

# 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 connaître 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...

Quand on doit aménager un poste, c'est long et coûteux  
« Vous n'êtes pas seuls »

Il va falloir aménager le poste de travail  
« Pas forcément »

Dans nos métiers, le handicap c'est risqué  
« La médecine du travail vous accompagne »





**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 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.



**Les locaux ne sont pas adaptés et ces personnes sont souvent absentes**  
**« Faux ! »**

- « 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 »

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

- « 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.