Les personnes handicapées sont souvent absentes, peu autonomes et moins productives »

« Mes locaux ne sont pas accessibles »

Autant d'idées reçues qui sont souvent un frein à l'intégration des personnes handicapées.

Le handicap est souvent réduit à un handicap lourd et visible, et l'intégration d'une personne handicapée est perçue comme plus complexe qu'elle ne l'est en réalité.

Qu'entend-on par handicap ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou trouble de santé invalidant »

(loi du 2 février 2005, article 2)

Cette définition introduit la notion de « situation de handicap » qui résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement : dans certaines professions, telle déficience constituera un handicap tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

Exemple :
un boulanger allergique à la farine se trouve en situation de handicap alors qu'un garagiste souffrant de la même pathologie ne l'est pas car il n'est pas exposé à la farine.

Les différents types de handicap

HANDICAP MOTEUR

Incapacité ou capacité réduite à effectuer certains mouvements : se déplacer, conserver ou changer de position, prendre et manipuler...

Exemples :
rhumatisme, lombalgies, sciatiques, paraplégie, hémiplégie, TMS (Troubles Musculo Squelettiques), AVC (Accident Vasculaire Cérébral)...

HANDICAP SENSORIEL

Incapacité ou capacité réduite à entendre ou à voir.

- handicap visuel (myopie, glaucome, daltonisme...)
- handicap auditif (acouphènes, surdité légère ou profonde...)

HANDICAP PSYCHIQUE

Incapacité à communiquer ou à percevoir, difficultés de concentration, et parfois relationnelles.

Exemples :
bipolarité, névrose, psychose...

HANDICAP MENTAL OU HANDICAP INTELLECTUEL

Incapacité à comprendre, à raisonner ou à fixer son attention, à acquérir des connaissances, à communiquer...

Exemple :
trisomie, anomalies génétiques/ chromosomiques (DES syndrome, X fragile, Williams-Beuren...)

MALADIE INVALIDANTE

Incapacité ou capacité réduite à se déplacer, à supporter l'effort physique ou à maintenir un effort physique (fatigabilité).

Exemples :
cancer, maladies cardiovasculaires dont l'hypertension sévère, maladies endocrines (notamment le diabète), maladies de l'appareil digestif (reins, foie, intestins), maladies de l'appareil respiratoire (asthme), maladies infectieuses ou parasitaires (dont le VIH).

HANDICAP COGNITIF

Troubles d'apprentissage lorsque seules certaines fonctions cognitives sont touchées n'entraînant pas forcément une réduction globale du niveau intellectuel, troubles de déficit de l'attention...

Exemples :
troubles du spectre autistique (TSA), de l'hyperactivité, ou des DYS (dyslexie, dyspraxie...)

Profil du travailleur intérimaire en situation de handicap

Majoritairement un homme, plus âgé que la moyenne des intérimaires

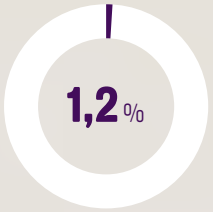
42 ans ..... contre ..... **32** ans

peu qualifié
comme l'ensemble des intérimaires de manière générale, les intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi ont le plus souvent un niveau V ou infra V

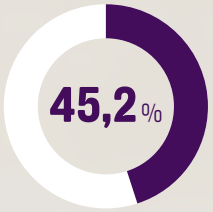
75%
des salariés intérimaires en situation de handicap sont ouvriers

67%
Des problèmes de santé des salariés intérimaires en situation de handicap sont essentiellement liés au dos ou aux membres inférieurs et supérieurs

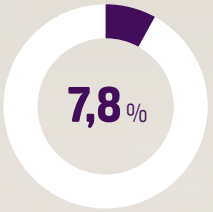
Secteurs d'activité dans lesquels travaillent les intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi*



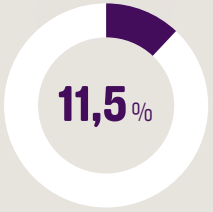
AGRICULTURE



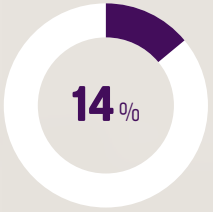
INDUSTRIE



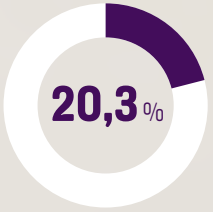
BTP



COMMERCE



TRANSPORTS



SERVICES

** Données issues de l'étude « Diagnostic travailleurs handicapés du travail temporaire 2020 », disponible sur le site observatoire-interim-recrutement.fr*

La formation, une solution pour l'emploi des personnes en situation de handicap

› La Branche professionnelle du travail temporaire permet de combiner l'accès à l'emploi, la construction d'un parcours et le développement des compétences.

› Elle déploie de nombreuses initiatives auprès des personnes en situation de handicap pour leur permettre de développer leurs qualifications. Il existe différents outils emploi-formation et des dispositifs spécifiques qui sont ouverts sans condition d'ancienneté ainsi que des financements attractifs pour la formation au sein de la branche.

« Passer par l'intérim m'a permis d'intégrer une formation et d'être qualifiée pour le poste »

› Près de 700 parcours de formation sont mobilisés chaque année dans le cadre de la professionnalisation en faveur des personnes en situation de handicap, et 79% des personnes interrogées sont en emploi dans les 12 mois après la formation.

› Plus de la moitié des parcours de formation mobilisés en faveur des personnes handicapées visent une qualification reconnue Qualification CCN (Convention Collective Nationale), Titre professionnel, diplôme et CQP).

700
parcours de formation chaque année

50%
des parcours de formation visent une qualification reconnue

79%
des personnes sont en emploi 12 mois après la formation

Glossaire

› AAH	Allocation Adulte handicapé
› AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
› CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
› CHEOPS	Conseil national Handicap et Emploi des Organismes de Placements Spécialisés
› CRP	Centre de réadaptation professionnel (remplacé par les Établissements et Services
› DOETH	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
› DSN	Déclaration Sociale Nominative
› EA	Entreprise adaptée
› ECAP	Emploi relevant des catégories exigeant des conditions d'aptitudes particulières
› ESAT	Établissements et services d'aide par le travail
› MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
› RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
	de Préorientation et de Réadaptation Professionnelle (ESPO et ESRP)

PARTIE 1

Connaître et comprendre le handicap

En finir avec les idées reçues

On reconnaît tout de suite une personne handicapée

80% des personnes handicapées ont un handicap non visible (problèmes respiratoires, allergies, maladies infectieuses, cancer...)

FAUX

Travailler avec une personne handicapée nécessite toujours des adaptations de poste

Dans seulement 10 à 15% des situations il est nécessaire de mettre en œuvre un aménagement de poste (matériel, organisationnel...)

Les salariés handicapés sont souvent absents de l'entreprise

69% des employeurs estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents. Ce que l'on peut dire, c'est que les personnes handicapées, particulièrement touchées par les risques de désinsertion professionnelle, sont motivées à conserver un emploi et 93% des employeurs se disent satisfaits après le recrutement d'une personne en situation de handicap.

La majorité des personnes souffrant d'une déficience motrice se déplace en fauteuil roulant

Plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice. **Seules 3% d'entre elles utilisent un fauteuil roulant.**

Pour aller plus loin, voir la vidéo : **urlcourte.com/regard**
« changer votre regard sur le handicap »

Répondre à son obligation d'emploi

Répondre à son obligation, c'est mener une démarche de Responsabilité Sociétale, notamment en contribuant à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, en luttant contre les discriminations et en favorisant la promotion de la diversité.

L'obligation d'emploi impose aux entreprises privées et publiques de plus de 20 salariés de comptabiliser

6% **de personnes handicapées dans leurs effectifs.**

› Les modalités de réponse à la loi qui peuvent se combiner entre elles sont :

› Le recrutement de personnes handicapées (CDI, CDD, stage, mission d'intérim...) et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées,

› La conclusion d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des personnes handicapées pour une durée maximale de 3 ans, renouvelable une fois à compter de 2020,

› Le recours au secteur adapté, protégé ou indépendant (EA, ESAT, TIH), valorisé cependant depuis le 1er janvier 2020 sous forme de déduction à la contribution financière.

L'entreprise verse une contribution financière calculée selon l'effectif de l'entreprise, le montant du Smic horaire et le nombre de salariés manquant dans l'entreprise. La contribution est collectée par les organismes sociaux, Urssaf ou MSA, et reversée à l'Agefiph.

Les agences d'emploi peuvent accompagner les entreprises utilisatrices à s'acquitter de leur obligation d'emploi.

Selon la loi, les entreprises utilisatrices peuvent comptabiliser dans leur Obligation d'Emploi les salariés intérimaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi au prorata de leur temps de présence.

L'obligation d'emploi a été réformée dans le cadre de **la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018** avec pour priorité et objectif principal : **RENFORCER L'EMPLOI DIRECT.**

Dans cette perspective, la branche du Travail Temporaire représente :

› un acteur ressource pour développer l'emploi direct et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap,

› un partenaire RH privilégié pour accompagner les entreprises à répondre à leurs obligations légales.

Pour aller plus loin : que dit la loi du 5 septembre 2018 ?

› **La déclaration devient obligatoire pour toutes les entreprises :** les entreprises de moins de 20 salariés ou plus de 20 salariés ont l'obligation de déclarer leurs effectifs de BOETH par le biais de la DSN (Déclaration Sociale Nominative) tous les mois.

À noter : Les salariés intérimaires ne peuvent pas être déclarés directement tous les mois dans la DSN de vos entreprises clientes, l'agence d'emploi doit transmettre une attestation mentionnant le nombre de salariés intérimaires en situation de handicap délégués à l'entreprise utilisatrice avant le 31 janvier de l'année N+1.

› **La révision du taux d'emploi** (actuellement 6%) tous les 5 ans

À noter : il s'agit d'un taux plancher qui sera revu en fonction de la part des personnes handicapées sur le marché du travail.

› **Le taux d'emploi se calcule désormais au niveau de l'entreprise**

À noter : Le taux d'emploi est apprécié au niveau de l'entreprise et non plus établissement par établissement. Cela signifie que, précédemment, les effectifs des établissements de moins de 20 salariés dits « en autonomie de gestion » n'étaient pas comptabilisés dans l'obligation d'emploi de l'entreprise. Depuis la loi de 2018, tous les effectifs des établissements (y compris ceux de moins de 20 salariés) sont comptabilisés pour le calcul du taux d'emploi de l'entreprise..

› **Les modalités de réponse à l'obligation d'emploi priorisent l'emploi DIRECT**

À noter : toutes formes et durée de contrats sont prises en compte dans l'obligation d'emploi (Mission d'intérim, stage, PMSMP au prorata du temps de présence...)

› **Les entreprises déduiront du montant de leur contribution** une quote-part du montant des contrats passés avec les Entreprises Adaptées (EA), les Établissements de Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou les travailleurs indépendants handicapés (TIH).

Les principes à retenir

› L'entreprise utilisatrice gagne sur les deux tableaux :

- d'une part les salariés intérimaires ne sont plus comptabilisés dans l'assiette à partir de laquelle est calculé le taux d'emploi à atteindre par l'entreprise.
- d'autre part, les salariés intérimaires en situation de handicap sont décomptés de l'obligation d'emploi de l'entreprise.

› Le nouveau droit de recours :

un nouveau levier pour le recrutement des personnes handicapées, et une nouvelle offre de services clients (= flexibilité / Productivité).

La loi crée le nouveau droit de recours à l'intérim spécifiquement dédié à l'emploi et au recrutement des personnes en situation de handicap.

Du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2023, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi mentionné à l'article L5212-13

Le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi suffit à motiver l'emploi

Le Travail temporaire peut accompagner l'entreprise utilisatrice à minimiser les impacts de la loi concernant la hausse de la contribution pour les entreprises à établissements multiples, le taux d'emploi à l'avenir révisable, les achats au secteur protégé et adapté qui ne comptent plus directement dans le taux d'emploi, les unités de minoration de la contribution qui disparaissent…

Comment calculer sa contribution financière dûe au titre de l'obligation de travailleurs handicapés

Elle se calcule en fonction de la taille de l'entreprise et le nombre de bénéficiaires en situation de handicap manquants (ci-dessous « unité bénéficiaire »*) par rapport à l'objectif des 6%

Coût d'une unité bénéficiaire*

Taille de l'entreprise	Coefficient multiplicateur	Montant de l'unité Bénéficiaire (coefficient x smic horaire**)
20 à 249 salariés	400	4 100 €
250 à 749 salariés	500	5 125 €
750 salariés et plus	600	6 150 €
Sans action > 3 ans quel que soit l'effectif	1 500	15 375 €

* Sur la base d'un smic horaire égal à 10,25 €. ** Smic horaire au 1er janvier 2021

Cas pratique

Valoriser l'impact sur la contribution

L'agence d'emploi a positionné un salarié intérimaire avec une RQTH pour une mission de 6 mois à temps plein au sein d'une entreprise de 100 salariés. L'entreprise ne faisait aucune autre action.

› Quel est son taux d'emploi ?
› De combien a diminué sa contribution ?

- Effectif d'assujettissement : 100
- Obligation d'emploi : 6
- Effectif BOE : 6/12 = 0,5
- BOE manquants : 5,5
- Contribution : 5,5*400*10,25 = 22 550 €
- Contribution sans action : 24 600 €

Impact favorable
réduction de 2 050 € sur la contribution

Pour calculer sa contribution, l'entreprise doit se munir des éléments suivants :

› Effectif d'assujettissement de son entreprise
› Nombre de bénéficiaires de l'OETH employés
› Montant des achats et prestations réalisés avec le secteur protégé ou adapté ou les travailleurs handicapés indépendants
› Nombre de bénéficiaires de l'OETH âgés de 50 ans et plus
› Nombre de salariés de l'entreprise occupant des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP) »
› Montant des dépenses directes de la contribution OETH (il s'agit des dépenses qui contribuent à développer l'emploi des salariés handicapés dans l'entreprise dites dépenses déductibles plafonnées à 10% du montant de la contribution annuelle Brute avant déductions)
› Montant de la contribution OETH réglée en N-1.

Pour aller plus loin

Modalités de calcul de la contribution financière Agefiph

› Voir les vidéos de l'Agefiph :
agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches

› Simuler le montant de votre contribution financière Agefiph
agefiph.fr/Entreprise/Simulateur-de-contribution

› Pour en savoir plus, contacter les partenaires ressources et experts, notamment l'Agefiph, et Cap emploi
agefiph.fr/annuaire

PARTIE 2

Identifier les personnes en situation de handicap

Les entreprises menant une politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées évoquent plusieurs difficultés

› **Le recrutement** car, légitimement, la personne ne souhaite pas mentionner sa reconnaissance de travailleur handicapé sur son CV ou lors de son entretien

› **Le manque de qualification** des personnes handicapées

› **Les stéréotypes** et a priori sur le handicap, qui nourrissent les réticences des décideurs.

CLÉ N°1
Créer un climat de confiance

« **La difficulté, c'est que les personnes handicapées ne parlent pas** délibérément de leur reconnaissance »

« **Il y a sûrement de nombreuses personnes que l'on délègue en entreprise qui ont la reconnaissance,** mais on ne le sait pas toujours. »

« Comment leur **donner envie de venir** et d'en parler ? »

Il s'agit de créer un contexte favorable afin que la personne soit rassurée et évoque spontanément son statut de travailleur handicapé ou de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Pour cela, l'entreprise peut afficher sa politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées :

› **Signaler en agence son ouverture aux personnes handicapées** sur tous les supports de communication, internes ou externes : affiches, site internet, plaquettes...

› **Lors de l'entretien de premier accueil, présenter son entreprise en valorisant les actions** mises en œuvre en faveur de l'emploi des personnes handicapées (délégation, placement, formation...), et sa politique (partenariat avec les acteurs du handicap, avec des entreprises clientes...).

CLÉ N°2
Intégrer de nouvelles modalités de recrutement

› **Communiquez** auprès des partenaires locaux **votre volonté** d'intégrer des personnes en situation de handicap (cap emploi, Pôle emploi, mission locale, Conseil Régional, organismes de formation, Établissements et Services de Préorientation et de Réadaptation Professionnelle (ESPO et ESRP anciennement CRP), FAGERH, ADAPT...).

› **Intégrez des personnes handicapées** dans vos procédures de recrutement **pour vos projets de formation,** même si ce n'est pas une demande spécifique de l'entreprise utilisatrice.

› **Sondez systématiquement l'entreprise sur son ouverture** quant à l'intégration d'une personne handicapée.

› **Intégrez systématiquement les partenaires** (Cap emploi, Référents Pôle emploi TH) dans l'identification de candidats, quels que soient le projet ou le besoin évoqués par le client.

› **Participez aux forums spécialisés, aux manifestations organisées** par les partenaires de l'emploi (Semaine pour l'emploi, Handichat, forum, petits-déjeuners...).

› **Affichez des offres en vitrine et diffusez-les sur les sites spécialisés :** Handi-cv.com, Hanploi.com, Agefiph, Monster... Pensez à préciser que « l'entreprise mène une politique en faveur du recrutement de travailleurs handicapés », sans pour autant réserver une offre aux travailleurs handicapés.

CV

CLÉ N°3
Lire le CV d'une personne handicapée

Le parcours d'une personne handicapée peut ne pas être linéaire. **Dans 85% des cas, le handicap est survenu au cours de la vie.** Il peut y avoir des périodes de « creux », des changements brusques liés à une période d'hospitalisation ou une période de reconversion professionnelle.

Interrogez-vous :

› Ce CV présente-t-il des interruptions ?

› Quel est le parcours de la personne : bilan de compétences, remise à niveau, formation ?

› Y a-t-il un changement d'orientation professionnelle au regard du parcours professionnel initial ?

› A-t-elle été accompagnée par des partenaires favorisant l'intégration et la formation des personnes handicapées : Cap emploi, CRP, ADAPT… ?

Concentrez-vous sur ses compétences et son potentiel et insistez sur l'expérience professionnelle, les savoir-faire et les savoir-être plutôt que sur les diplômes.

À la formulation « Recherche assistant clientèle Bac+2 », préférez « Connaissances des produits bancaires, maîtrise des procédures de traitement administratif, bon relationnel et capacité à travailler en équipe. »

Laissez une chance à la personne de démontrer ses motivations et ses capacités d'apprentissage dans le cadre d'un premier entretien.

CLÉ N°4
Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (loi de 2005)

› **Les personnes titulaires de la RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées – CDAPH (ex-COTOREP) réunie au sein des MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)

› **Les personnes accidentées du travail ou de maladie professionnelle** ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10% (rente versée par la Sécurité Sociale)

› **Les titulaires d'une pension d'invalidité** (attribuée par la sécurité sociale aux personnes qui, suite à un accident ou à une maladie, ont vu leur capacité de travail réduite des deux tiers)

› **Les titulaires d'une carte Mobilité Inclusion** (CMI) mention « Invalidité »

› **Les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé** (AAH) délivrée par la CDAPH.

Certains titres ne sont attribués que temporairement, il est nécessaire de vérifier leur validité.

D'autres bénéficiaires sont prévus par la loi : www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

PARTIE 3

Communiquer avec les mots justes

« Il s'est très bien intégré dans l'équipe et c'est un opérateur compétent. Il démontre à chaque fois une vraie volonté d'aller de l'avant et de nous faire confiance pour construire une relation gagnant-gagnant à long terme ».

- On parle d'une personne handicapée plutôt que d'un handicapé.
- On se focalise sur la capacité plutôt que sur l'incapacité.
- On demande au lieu de présumer.

LES BONS MOTS AVEC LE CANDIDAT OU LE SALARIÉ INTÉRIMAIRE

COMPÉTENCES › **CONTRE-INDICATIONS MÉDICALES** › **COMPATIBILITÉ** poste contre-indications médicales › **AMÉNAGEMENT DU POSTE** si nécessaire

Se concentrer avant tout sur les compétences de la personne

« Est-ce que la personne que l'on reçoit sera en capacité d'effectuer toutes les tâches qui incombent à son poste ?»

› C'est la première question à se poser, car la personne n'est pas recrutée en raison de son handicap ou pour lui proposer un accompagnement social, mais bien parce qu'elle a les compétences attendues.

› La question de son handicap arrive dans un second temps. Il s'agit alors de s'assurer de la compatibilité des contre-indications médicales avec l'emploi visé et de déterminer les conditions dans lesquelles elle pourra occuper pleinement son poste (c'est un travail qui peut être effectué avec le médecin du travail, le DRH, le manager direct).

Aborder le handicap en respectant le secret médical

› On parle des contre-indications médicales liées au type de handicap (moteur, sensoriel…). En revanche, la nature et l'origine du handicap ne sont pas abordées dans le cadre de l'entretien.

› Pour communiquer à l'entreprise utilisatrice que le candidat est bénéficiaire de l'obligation d'emploi, il faut d'abord obtenir son accord.

ETT / ENTREPRISE CLIENTE

Strictement médical
Secret médical

Origine

Ex. Accident de la route : traumatisme crânien, maladie génétique

Nature

Ex. Épilepsie, diabète, VIH

Médical
Analyse médicale non confidentielle

Type

Ex. Handicap sensoriel (auditif, visuel), moteur, physique, maladie invalidante, psychique

Conséquences fonctionnelles

Contre-indications médicales, inaptitudes

Ex. port de charges lourdes, éclairage…

Évaluation insertion
Rôle de proposition médecin du travail

Conséquences organisationnelles

Aménagement du poste, des locaux

Ex. Matériel informatique (écran, plage braille, synthèse vocale), téléphone et fauteuil adaptés, locaux accessibles (ascenseur), ou aménagement organisationnel (rythme de travail, pause, répartition des tâches…)

L'encourager à faire reconnaître son handicap et à en parler

La personne qui a cette reconnaissance n'a aucune obligation d'en parler à son employeur.

Elle a cependant tout intérêt à le faire, pour plusieurs raisons :

- **Pouvoir bénéficier des aides** du droit commun et des aides et services spécifiques au titre de la compensation du handicap (aménagements matériels, aménagements organisationnels, reconversion professionnelle, accompagnement spécialisé…).
- **Identifier les opportunités d'emploi et/ou de formation** dans des entreprises menant une politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées et qui souhaitent répondre à leur obligation légale.
- **Obtenir un poste adapté** tenant compte de ses contre-indications éventuelles.

Les bons mots avec l'entreprise cliente

Pourquoi passer par l'agence d'emploi pour recruter une personne handicapée ?

- L'intérim est pour elles **une solution rassurante et sécurisante** pour les entreprises clientes.
- **Nous accompagnons les intérimaires** aussi bien avant, pendant et après leur mission.
- Nous nous assurons que **les postes sont en adéquation avec l'état de santé des salariés** avant toute mise à disposition.
- Il y a **un réel suivi individuel.**
- L'intérim est donc **une bonne alternative pour les entreprises,** car elles peuvent recruter pour de courtes missions dans un premier temps avant de s'engager sur du long terme.

Le travail temporaire permet à vos clients de tester les capacités de la personne.
Intégrer une personne handicapée peut paraître difficile pour certains employeurs (peur de l'inconnu, freins, représentations...), le contrat de travail temporaire permet de se familiariser avec le handicap.

Le travail temporaire peut contribuer à l'obligation d'emploi de l'entreprise utilisatrice et lui faire baisser la Contribution financière dûe au titre de l'obligation de travailleurs handicapés
un salarié intérimaire reconnu travailleur handicapé est comptabilisé par votre client dans sa DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés) au prorata de son temps de présence.

C'est aussi assumer conjointement une responsabilité sociale
à l'égard des personnes handicapées.

Pourquoi passer par la formation ?

› **La formation permet de développer l'employabilité des personnes handicapées** et de répondre au plus près aux exigences de votre client. Les entreprises évoquent le manque de qualification des personnes handicapées comme une difficulté pour leur intégration : 80% des personnes handicapées ont au plus un CAP/BEP.

› **Les agences d'emploi peuvent vous accompagner** à recruter des personnes handicapées par le biais des outils formation que propose la branche du travail temporaire.

› **Ces outils formation sont de véritables leviers pour l'emploi des personnes handicapées** car ils allient la théorie à la pratique (par le biais des missions de travail temporaire). Vous proposez un parcours clé en main, co-construit avec l'entreprise utilisatrice....

80%
des personnes handicapées
ont au plus
un CAP/BEP

Les outils de formation
sont de véritables
leviers pour l'emploi

La formation, une solution pour l'emploi des personnes handicapées
urlcourte.com/handiformation

Proposer la candidature d'une personne handicapée à un client

Bien identifier le besoin

Plus encore que pour tout autre recrutement, identifier finement les compétences requises s'impose : quel est le poste à pourvoir ? Quelles tâches ? Quels savoir-faire ? Quelles aptitudes ?

L'analyse des besoins ne doit pas être abordée uniquement en termes de poste, de niveau, de diplôme ou d'âge, mais plutôt en termes de tâches à effectuer et de compétences à mobiliser. Cette étude des tâches vous permet de déceler les contraintes liées au poste de travail :

- Les caractéristiques associées au poste sont la sollicitation physique, la concentration, le rythme de travail, le nombre de tâches différentes, le contact avec le public, le stress…
- Les caractéristiques liées à l'environnement : l'accessibilité, l'espace, la température, le bruit, l'éclairage, la poussière…

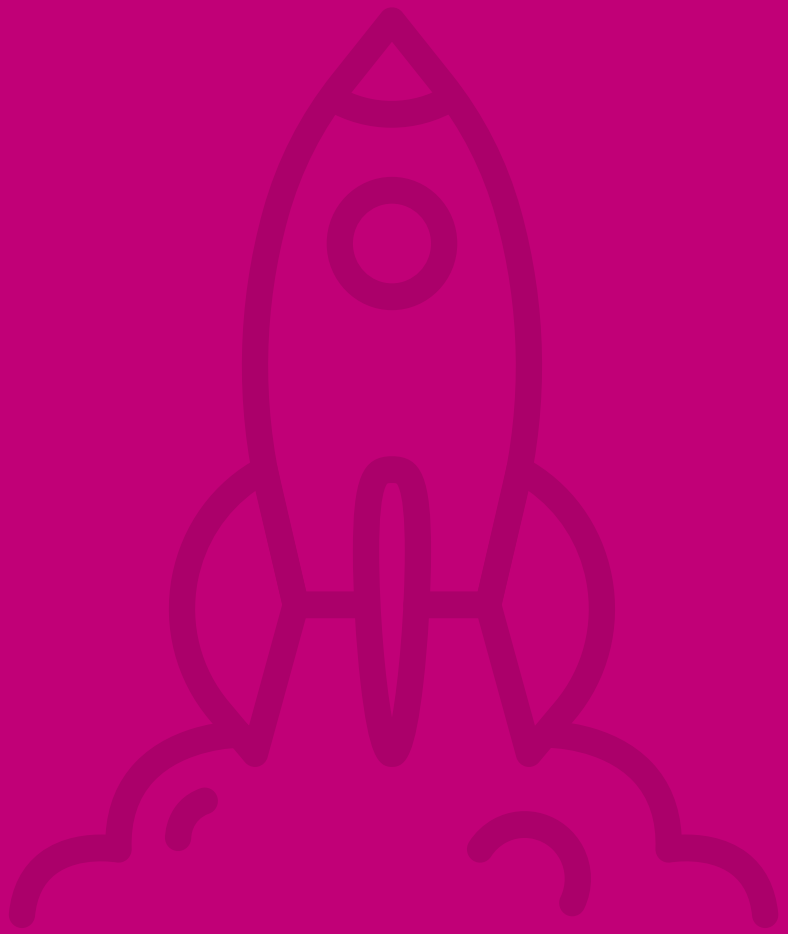
Par exemple, la formule « L'une des tâches principales de cet emploi consiste à soulever des cartons et à les transporter dans la salle de livraison » est bien trop vague.

› Pour être précis, il faudrait indiquer la fréquence avec laquelle ces cartons doivent être soulevés (nombre de fois par heure ou par jour), le poids des cartons, la distance à parcourir en portant ces cartons…

Proposer la candidature au client

› **Valorisez le parcours professionnel de la personne,** ses compétences, ses motivations comme vous le feriez pour n'importe quel candidat.

› **Rassurez votre client sur les contre-indications médicales de cette personne** en faisant le parallèle entre les adaptations nécessaires et les aides financières et les services sur lesquels il pourra s'appuyer pour les mettre en place.



PARTIE 4

Agir pour l'emploi et la formation

CLÉ N°1
La formation

Dans le cadre de son partenariat avec l'Agefiph, les équipes territoriales d'AKTO, avec l'appui de ses partenaires, interviennent auprès des agences d'emploi pour développer l'accès à l'emploi et à la qualification des personnes en situation de handicap.

Un appui méthodologique dans la réalisation de projets Emploi/Formation

Accompagner les agences d'emploi dans la définition et la mise en place de projets Emploi/Formation au bénéfice des personnes handicapées.

Focus sur le CDPI TH

› Sont désormais éligibles les candidats titulaires d'une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ou bénéficiaires de l'obligation d'emploi conformément à l'article L. 5212-13 du Code du travail, sans condition d'ancienneté dans la branche du travail temporaire, quels que soient les titres professionnels ou diplômes obtenus. Une pièce justificative doit simplement être fournie au dépôt du dossier.

Un appui pour favoriser la collaboration avec les partenaires

Apporter un appui aux agences d'emploi dans le repérage des candidats susceptibles de répondre à leur besoin.
AKTO peut jouer un rôle d'intermédiation entre les agences d'emploi et les partenaires locaux œuvrant dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées afin de favoriser le rapprochement des besoins des individus aux besoins des entreprises.

Focus sur les bonnes pratiques

› Favoriser l'implication des partenaires (Cap emploi, référents TH Pôle emploi…) à chaque besoin émis par vos clients, et mettre en place une procédure de suivi des candidatures transmises par les partenaires, afin qu'ils disposent des informations nécessaires à leur mission d'accompagnement des personnes en situation de handicap.

› Organisation de job dating spécifique TH, d'information collectives pour favoriser la rencontre entre les bénéficiaires TH et les agences d'emploi.

› Déploiement de réunions de type « Mieux se connaître pour mieux travailler ensemble » pour renforcer les modalités de collaboration opérationnelles entre les agences d'emploi et les partenaires pour l'emploi des personnes handicapées.

… CLÉ N°1
La formation

Un appui pour sensibiliser et informer les agences d'emploi

Animer des ateliers de sensibilisation auprès des agences d'emploi sur le handicap, le cadre légal et les aides mobilisables auprès de l'Agefiph

Focus sur les attentes des entreprises

- « Comment aborder le handicap en entretien ? »
- «Comment aborder la question plus facilement avec nos clients ?»
- «Comment accompagner nos clients qui ne sont pas toujours prêts ?»
- «Comment encourager une personne handicapée à déclarer son handicap ?»

Focus sur une bonne pratique : Engager les agences d'emploi dans le cadre de Parcours TH

- Le projet permet d'engager les agences d'emploi dans une démarche d'identification et de professionnalisation d'un ou plusieurs référent (s) TH au sein de l'agence d'emploi afin de créer les conditions d'accueil et de recrutement favorables aux personnes en situation de handicap. Le projet a pour objectifs principaux de renforcer l'emploi des personnes en situation de handicap et répondre aux besoins en compétences des entreprises.
- Le projet Parcours TH met à disposition une communication proactive aux agences d'emploi engagées dans la démarche par un macaron qu'elles peuvent apposer sur leur porte d'entrée mentionnant « qu'un référent handicap se trouve au sein de cette agence ».
- Le projet permet de créer une dynamique d'emploi en faveur des personnes en situation de handicap à l'échelle d'un territoire en constituant un réseau de référents TH. AKTO identifie et mutualise les ressources nécessaires pour les accompagner dans cette démarche avec l'appui des partenaires.

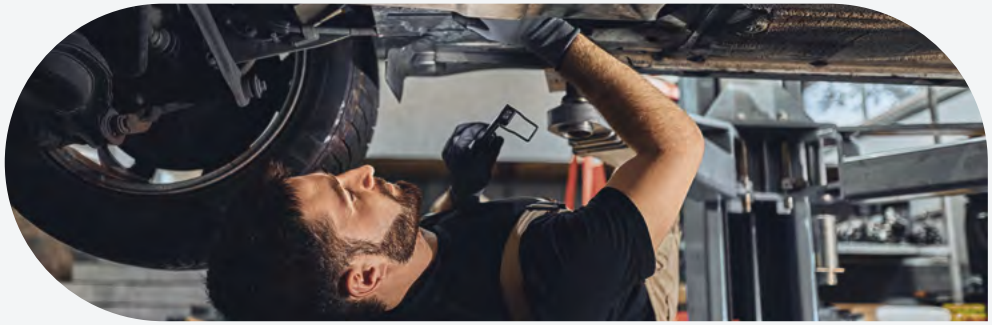
Un appui financier pour vos projets de formation

La branche du travail temporaire renforce son intervention en faveur des personnes handicapées avec des modalités spécifiques selon les dispositifs de formation mobilisés. Pour en savoir plus, renseignez-vous auprès des équipes territoriales d'AKTO.

… CLÉ N°1
La formation

Le contrat d'alternance reconversion, un appui pour vos salariés

Le contrat d'alternance reconversion (CAR) est un dispositif d'accès à la formation et à l'emploi spécifique de travail temporaire, qui vise à permettre la reconversion des intérimaires victimes d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle.



Formation + Emploi

Le contrat d'alternance reconversion est conclu avec une agence d'emploi pour une durée maximum de 12 mois comprenant :

› De la formation

La période de formation peut être réalisée en continu ou en discontinu. L'intérimaire est rémunéré pendant cette période.

› Des propositions de mission

Effectuer une ou plusieurs missions de travail temporaire permettant de mettre en pratique les acquis de cette formation, d'une durée totale au moins égale au tiers de la durée de formation que l'agence d'emploi s'engage à proposer à l'intérimaire, dans les 3 mois qui suivent la fin de formation. L'intérimaire est rémunéré conformément aux dispositions de l'article L. 1251-18 du Code du travail

Le Contrat d'Alternance Reconversion est seulement ouvert aux intérimaires respectant 2 conditions associées

- Avoir été victimes d'un accident du travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle survenue durant leur contrat de mission ou contrat à durée indéterminée
- OU
- Avoir été déclarés aptes avec restriction ou inaptes

ET

Avoir bénéficié de l'accompagnement par le service SOS accidents du travail du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire)

Pour en savoir plus

sur le Contrat d'Alternance Reconversion, et identifier des organismes de formation ou bénéficier d'appui à la contractualisation, les équipes d'AKTO sont à votre disposition :

01 53 35 70 41
Du lundi au vendredi, de 8h30 à 18h30

CLÉ N°2

Panorama des aides directes de l'Agefiph

Aides directes aux entreprises

› Les aides au recrutement, à l'intégration, mobilité professionnelle

- Aide à l'accueil, l'intégration et à l'évolution professionnelle ou à la mobilité professionnelle
- Aide au contrat d'apprentissage
- Aide au contrat de professionnalisation
- Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (AETH), aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

› Les aides au maintien dans l'emploi et à l'accompagnement des transitions professionnelles

- Aide à l'aménagement des situations de travail (AST)
- Aide au maintien
- Aide à la formation
- Aide soutien à l'accueil, l'intégration et l'évolution professionnelle ou à la mobilité professionnelle

Aides directes aux personnes en situation de handicap

› Les aides à l'accès, reprise d'emploi et à la sécurisation des parcours

- Création d'activité
- Aide personnalisée au parcours à l'emploi
- Aide à la formation
- Défraiements

› Les solutions compensatoires favorisant l'autonomie de la personne handicapée

- Aide technique
- Aide prothèse(s) auditives(s)
- Aides à la mobilité
- Aide humaine

Pour en savoir plus et bénéficier d'une information à jour sur les aides, connectez-vous sur le site de l'Agefiph : **agefiph.fr**

… CLÉ N°2
Panorama des aides directes de l'Agefiph

La mission Handicap, les équipes territoriales d'AKTO en lien avec les partenaires vous accompagnent à identifier les aides et les services de l'Agefiph mobilisables par rapport à une situation donnée.
Nous pouvons vous orienter vers le service ou partenaire approprié tel que Cap emploi.

Aides à l'alternance*

› **Pour le contrat d'apprentissage,** une aide financière versée à l'entreprise entre 1 000 € et 4 000 € en fonction de la durée du contrat.

› **Pour le contrat de professionnalisation,** une aide financière versée à l'entreprise entre 1 500 € et 5 000 € en fonction de la durée du contrat.

Bon à savoir : Elles sont cumulables avec les autres aides de l'Agefiph et les aides de l'État.

** Aides majorées pendant la crise sanitaire liée au COVID-19.*

Bénéficiaires prévus par la loi :
urlcourte.com/obligationemploi

CLÉ N°3

Les acteurs du handicap, les partenaires

Agefiph

Il s'agit du Fonds de développement pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. L'Agefiph informe, outille, professionnalise et accompagne les entreprises dans le cadre de leur politique handicap.

Cap emploi

Sa mission est de faciliter le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises. Il a pour mission également de préparer et accompagner les publics TH dans leur recherche d'emploi et en poste. Ils accompagnent également l'entreprise dans le cadre de ses projets de recrutement et ses problématiques de maintien dans l'emploi.

D'autres acteurs du Service Public de l'Emploi peuvent vous accompagner dans l'accueil et le recrutement des personnes en situation de handicap : **Mission Locale, Pôle emploi, APEC...**

MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)

Lieu unique d'accueil, d'orientation et de reconnaissance des droits pour les personnes handicapées et leurs familles (accueillir, informer, conseiller et orienter).

FASTT

Le Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire propose aux salariés intérimaires des services et des prestations pour lever les freins périphériques à l'emploi et à la formation, l'accès au logement, la mobilité, l'accès au crédit... et plus largement pour améliorer leur parcours de vie. Tout salarié intérimaire peut bénéficier du service d'action sociale du FASTT dès lors qu'il fait face à des difficultés d'ordre personnel, familial ou professionnel.

FASTT SOS Accident du travail

C'est une équipe spécialisée, qui accompagne les agences d'emploi et les salariés intérimaires, dans la gestion d'un accident du travail. Elle a pour mission de répondre aux problématiques d'organisation, administratives, psychologiques et professionnelles depuis la survenance de l'accident du travail jusqu'au retour à l'emploi de l'intérimaire.

Une équipe mobilisée de l'accident jusqu'au retour à l'emploi

Dès les premiers jours

- **Les 1ers conseils,** les orientations et un appui dans les démarches
- **Des services immédiats** pour faciliter le quotidien de l'intérimaire suite à son accident (garde des enfants, aide à domicile, rapprochement de la famille, etc...)

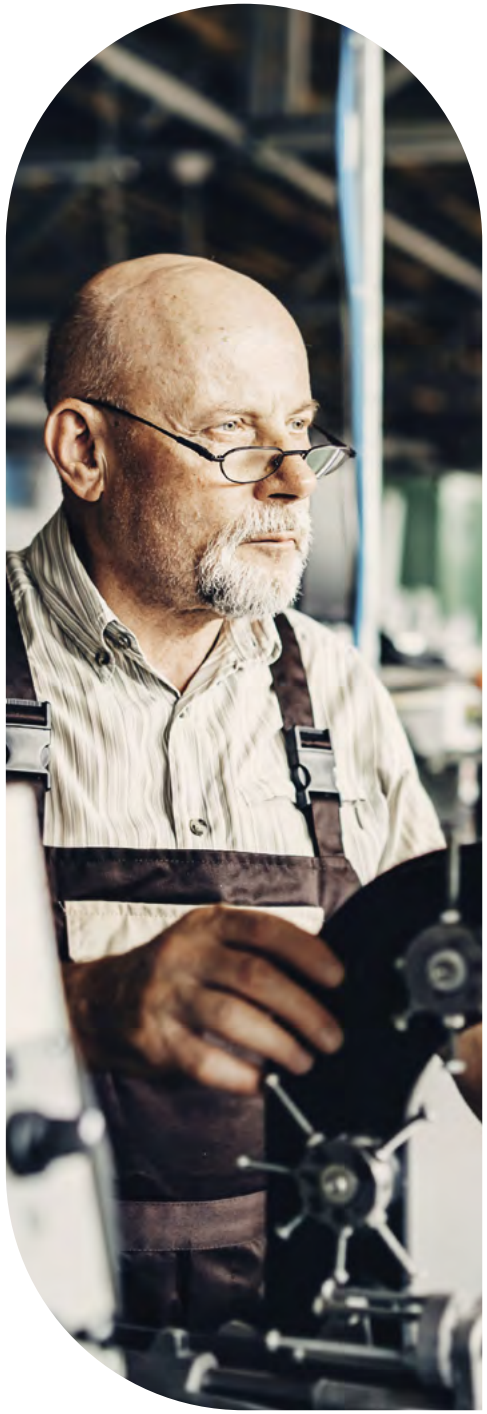
Après quelques semaines

- **Un accompagnement** dans les démarches administratives et la mise en place des indemnisations
- **Une aide dans la gestion budgétaire**
- **Un soutien psychologique**

Après quelques mois

- **Assurer la continuité et le maintien des droits**
- **Envisager les possibilités de retour à l'emploi** en facilitant l'accès aux différents outils et dispositifs existants

L'équipe FASTT SOS Accident du travail est joignable au **01 71 255 830**



Contacts, liens utiles

Recrutement

› **www.agefiph.fr/Emploi**
Site gratuit pour les entreprises

› **www.hanploi.com**
Site payant pour les entreprises

› **handi-cv.com**
Site payant pour les entreprises

› **www.indeed.fr**
(avec le mot-clé « handicapés »)
Site payant pour les entreprises

› **www.ok-handicap.fr**
Site payant pour les entreprises

› **www.handicap-job.com**
Site payant pour les entreprises

› **www.missionhandicap.com**
Site payant pour les entreprises

Informations

› **www.agefiph.fr**
Pour retrouver tous les outils à disposition par l'Agefiph :
le centre de ressources agefiph

› **www.fiphfp.fr**

› **www.cheops-ops.org**

CONTACTS

Mission handicap AKTO nationale
Mélissa Santos
Tél. 06 14 60 64 27
Mail. melissa.santos@akto.fr

Rapprochez-vous de vos équipes territoriales AKTO
akto.fr/contact/

Délégués Territoriaux FASTT
fastt.org/agences-d-emploi

Délégations régionales AGEFIPH
agefiph.fr/annuaire?zone=All&besoin=All&type_contact=23

© Juillet 2021 - Conception : baconandeggs.fr - Crédits : Adobe Stock

© Janvier 2022 – Conception : baconandeggs.fr – Crédits : Adobe Stock

En partenariat avec :

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

AKTO
L'humain au cœur des services

fastt
Et la vie des intérimaires
est facilitée