

# 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, hémiparésie, 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](http://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

**Connaitre  
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

## 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.



## 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...)

## 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](https://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 1<sup>er</sup> 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 due 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 1<sup>er</sup> 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
- BOE manquants : 5,5
- Obligation d'emploi : 6
- Contribution :  $5,5 * 400 * 10,25 = 22\ 550$  €
- Effectif BOE :  $6/12 = 0,5$
- 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](https://agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches)



› Simuler le montant de votre contribution financière Agefiph

[agefiph.fr/Entreprise/Simulateur-de-contribution](https://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](https://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 ? »

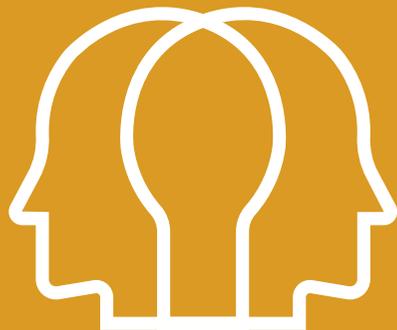
---

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.



## 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](http://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 due 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  
permet de  
développer  
l'employabilité  
des personnes  
handicapées**



La formation, une solution pour l'emploi des personnes handicapées  
[urlcourte.com/handiformation](http://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.

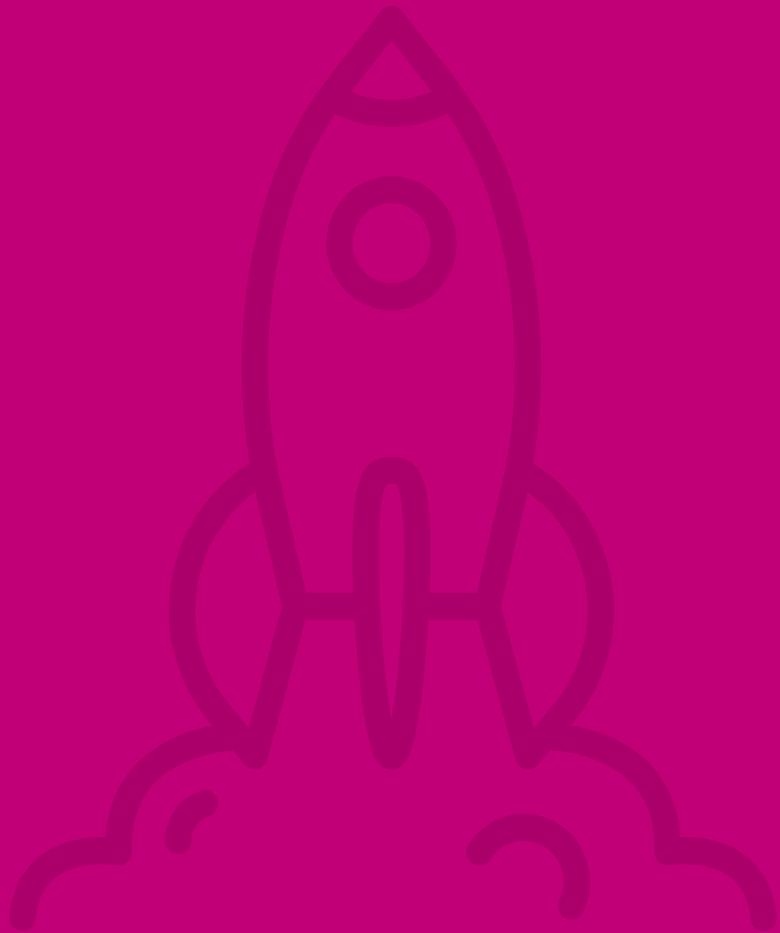
› Pour être précis, il faudrait indiquer la fréquence avec laquelle ces cartons doivent être soulevés (nombre de fois par heure ou par jour), le poids des cartons, la distance à parcourir en portant ces cartons...





## 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)

ET

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](http://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.

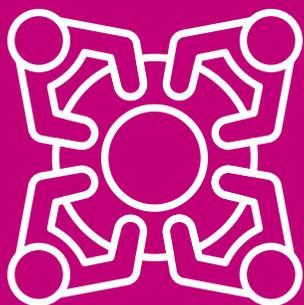
**Bon à savoir** : Elles sont cumulables avec les autres aides de l'Agefiph et les aides de l'État.

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



Bénéficiaires prévus par la loi :  
[urlcourte.com/obligationemploi](https://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.



... CLÉ N°3

**Les acteurs du handicap, les partenaires**

## **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**

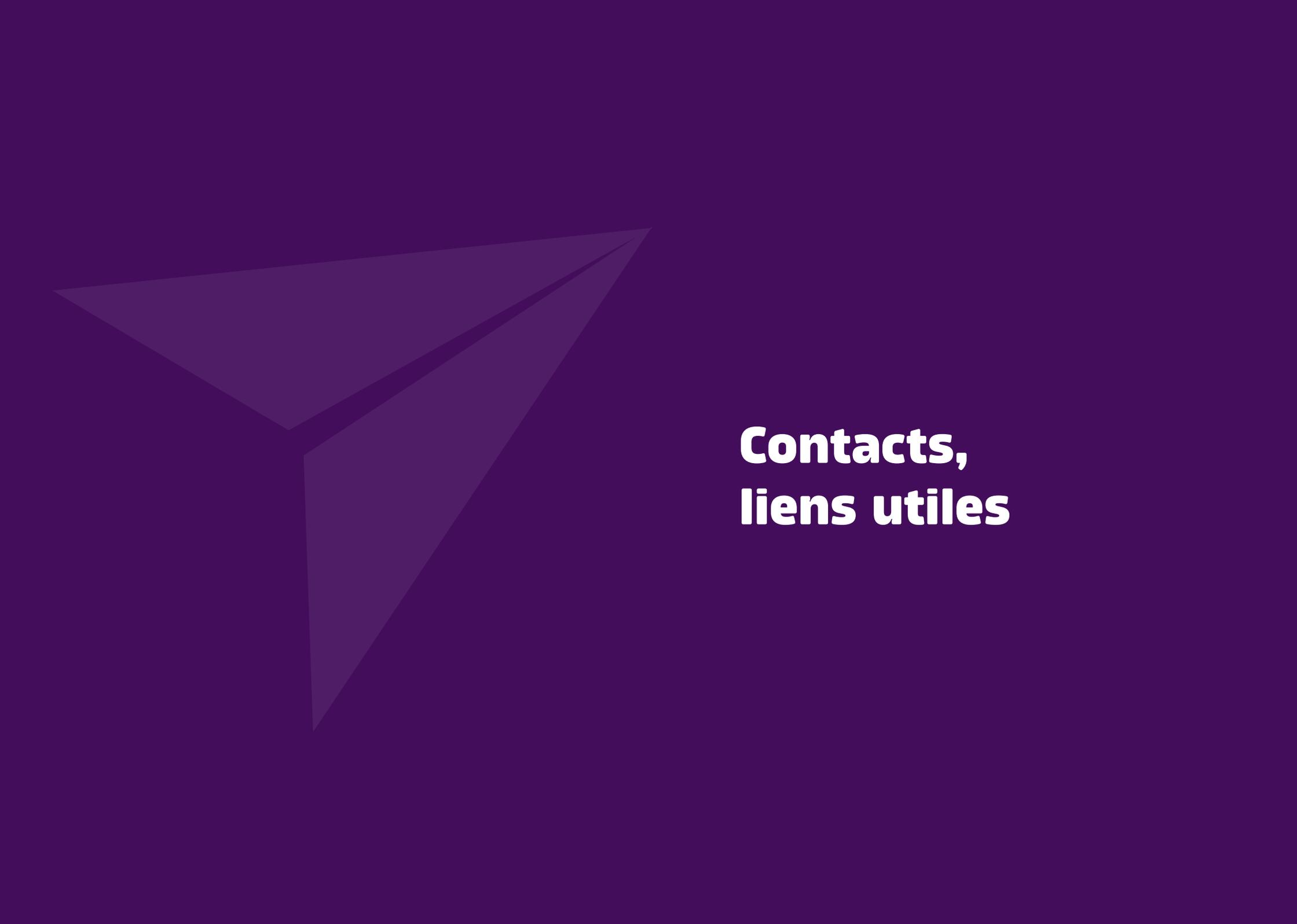
### **Après quelques mois**

- › **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](http://www.agefiph.fr/Emploi)  
Site gratuit pour les entreprises
- › [www.hanploi.com](http://www.hanploi.com)  
Site payant pour les entreprises
- › [handi-cv.com](http://handi-cv.com)  
Site payant pour les entreprises
- › [www.indeed.fr](http://www.indeed.fr)  
(avec le mot-clé « handicapés »)  
Site payant pour les entreprises
- › [www.ok-handicap.fr](http://www.ok-handicap.fr)  
Site payant pour les entreprises
- › [www.handicap-job.com](http://www.handicap-job.com)  
Site payant pour les entreprises
- › [www.missionhandicap.com](http://www.missionhandicap.com)  
Site payant pour les entreprises



## Informations

- › [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
Pour retrouver tous les outils  
à disposition par l'Agefiph :  
[le centre de ressources agefiph](#)
- › [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)
- › [www.cheops-ops.org](http://www.cheops-ops.org)



## CONTACTS

### Mission handicap AKTO nationale Mélissa Santos

Tél. 06 14 60 64 27

Mail. [melissa.santos@akto.fr](mailto:melissa.santos@akto.fr)

### Délégués Territoriaux FASTT [fastt.org/agences-d-emploi](http://fastt.org/agences-d-emploi)

### Rapprochez-vous de vos équipes territoriales AKTO [akto.fr/contact/](http://akto.fr/contact/)

### Délégations régionales AGEFIPH [agefiph.fr/annuaire?zone=All&besoin=All&type\\_contact=23](http://agefiph.fr/annuaire?zone=All&besoin=All&type_contact=23)

En partenariat avec :

