

Handicap en entreprise : de bonnes pratiques pour passer à l'action

Le guide et son contenu : de bonnes pratiques pour passer à l'action

Réalisé à partir du **témoignage précieux d'entreprises** issues des branches professionnelles ressortissantes d'AKTO, ce guide a pour objectif d'éclairer les questions que vous vous posez en matière de handicap ; et de vous apporter un certain nombre de réponses qui vous permettront de passer à l'action.

Ce guide vous propose les **ressources** pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation des personnes en situation de handicap. Il présente également les **ressources pour recruter de nouveaux talents et maintenir les salariés dans l'emploi**.



1

Ce guide s'adresse à toutes et à tous : référents handicap, salariés occupant une mission en lien avec la diversité, l'inclusion, la RSE, dirigeants, responsables des ressources humaines, managers, etc.

3

Ce que vous y trouverez :

➤ **15 témoignages inspirants d'entreprises comprenant :**

- Une rubrique « Passer à l'action ».
- Des exemples d'actions applicables dans votre structure.
- Des informations sur les acteurs spécialisés, les aides, les dispositifs d'accompagnement et les outils mobilisables.

➤ **Une fiche pratique intégrant des liens vers les sites et ressources associés, organisée en 5 grandes thématiques :**

- S'informer sur les offres de services RH existantes en matière de handicap.
 - Diagnostiquer ses pratiques.
 - Se professionnaliser et sensibiliser ses salariés.
 - Agir en faveur du maintien dans l'emploi.
 - Recruter des personnes en situation de handicap.
- **Zoom :** une offre à destination des Organismes de Formation et des Centres de Formation d'Apprentis.

➤ **Un glossaire** reprenant la définition des acronymes et termes spécifiques utilisés en matière de ressources humaines en lien avec le handicap.

2

Pour faciliter votre navigation, ce guide est dynamique. Accédez en un clic aux ressources et outils pour vous aider à passer à l'action.





Sommaire

Préambule : Agir en faveur de l'accès à l'emploi et à la formation : quels enjeux pour votre entreprise et les salariés ? 5

Inscrire le handicap dans votre entreprise

Faites du handicap un sujet quotidien dans votre entreprise ! 6
Intégrez le handicap dans vos pratiques RH 8
Levez le tabou sur le handicap 11
Structurez une politique handicap multi-axes 13

Mobiliser les équipes et développer vos partenariats

Sensibilisez le collectif 16
Participez à des rencontres et partagez vos expériences pour monter en compétences 19
Nouez des partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté 22

S'engager par le recrutement et l'apprentissage

Favorisez l'apprentissage des jeunes en situation de handicap 24
Recrutez un alternant en situation de handicap 26
Recrutez autrement 28
Utilisez l'apprentissage pour développer une stratégie de recrutement inclusive 30
Dépassez les préjugés en recrutant des talents en situation de handicap 34

Accompagner et former pour le maintien dans l'emploi

Formez les futurs salariés sur leur poste 36
Misez sur les dispositifs de formation 38
Formez les équipes pour anticiper les besoins de reclassement 40

Fiche ressources : vos indispensables pour passer à l'action !

Glossaire 46



Où en est-on de l'emploi des personnes en situation de handicap en France ?

En 2023, plus de **3 millions de personnes** sont reconnues en situation de handicap, représentant 7,5 % de la population âgée de 15 à 64 ans.¹

Parmi ces personnes, et malgré des représentations trop largement partagées, **80 %** présentent des **handicaps invisibles**. Ces idées reçues génèrent encore chez de nombreux employeurs des freins à l'emploi des personnes en situation de handicap. En conséquence, les personnes concernées sont parfois (voire souvent) réticentes à en parler à leur employeur, de peur que cela ne porte préjudice à leur évolution professionnelle.

Parallèlement, près de **1,1 million de personnes handicapées travaillent**. Bien qu'en diminution depuis 5 ans, le taux de chômage des personnes handicapées atteint **13 %**. Il est donc près de deux fois plus élevé que celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Pourtant, depuis la loi du 10 juillet 1987², les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6 % de leur masse salariale. Dans le cas contraire, une contribution financière doit être versée à l'URSSAF (ou la MSA), qui reverse cette collecte à l'Agefiph. Et malgré des politiques incitatives, les personnes en situation de handicap subissent encore des inégalités fortes sur le marché de l'emploi : des parcours professionnels et un accès à la formation plus difficiles.

Pour pallier ces inégalités, le rôle des entreprises est donc crucial dans l'insertion professionnelle et le maintien en emploi de ces publics.



¹ Source : Agefiph.

² C'est la loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées qui a instauré l'obligation, pour les entreprises de plus de 20 salariés, à embaucher au minimum 6 % de travailleurs handicapés.

Agir en faveur de l'accès à l'emploi et à la formation : quels enjeux pour votre entreprise et les salariés ?

Recruter ou maintenir une personne en situation de handicap, c'est avant tout renforcer votre entreprise avec des compétences essentielles tout en favorisant une culture d'entreprise inclusive. Selon les situations que vous rencontrez, des acteurs comme AKTO, l'Agefiph ou le Cap Emploi sont là pour vous aider à identifier des solutions adaptées et les moyens d'agir pour intégrer et maintenir ces talents indispensables.

L'inclusion des personnes en situation de handicap, c'est :

1

MISER SUR LE POTENTIEL HUMAIN, LES COMPÉTENCES, L'EXPÉRIENCE

➤ **Accéder à une main-d'œuvre diversifiée et répondre à un besoin de recrutement**

Les personnes en situation de handicap représentent une source de talents souvent sous-estimée, qui peut pourtant enrichir les équipes et stimuler l'innovation, particulièrement dans un contexte de difficultés croissantes en matière de recrutement.

➤ **Maintenir dans l'emploi des salariés expérimentés**

Si les raisons nécessitant d'agir pour le maintien dans l'emploi sont diverses, il est crucial pour les entreprises de conserver des profils expérimentés afin d'éviter les difficultés liées à de nouveaux recrutements. Avec le vieillissement de la population et l'augmentation de l'âge de départ à la retraite, le nombre d'employés seniors confrontés à des problèmes de santé croît sur le marché du travail. **Le maintien dans l'emploi de ces salariés devient une priorité, car savez-vous que 85 % des handicaps surviennent généralement en fin de carrière ?**

2

AGIR EN FAVEUR DE LA RESPONSABILITÉ SOCIÉTALE DE L'ENTREPRISE

➤ **Affirmer sa responsabilité sociale et éthique**

Incarner une dynamique volontariste en faveur de l'inclusion et de la diversité est une façon d'enrichir ses équipes, de promouvoir l'égalité des chances entre tous les salariés et de lutter contre les discriminations.

➤ **Améliorer sa réputation et sa marque employeur**

Cultiver une image positive auprès de son environnement est un engagement qui peut renforcer sa réputation et attirer des talents, des clients et des investisseurs sensibles à ces valeurs.

➤ **Favoriser l'amélioration continue du climat social interne de l'entreprise**

Créer un environnement de travail inclusif et solidaire améliore la cohésion, l'esprit d'équipe, la motivation

et la productivité des salariés, tout en réduisant le turnover et en fidélisant les employés. Les initiatives visant à améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap bénéficient également à l'ensemble des employés, contribuant ainsi à une meilleure qualité de vie au travail, pour tous.

3

RÉPONDRE À SON OBLIGATION LÉGALE ET RÉDUIRE LES COÛTS FINANCIERS ASSOCIÉS

➤ **Répondre à l'obligation réglementaire et réduire votre contribution financière**

L'emploi de travailleurs handicapés dans une entreprise tient en premier lieu au respect des obligations légales en vigueur et permet d'éviter les coûts financiers liés au non-respect de cette obligation.

Pour rappel, toutes les entreprises de 20 salariés et plus sont tenues d'employer 6 % de personnes en situation de handicap dans leurs effectifs.

➤ **Bénéficier d'aides et de services d'accompagnement spécifiques**

Des **aides financières et services** existent pour le recrutement et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Des mesures spécifiques comme l'adaptation des postes de travail peuvent être soutenues financièrement par des organismes tels que l'Agefiph.

Qui sont les bénéficiaires de cette mesure ?

➤ Ce sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH). Différents profils sont éligibles : titulaires d'une pension d'invalidité, de la carte mobilité inclusion (CMI), de l'allocation adulte handicapé (AAH...) et les titulaires de la Reconnaissance en Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH). Dans la très grande majorité des cas, les BOETH sont titulaires d'une RQTH. Celle-ci donne accès à un certain nombre de droits visant à compenser le handicap dans le cadre de la vie professionnelle.

Qui peut bénéficier de la RQTH ?

➤ Toute personne, à partir de 16 ans, souffrant d'un handicap, d'une maladie chronique ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (allergies, rhumatismes, etc.).

Faites du handicap un sujet quotidien dans votre entreprise !



L'entreprise témoin : **CENTRE DE FORMATION D'APPRENTIS JEAN BOSCO**
(branche des organismes de formation – IDCC N° 1516)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- CFA existant depuis 25 ans.
- Plus de 5000 apprentis formés chaque année.

LE HANDICAP AU CFA JEAN BOSCO

- Une référente handicap au sein du CFA.
- Des « personnes ressources handicap » positionnées dans chaque UFA pour relayer l'information et la politique handicap.



Maud Lacassaigne
Référente handicap
du CFA Jean Bosco

« Au sein du CFA, l'objectif est d'avoir des apprentis et des salariés qui s'épanouissent. Dans ce cadre, on a un objectif **de partage de valeurs**, de bienveillance, de proposer un accueil et une prise en charge de qualité à nos apprentis, notamment à l'égard **des personnes en situation de handicap**.

Depuis 2022, je mets en place deux fois par an des webinaires « réseaux visio » à destination des « personnes ressources handicap » dans chaque Unité de Formation d'Apprentis (UFA). L'objectif est de présenter les nouvelles procédures, des informations sur les éléments administratifs et les contrats, les aménagements à mettre en place, etc.

La principale plus-value de ces réunions réside dans la traçabilité et **le caractère constant de la communication**. Mieux se comprendre permet avant tout de **mieux faire les choses ensemble**. C'est beaucoup plus simple de voir ce qui a été mis en place concrètement, et d'assurer le suivi.

Je réalise des appuis aux UFA **sur demande : je leur présente les possibilités et modalités de compensation**. »

POURQUOI AGIR ?

- Informer les équipes des **évolutions de la politique de l'entreprise en matière de handicap et mettre à jour les connaissances** des salariés.
- Favoriser **l'écoute, et le partage** sur les réalités rencontrées par les équipes et identifier des solutions.
- Encourager une **culture d'entreprise inclusive**.

PASSER À L'ACTION

1

Mobilisez des ressources pour vous informer et monter en compétences.

« Je suis friande des interventions des partenaires – notamment AKTO. Ce qui m'intéresse c'est **d'échanger avec d'autres référents handicap** pour découvrir de nouveaux moyens de compensation. L'information intéressante est ensuite relayée aux équipes. »

ZOOM : DES OUTILS POUR VOUS ACCOMPAGNER

Les Modul'pro de l'Agefiph : un service en ligne de professionnalisation, ouvert gratuitement à tous les professionnels qui concourent à développer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ressource Handicap Formation de l'Agefiph : une offre à destination des OF et CFA, qui sécurise et facilite l'accessibilité des parcours de formation des apprenants en situation de handicap, soutient le référent handicap dans cette mission.

Offres AKTO d'appui à la professionnalisation (Parcours TH, Aktiv'alternance...)

Webinaires et actions de professionnalisation proposés par les partenaires au niveau local (Cap emploi, associations...)

ZOOM : LES PARTENAIRES DU CFA JEAN BOSCO

Institutionnels : Cap emploi, MDPH (Maison départementale des personnes handicapées), Missions Locales, Agefiph et sa Ressource Handicap Formation (RHF), FIPHFP...

Associations : Les Papillons Blancs, Association Down Up...

3

Rendez visible votre politique handicap auprès des équipes en interne et mobilisez le collectif.

« Rencontrer les salariés et les apprenants, échanger, c'est la clé. Les référents se sentent parfois esseulés : mobiliser ses équipes, ça permet d'avoir une meilleure compréhension des situations. Je réalise par exemple des réunions de concertation des équipes, en présence ou non des partenaires, pour réfléchir à des plans d'action et d'accompagnement à destination des personnes en situation de handicap. Ça passe bien entendu aussi par de la sensibilisation des équipes aux différents types de handicap en s'appuyant sur l'expertise de partenaires. De manière plus globale, il faut favoriser la communication et le partage : la communication est la base de toute relation saine et durable. »

ZOOM : L'ACTION « HANDISPORT »...

Pour approfondir la sensibilisation des équipes, une journée « Handisport » a été coconstruite par le CFA, AKTO et le comité handisport des Hauts-de-France, rassemblant salariés, formateurs, enseignants et personnels administratifs du CFA, avec des entreprises.

« Je voulais que les participants se rendent compte de comment ça pouvait se passer pour les personnes avec un handicap moteur et visuel. Ils ont pris conscience de la difficulté de faire une activité dans ces conditions. »

... ET À PLUS LONG TERME : UN NOUVEAU PROJET POUR SENSIBILISER LES ÉQUIPES EN INTERNE !

« On a pour projet de réaliser des capsules à destination des personnes ressources handicap, avec l'intervention de partenaires extérieurs : ce sera des témoignages d'apprentis, responsables UFA, employeurs... sous forme de vidéos présentant le parcours d'un apprenti en situation de handicap : "un mois une rencontre". Il y aura aussi d'autres capsules pour sensibiliser aux différentes typologies de handicap et les moyens de compensation. On a remarqué qu'on avait une bienveillance totale, toutes les UFA sont mobilisées, mais il peut encore y avoir des difficultés rencontrées sur le terrain. »

2

Développez des partenariats et travaillez en réseau...

... pour identifier les ressources et outils à mobiliser en fonction des besoins et des situations rencontrées (sensibilisation, recrutement, maintien, moyens de financement...).

« Je m'appuie sur les partenaires qui peuvent m'aiguiller ou me fournir des explications. On a créé un document qui recense les coordonnées de partenaires extérieurs mobilisables. Ce document est accessible aux équipes sur le terrain également. »

Faire du handicap un sujet quotidien en entreprise, c'est créer des réflexes et s'assurer que les conditions de réussite des apprenants ou salariés en situation de handicap au sein du collectif sont réunies dans le cadre d'un environnement bienveillant et adapté.

Intégrez le handicap dans vos pratiques RH



L'entreprise témoin : **GOUIRAN BEAUTÉ**

(branche des commerces de gros – IDCC N° 573)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- PME, grossiste en produits de coiffure et esthétique, 60 ans d'existence et 180 salariés.
- Plusieurs points de vente en Auvergne-Rhône-Alpes et 3 à Paris, développement de la vente en ligne (auprès des professionnels et particuliers).
- Un organisme de formation Qualiopi.

LE HANDICAP CHEZ GOUIRAN

- Une chargée de mission RSE, impliquée et formée sur les questions de handicap.
- Une direction familiale avec des valeurs fortes autour de l'inclusion.



Laura Dhoosche
Chargée de mission RSE
chez Gouiran Beauté

« *Notre motivation initiale chez Gouiran Beauté, c'était avant tout de répondre à nos obligations et de tout mettre en place pour être une entreprise inclusive, mais nous n'arrivions pas à recruter des salariés en situation de handicap.*

On a d'abord participé au rallye pour l'emploi de Sète face à des candidats en situation de handicap. On a eu des échanges constructifs qui nous ont donné des clés pour faire tomber les appréhensions des candidats, et mieux recruter. L'idée c'était ensuite de passer à l'étape supérieure et de sensibiliser les collaborateurs pour aller au-delà des préjugés, en particulier ceux des encadrants. Je me suis formée en participant à la démarche Parcours TH initiée par AKTO pour pouvoir répondre à leurs interrogations sur ce sujet. Nous avons également mis en place des actions pour faire découvrir nos métiers à des publics en situation de handicap, au contact direct de nos salariés. Le Duoday a également été un vrai levier de sensibilisation.

On a participé ensuite à d'autres salons : l'objectif est de recruter, en s'assurant que les aménagements nécessaires sont présents. On s'en assure aussi dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi et de prévention.

En parallèle, on fait appel aux secteurs protégés et adaptés, ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) et EA (Entreprises Adaptées) : ce sont des partenaires locaux pour les espaces verts, les étiquetages, les services de traiteurs... On est sensibles à tous les niveaux. »



POURQUOI INTÉGRER LE HANDICAP DANS VOTRE STRATÉGIE RH ?

- Être identifié et repéré comme **une entreprise inclusive** auprès des partenaires externes et en interne – fidéliser les salariés.
- Permettre aux salariés rencontrant des problèmes de santé de se **maintenir dans l'emploi**.
- Identifier de nouveaux leviers de recrutement
- **Répondre à l'obligation légale** d'emploi de travailleurs handicapés – et abaisser voire annuler, *in fine*, la contribution.

ZOOM : LES OUTILS ET RESSOURCES MOBILISÉS PAR GOUIRAN DANS LE CADRE DE SA POLITIQUE D'INCLUSION



Formation de la chargée de RSE pour monter en compétences :

- Parcours TH (AKTO) : Obtenir des clés de compréhension du handicap et des outils d'action utiles pour l'entreprise.



Participation à des salons de recrutement, dédiés au recrutement inclusif

- Rallye Pour l'emploi.
- Handijob.



Immersion de stagiaires / publics en situation de handicap

- Duoday : permettre à une personne en situation de handicap d'intégrer une entreprise durant 1 journée, en impliquant le collectif de travail.
- Des visites de groupe dans l'entreprise sur une journée pour des jeunes et adultes en situation de handicap.



Recours au secteur protégé et adapté (ESAT/EA) pour des actions de sous-traitance

- Le **réseau Hosmoz** peut vous aider à identifier des prestataires en proximité.



Adaptation des situations de travail et moyens de compensation pour maintenir dans l'emploi

- Travailler en proximité avec la médecine du travail et les ergonomes.
- Accéder à un accompagnement et à des financements spécifiques de l'Agefiph et du Cap emploi.



PASSER À L'ACTION

1

Faites un état des lieux de la situation de l'entreprise au regard du handicap pour établir des priorités d'actions.

« *Le premier pas à franchir, c'est d'être objectif avec sa propre situation. Voir les points sur lesquels on est sur la bonne voie et surtout ce qu'on pourrait faire de plus : l'important ce n'est pas d'être parfait, mais de toujours tendre vers le mieux.* »

2

Travaillez avec des experts et des organismes spécialisés à toutes les étapes.

« *Travailler avec tous ces organismes [AKTO, Agefiph, Cap Emploi, médecine du travail] a été d'une grande aide. Quand je suis arrivée, j'étais une jeune étudiante en alternance et c'était difficile d'y voir clair entre les outils, les dispositifs, les acteurs... Il faut en faire des partenaires et être très transparent sur les actions que l'on mène. Cela permet de communiquer et de participer à un maximum d'actions sur le territoire pour rencontrer et recruter autrement que sur CV.* »

3

Nommez une personne en charge de la centralisation des sujets handicap, pour plus de pratique et cohérence d'ensemble.

« *Avant mon arrivée, plusieurs services dans l'entreprise avaient la charge de leur petite partie sur le handicap - le service RH, le service qualité, l'organisme de formation... Tout centraliser chez une seule et même personne, ça permet de prendre du recul. Dans le cadre d'un diagnostic par exemple, il faut une vue d'ensemble. Les collaborateurs de l'entreprise savent maintenant à qui s'adresser en cas de questionnement.* »

4

Dialoguez constamment avec les salariés.

« *On a déjà mis en place des aménagements, qui n'ont finalement pas plu à la personne concernée. C'est en dialoguant avec les salariés en situation de handicap qu'on va comprendre leurs besoins et s'assurer que ce qu'on met en place convient!* »

Répondre à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap en entreprise peut s'opérer par plusieurs stratégies : le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté, mais surtout l'emploi direct en favorisant le recrutement de salariés en situation de handicap. Cette stratégie de recrutement doit s'accompagner d'actions favorisant un environnement propice à l'accueil de ces salariés : sensibilisation du collectif de travail, aménagements des postes...

Toutes les pratiques RH de l'entreprise sont concernées.

Levez le tabou sur le handicap



L'entreprise témoin : **ADECCO**
(branche du travail temporaire, IDCC N° 2378)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Réseau mondial d'agences spécialisées dans l'intérim et la gestion des talents, mettant à disposition d'entreprises clientes des salariés en intérim.
- 800 agences en France pour environ 8 000 salariés permanents, 450 000 intérimaires déployés chaque année.

LE HANDICAP CHEZ ADECCO

- Un engagement depuis plus de 35 ans : premier partenariat avec l'Agefiph en 1999 ; signature des premiers accords handicap en 2021 et 2022.
- Une Mission Handicap dédiée aux collaborateurs permanents ; une Mission Handicap dédiée aux intérimaires et clients, un Responsable de la Professionnalisation dédié au sujet du handicap.
- Plus de 5 800 intérimaires en situation de handicap, mis à disposition chaque année auprès de 6 000 entreprises.



Charline Prin

Responsable Handicap Intérimaires et Clients du Groupe Adecco

*« Chez Adecco, nous réalisons depuis longtemps des campagnes de communication afin d'informer et encourager la déclaration volontaire. Cependant, nous nous sommes demandé comment nous pourrions **toucher les personnes qui ne se déclarent pas**, ou ne se reconnaissent pas en tant que personne en situation de handicap ?*

Nous avons donc décidé de créer un espace d'échanges, un service dédié appelé "À vos côtés Handicap" où nos salariés intérimaires et candidats peuvent s'informer et poser toutes leurs questions sur le sujet du handicap en entreprise. L'objectif de ce service est de sensibiliser, rassurer et accompagner nos candidats et intérimaires dans leurs démarches. Nous en faisons la promotion dès le formulaire d'inscription, dans nos campagnes de communication ou encore sur nos pages web afin d'encourager les prises de contact.

Nous avons également développé des fiches mémo synthétiques afin d'informer celles et ceux qui n'oseraient pas contacter le service "À vos côtés Handicap".

Parmi les sujets évoqués :

- *Je ne sais pas comment en parler à mon employeur.*
- *Je ne vois pas l'intérêt de me faire reconnaître.*
- *Je ne connais pas la procédure pour me faire reconnaître.*
- *Je ne sais pas si je peux me faire reconnaître. »*



POURQUOI METTRE EN PLACE UN ESPACE DE DIALOGUE ?

- Favoriser un climat de confiance et la **culture du dialogue**.
- Donner la possibilité aux personnes concernées d'aborder le sujet sans tabou.
- Communiquer sur les intérêts et enjeux de la RQTH afin **d'encourager** la déclaration et **faciliter les démarches** de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé.
- **Contribuer à augmenter le taux d'emploi** de personnes en situation de handicap au sein des entreprises clientes.
- **Maintenir dans l'emploi** des salariés dont la situation de santé évolue et entraîne des besoins spécifiques.
- **Fidéliser les salariés intérimaires et attirer des candidats** séduits par la démarche inclusive.

DES RÉSULTATS CONCRETS !

Une augmentation des sollicitations des candidats et intérimaires via ce service depuis sa mise en place :

7 303

candidats et intérimaires informés
sur le sujet du handicap en entreprise.

1 223

candidats et intérimaires ont
partagé leur situation de handicap.



Des retours positifs et des témoignages de satisfaction des personnes accompagnées.

PASSER À L'ACTION

1

Intégrer le sujet dans vos communications : plus le sujet est abordé, moins il est perçu comme stigmatisant.

« La bonne pratique que nous retenons, c'est de renseigner sur l'existence de ce service dédié dès le formulaire d'inscription, sur notre page web, dans l'espace personnel de nos candidats et intérimaires, dans nos campagnes de communication... C'est la multiplication de tous les vecteurs de communication qui font qu'on a aujourd'hui ce succès en termes de recours. »

2

Rendez visible la politique handicap de votre structure auprès de l'ensemble du collectif de travail.

« Il faut intégrer et piloter le sujet à toutes les strates de l'entreprise : dès la rédaction de l'offre d'emploi, dans le processus de recrutement, d'intégration, de gestion de carrière et de maintien dans l'emploi, tout au long du parcours du salarié... On sent que maintenant nous sommes visibles pour les intérimaires et qu'il y a un enjeu pour les permanents en interne. »

3

Entourez-vous : la connaissance des acteurs institutionnels de l'emploi et experts du handicap est capitale dans la définition et la construction de vos démarches.

« Nous avons développé de beaux partenariats nous permettant de développer nos actions en faveur des publics en situation de handicap. »



ZOOM : LES PARTENAIRES D'ADECCO

Institutionnels : France Travail, Union Nationale des Missions Locales...

Organisme de formation : Handiwork

Association : Arpejeh.

Entreprises adaptées : APF France Handicap, FMS2i, Handishare.

Permettre aux salariés et candidats d'aborder librement les questions de handicap et d'obtenir des réponses à leurs questions, faciliter le parcours de déclaration des salariés concernés en les accompagnant dans leurs démarches sont des facteurs de succès afin de lever les tabous, encourager la déclaration volontaire et favoriser une culture d'entreprise inclusive.

Structurez une politique handicap multi-axes



L'entreprise témoin : **GSF PROPRETÉ ET MULTI-SERVICES**
(branche propriété et services - IDCC N° 3043)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- 35 sociétés en France (propriété et multiservices aux entreprises).
- 43 000 salariés : 90 % de métiers de terrain, prépondérance du travail à temps partiel et des salariés en 2^e partie de carrière.

LE HANDICAP CHEZ GSF

- Une Mission Handicap en place depuis 2 ans, composée de :
 - Une responsable handicap Groupe,
 - Un réseau de référents handicap dans toutes les sociétés filiales.
- Une politique handicap structurée qui rayonne sur la totalité du groupe, matérialisée, pour 9 sociétés, par des accords agréés avec les DDEETS.
- Un taux d'emploi direct en progression en 2023 : 6,17 % au niveau groupe.
- L'importance des sujets liés au maintien dans l'emploi, des maladies professionnelles liées aux TMS (pour 90 % des cas).



Séverine Mari
Responsable handicap
du Groupe GSF

« Nous avons mis en place la mission handicap groupe début 2023, sous l'impulsion de Luc Péteul, DRH et membre du directoire, à la suite d'un diagnostic conseil réalisé avec l'accompagnement d'un cabinet partenaire du FARE Propreté¹. L'objectif était d'harmoniser les pratiques pour agir sur le maintien en emploi de nos salariés, qui est l'une de nos préoccupations prioritaires au regard des caractéristiques de nos métiers.

Nous avons commencé par la **structuration du pilotage**, en animant un réseau de référents dans toutes les sociétés du groupe : tous sont formés. Un canal de discussion via Teams nous permet d'échanger en continu et un rendez-vous mensuel en visioconférence permet également de partager nos informations et besoins.

Sur le volet maintien, j'ai organisé un **webinaire à l'attention des « relais handicap »**, avec **Cap Emploi** et un **médecin du travail** pour présenter le process d'aménagement de poste spécifique à nos métiers ; c'était une demande qui revenait souvent. Le replay est disponible sur notre intranet. Des actions de sensibilisation sont régulièrement mises en place. En 2023, nous avons pu **sensibiliser 300 managers et fonctions support** lors d'ateliers interactifs. Côté formation, nous avons mis en place une formation spécifique pour nos responsables d'exploitation intitulée « **manager inclusif** », avec un cabinet spécialisé. Nous faisons aussi appel à des prestataires externes pour accompagner les salariés qui en auraient besoin dans leurs démarches administratives, et répondre à leurs interrogations relatives au handicap. »

1. Fonds d'Action pour la Réinsertion et l'Emploi, fonds d'innovation qui a pour objectif d'accompagner et soutenir le développement économique et social des entreprises de propriété.



POURQUOI DÉVELOPPER UNE POLITIQUE HANDICAP MULTI-AXES?

- Permettre aux salariés concernés **d'être accompagnés** dans leurs démarches et leur ouvrir de nouvelles perspectives adaptées à leurs besoins.
- **Améliorer le taux d'emploi** des personnes en situation de handicap dans la structure.
- Rendre concrètes les **possibilités d'aménagements de poste** au profit de salariés en situation de handicap, en particulier dans des métiers ayant des contraintes spécifiques.
- Partager et diffuser auprès des managers et référents handicap sur le terrain les **outils et interlocuteurs** nécessaires aux actions de maintien (actions de formation et sensibilisation).

UN EXEMPLE D'AMÉNAGEMENT DE POSTE RÉALISÉ DANS UNE ENTITÉ DE GSF

« Une responsable d'exploitation a été saisie par l'une des salariées qui avait un problème lié à la vibration causée par sa machine de nettoyage : le Cap emploi local a été sollicité pour réaliser une étude de poste avec un ergonome des services de médecine du travail, et ensuite on a pu acheter une machine spécialement pour la salariée, où les vibrations sont réduites. Les aménagements peuvent représenter de gros investissements ! Nous nous sommes fait accompagner par Cap Emploi dans toutes les démarches. Ce qui est intéressant, c'est que la responsable d'exploitation elle-même a pris conscience de son propre handicap en participant à l'adaptation de poste de cette salariée et a entrepris des démarches de reconnaissance. »

ZOOM : LES PARTENAIRES DE GSF DANS LE DÉPLOIEMENT DE LEUR POLITIQUE HANDICAP

AKTISEA : Cabinet expert du handicap en entreprise qui vise à accompagner les salariés qui en ressentent le besoin dans leurs démarches RQTH et dans leurs questionnements, de manière confidentielle.

AIPSSIE : Service social du travail qui accompagne de façon confidentielle les salariés dans leurs démarches handicap, mais également sur tous les sujets sociaux.

T'Hompouss : Cabinet conseil RH spécialisé dans le déploiement de politiques handicap. T'Hompouss est également organisme de formation et a développé une formation spécialisée pour les managers de GSF (« Manager inclusif ») afin de leur donner les clés de l'intégration d'un salarié en situation de handicap dans leur équipe.

PASSER À L'ACTION

1

Faites un état des lieux de type diagnostic pour identifier les besoins et opportunités en matière de handicap...

« Nous avons commencé par un diagnostic-conseil avant de commencer quoi que ce soit en matière d'actions, **c'est essentiel** : c'est cette démarche qui permet de remonter les besoins des managers, des salariés, et qui nous donne finalement la substance nécessaire pour établir un plan d'actions adapté derrière. Le fait d'être accompagnés, c'est un plus, parce qu'il y a des choses qu'on ne voit plus ou qu'on n'ose pas se dire : une vision extérieure ça permet de prendre du recul. »

2

... et inspirez-vous de ce que font les autres entreprises.

« Regarder ce que font les autres entreprises aussi peut être une source d'inspiration, même en restant modestes. Nous sommes dans la catégorie « grand compte » auprès de l'Agefiph, mais il existe des réseaux, localement ou nationalement qui permettent d'échanger et de s'inspirer, comme le Réseau des Référents Handicap (« RRH connect ») de l'Agefiph². »

ZOOM : L'AUTODIAGNOSTIC HANDICAP DE L'AGEFIPH

L'autodiagnostic permet de réaliser un bilan des actions handicap menées et de **progresser en autonomie ou avec un conseiller**.

Il s'adresse à **toutes les entreprises**, quel que soit leur niveau de maturité sur le sujet du handicap.

2. Pour plus d'information : Réseau des référents handicap (RRH) | Agefiph.



3

Nouez des partenariats avec Cap Emploi sur votre territoire pour :

- Présenter vos métiers aux conseillers et leurs spécificités au regard des questions de handicap.
- Anticiper les besoins d'aménagements.
- Être accompagnés dans le cadre des adaptations de postes.

« **On s'est inscrits dans une démarche collaborative avec le réseau Cheops³, au niveau national tout d'abord, puis régional et local, comme sur la Métropole lilloise par exemple, où nous avons été invités pour présenter les métiers de notre entreprise à des référents Cap Emploi et France Travail. Avec des responsables locaux, nous avons parlé de nos métiers et problématiques de recrutement, afin que les conseillers aient une meilleure connaissance de nos postes.** »

Lorsqu'il y a un besoin d'aménagement, nous travaillons avec Cap Emploi : entretiens bilatéraux, visite de site avec l'ergonome ou spécialiste... Cap Emploi nous oriente et nous aide également sur la constitution du dossier : ils font le relais pour la demande de financement à l'Agefiph selon les cas, et nous proposent des fournisseurs ou prestataires pour mettre en œuvre les aménagements de poste. »

5

Un dernier conseil... ne pas s'attendre à des effets structurels immédiats !

« *Les effets et les impacts sont indirects et arrivent bien après la structuration de la politique handicap. C'est véritablement l'ensemble des actions menées qui a entraîné cette augmentation du taux d'emploi. Il y a un effet boule de neige vertueux, car les salariés en interne constatent la mobilisation sur le sujet et peu à peu l'entreprise est perçue comme une structure handi-accueillante. Les salariés ont plus de facilité à en parler, voire proposent des initiatives personnelles. »*

4

Appuyez-vous sur les ressources disponibles et les partenaires locaux.

« *Il y a plein de ressources accessibles qui peuvent vous aider : par exemple, on peut s'abonner gratuitement au RRH Connect de l'Agefiph, sur lequel sont transmises régulièrement des informations et ressources pour la sensibilisation. Cela peut aussi donner des clés sur comment se faire accompagner dans le cadre des aménagements de poste, en local. AKTO propose également des webinaires régulièrement, qui peuvent vous apporter des éclairages sur ces dimensions. »*



ZOOM : LA MISE EN PLACE PROGRESSIVE DES ACTIONS DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

« *Dans chaque établissement, un responsable d'exploitation est désigné agent de prévention des TMS⁴ – ils sont formés à l'étude de poste, et ils ont une vigilance sur certains postes à risque en particulier. Ensuite, nous proposons les rendez-vous de liaison : accompagner le salarié en retour de longue maladie, c'est l'un des terrains sur lesquels on se donne l'objectif d'avancer en 2025. »*



BON À SAVOIR !

Le bilan de compétences peut être mobilisé dans le cadre du maintien en emploi, pour accompagner tout actif rencontrant des problématiques liées à sa situation de santé et à l'identification d'un projet de reconversion professionnelle.

Le diagnostic externe des pratiques de l'entreprise est un moyen d'identifier objectivement ses besoins et l'ensemble de ses leviers d'actions. Il permet de recueillir le témoignage opérationnel des diverses composantes de l'entreprise pour identifier des actions à mener à court terme et rechercher des effets structurels à plus long terme.

3. Cheops (Consortium Handicap et Emploi des Organismes de Placement Spécialisés) est le réseau national français qui regroupe tous les Cap Emploi de France.
4. Troubles musculosquelettiques.



L'entreprise témoin : **PRO DUO**

(branche des commerces de gros – IDCC N° 573)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Grossiste en coiffure et beauté.
- Réseau de 200 magasins dans 5 pays d'Europe, dont 73 en France - majoritairement en Hauts-de-France, Bretagne et Pays-de-la-Loire.
- 263 salariés en France – 98 % de population féminine.

LE HANDICAP CHEZ PRO DUO

- Une référente handicap pour les équipes France depuis mars 2023.
- Signataire de la charte d'engagement *Parcours TH* initié par AKTO et l'Agefiph.



Aline Piel

Responsable paye et référente handicap chez Pro-Duo France

« En discutant avec les salariés, je me suis rendue compte que certains ont des pathologies qui pourraient ouvrir le droit à la reconnaissance, mais pour qui le handicap est un tabou. Ils ne connaissent pas les solutions et les aides dont ils pourraient bénéficier. Il y a un vrai manque d'information.

J'ai donc développé un webinaire de sensibilisation, à destination de tous les managers. J'ai repris les données statistiques sur l'insertion professionnelle, j'ai présenté les principales problématiques et leurs effets. En construisant ce contenu, j'ai appris plein de choses! Les chiffres-clés sont un bon moyen pour faire réagir le public et faire tomber les préjugés sur le handicap : ils ouvrent les yeux sur la réalité.

Nous voulons faire comprendre que l'entreprise est là pour les accompagner et que chaque personne peut nous solliciter en cas de besoin.

À la suite de cette sensibilisation, une salariée nous a contacté car elle avait une RQTH et ne savait pas à quoi cela lui servait. La sensibilisation de sa manager a permis de mettre en avant les atouts de cette reconnaissance. Elle avait déjà eu plusieurs arrêts auparavant car atteinte d'une maladie chronique et d'une dégénérescence des lombaires, et s'est retrouvée de nouveau en arrêt.

Elle a effectué une visite de pré-reprise auprès de la médecine du travail qui lui a permis de faire un point sur les conditions éventuelles de reprise. Le médecin nous a transmis un courrier en indiquant les préconisations et la sollicitation de Cap Emploi pour une reprise en temps partiel thérapeutique, avec l'obligation d'équiper la caisse d'un fauteuil ergonomique adapté et une limitation de l'activité de déballage de palettes. »





POURQUOI SENSIBILISER LES ÉQUIPES ?

- **Communiquer** et véhiculer une posture inclusive de l'entreprise auprès des managers, en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.
- Mettre en évidence les **bénéfices liés** à la RQTH, les opportunités que celle-ci peut offrir en matière d'aménagement du poste de travail, et inciter les salariés concernés à se faire reconnaître.

UN OUTIL CLÉ POUR VOUS ACCOMPAGNER!

Le dépliant « Faire reconnaître son handicap – Comprendre et s'informer sur le handicap » de l'Agefiph vous fournira les clés pour guider les salariés dans leurs démarches.

- **Déstigmatiser** et lever les préjugés autour du mot « handicap », encourager la libération de la parole autour de ce sujet.

BON À SAVOIR : QUELS SONT LES AVANTAGES À FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP ?

Bénéficier d'**aménagements de poste** pour pouvoir travailler correctement (matériel, organisationnel, accompagnement...).

Bénéficier du soutien de partenaires spécialisés tels que le Cap Emploi ou de services dédiés de l'Agefiph.

Bénéficier des **mesures de l'accord handicap** de l'entreprise ou de la branche s'il y en a un.

Bénéficier des **aides financières de l'Agefiph** (par exemple : équipement du poste, aide au déplacement, formations spécifiques...).

Obtenir une majoration de son **Compte Personnel de Formation** (CPF) à hauteur de 300 euros/an.

PASSER À L'ACTION

1

Faites-vous accompagner pour monter en compétences et construire vos supports de sensibilisation.

« *On a eu la chance d'être accompagnés par AKTO dans le cadre de Parcours TH : nous y avons rencontré des personnes de Cap Emploi, de l'Agefiph, qui nous ont donné les clés pour avancer. On n'est vraiment pas seuls. Avant de se lancer, il faut avoir toutes les billes en main : si on n'a pas les bases, on ne peut rien mettre en place.* Parcours TH a été le point de départ, ça nous a fourni des outils et on s'est dit que c'était LE levier de départ. J'ai aussi suivi les modules A'Pro de l'Agefiph pour compléter ma formation et nourrir mon support de sensibilisation. Je me suis appuyée sur leurs données, et des recherches sur internet pour compléter. »

2

Soyez créatifs et inspirez-vous des autres !

« *Il faut être très créatif et patient quand on crée un atelier. Parfois, même si cela fait partie de notre rôle, on peut se questionner : il ne faut pas rester dans son coin et en discuter avec d'autres, que ce soit en inter ou en intra entreprise.* Il ne faut pas hésiter à être curieux pour voir ce qui se passe dans les autres entreprises car cela nous permet de capitaliser sur des bonnes pratiques et s'inspirer! »

ZOOM : 3 OUTILS POUR SENSIBILISER ET INFORMER

Les Modul'Pro de l'Agefiph : (appui à la professionnalisation). Un service en ligne de professionnalisation, ouvert gratuitement à tous les professionnels qui concourent à développer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Le Parcours TH (AKTO) : une démarche proposée par AKTO en partenariat avec l'Agefiph, permettant d'identifier et engager un référent handicap dans l'entreprise en l'accompagnant et l'outillant dans sa mission (professionnalisation du référent handicap, aide à la mise en place d'actions concrètes emploi / formation / sensibilisation, aide à la communication, etc.).

Pour en savoir plus, contactez votre conseiller AKTO !

Le réseau des référents handicap de l'Agefiph (RRH Agefiph). Le RRH est un réseau animé au niveau régional par l'Agefiph. Il permet aux personnes en charge des sujets emploi et handicap qui en font partie d'échanger selon des modalités différentes (webinaires, séminaires, colloques, journées thématiques...), organisées par chaque délégation régionale.

Rapprochez-vous de votre délégation régionale pour intégrer ce réseau !



3

Mobilisez les ressources expertes dans le cadre des actions de maintien dans l'emploi.

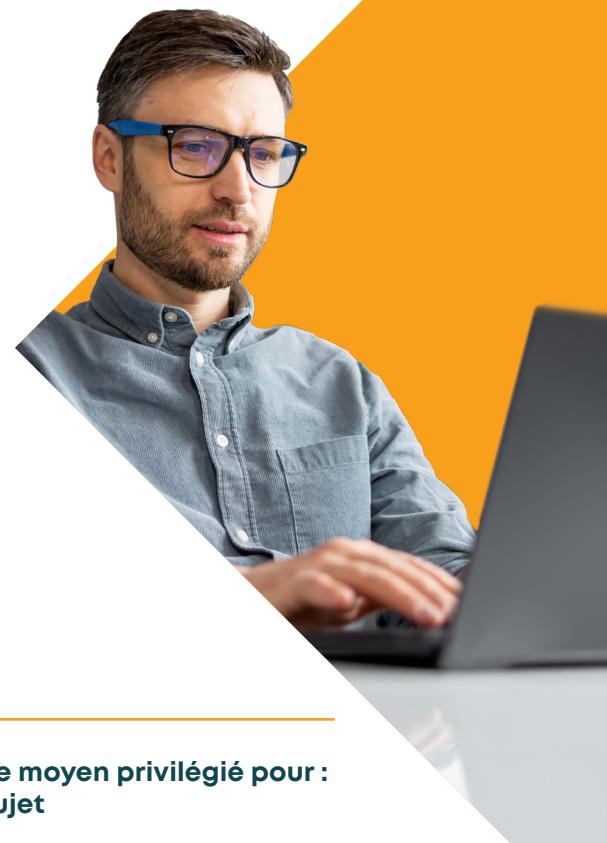
« Dans le cadre des actions de maintien, nous avons travaillé étroitement avec la **médecine du travail**, les **ergonomes** et Cap Emploi, dans le cadre de la visite de pré-reprise qui a permis d'identifier les conditions de reprise de la salariée. C'est grâce à ces ressources expertes qu'on a pu mettre en place le temps partiel thérapeutique, s'assurer de l'adéquation du matériel prêté et monter un dossier auprès de l'Agefiph pour obtenir le financement adapté. »



ZOOM : LES DISPOSITIFS DE L'ASSURANCE MALADIE POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La visite de pré-reprise : un salarié en arrêt de travail peut bénéficier d'une visite de pré-reprise auprès de la médecine du travail. Il s'agit d'un examen médical qui vise à aider le salarié à reprendre son emploi : le médecin peut en effet émettre des préconisations pour favoriser le maintien dans l'emploi du salarié, comme l'adaptation du poste de travail, l'aménagement du temps de travail, le suivi d'une formation...

Le temps partiel thérapeutique : dans le cadre du retour à l'emploi d'un salarié, le médecin du travail peut préconiser un retour à temps partiel pour motif thérapeutique. Cela permet, notamment, le maintien partiel des indemnités journalières versées par l'assurance maladie.



Les sessions d'information collectives constituent le moyen privilégié pour :

- > Informer, sensibiliser le collectif de travail sur le sujet du handicap et faire tomber les préjugés.**
- > Inciter les managers à s'inscrire dans une démarche proactive en faveur du handicap.**
- > Informer les salariés sur les avantages à faire reconnaître leur handicap.**

Elles sont essentielles pour amener les salariés à faire reconnaître leur situation de handicap et favoriser ainsi leur maintien dans l'emploi.

Participez à des rencontres et partagez vos expériences pour monter en compétences



L'entreprise témoin : **CFA ECML**

(Enseignement catholique du Maine-et-Loire) (Branche EPNL - IDCC N° 3218)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- CFA hors les murs adossé à 7 lycées professionnels de l'enseignement catholique en région Pays-de-la-Loire.
- Près de 710 apprentis sont formés chaque année.

LE HANDICAP CHEZ ECML

- Une référente handicap pour le CFA.
- Chaque Unité de Formation d'Apprentis (7 UFA) dispose de son propre référent handicap.

« Je suis référente handicap du CFA, mais il y a aussi des référents dans les 7 UFA. Finalement, on se rend compte que **la clé pour monter en compétences, c'est surtout de participer à un ensemble de rencontres** : que ce soit avec la région, l'Agefiph, ou les OPCO.

C'est en cela que la démarche **Aktiv'Alternance**, proposée par AKTO, m'a intéressée : pour pouvoir partager avec d'autres CFA sur des échanges de pratiques. On a aussi d'autres rencontres grâce à la **Ressource Handicap Formation de l'Agefiph** (RHF) sur la région, qui propose un programme de professionnalisation riche et des outils. On a toujours à apprendre dans ce que les autres font.

Les échanges participent de la **montée en compétences**, puisque l'échange permet aussi d'identifier des astuces, des clés pour trouver des financements...

En interne, une fois par an, je réunis les référents handicap de chaque UFA. Ce qui est important, c'est d'échanger pour trouver ensemble des solutions. »



Marie-Christine Gerardin
Directrice et référente handicap
du CFA ECML



POURQUOI PARTICIPER À DES RENCONTRES ?

- Pour monter en compétences sur les sujets de handicap (typologies, astuces, méthodes d'accompagnement, etc.).
- Pour partager en interne et à l'externe sur des situations qui peuvent présenter des difficultés afin d'**identifier des solutions**.
- Pour être repéré dans son environnement et auprès des partenaires comme une entreprise engagée.
- Pour enrichir son carnet d'adresses afin de cibler les potentiels partenaires utiles dans l'accompagnement des apprenants et salariés en situation de handicap (adaptation de poste, **financement, etc.**).



BON À SAVOIR ! EN ENTREPRISE, LE RÉFÉRENT HANDICAP N'EST PAS NÉCESSAIREMENT UN « EXPERT » DU HANDICAP

L'un de ses rôles essentiels est de savoir à qui s'adresser en **cas de besoin** (spécialistes, associations, Agefiph, Service public de l'emploi...).

Prendre part à des rencontres et partager avec d'autres entreprises peut aussi vous permettre d'identifier vos potentiels partenaires sur le territoire et **se constituer un réseau !**

ZOOM : AKTIV'ALTERNANCE

Proposés par AKTO, les **Aktiv'Alternance** visent à organiser des rendez-vous thématiques avec des CFA pour identifier les leviers du déploiement qualitatif de l'alternance et contribuer au partage de bonnes pratiques dans les territoires.

Les **Aktiv'Handicap** sont des sessions dédiées à cette thématique pour accompagner et sensibiliser les CFA et leurs référents au service d'une alternance inclusive.





PASSER À L'ACTION

1

Ouvrez-vous aux partenaires externes pour monter en compétences en prenant part à des rencontres.

« La plus-value de ces rencontres est de s'inscrire dans un écosystème, avec des spécialistes, qui permet d'accompagner les personnes. En Pays-de-la-Loire, la Ressource Handicap Formation de l'Agefiph est organisée en coordination départementale : il y a des événements régulièrement. Une référente auprès de qui nous pouvons nous adresser en cas de besoin, fait le lien, nous adresse une newsletter régulièrement... »

2

Appuyez-vous sur des outils et ressources à votre service.

« En tant que référent handicap, on a accès à la plateforme de l'Agefiph : il y a un espace pour les référents, contenant un catalogue d'actions de professionnalisation, mais aussi des webinaires sur les types de handicap et d'autres sujets. Il y a vraiment des ressources intéressantes et tellement de choses, qu'en réalité on n'a pas le temps de tout faire ! »

ZOOM : LA RESSOURCE HANDICAP FORMATION DE L'AGEFIPH (RHF)

La Ressource Handicap Formation est une offre de service de l'Agefiph à destination des organismes de formation et des centres de formation des apprentis (CFA) qui permet de faire évoluer leurs pratiques afin de sécuriser et faciliter l'accessibilité des parcours de formation des apprenants en situation de handicap, et notamment de soutenir le référent handicap dans cette mission.

Pour plus d'informations, vous pouvez [cliquer ici](#) ou vous adresser aux [services de l'Agefiph](#).



ZOOM : LES OUTILS UTILISÉS PAR LES RÉFÉRENTS HANDICAP DU CFA ECML

La plateforme A'Pro de l'Agefiph (Appui à la professionnalisation) : un service en ligne de professionnalisation (modules de formation sous format webinaire, présentiel ou distanciel), ouvert gratuitement à tous les professionnels qui concourent à développer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.

La technicothèque : en Région Pays-de-la-Loire, la technicothèque est une plateforme de prêts et d'acquisition d'aides techniques qui permettent des solutions de compensation pour les personnes en situation de handicap en emploi, en formation ou en recherche d'emploi.



Échanger avec des experts, mais aussi partager avec d'autres entreprises qui peuvent être confrontées aux mêmes difficultés sur des sujets relatifs au handicap (insertion, maintien...), en prenant part à des rencontres, constitue pour les entreprises un vrai levier dans le cadre du déploiement de leur politique handicap.
Se nourrir des expériences et des expertises d'autrui est en effet essentiel pour prendre du recul et trouver des solutions pertinentes au sein de sa propre structure.

Nouez des partenariats avec le secteur du travail protégé et adapté



L'entreprise témoin : **GSP TEXTILE**

(branche des commerces de gros - IDCC N° 573)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- GSP textile est une TPE/PME basée en région Bourgogne-Franche-Comté, composée d'une trentaine de salariés.
- La structure est spécialisée dans la production de sacs, accessoires et packaging en matières naturelles ou recyclées à des fins publicitaires, à destination de ses 2500 clients.
- Elle dispose d'un atelier à Étapes et a recours à un réseau de 40 ateliers partenaires issus de l'économie sociale et solidaire.

LE HANDICAP CHEZ GSP TEXTILE

- Une entreprise dont le modèle économique s'est bâti sur le recours à l'économie sociale et solidaire (ESS), dont une vingtaine d'ESAT (Établissement et service d'aide par le travail).
- ...Qui s'accompagne d'une forte sensibilité du collectif de travail aux thématiques sociales.



François Deunf
Président de GSP Textile

« J'ai fondé GSP Textile il y a une quinzaine d'années. Dès 2017, j'ai cherché à relocaliser la production en France en identifiant des solutions pour favoriser le "made in France". Dans un contexte de désindustrialisation, il a fallu trouver des partenaires de confiance, et nous avions en face de nous des entreprises "ordinaires" qui ne croyaient pas dans la relocalisation.

Avec l'aide de l'association La Vie Active, dans les Hauts-de-France, j'ai monté un réseau d'ateliers partenaires dans toute la France, dont des chantiers d'insertion et des ESAT : avec eux, nous avons même fait le choix d'investir en équipements pour leur permettre de développer l'activité de fabrication textile. Aujourd'hui, nous sous-traitons 15 % de notre production à une vingtaine d'ESAT et Entreprises Adaptées. Je dirais qu'aujourd'hui, ce sont devenus de véritables partenaires, bien au-delà d'une "simple" relation de sous-traitance. Dans ce type de partenariat, l'humain est vraiment au cœur de la relation.

Leur force, c'est leur souplesse et leur agilité : ils peuvent produire de très petites quantités ou de très gros volumes en fonction de nos besoins. Nos clients sont sensibles à ce type de sous-traitance, qui contribue à la fois au développement du tissu économique local et à l'activité de personnes éloignées de l'emploi : ça peut parfois peser dans la balance, et dans le choix de travailler avec nous. »



QUELS OBJECTIFS ATTEINDRE GRÂCE À LA SOUS-TRAITANCE AUPRÈS DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ ?

- Incrire l'entreprise dans une **démarche vertueuse et solidaire** en mettant au cœur de sa stratégie l'économie sociale et solidaire (ESS) : cela permet de soutenir à la fois l'emploi des personnes en situation de handicap, et de favoriser le tissu économique local.
- Bénéficier de l'offre de services de structures **spécialisées** : les EA et ESAT sont souvent spécialisées dans des secteurs précis (conditionnement, logistique, mais aussi espaces verts, nettoyage, restauration, etc.).
- Bénéficier d'**avantages organisationnels** importants : l'humain étant au cœur des relations avec le secteur protégé et adapté, il offre des solutions flexibles en fonction des besoins ponctuels ou récurrents.
- Répondre à une demande des clients en matière d'**engagements RSE**.
- Réduire la **contribution** versée à l'URSSAF : la sous-traitance permet de réduire sa contribution financière au titre des obligations légales liées à l'emploi de personnes en situation de handicap.

BON À SAVOIR : QU'EST-CE QU'UN ESAT ? QU'EST-CE QU'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE (EA) ?

Un **ESAT** est un établissement médico-social qui permet à des personnes en situation de handicap d'exercer une activité professionnelle, tout en bénéficiant d'un soutien médico-social et éducatif.

Une **entreprise adaptée** est une entreprise du milieu ordinaire qui a la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi ses effectifs de production.

Les entreprises privées peuvent sous-traiter une partie de leur activité auprès des ESAT ou des EA, communément regroupées sous l'appellation « secteur du travail protégé et adapté ».

Pour plus d'informations sur le recours à la sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté : [Pourquoi sous-traiter aux secteurs adapté et protégé ? | Agefiph](#)

PASSER À L'ACTION

1

Soyez ouvert au secteur protégé et adapté.

Identifiez dans votre structure les activités de l'entreprise qui pourraient être sous-traitées par une EA ou un ESAT. Vous pouvez prendre contact avec des structures du secteur protégé et adapté de votre territoire pour étudier l'opportunité de collaborer avec elles en fonction des besoins de votre entreprise. Vous pouvez aussi solliciter vos partenaires pour identifier des contacts de proximité en fonction de leurs retours d'expériences.



BON À SAVOIR !

Pour vous accompagner dans vos démarches, vous pouvez vous rapprocher du réseau **HOSMOZ**. Fort d'un réseau de plus de 2400 structures (ESAT et AE), vous pourrez identifier la structure appropriée, en fonction de vos besoins.

2

Soyez attentif au fonctionnement de la structure à laquelle vous faites appel.

« La première chose, c'est de comprendre l'environnement de la structure avec laquelle on collabore : les EA et ESAT ne sont pas des entreprises comme les autres. Il faut être à l'écoute, prendre le temps de comprendre les modes de fonctionnement et les différents interlocuteurs de l'organisation, afin de faire de la structure un véritable partenaire. »

3

Soyez coopératif dans votre approche avec les structures.

« Nous travaillons dans l'événementiel, donc nous avons des deadlines à respecter. Au début, on a pu rencontrer des problèmes de délais, et même de qualité. Il a fallu parfois sensibiliser les structures sur les enjeux propres à notre secteur, et pour cela surtout privilégier la relation de confiance et le lien continu avec les structures. Il faut respecter le temps que ça peut prendre pour certains travailleurs dans les ESAT. Mais c'est dans la durée que la relation de confiance se construit, et que le résultat est au rendez-vous. »

Aujourd'hui, le réseau des ESAT et EA s'est largement professionnalisé. Si la relation de confiance se construit parfois dans la durée, certaines structures du secteur protégé et adapté présentent une véritable compétitivité économique, « au point de devenir pour certaines des concurrents de taille pour des entreprises ordinaires ! »

Collaborer avec le secteur protégé et adapté, c'est agir pour l'inclusion des personnes en situation de handicap.

Favorisez l'apprentissage des jeunes en situation de handicap



La structure témoin : **MÉDÉRIC, L'ÉCOLE HÔTELIÈRE DE PARIS**
(branche des organismes de formation - IDCC N° 1516)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Médéric, L'école hôtelière de Paris, est un CFA situé à Paris 17 et à Rungis qui propose 19 formations dans les métiers de la cuisine, de l'hôtellerie et des arts de la table.
- Il accueille et forme chaque année plus de 750 apprentis.

LE HANDICAP À MÉDÉRIC, L'ÉCOLE HÔTELIÈRE DE PARIS

- Un engagement de longue date de l'école en faveur de l'insertion des publics en situation de handicap dans les métiers de l'hôtellerie et de la restauration.
- Depuis 2016, l'école déploie un dispositif spécifique en faveur de l'inclusion : la « Passerelle Handicap » en partenariat avec l'éducation nationale et soutenu par l'Agefiph, pour préparer les jeunes vers les métiers de la restauration. Elle accueille 10 élèves par année scolaire.



Samia Rahou

Chargée de mission socio-éducative et référente handicap à Médéric

« Nous avons une politique d'inclusion depuis des années : nos formations sont ouvertes à tous dès lors qu'on s'assure de la **motivation de la personne**. Dès le recrutement, s'il y a une RQTH ou des difficultés, nous accompagnons les apprenants. Nous adaptons au mieux nos méthodes et pratiques pour faciliter et assurer les meilleures conditions d'apprentissage.

Nous faisons également appel à des partenaires pour le soutien scolaire et les jeunes sont inclus parmi leurs camarades, en classes ordinaires.

Pour les troubles dys, nous mettons à disposition des ordinateurs portables. Nous distribuons des documents adaptés au niveau de la typographie ou des couleurs par exemple. Nous essayons également de faire en sorte que les jeunes aient les cours en amont. Pour l'accueil d'une personne sourde ou malentendante, le conseiller de la Mission Locale prescrit un **Appui spécifique** qui nous permet d'être guidés sur les aménagements à mettre en place.

Notre service de placement en entreprise accompagne les apprentis en situation de handicap dans la recherche d'un employeur. Notre portefeuille d'entreprises partenaires ne cesse de s'agrandir, et de grands groupes recrutent des jeunes en situation de handicap. L'école s'assure par la suite qu'ils sont accueillis dans de bonnes conditions.

Enfin, en tant que référente handicap, il m'arrive de conseiller et d'informer les jeunes et leur famille sur les différents dispositifs d'aides possibles.

« Nous sommes très fiers de pouvoir accompagner ces jeunes. Nous avons de vrais parcours de réussite, depuis la Passerelle jusqu'au Bac pro. De plus, au fil des ans, nous avons tissé des partenariats solides avec des entreprises qui ont compris que non, le handicap n'est pas un obstacle ».



QUELS SONT LES BÉNÉFICES D'UN ACCOMPAGNEMENT RÉUSSI?

- **Donner l'opportunité** à tous d'intégrer un secteur, un métier dans une perspective d'inclusion sociale, en sécurisant le parcours d'apprentissage des élèves durant leur formation.
- **Sensibiliser les entreprises** à la possibilité d'intégrer des salariés en situation de handicap malgré les préjugés qui demeurent.

ZOOM : LES OUTILS ET PARTENAIRES MOBILISÉS PAR MÉDÉRIC L'ÉCOLE HÔTELIÈRE DE PARIS

L'association Sephora Berrebi accompagne les apprenants en situation de handicap dans leur soutien scolaire, à la demande de l'école afin d'éviter les risques de décrochage.

L'Appui spécifique est un dispositif de l'Agefiph permettant d'identifier précisément, avec un expert, les conséquences du handicap au regard du projet professionnel de la personne et les moyens de le compenser, quelle que soit l'étape de son parcours.

BON À SAVOIR!

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », tous les organismes de formation et CFA disposent d'un référent handicap ayant pour mission d'accompagner les apprenants en situation de handicap dans leur apprentissage. Ces référents constituent une ressource pour les entreprises accueillant des apprenants en situation de handicap, qui peuvent le solliciter pour sécuriser le parcours professionnel de l'apprenant (conseils, relais vers des organismes spécialisés, etc.).

PASSER À L'ACTION

1

Rendez-vous visible en tant que structure handi-accueillante, en interne et à l'externe.

« Notre référente handicap est toujours disponible si un jeune est en difficulté, ainsi que pour l'équipe pédagogique en fonction des besoins. Elle assiste aux réunions de pré-reentrée, de rentrée et aux conseils de classes. Présente lors des journées portes ouvertes c'est une personne-ressource qui rassure et conseille les familles. Elle est également bien identifiée par les entreprises au sein de l'école Médéric. Interlocutrice privilégiée, ses coordonnées sont disponibles sur le site de l'école. »

2

Partagez les valeurs en interne et formez les équipes à l'accueil des publics en situation de handicap

« Les enseignants sont aussi formés au handicap. Par exemple, ils ont suivi un module sur le thème “comprendre et gérer les troubles dys”. Les apprentis sont également sensibilisés aux valeurs de l'inclusion. Ce qui est important, c'est la bienveillance de tous. Il y a encore des ajustements à faire parfois, c'est aussi le rôle de la référente handicap. »

3

Assurez un suivi rapproché des apprenants en situation de handicap au quotidien.

« Le suivi permet d'être réactif. Quand, par exemple, il y a un souci avec l'entreprise ou avec le reste de l'équipe, la référente handicap ou le formateur référent peuvent intervenir. À Médéric, nous avons un formateur référent pour chaque section. Il s'assure du bon déroulé des périodes en entreprise à travers des visites et effectue des points réguliers avec le maître d'apprentissage. En tant que référente handicap, je m'assure que les apprenants n'ont pas de difficultés dans leur formation : je fais des points de suivis réguliers avec la famille et l'employeur. »

Rendez-vous visible en mobilisant une personne-ressource dédiée sur les questions de handicap, identifiable autant par les équipes pédagogiques que par les apprentis; auprès du grand public, via la communication, la présence du pôle handicap sur des salons et lors des journées portes ouvertes.

Recrutez un alternant en situation de handicap



L'entreprise témoin : **GROUPE LA NOUVELLE GARDE**
(branche hôtels cafés restaurants – IDCC N° 1979)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Groupe de 6 brasseries, ouvert en 2019 et dans une forte dynamique d'expansion.
- Travail de produits frais et cuisine traditionnelle française.

LE HANDICAP AU SEIN DU GROUPE

- Un travail engagé avec l'Agefiph depuis quelques années.
- Une difficulté repérée à insérer dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des équipes.



Ysée Ribard
Chargée RH groupe – Nouvelle Garde

« J'ai remarqué que **je n'arrivais pas à convaincre les chefs de recruter des personnes en situation de handicap** uniquement sur CV – il y a beaucoup d'a priori autour de la mention "RQTH". Je pensais vraiment pour autant que c'était possible, malgré le fait que c'est parfois délicat pour certaines typologies de handicap, mais il était difficile d'en convaincre les chefs.

L'idée du projet, c'était que des jeunes en situation de handicap **puissent montrer leurs capacités et compétences techniques en cuisine au cours d'une matinée** pour convaincre **les chefs de leur donner une chance** sur une période d'alternance plutôt que d'être jugés sur un CV. Le but est aussi de faire comprendre aux chefs qu'embaucher une personne en situation de handicap ne va pas impacter négativement leur équipe et l'équilibre en cuisine.

Grâce à cette action, sur 7 participants, 3 ont rejoint les rangs des équipes de La Nouvelle Garde en stage ou en alternance : 2 en contrats d'apprentissage et un en stage qui a ensuite intégré une autre enseigne de la restauration ; c'est d'ailleurs le cas également d'un autre bénéficiaire de cette action qui a été recruté en contrat d'apprentissage dans une autre enseigne et deux autres candidats qui ont pu intégrer en cuisine un CAP au lycée, et un autre en CAP Pâtisserie. Une insertion réussie pour 6 des participants. »





POURQUOI EST-IL IMPORTANT D'INNOVER EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT ?

- **Sensibiliser les managers et lever les préjugés** sur le handicap, en permettant aux jeunes de montrer leurs capacités au-delà de leur handicap sur une matinée d'action.
- **Renforcer l'attractivité des postes et promouvoir sa profession.**
- Rayonner à l'externe et renforcer son image d'entreprise responsable.
- Adopter de nouvelles pratiques et modalités de recrutement avec les partenaires de l'emploi permettant d'identifier un vivier de talents.

2

Embarquez l'ensemble du collectif pour susciter l'adhésion au projet.

« J'ai demandé à l'un des chefs, plus sensible au sujet, s'il voulait m'accompagner et encadrer la matinée. **C'était à lui de valider les profils** à l'issue de la journée. Il en a ensuite parlé aux autres chefs. **Le fait qu'il s'implique a donné une certaine légitimité au projet** : les autres chefs ont accepté d'accueillir en apprentissage les profils validés. Les autres candidats ont également tous eu un retour du chef concernant leur projet. »

3

Assurez-vous en amont d'avoir sensibilisé les managers et le collectif de travail, favorisant une intégration réussie et durable des personnes au sein des équipes.

« Les membres des équipes de nos brasseries sont proches et s'entendent bien. Ce ne sont pas seulement les compétences techniques qui sont importantes, nous sommes attentifs à ce que les comportements au travail et au sein des équipes soient appropriés et respectueux. Pour les jeunes **en situation de handicap qui sont dans nos équipes aujourd'hui, ça se passe bien car les équipes sont accueillantes et compréhensives.** »

PASSER À L'ACTION

1

Entourez-vous de partenaires experts dans leur domaine et impliquez-les dans les différentes étapes du projet de recrutement pour le mener à bien.

« Pour le sourcing des candidats, notre référente AKTO, a sollicité plusieurs partenaires qui accompagnent un public en situation de handicap (les CAP Emploi, France Travail, les Missions locales, les associations, l'Académie de Paris et les référents Handicap des CFA) afin d'avoir des candidats. La communale de Saint-Ouen nous a prêté ses locaux, le lieu était exceptionnel et tout à fait adapté pour ce genre d'événement !

S'entourer de tous ces partenaires, ne nous a pas demandé énormément de temps au final. **Je n'aurais jamais fait ça, si on ne me l'avait pas proposé. Sur des métiers de terrain, je trouve que c'était vraiment très approprié [...] »**

ZOOM : DES PARTENAIRES POUR UN SOURCING INCLUSIF

Référents handicap dans les CFA.

Service Public de l'Emploi, en particulier Cap Emploi et les Missions Locales.

Association : **ARPEJEH**, dont la mission est de promouvoir la formation, la qualification et l'emploi des jeunes en situation de handicap, en accompagnant les jeunes de 15 à 30 ans dans la découverte des métiers et leur insertion professionnelle.



ZOOM : DES DISPOSITIFS CONCRETS POUR VOUS INSPIRER

Le Duoday : un dispositif national qui s'inscrit chaque année lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH), qui permet d'ouvrir les portes de votre entreprise durant une journée à des personnes en situation de handicap, afin de leur faire découvrir vos métiers.

La Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP - Immersion Facilitée) : pour faire découvrir sur une courte période vos métiers à de potentiels candidats.

La sensibilisation et l'implication des managers contribuent à obtenir l'adhésion du collectif et favorisent la réussite des projets. La mobilisation de partenaires experts sécurise la démarche de recrutement, d'intégration et permet de gagner du temps.



L'entreprise témoin : **IBIS LYON NORD**
(branche des hôtels, cafés, restaurants – IDCC N° 1979)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Hôtel situé à Dardilly, au nord de Lyon.
- L'hôtel compte moins de 20 salariés.

LE HANDICAP CHEZ IBIS LYON NORD

- Pas de politique handicap formalisée dans la structure...
- ...Mais de fortes valeurs portées par la directrice en faveur de l'accueil et de l'intégration de salariés en situation de handicap.



Lucie Bergeret
Directrice de l'hôtel Ibis Lyon Nord

« Quand j'ai lancé le recrutement d'un salarié en alternance sur le poste de réceptionniste, j'ai voulu m'ouvrir à un autre type de public que d'habitude et donner sa chance à une personne en situation de handicap. Bien que nous n'ayons pas de politique handicap formalisée dans l'entreprise, je suis particulièrement sensible à l'accueil et à l'intégration de personnes en situation de handicap. J'en ai donc parlé au centre de formation d'apprentis (CFA) partenaire qui m'a mise en contact avec Ana¹.

Elle est donc venue avec sa mère pour le premier entretien. Au début, j'avais quelques appréhensions quand même, mais on a beaucoup discuté avec Ana : elle est multidys, elle souffre de plusieurs troubles cognitifs spécifiques et parfois il y a des situations pour lesquelles il faut s'adapter. Heureusement, j'ai été accompagnée, principalement avec AKTO et via le **parcours TH**, et je sais que je peux faire appel à l'Agefiph, la médecine du travail... ça nous aide beaucoup.

En interne, on a mis en place un système où tous les salariés sont systématiquement en binôme, donc Ana n'est jamais seule. Si elle a des difficultés, elle vient directement nous en parler, mais ça se passe globalement très bien »



1. Le nom a été modifié pour assurer l'anonymat de l'alternante.



POURQUOI RECRUTER EN ALTERNANCE DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP?

- Répondre à un **besoin en recrutement**
- **Commencer à structurer et sécuriser** sa politique de recrutement de personnes en situation de handicap.
- Bénéficier de **l'aide à l'embauche en alternance de droit commun** et de la réduction générale de cotisations renforcée sur la rémunération.
- Bénéficier d'une **aide financière à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée** proposée par l'Agefiph ainsi que d'autres aides financières telles que l'adaptation du poste de travail pour une personne en alternance (mobilier, logiciels, tutorat, etc.).

ZOOM : LE PARCOURS TH (AKTO)

Une démarche proposée par AKTO en partenariat avec l'Agefiph, permettant d'identifier et engager un référent handicap dans l'entreprise en l'accompagnant et l'outillant dans sa mission (professionnalisation du référent handicap, aide à la mise en place d'actions concrètes emploi / formation / sensibilisation, aide à la communication, etc.).

Pour en savoir plus, [contactez votre conseiller AKTO !](#)

PASSER À L'ACTION

1

Appuyez-vous sur des experts et professionnels pour faciliter l'insertion des publics.

« Dans le cadre de l'accompagnement d'AKTO, une conseillère m'a parlé de Parcours TH : je venais de recruter Ana et j'étais un peu démunie sur la façon de m'y prendre. Je me suis inscrite pour suivre cette sensibilisation et devenir référente TH, ce qui me donne des clés. Je m'en sers aussi pour faire de la pédagogie en interne. Les référentes handicap d'AKTO et de l'Agefiph m'ont transmis des bonnes pratiques pour faciliter l'insertion d'Ana. »

2

Encadrez systématiquement l'alternant afin d'assurer un environnement sécurisant.

« Avant qu'elle arrive, j'en ai parlé avec toute l'équipe : on a mis en place une nouvelle organisation dans l'établissement et les équipes sont à minima en doublon, plus personne n'est seul. Ça a beaucoup rassuré l'équipe : j'ai mis Ana en binôme avec l'ancien alternant, qui est devenu son référent. Ils peuvent s'entraider, ça convient à tout le monde et ça ne suscite aucune difficulté pour les autres salariés. »



BON À SAVOIR!

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", tous les organismes de formation et CFA disposent d'un.e référent.e handicap ayant pour mission d'accompagner les apprenants en situation de handicap dans leur apprentissage. Ces référents constituent une ressource pour les entreprises accueillant des apprenants en situation de handicap, qui peuvent le solliciter pour sécuriser le parcours professionnel de l'apprenant (conseils, relais vers des organismes spécialisés, etc.).

3

Détaillez au maximum les procédures et les tâches à réaliser afin de faciliter la mission de l'alternant.

« Il y a beaucoup de procédures papier : on a un peu prémâché le travail pour certaines actions, pour elle qui est multidys ça facilite les activités. Si elle a des questions, on l'aide mais toutes les tâches sont bien définies. »

En s'entourant des bons interlocuteurs et en mobilisant le collectif de travail, l'intégration d'un nouveau salarié en situation de handicap peut se faire facilement. Dans 85 % des situations, il n'est pas nécessaire d'aménager le poste de travail lorsqu'une entreprise recrute une personne en situation de handicap.

Les « aménagements » par ailleurs ne sont pas nécessairement matériels et ne demandent pas toujours d'investissements financiers. Ils peuvent être d'ordre organisationnel : tutorat, création d'un binôme, définition de tâches détaillées...

Utilisez l'apprentissage pour développer une stratégie de recrutement inclusive



L'entreprise témoin : **BAXTER STOREY**

(branche de la restauration collective - IDCC N° 1266)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Entreprise de restauration collective Premium anglo-saxonne, arrivée récemment en France (2019) et actuellement en fort développement.
- Une vingtaine de sites sur Paris et sa petite couronne, 350 salariés au total.

LE HANDICAP CHEZ BAXTER STOREY

- Une mission handicap en cours de structuration, infusée des valeurs de la maison mère.
- Une référente handicap pro-active en matière d'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap.



Anaïs Ko-Alart

Responsable des opérations et référente handicap chez Baxter Storey France

« Nous en sommes aux prémices de notre politique handicap, et nous essayons d'intégrer des personnes en situation de handicap dans nos établissements. On a recruté en alternance Véronique¹, qui est malentendante : on l'a rencontrée via l'un de nos chefs qui avait déjà eu une expérience avec elle, et qui signe². On a fait plusieurs entretiens avant son intégration, elle a visité les locaux, elle a pu aussi rencontrer toute l'équipe en amont.

Charles³, un accompagnateur spécialisé externe à l'entreprise, la suit au quotidien dans la vie active depuis des années. Ça a beaucoup facilité les choses, à la fois pour Véronique et pour l'équipe car il nous a sensibilisé à tous les réflexes à adopter. Aujourd'hui Véronique est encore en apprentissage et ça se passe très bien : en cuisine comme au CFA, où elle a des super notes ! On voudrait la recruter en CDI par la suite. »



1. Le nom a été modifié pour respecter l'anonymat de l'apprenante

2. Signer : utiliser la Langue des Signes Française (LSF)

3. Le nom a été modifié pour respecter l'anonymat de l'accompagnant



Mme Minté

Référente handicap de la Faculté des métiers de l'Essonne, CFA de Véronique

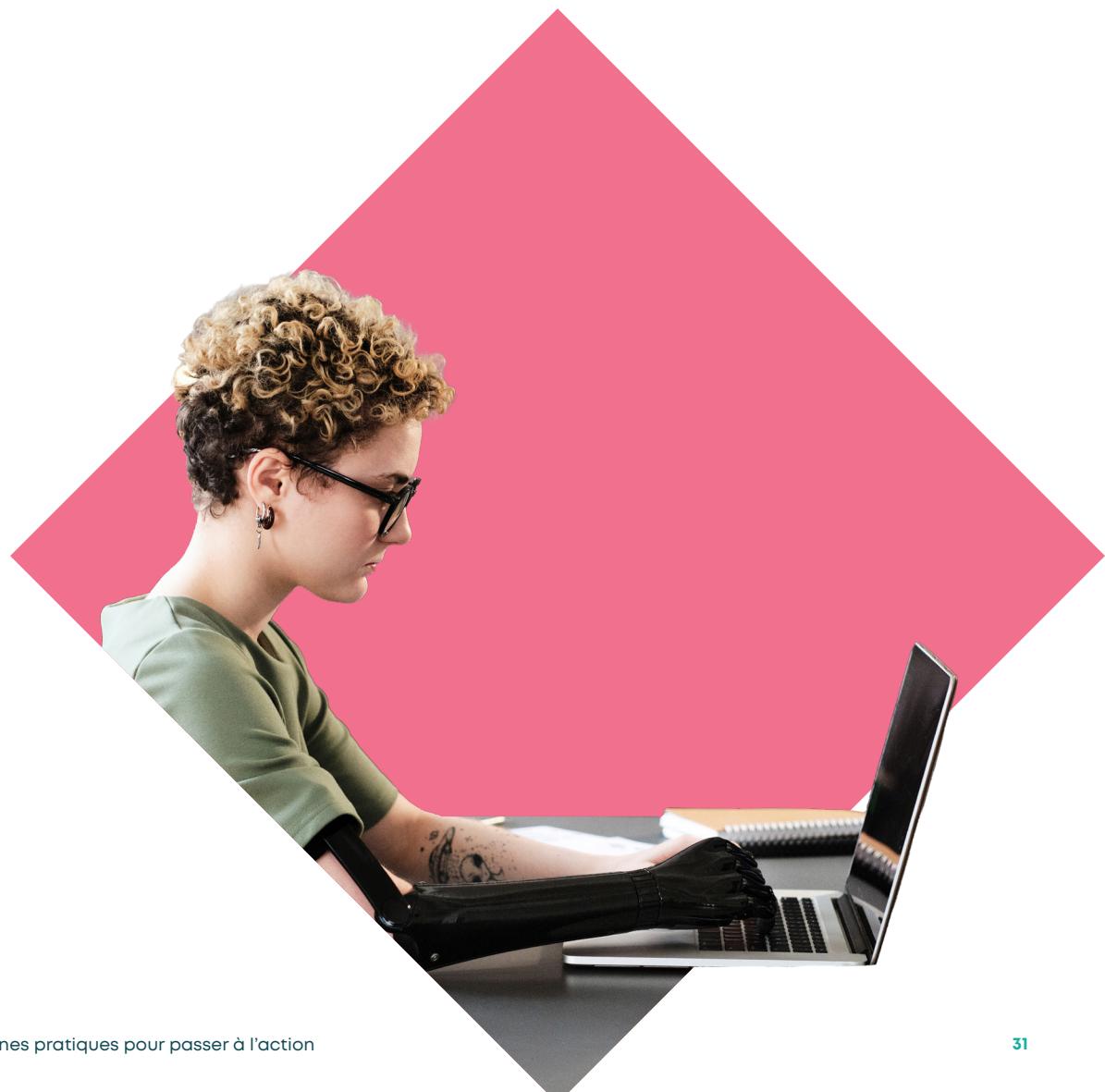
« Pour l'accompagnement de Véronique, j'ai mobilisé le **dispositif formation accompagnée (DFA)**⁴, qui permet de soutenir la formation des PSH dans le milieu ordinaire. On a pu sensibiliser le collectif du CFA, et obtenir un soutien pédagogique. J'avais à titre personnel la charge d'articuler les différents temps d'intervention, et de faire le lien avec les différentes parties prenantes.

Dans un 1^{er} temps, nous avons fait un auto-diagnostic pour évaluer notre accessibilité en tant que CFA, qui a donné lieu à quelques adaptations techniques : on a renforcé les signalétiques visuelles, adapté nos supports pédagogiques et le livret d'accueil. Nous avons mis en place des systèmes d'alarmes visuels au sein de nos plateaux techniques et WC.

Nos efforts se sont ensuite portés sur la sensibilisation des équipes et du collectif d'apprenants. Les équipes ont été rassurées sur la capacité de l'apprenante à suivre un parcours de formation et accompagnées afin de leur permettre de mieux communiquer avec Véronique (savoir quels comportements ou types de communication adopter et éviter le risque d'isolement).

Ces temps de sensibilisation ont été assurés par son **référent de parcours DFA**, qui bénéficie d'une expertise dans l'accompagnement du public sourd ou malentendant.

Nous avons mobilisé plusieurs leviers, comme la majoration handicap versée par l'OPCO pour compenser le Handicap, et également l'Aide à l'adaptation des situations de formation (2ASF) de l'Agefiph car il a fallu mobiliser un interprète sur les temps professionnels et théoriques au sein du CFA. »



4. Voir encadré ci-après



BON À SAVOIR!

Depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 dite « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », **tous les organismes de formation et CFA disposent d'un référent handicap** ayant pour mission d'accompagner les apprenants en situation de handicap dans leur apprentissage.

Ils constituent une ressource pour les entreprises accueillant des apprenants en situation de handicap, qui peuvent le solliciter pour sécuriser **le parcours professionnel** de l'apprenant (conseils, relais vers des organismes spécialisés, etc.)



POURQUOI L'ALTERNANCE EST-ELLE UN LEVIER POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI?

- L'alternance peut être une première étape pour **structurer et sécuriser** sa politique de recrutement de personnes en situation de handicap car cela permet d'asseoir des compétences techniques et des savoir-faire... cela facilite notamment l'intégration durable dans l'entreprise.
- C'est un moyen de mettre en place, au sein de l'équipe, **l'organisation et les process adaptés** à l'accueil d'une personne en situation de handicap **et de faciliter** de futurs recrutements.
- Un dispositif **sécurisant**, à la fois pour l'apprenti et pour l'entreprise, pour tester la compatibilité du métier et de l'environnement avec les capacités et compétences de l'apprenti.

DES INDICES DE RÉUSSITE!

« *Le chef qui savait communiquer avec elle en Langues des Signes Française (LSF) a été promu sur un autre site.*

Véronique, elle, est restée sur le site initial sous la direction d'un autre chef. Toute l'organisation qui avait été mise en place dans l'équipe a été conservée, les réflexes ont été gardés et elle a pu continuer son activité dans de bonnes conditions.

Cependant il faut garder à l'esprit l'importance de mettre l'apprenti au centre des préoccupations et des échanges sur ses besoins particuliers tout au long de son parcours. C'est elle qui est la mieux placée pour identifier ce dont elle a besoin, et ainsi nous permettre de réajuster. Il faut donc être dans une démarche de sensibilisation continue : les équipes évoluent, rien n'est acquis. »

ZOOM : LES LEVIERS MOBILISÉS PAR LE CFA DANS LE CADRE DE L'ACCOMPAGNEMENT DE VÉRONIQUE

Le Dispositif formation Accompagnée (DFA) : porté par des établissements de service et de réadaptation professionnelle (ESRP) constitués d'équipes de professionnels intervenant sur le champ médico-psychosocial et insertion, le DFA a pour objectif de sécuriser le parcours de formation de personnes en situation de handicap, dans l'organisme de formation de leur choix en « milieu ordinaire ».

L'Aide à l'adaptation des situations de formation (A2SF) de l'Agefiph : aide financière ayant pour objectif de sécuriser le parcours de formation d'une personne en situation de handicap par la compensation du handicap (adaptation des supports de formation, sensibilisation du collectif de formation, temps de remédiation et d'appui aux devoirs...).

La majoration versée par AKTO pour l'accueil d'un apprenti en situation de handicap : aide majorée versée par l'OPCO pour les établissements de formation en fonction de l'identification des besoins en compensation. L'aide maximale s'élève à 4 000 euros.





PASSER À L'ACTION

1

Informez et sensibilisez les équipes qui travaillent avec la personne en situation de handicap dès l'amont de son intégration...

« La sensibilisation s'est faite au fil de l'eau via le chef et l'accompagnateur externe, qui ont transmis les bonnes pratiques : par exemple, éteindre et rallumer la lumière dans la cuisine le matin pour dire bonjour! Son équipe a eu une journée Team Building dédiée, avec une initiation à la Langue des Signes LSF⁵, même s'il est souvent compliqué de trouver le temps. »

3

Privilégiez un environnement simple et balisé pour faciliter les tâches de l'apprenti.

« On a positionné Véronique sur un site de restauration "stable" : l'équipe est restreinte et le nombre de couverts limité. Les gestes sont assez répétitifs, la carte ne change pas. L'accompagnateur intervient si nécessaire, et en plus de cela on lui a mis à disposition des ardoises, feutres, etc. pour pouvoir communiquer si elle en ressent le besoin. »

2

...mais également votre clientèle!

« On met en avant nos salariés à travers notre newsletter. Pour les personnes concernées par une situation de handicap, ça permet de sensibiliser le grand public et les convives, mais aussi simplement d'éviter la surprise : pour Véronique, on a fait un petit mémo sur son handicap, sur la LSF et sur la façon de s'adresser à elle, ce qui facilite la communication avec les convives. »

ET POUR ALLER PLUS LOIN : DÉVELOPPER DES PARTENARIATS POUR APPROFONDIR LES LEVIERS D'UNE POLITIQUE HANDICAP STRUCTURÉE.

« Le lien avec les partenaires externes se structure aussi. Déjà sur le volet sous-traitance, on a des partenariats avec les Café Joyeux, Biscornu⁶... ça nous permet aussi de répondre à une demande de nos clients qui souhaitent que nous soyons engagés.

On a aussi tissé des liens de partenariat avec des écoles et CFA (Drouant, Ferrandi...) pour avoir davantage de partenaires sur ces questions d'inclusion notamment dans le cadre du recrutement. »



Pour une entreprise qui souhaite s'engager dans l'insertion de salariés en situation de handicap, mais dont la politique handicap n'est pas encore structurée, l'alternance constitue un levier intéressant à plusieurs égards : l'appui du référent handicap du CFA ou d'un professionnel de l'accompagnement apporte un regard externe et sécurisant pour l'entreprise et pour l'apprenti. Ce premier recrutement représente une opportunité de structurer des process pour de futurs recrutements tout en sensibilisant les équipes.

5. Langue des signes Française.

6. Ces structures sont des Entreprises Adaptées ou ESAT (entreprises et services d'aides par le travail), dont l'objet social est d'employer des personnes en situation de handicap. Sous-traiter une partie de son activité ou se fournir auprès de ces structures via un contrat de sous-traitance est une façon, pour l'entreprise, de s'engager en faveur de l'emploi des PSH (voir la fiche « Nouez des partenariats avec le secteur protégé et adapté dans le cadre de la sous-traitance! »).

Dépassez les préjugés en recrutant des talents en situation de handicap



L'entreprise témoin : THÉAUD

(branche des activités du déchet – IDCC N° 2149)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Théaud est une des entités du pôle Déchets du groupe Sturno, spécialisée dans les travaux publics.
- Une entité dédiée à la collecte et au tri des déchets.
- 130 salariés, rayonnant en Bretagne et Pays-de-la-Loire.

LE HANDICAP CHEZ THÉAUD

- Pas de politique handicap formalisée dans la structure...
- ...Mais de fortes valeurs portées en faveur de l'insertion professionnelle (le pôle déchet est porteur d'une entreprise d'insertion).



Corinne Certain

Responsable des Ressources Humaines
au Pôle Déchet Sturno (Théaud-Sphère)

« Nous avons intégré un conducteur fortement malentendant en CDI. Il avait déjà son permis poids lourd, et rêvait de conduire un camion Benne Ordures Ménagères.

Quand Samuel¹ a postulé, nous nous sommes focalisés sur la compétence. En y réfléchissant ça nous a fait un peu peur, parce qu'on ne savait pas comment ça allait se passer, si en termes de sécurité nous allions pouvoir remplir toutes nos obligations. On a décidé d'y aller quand même. En amont de son arrivée, on a fait une session d'information avec l'ensemble des équipes, l'idée c'était de rassurer à la fois Samuel et ceux qui allaient travailler avec lui à l'avenir. Il a pu expliquer son handicap, tout s'est fait assez naturellement. On a trouvé une solution pour remplacer le signal sonore permettant d'alerter le conducteur habituellement en place sur les camions par un signal lumineux, co-financé avec le Cap Emploi, afin que nos salariés puissent travailler en sécurité.

*En interne, ça a eu un vrai effet auprès des autres salariés, qui se sont rendus compte qu'il travaillait tout aussi bien, voire mieux. **Je dirais que ça a apaisé aussi le climat social.** Maintenant, quand on oublie de s'adresser correctement à Samuel lors des réunions, ce sont ses collègues qui nous rappellent à l'ordre ! On voit qu'aujourd'hui, **le handicap n'est plus juste le sujet de Samuel, tout le monde se sent concerné.** »*



1. Le nom a été modifié pour assurer l'anonymat du salarié.



EN QUOI RECRUTER ET INTÉGRER UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP EST-IL UN LEVIER POUR L'ENTREPRISE ?

- **Ouvrir de nouvelles perspectives de recrutement** pour l'entreprise en intégrant d'autres profils.
- **Favoriser la cohésion d'équipe** autour du projet d'intégration d'un nouveau salarié ayant des besoins particuliers; par la même occasion **sensibiliser** les équipes aux réalités du handicap et faire tomber les préjugés entourant cette notion de handicap.
- **Concrétiser l'engagement sociétal** de l'entreprise, et valoriser celui-ci auprès des partenaires externes (clients, financeurs, partenaires, collectivités...).

UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

« *Samuel fait maintenant vraiment partie de l'équipe : au début on l'a observé, aujourd'hui ce n'est plus du tout un sujet. Nous venons de lui confier de nouvelles missions sur un site proche de chez lui.* »

On a quand même mis bien 6 mois entre le recrutement et l'intégration. On a pris un risque, on a prévenu Samuel que si ça ne marchait pas pour des raisons de sécurité, on devrait se séparer de lui. Des efforts ont été faits collectivement et aujourd'hui je dis que c'est très réussi.

D'ailleurs ça nous a **ouvert de nouvelles perspectives** : on s'est dit que quitte à franchir le pas, ça voulait dire qu'il y avait plein de handicaps auxquels on n'a jamais pensé et qu'on pourrait intégrer. On sait qu'on **est capable de faire beaucoup plus** : ça nous amène à chercher notre limite ! »

PASSER À L'ACTION

1

Levez les tabous en faisant du handicap un sujet récurrent dans l'entreprise pour sensibiliser les salariés au quotidien.

« *On parle du handicap dès l'intégration à chaque salarié, de non-discrimination, etc. C'est dans notre ADN. Pour l'intégration de Samuel, nous sommes allés vers les autres salariés et les élus du CSE, en disant qu'on avait rencontré quelqu'un de formidable, qui avait la motivation et les compétences recherchées, qu'on savait que ce ne serait peut-être pas simple, mais qu'on allait tout faire pour que ce soit réussi.* »

2

Avancez progressivement, étape par étape dans le processus d'intégration pour créer des habitudes de travail.

« *Au préalable, on a échangé avec le chef d'équipe puis avec l'assistante d'exploitation. Ensuite, nous avons avancé par étape avec les 40 personnes de l'établissement. Au quotidien, Samuel était en binôme avec un agent de collecte, qui était aussi son tuteur, pour lui expliquer tous les rouages de l'entreprise, etc. ça a été important de le laisser prendre ses repères progressivement.* »

3

Faites confiance aux personnes que vous accompagnez !

« *Mon conseil, c'est doser au moins accueillir dans votre entreprise un salarié auquel vous n'auriez pas forcément pensé à recruter en raison d'un handicap, et vous verrez ce qui se passe ! Le gain en termes humains ne se mesure pas.* »

Si le recrutement et l'accompagnement d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise peut être vu comme le moyen de répondre à l'obligation légale, d'autres bénéfices en découlent à l'image de l'expérience illustrée ici : le renforcement de la cohésion d'équipe, la fidélisation des salariés, la sensibilisation du collectif de travail...

Formez les futurs salariés sur leur poste



L'entreprise témoin : MCDONALD'S

(branche de la restauration rapide – IDCC N° 1501)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Entreprise de restauration collective d'envergure mondiale ;
La France représente plus de 6 milliards d'euros de chiffre d'affaires.
- Restaurant situé à Montpellier, parmi une franchise de 6 restaurants comptant 400 salariés environ.

LE HANDICAP CHEZ MC DONALD'S

- Une politique handicap très volontariste en faveur de l'emploi et du maintien des personnes en situation de handicap dans les restaurants de la structure.
- Une responsable RH fer de lance sur les questions de handicap.



Corinne Theret

Responsable Ressources Humaines chez
McDonald's à Montpellier

« La difficulté que nous rencontrons, c'est de trouver des personnes en situation de handicap dont le profil est adapté à la restauration rapide. Notre action avec Handiwork permet de répondre à ces problématiques : avec l'ensemble des partenaires (Cap emploi, Missions locales...), ils regroupent leur force pour sourcer pour nous des candidats en situation de handicap avec efficacité, ce qui permet d'avoir environ une dizaine d'entretiens.

Grâce à ce dispositif, on va recruter entre 4 et 6 personnes, qui sont accompagnées par un formateur pendant 240 heures au total, sur une période de 8 semaines. Ça leur permet de découvrir le poste, de poser des questions, de voir ce qui convient ou pas et d'identifier le rythme approprié. Ça permet aussi au reste de l'équipe de s'adapter. On a accueilli comme ça tous types de profils, des personnes sourdes et muettes pour lesquelles on a fait une sensibilisation à la communication auprès du reste de l'équipe. Pour l'accueil d'une personne présentant des troubles autistiques, nous nous sommes fait accompagner par une psychologue du travail, qui nous a également aidé à faire un petit guide à transmettre à l'équipe. »





POURQUOI FORMER LES FUTURS SALARIÉS DIRECTEMENT SUR LE POSTE DE TRAVAIL?

- Répondre à un **besoin en recrutement**.
- Identifier des **candidats motivés** et prêts à s'investir dans leur formation.
- Assurer l'**adéquation** entre les compétences des salariés et les exigences du poste.
- S'assurer que les **conditions de travail sont adaptées** au public accueilli, dans le cadre d'un accompagnement renforcé par des experts.

ZOOM : LES DISPOSITIFS POUR FORMER LES FUTURS SALARIÉS À LEUR POSTE DE TRAVAIL

L'AFEST (action de formation en situation de travail) : votre futur salarié se forme dans votre entreprise, avec un expert pour l'encadrer et organiser la formation sur le terrain. Un salarié en interne est désigné comme tuteur;

La POEC / La POE (préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective) : une aide pour les employeurs au financement d'une formation préalable à l'embauche avec un CDI ou CDD d'une durée minimale de 4 ou 6 mois à la clé;

Handiwork est une association proposant des dispositifs de formation en situation de travail au sein d'entreprises, adaptées à des personnes en situation de handicap et accompagnées par des formateurs externes métiers.

PASSER À L'ACTION

1

Misez sur l'accompagnement et le suivi pour assurer l'intégration des publics.

« *Quand on recrute des personnes en situation de handicap, il faut avoir conscience que l'entreprise va devoir s'adapter. Il faut miser sur l'accompagnement pour que ce soit une réussite : que ce soit un formateur ou le référent handicap dans l'entreprise, il faut que le salarié ait un interlocuteur, qu'il sache à qui il peut s'adresser. Il faut évidemment sensibiliser les équipes de gestion à l'encadrement de ses salariés.* »

2

Appuyez-vous sur des experts pour vous accompagner dans votre démarche.

« *Il ne faut pas hésiter à s'appuyer sur tous les organismes qui peuvent vous aider : nombreux sont les partenaires que je ne connaissais pas. Cap emploi nous oriente très bien pour savoir à qui faire appel. C'est comme ça qu'on a pu rencontrer l'Arieda par exemple, qui est une association d'accompagnement pour les personnes sourdes et malentendantes en entreprise. Faire appel à cette association nous a permis d'identifier les moyens de compensation (matériel, organisationnel...) pour réussir l'intégration des publics.* »

3

Sensibilisez le collectif de travail pour assurer les meilleures conditions d'accueil des personnes en situation de handicap.

« *Pour les équipes de gestion, on organise une sensibilisation pour expliquer l'importance de l'inclusion et rappeler que la plupart du temps il n'y a pas de différence avec les autres salariés. Quand on a accueilli une personne atteinte de troubles du spectre de l'autisme, on avait décidé de créer un guide : la plupart des gens sont bienveillants naturellement, mais il y a tout de même des personnes qui ne comprennent pas. On essaie de leur expliquer ce qu'est vraiment le handicap et qu'il est essentiel de s'adapter pour le maintien et l'épanouissement dans l'emploi.* »

Former à leur poste les futurs salariés en situation de handicap, avec l'appui d'un organisme spécialisé, permet en premier lieu de répondre à un besoin en recrutement en assurant la montée en compétences et l'adéquation au poste. C'est aussi et surtout le moyen de sécuriser le parcours du salarié en situation de handicap, en s'assurant des aménagements (techniques, organisationnels) en amont de son intégration.

Misez sur les dispositifs de formation



La structure témoin : **ACTUAL GROUP**
(branche du travail temporaire - IDCC N° 2378)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Un réseau d'agences d'emploi et solutions en ressources humaines, service aux candidats et aux entreprises. Actual Group est n°1 de l'intérim d'insertion en France, composé de 13 marques.
- Plus de 1500 salariés permanents, 10 000 entreprises et 70 000 intérimaires accompagnés par an.
- 170 agences d'emploi et intérim, cabinets de recrutement, agences d'insertion en France et en Europe.

LE HANDICAP CHEZ ACTUAL GROUP

- Un chargé de mission handicap.
- Un réseau de référents handicap parmi l'ensemble des agences du groupe.
- Des engagements forts du groupe en matière d'intégration des personnes en situation de handicap : Actual group mise avant tout sur les compétences.



Sonia Lemaître

Responsable Projets Formation Hauts de France / Grand Est / Bourgogne-Franche-Comté et Référente handicap

« Cette année, pour une de nos entreprises clientes dans la logistique, nous avons mis en place un groupe « CIPI¹ - TH » composé de 12 salariés intérimaires en situation de handicap. Pour l'insertion, recruter en utilisant le biais de la formation constitue un levier très efficace. Ça permet d'allier le **développement des compétences**, avec le **besoin de l'entreprise** et de pouvoir insérer dans l'emploi de manière durable les personnes qui en sont éloignées.

On travaille tous ensemble pour **adapter la formation au regard du besoin** – l'entreprise, le responsable formation de l'agence et l'Organisme de Formation (OF) retenu. C'est du sur-mesure. Pour cette promotion, les bénéficiaires ont appris le métier de préparateur de commandes, avec une partie formation dans l'entreprise et en centre de formation. **L'entreprise peut proposer un CDI ou CDD à l'issue de la formation.** »



1. Contrat d'Insertion professionnelle intérimaire.



POURQUOI RECOURIR AUX CONTRATS ALLIANT FORMATION ET IMMERSION PROFESSIONNELLE ?

- Répondre finement aux **besoins en compétences** des entreprises et mettre en adéquation ces besoins avec celles des bénéficiaires en situation de handicap;
- **Sécuriser le processus de recrutement :**
 - Pour l'entreprise : qui s'assure de l'adéquation entre les compétences des salariés et les besoins du poste,
 - Pour les salariés en situation de handicap : acquisition de nouvelles compétences et amélioration de l'employabilité.
- Cette sécurisation est permise par le travail réalisé avec les partenaires de l'emploi (Cap Emploi en particulier) ou la Ressource Handicap Formation (RHF) de l'Agefiph², dans le cas où des moyens de compensation doivent être proposés.
- **Bénéficier d'un accompagnement** au repérage de candidats auprès des organismes de formation et de partenaires de l'emploi (Cap Emploi, France Travail, Missions Locales), ainsi que pour l'adaptation des situations de travail (via le référent handicap de l'organisme de formation par exemple).

ZOOM : LE CIPI ET LE CDPI³

Le CIPI – Contrat d'Insertion Professionnelle Intérimaire : un contrat alliant des missions d'intérim (70 h minimum) et des actions de formation en OF (de 70 à 245 heures), pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes en situation de fragilité sur le marché du travail. Le CIPI n'est pas nécessairement qualifiant ou certifiant.

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site d'AKTO.

Le CDPI - Contrat de Développement Professionnel Intérimaire : pour des salariés intérimaires justifiant d'une ancienneté de 150 h à minima dans une branche au cours des 12 derniers mois. Un contrat de mission-formation, comprenant de 140 h à 525 heures de formation, avec ou sans missions. Le CDPI doit permettre de valider une qualification ou une certification.

Bon à savoir : l'accès au CDPI se fait sans condition d'ancienneté pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Pour en savoir plus, rendez-vous sur le site d'AKTO.

PASSER À L'ACTION

1

Impliquez-vous pour assurer les conditions de réussite de la formation et de l'insertion dans l'emploi des bénéficiaires !

« Je ne perçois pas de difficulté particulière dans la mise en place de ce dispositif. En réalité, tout est une question de volonté, en particulier de l'entreprise. Quand l'entreprise mobilise ce type de contrat, il faut qu'elle ait réellement envie de recruter des publics éloignés de l'emploi. Ça signifie s'assurer des aménagements matériels et techniques et mobiliser des aides financières au besoin, désigner un tuteur impliqué dans l'accompagnement, s'assurer de l'adaptation des postes aux bénéficiaires avec les partenaires et services ressources (Cap Emploi...), etc. »

2

Sensibilisez les équipes encadrantes à l'accueil de publics en situation de handicap.

« Avant d'initier ce type de projet pour l'entreprise, la clé c'est de sensibiliser son équipe encadrante. Une équipe qui n'est pas sensibilisée sur le handicap ne sait pas comment s'y prendre, n'a pas envie de s'engager, et ça ne marche pas. En tant qu'agence d'emploi, nous pouvons intervenir en entreprise pour présenter le sujet, préparer les équipes, avec l'appui de nos partenaires quand cela s'avère nécessaire (Agefiph, Cap emploi...) etc. »

Pour une entreprise, recourir aux dispositifs de professionnalisation permet de concrétiser son engagement en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap en recrutant et en s'assurant de l'adéquation entre ses besoins et les compétences du bénéficiaire.

2. Voir fiche ressource.

3. Ce sont des dispositifs spécifiques à la branche du Travail Temporaire.

Formez les équipes pour anticiper les besoins de reclassement



L'entreprise témoin : **THÉAUD**
(branche des activités du déchet – IDCC N° 2149)

LA STRUCTURE EN QUELQUES MOTS

- Théaud est une des entités du pôle Déchets du groupe Sturno, spécialisée dans les travaux publics.
- Une entité dédiée à la collecte et au tri des déchets.
- 130 salariés, rayonnant en Bretagne et Pays-de-la-Loire.

LE HANDICAP CHEZ THÉAUD :

- Pas de politique handicap formalisée dans la structure...
- ...Mais de fortes valeurs portées en faveur de l'insertion professionnelle (le pôle déchet est porteur d'une entreprise d'insertion).



Corinne Certain

Responsable des Ressources Humaines
au Pôle Déchet Sturno (Théaud-Sphère)

« Dans notre entreprise de collecte et tri des déchets, nous proposons à des salariés qui occupent le poste d'agent de collecte (ripeur) et qui ont un an d'ancienneté de passer le permis poids lourd. La formation est prise en charge par AKTO. Notre objectif est de développer la polyvalence des salariés. Tous les ans, environ 3 à 5 salariés bénéficient de cette montée en compétences.

Par exemple, l'une des salariées de l'entreprise qui occupait le poste d'agente de collecte a eu un souci de santé et n'était plus en mesure d'occuper son poste à temps plein. Grâce à la formation, elle est devenue conductrice de BOM¹, sans que l'on ait eu besoin de lancer une procédure de reclassement.

De manière générale, nous mobilisons tous les outils et services à notre disposition pour aider les collaborateurs quand ils ont des problèmes de santé afin d'anticiper les risques d'inaptitudes.

Par exemple : pour un salarié en arrêt de travail en raison d'une greffe de la cornée, nous avons rencontré la médecine du travail pour mettre en place une Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) afin de l'affecter sur un autre poste pendant plus de 3 mois. »

1. BOM : Benne à ordures ménagères.



POURQUOI MISER SUR LA FORMATION DES SALARIÉS ?

- **Anticiper le besoin de reclassement** face à un risque d'inaptitude : en l'occurrence, le métier d'agente de collecte pour cette salariée n'était plus adapté à sa pathologie. La formation au permis poids lourd lui a donné l'opportunité de rester dans l'entreprise sur un autre poste, plus adapté aux conséquences de son handicap.
- **Fidéliser les salariés**, en leur ouvrant des perspectives à long terme dans la structure via le développement des compétences.
- **Maintenir dans l'emploi** les salariés par la prévention des risques : leur polyvalence permet de varier les postes et de ne pas être systématiquement confrontés aux risques liés au port de charges lourdes qu'implique le métier d'agent de collecte (risque de troubles musculosquelettiques ou TMS).

ZOOM : LES DISPOSITIFS DE FINANCEMENT POUR FORMER LES SALARIÉS

Le Plan de développement des compétences : l'entreprise peut décider de financer sur fonds propres la formation de ses salariés.

Financements OPCO : le [catalogue AKTO](#) propose des actions de formations, prises en charge financièrement en tout ou partie.

Le CPF (Compte Personnel de Formation) : dispositif permettant à chaque salarié d'accumuler des droits à la formation tout au long de sa carrière – 500 € par an.

Les salariés disposant d'une RQTH bénéficient d'un abondement supplémentaire du CPF, à hauteur de 300 € par an.

PASSER À L'ACTION

1

Mettez en place un système de tutorat pour favoriser la montée en compétences des salariés.

« *À la suite de la formation et lorsque le salarié a obtenu son permis, un conducteur poids lourd de l'entreprise est désigné comme "tuteur" pour accompagner le salarié à sa nouvelle prise de poste : pour l'accoutumer aux subtilités du métier, aux réalités de terrain... Ce tutorat sécurise la prise de poste et rassure aussi le salarié face au changement, en lui redonnant confiance en lui. »*

ZOOM : 3 DISPOSITIFS D'AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

La PMSMP (période de mise en situation en milieu professionnel) : pour tester un choix d'orientation en découvrant un métier ou secteur d'activité - sur une période de 1 mois maximum au sein de l'entreprise ou d'une autre;

L'essai encadré : pour évaluer la compatibilité d'un poste de travail avec l'état de santé du salarié, sur le même poste ou sur un nouveau, et dans l'entreprise ou dans une autre entreprise. La durée est de 14 jours ouvrables, renouvelable une fois;

La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) : pour permettre au salarié de se réhabituer à son poste, d'apprendre une nouvelle profession dans son entreprise ou dans une autre en bénéficiant de formations internes ou externes. La CRPE dure 18 mois maximum.

2

Développez la polyvalence des salariés pour gagner en efficacité et prévenir les risques professionnels.

« *Former les salariés permet de prévenir les risques de désinsertion, par l'opportunité de changement de poste en amont de la survenue de soucis de santé. S'assurer de la polyvalence des équipes, c'est s'assurer d'un travail plus efficace, plus efficient ! Par exemple, un conducteur qui a été agent de collecte connaît le métier, et pourra plus facilement apporter son aide lors des tournées en cas de besoin, si une benne est trop lourde par exemple... Derrière c'est aussi un gain pour l'entreprise surtout face aux difficultés de recrutement, parce qu'on sait que le travail sera mieux fait, parfois plus vite. »*

Au cours de sa vie, 1 personne sur 2 sera touchée par le handicap. L'entreprise joue un rôle dans le maintien de l'employabilité de ses salariés : la formation professionnelle constitue un levier qui peut répondre à cet enjeu.



Fiche ressources : vos indispensables pour passer à l'action !



ADRESSEZ-VOUS AUX EXPERTS DU SUJET !

Pour toute entreprise, favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap commence par s'entourer des ressources expertes afin d'être accompagné dans les démarches. À commencer par les interlocuteurs principaux répertoriés ci-dessous :

Structure	Nature de l'accompagnement	Contact
Agefiph	L'Agefiph vous aide à recruter, intégrer et maintenir dans l'emploi des PSH grâce à des conseils, une offre de services et des financements adaptés. L'association propose sur chaque région, un service de conseil et accompagnement, pour des entreprises engagées et inclusives.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à l'annuaire AGEFIPH ➤ Accéder à la page dédiée au service de conseil et d'accompagnement
AKTO	Votre conseiller formation AKTO vous guide dans la définition de votre besoin jusqu'à l'intégration du salarié dans l'entreprise en vous proposant des solutions formation, des outils et des accompagnements spécifiques en fonction des besoins exprimés (rencontres avec les partenaires, actions de sensibilisation, actions de préparation des candidats...)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à la FAQ ➤ Accéder à la page contacts
Cap Emploi	Le conseiller Cap emploi vous accompagne dans le recrutement et le maintien dans l'emploi des PSH. Cela inclut des conseils personnalisés, des aides au recrutement et au maintien dans l'emploi, l'analyse des besoins en aménagements, et l'information sur les dispositifs d'accompagnement et de financement.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à l'annuaire
Réseau Hosmoz	Hosmoz (fusion du réseau GESAT et Handeco) est une association qui vous guide et vous accompagne dans votre politique d'achats responsables (recours aux ESAT et EA).	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder au site du réseau Hosmoz

LES OUTILS ET LES DISPOSITIFS POUR VOUS INFORMER, VOUS SENSIBILISER ET VOUS ACCOMPAGNER DANS VOS DÉMARCHES EN FAVEUR DU HANDICAP.

Thématique	Description	
	Les outils RH en matière d'emploi et de formation d'AKTO : centre de ressources donnant accès à divers documents en ligne en lien avec le handicap.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à la boîte à outils
S'informer sur les offres de services mobilisables	Le centre de ressources de l'Agefiph : Moteur de recherche répertoriant l'ensemble des ressources pour vous guider et vous inspirer dans vos démarches, en fonction de vos besoins.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder au centre de ressources
	Le Metodia de l'Agefiph : Catalogue répertoriant l'ensemble des offres de services et aides financières de l'Agefiph (aide à l'adaptation des situations de travail, aide financière, aide à la formation des personnes en situation de handicap...)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Télécharger le Metodia
	Page « Employeur » de l'Agefiph : Page internet dédiée à l'information, aux conseils et aux outils à destination des employeurs.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à la page
Diagnostiquer ses pratiques	L'autodiagnostic handicap AKTO : Des questions simples qui vous permettent d'identifier vos points forts et axes d'amélioration avec votre positionnement, des informations, ressources et outils mobilisables en fonction de vos besoins.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à l'autodiagnostic
	L'autodiagnostic handicap Agefiph : il permet de réaliser un bilan des actions handicap menées, et de fixer un plan d'actions pour progresser en autonomie ou avec un conseiller Agefiph.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Accéder à l'autodiagnostic

Thématique	Description	
	<p>La démarche #activateursdeprogrès : l'Agefiph a créé des outils clé en main pour permettre aux entreprises de sensibiliser leurs salariés au handicap.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Activ'Game : pour tester son engagement sur le handicap en entreprise. ➤ Handipoursuite : pour tester ses connaissances sur le handicap. ➤ Activ'Box : solution pour sensibiliser au handicap toute l'année. 	<p>➤ Accéder au kit de sensibilisation</p>
Se Professionnaliser et Sensibiliser les salariés	<p>Les événements d'AKTO : Actions de sensibilisation auprès des entreprises et des branches : webinaires, ateliers de sensibilisation, escape Game, tables rondes, quiz...</p>	<p>➤ Accéder aux événements AKTO</p>
	<p>Espace Formation AKTO : Catalogue en ligne de formation pour faciliter la formation des salariés de votre entreprise. AKTO met à votre disposition une offre de formation recensée sur le handicap selon les priorités de votre branche professionnelle.</p>	<p>➤ Accéder à Espace Formation</p>
	<p>Plateforme A'Pro de l'Agefiph : Service en ligne de professionnalisation, ouvert gratuitement à tous les professionnels qui concourent à développer l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap.</p>	<p>➤ Accéder à la plateforme</p>
	<p>Le réseau des référents handicap (RRH) : Réseau régional animé par l'Agefiph permettant aux personnes en charge des sujets emploi et handicap d'échanger selon diverses modalités (webinaires, séminaires, colloques, journées thématiques...).</p>	<p>➤ Découvrir le réseau des référents Handicap</p>
	<p>Les solutions existantes pour maintenir l'emploi d'une personne handicapée : Vidéo AKTO vous éclairant sur l'ensemble des outils, dispositifs et acteurs mobilisables dans le cadre du maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé.</p>	<p>➤ Visualiser la vidéo</p>
	<p>La page AKTO dédiée aux solutions pour maintenir dans l'emploi un salarié en situation de handicap : Outils et pistes de solution pour accompagner les entreprises dans leur action de maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.</p>	<p>➤ Accéder à la page</p>
Agir en faveur du maintien dans l'emploi	<p>Les dépliants de l'Agefiph</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ « Faire reconnaître son handicap » : Guide destiné aux entreprises souhaitant accompagner des salariés dans leur démarche de reconnaissance de leur handicap. ➤ « Comment maintenir dans l'emploi un collaborateur menacé d'inaptitude ? » : Guide donnant les clés pour réagir face à une difficulté rencontrée par un salarié dans l'exercice de ses fonctions, afin de l'accompagner pour conserver un emploi. 	<p>Télécharger le dépliant :</p> <p>➤ Faire reconnaître son handicap</p> <p>➤ Comment maintenir dans l'emploi un collaborateur menacé d'inaptitude ?</p>
	<p>Parcours TH AKTO : Démarche d'accompagnement visant à maintenir dans l'emploi les salariés en situation de handicap et à diversifier vos recrutements (Clés de compréhension du handicap et outils d'action utiles pour l'entreprise).</p>	<p>➤ Découvrir Parcours TH</p>
Recruter des personnes en situation de handicap	<p>Les actions déployées par AKTO en partenariat avec l'Agefiph pour favoriser l'insertion dans l'emploi :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Alternance, formation... ➤ Starter TH (Toute branche) et SAS Tremplin pour l'emploi (Travail Temporaire) : actions collectives de préparation à l'emploi pour des publics éloignés de l'emploi. ➤ Rencontres avec les partenaires, avec les personnes en situation de handicap en recherche d'emploi, informations collectives, forums, promotion des métiers... 	<p>➤ Je veux recruter une personne en situation de handicap en alternance</p> <p>➤ Découvrir Starter TH</p> <p>➤ Télécharger le dépliant « Recruter autrement » d'AKTO</p>
	<p>Espace emploi de l'Agefiph : Espace en ligne vous permettant d'accéder à des talents en situation de handicap, ou de déposer vos offres d'emploi.</p>	<p>➤ Accéder à l'espace Emploi de l'Agefiph</p>

Thématique	Description	
	<p>La ressource handicap Formation (RHF) : Offre à destination des organismes de formation et CFA, permettant de faire évoluer les pratiques, faciliter l'accessibilité et la sécurisation des parcours de formation aux apprenants en situation de handicap, et de soutenir le référent handicap dans cette mission.</p>	<p>➤ Découvrir la Ressource Handicap Formation</p>
ZOOM : une offre à destination des organismes de formation et CFA!	<p>Les aKtiv alternance Handicap organisées par AKTO et l'Agefiph permettant de réunir les organismes de formation, CFA et leurs référents pour partager sur de bonnes pratiques.</p>	<p>➤ Découvrir les événements AKTO</p>
	<p>Les plateformes de prêt de matériel de l'Agefiph : Soutien de l'Agefiph à la mise en place de plateformes régionales de conseils, essais et prêts d'aides techniques qui permettent aux personnes concernées de bénéficier de conseils et d'emprunter temporairement différents équipements d'adaptation. Les plateformes diffèrent entre les régions, exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ EPATECH en Nouvelle Aquitaine. ➤ ADATECH en Provence-Alpes-Côte d'Azur. ➤ HANDYLOC en Pays-de-la-Loire. 	<p>➤ En savoir plus</p>

Bon à savoir : Retrouvez les outils spécifiques pour votre branche professionnelle sur la page handicap du site [akto.fr](#) en précisant votre secteur d'activité dans votre profil.

POUR ALLER PLUS LOIN...

- [Pour tout savoir sur l'OETH : les guides de l'Agefiph pour tout connaître sur l'obligation d'emploi \(textes législatifs et réglementaires, simulateur de contribution, fiches consignes DSN...\).](#)
- [Les conseils de l'Agefiph et ressources pour le recrutement et l'insertion de PSH.](#)
- [Les conseils d'AKTO pour l'intégration du handicap dans sa politique de recrutement.](#)

Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous adresser directement aux interlocuteurs concernés !

GLOSSAIRE

- **AAH (Allocation aux Adultes Handicapés)** : L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) est une aide financière destinée à garantir un minimum de ressources aux personnes en situation de handicap. Elle est attribuée sous conditions de taux d'incapacité, d'âge, de résidence et de ressources.
- **AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées)** : organisme paritaire français institué par la loi du 10 juillet 1987 pour favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.
- **Cap Emploi** : service d'accompagnement à l'emploi pour les personnes en situation de handicap, offrant un service sur mesure pour les aider à intégrer ou à être maintenu sur le marché du travail en milieu ordinaire : recrutement, maintien dans l'emploi, formation, carrière
- **CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées)** : instances départementales chargées de décider de l'attribution des droits et des prestations aux personnes en situation de handicap. Elles ont été instaurées par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi « Handicap ».
- **DOETH (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés)** : chaque entreprise de 20 salariés et plus a l'obligation d'employer des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de 6 % de son effectif. Elle doit également effectuer chaque année une déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH). Lorsqu'elle ne remplit pas cette obligation, l'entreprise doit verser une contribution annuelle.
- **EA (entreprise Adaptée)** : entreprise du milieu ordinaire de travail qui dispose d'un agrément préfectoral et qui doit emploier au moins 55 % de Travailleurs Handicapés dans des conditions adaptées à leurs besoins.
- **ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail)** : structure médico-sociale offrant aux personnes en situation de handicap des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif en milieu protégé.
- **RFH (Ressource Handicap Formation)** : ensemble de mesures proposées par l'Agefiph contribuant à renforcer l'égalité des chances dans les formations. Elle assure une meilleure prise en compte de la diversité des besoins des apprenants et permet aux formations professionnelles d'être inclusives.
- **RLH (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap)** : dispositif permettant aux employeurs de bénéficier d'aides financières pour compenser les surcoûts liés à l'emploi de personnes ayant un handicap conséquent. Pour plus d'information : Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) | Agefiph
- **RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé)** : Statut administratif qui permet aux personnes handicapées de bénéficier de dispositifs spécifiques pour l'emploi.

À PROPOS D'AKTO

AKTO est l'opérateur de compétences des branches professionnelles des secteurs des services, qu'il appuie pour faire face aux enjeux de transformation environnementale, digitale et sociale. À l'appui de la stratégie de chaque branche sur les sujets de qualification, de formation et d'emploi, AKTO éclaire et guide les entreprises, les salariés et jeunes sur les métiers et emplois d'aujourd'hui et de demain. Sa position au cœur de l'écosystème lui permet de partager la vision prospective de ses 21 branches avec l'ensemble de ses parties prenantes sur le territoire national (dans l'hexagone et outre-mer), afin d'opérer des synergies entre les acteurs de la formation professionnelle. AKTO accompagne 394 000 entreprises, parmi lesquelles 88 % de TPE et 6 millions de salariés. En 2024, 149 000 nouveaux alternants ont été accompagnés, plus de 566 000 salariés ont bénéficié d'une formation et 12 000 demandeurs d'emploi ont suivi un parcours de formation en lien avec un métier clé dans le cadre de la Préparation opérationnelle à l'emploi collective. AKTO emploie plus de 1 000 salariés sur tout le territoire dans l'hexagone et Outre-mer dans lesquels AKTO a délégation de service pour 2 OPCO : Atlas et Opco 2i. AKTO est également OPCO unique dans les territoires de Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre et Miquelon.

**CONTACTEZ
VOTRE CONSEILLER AKTO
POUR PLUS D'INFORMATIONS.**

<https://www.akto.fr/contact/>

AKTO
L'humain au cœur des services
SERVICES+