

Intégrer le handicap dans votre politique de recrutement

Recruter une personne en situation de handicap, c'est avant tout recruter les bonnes compétences dont vous avez besoin !

Quels atouts pour votre entreprise ?

- ✓ Vous **palliez vos difficultés de recrutement** en intégrant des candidats motivés et vous répondez à vos obligations légales.
A noter : Il n'y a pas d'âge limite pour recruter un salarié en situation de handicap ou un contrat en alternance.
- ✓ Vous faites écho aux préoccupations des jeunes générations, attentives aux politiques d'inclusion et de diversité et, plus généralement, de **responsabilité sociale des entreprises (RSE)**.
- ✓ Vous bénéficiez de **différentes aides financières** de l'Agefiph (adaptation des situations de travail, reconnaissance de la lourdeur du handicap, aides à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, etc.). Elles sont cumulables entre elles et avec les aides de droit commun.

93%

des employeurs
ayant embauché une
personne handicapée
se **déclarent satisfaits**

Quelles sont vos obligations ?

- ✓ Toutes les entreprises **d'au moins 20 salariés** ont l'obligation d'employer un minimum de **6 % de travailleurs en situation de handicap** ([OETH](#)) – incluant tous les types de contrats : CDI, CDD, intérim, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel.
- ✓ À défaut, les entreprises doivent s'acquitter d'une contribution annuelle.
- ✓ La nomination d'un référent handicap est **devenue obligatoire dans les CFA et dans les entreprises de plus de 250 salariés**.



Nous réfléchissons actuellement à nos offres de recrutement, à la façon dont nous pouvons inciter les personnes handicapées à candidater. En ce qui nous concerne, il n'y a rien de bloquant car on recrute sur les compétences et le savoir-être. Mais il est certain que nous aurons recours à l'expertise de Parcours TH pour valider nos expérimentations et mettre en place des indicateurs RH. Tous nos salariés sont convaincus par la démarche et sont devenus nos premiers ambassadeurs.

Fabien JEANJEAN – Restaurateur et cofondateur de la holding Deux Mains à Toulouse

SERVICES⁺

Parce que nous pouvons vous apporter beaucoup plus qu'un financement

Votre conseiller vous aide à mobiliser le dispositif de recrutement le plus adapté à votre besoin. [Contactez votre conseiller](#)

Nous vous outillons et nous vous guidons dans la définition de votre besoin jusqu'à **l'intégration du salarié dans votre entreprise** : jobdating, actions de sensibilisation, actions de préparation des candidats ...

Faites le point sur vos pratiques en matière d'emploi, de maintien et de formation des personnes en situation de handicap grâce à [l'autodiagnostic](#) à votre disposition.

Mobilisez **Parcours TH**, une démarche que nous avons initiée pour vous guider vers une politique de **recrutement inclusive**

Nous vous mettons en relation avec les **partenaires sur votre territoire**.

Nous mettons à votre disposition **un guide des bonnes pratiques** pour passer à l'action, publié en partenariat avec l'Agefiph.

Nos conseillers organisent sur tout le territoire des **événements de sensibilisation** autour du handicap. [Consultez l'agenda](#)

Faites le point sur vos pratiques en matière de handicap avec l'autodiagnostic en 10 minutes !

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.

[Cliquez ici pour faire le point](#) ✓

Découvrez le guide des bonnes pratiques Handicap pour 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.

[Télécharger le guide pratique](#) ✓

Recevoir des infos sur le handicap

Vous voulez en savoir plus sur comment recruter ou maintenir un salarié en situation de handicap ?

Retrouvez tous les mois pendant 4 mois directement dans votre messagerie des conseils et des outils pour sensibiliser vos équipes, maintenir en emploi des salariés touchés par le handicap, ou encore recruter de nouveaux salariés que ce soit en alternance ou en CDI.

Ce contenu n'est pas disponible en PDF.

Qu'est-ce que le handicap ?



Les [idées reçues](#) freinent l'intégration des personnes en situation de handicap. Le handicap est souvent réduit à un handicap lourd et visible, et l'intégration d'une personne handicapée est perçue comme plus complexe qu'elle ne l'est en réalité.

Le handicap recouvre des situations multiples

80 % des situations de handicap sont invisibles

85 % des handicaps sont acquis après l'âge de 15 ans

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

✓ le handicap est **pluriel**, il se définit toujours par rapport à une situation donnée, un poste de travail, une activité à réaliser ou à un environnement de travail précis

✓ une déficience peut **entraîner des conséquences sur le plan professionnel** (et inversement)

✓ le handicap peut être **stable ou évolutif, permanent ou non définitif**

Comprendre les différents types de handicap

11 % des situations de handicap sont liées à un accident du travail

22 % de la population présente une maladie chronique évolutive

Les différentes typologies de handicap (actifs de 15 à 64 ans) montrent bien que les situations de handicap sont très variées :

✓ **handicap psychique** : dépression, trouble bipolaire, phobies spécifiques, schizophrénie...

✓ **handicap mental** : QI < 69, trisomie 21

✓ **handicap cognitif** : tous les troubles Dys, la dyslexie, la dyspraxie...

✓ **handicap moteur** : troubles musculosquelettiques, hémiplégie, myopathie, hernie discale...

✓ **handicap auditif** : acouphène, surdité légère à profonde

✓ **handicap visuel** : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...

✓ **maladies invalidantes** : diabète, cancer, allergies, maladie de Crohn...



Je sensibilise aussi les entreprises au recrutement de personnes en situation de handicap. Il y a encore de nombreux a priori à lever sur cette question... Les employeurs associent souvent le handicap au fauteuil roulant et ignorent qu'il existe des handicaps invisibles. Nous leur parlons des dispositifs existants pour insérer les travailleurs handicapés, nous les orientons vers le réseau national des Cap emploi

Jean-Michel Bisgambiglia – Conseiller formation AKTO en Corse



8 exemples pour mettre en avant le handicap en entreprise

L'intégration de personnes en situation de handicap, est un enjeu d'avenir. Coup de projecteur sur 8 initiatives exemplaires.

Quelle est l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ?



Malgré de nettes avancées en matière d'emploi, les **personnes en situation de handicap rencontrent encore de nombreux freins** pour accéder ou se maintenir dans l'emploi.

Les constats sont multiples : les personnes en situation de handicap sont deux fois plus touchées par le chômage avec une durée plus longue et elles sont souvent moins qualifiées que les autres salariés.

Aussi, pour renforcer l'accès à l'emploi, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé l'obligation d'emploi des personnes handicapées avec pour principal objectif :

Créer une société plus inclusive et renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

Principaux points à retenir de la loi :

- ✓ **Pour toutes les entreprises** : il faut déclarer l'effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ([BOETH](#)), même si elles ne sont pas assujetties à l'obligation d'emploi, dans les DSN (Déclaration Sociale Nominative) chaque mois.
Pour les entreprises de 20 salariés et plus : l'obligation d'employer des personnes handicapées reste à 6 % (ce taux pourra être révisé tous les 5 ans) de l'effectif de l'entreprise.
- ✓ La **déclaration annuelle et le recouvrement de la contribution** due en cas de non-respect de l'obligation sont gérés par le réseau des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales ([Urssaf](#)) et des Caisses Générales de Sécurité Sociale (CGSS) dans les départements d'outre-mer.
- ✓ La **nomination d'un référent handicap est devenu obligatoire** dans les CFA et dans les entreprises de plus de 250 salariés.



Bon à savoir

Tous les travailleurs handicapés, quelle que soit la durée et la nature de leur contrat peuvent être comptabilisés dans l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) des entreprises : CDD, CDI, alternance, stages, bénéficiaires d'une PMSMP (= Les périodes de mise en situation en milieu professionnel), salariés dans la branche du Travail Temporaire (ETT, ETTI, EATT) et les Groupements d'Employeurs, les volontaires en service civique, etc.

Les bons outils de nos partenaires

Simulateur

Estimez votre contribution financière en fonction de la situation de votre entreprise avec l'Agefiph

En savoir plus ✓

Vidéo : les principaux changements

Toutes les vidéos de l'Agefiph en fonction des questions que vous vous posez

En savoir plus ✓

Guides et fiches pratiques

Toute la documentation mise à disposition par l'URSAFF

En savoir plus ✓

Comment lever les idées reçues sur le recrutement d'une personne en situation de handicap ?



Qui n'a pas entendu : « Dans nos métiers, ça n'est pas possible. Une personne en situation de handicap ne pourra pas faire le travail du fait de ses restrictions, on va devoir aménager le poste, c'est long, c'est compliqué, ça entraînera des démarches administratives, on n'a pas le temps et il risque d'avoir un accident du travail. »

« Il va falloir mettre en place des adaptations et des aménagements de poste », « c'est long et compliqué »

Seulement dans 15 % des cas, il est nécessaire de mettre en œuvre des aménagements. Lorsque l'on souhaite se donner plus de chance de réussir l'intégration d'une personne en situation de handicap, il est préférable d'avoir un peu de temps en amont afin de préparer celle-ci. **Vous n'êtes pas seul,** les partenaires ressources comme [Cap emploi](#) et [Agefiph](#) peuvent vous accompagner ; des aides à la compensation du handicap sont aussi disponibles.

L'Agefiph, par exemple, finance des moyens techniques, humains ou organisationnels nécessaires à la compensation du handicap pour faciliter l'accès à l'emploi. Elle peut également mobiliser gratuitement des prestataires pour identifier des solutions d'adaptation du poste de travail.

« Les salariées en situation de handicap sont souvent absentes »

69 % des employeurs estiment qu'ils ne sont pas plus souvent absents.

93 % des employeurs se disent satisfaits après le recrutement d'une personne en situation de handicap.

Les personnes handicapées, particulièrement touchées par les risques de désinsertion professionnelle, sont motivées à conserver un emploi. Il est également possible, avec certaines personnes en situation de handicap connaissant bien leurs difficultés, d'anticiper avec vous certaines absences (signalement des rendez-vous médicaux, détection des signes avant-coureurs...).

« Je gagne quoi à recruter une personne en situation de handicap plutôt qu'une autre ? »

Miser sur la diversité et les compétences ! Cela permet aussi d'élargir sa recherche de candidat, de répondre à ses besoins en compétences, de s'engager ou de s'inscrire dans une démarche RSE, d'incarner des valeurs positives, de répondre à son obligation d'emploi (OETH), de contribuer à la QVT (qualité de vie au travail), de promouvoir la diversité, de faire évoluer les pratiques managériales, de lutter contre les discriminations, etc.

Découvrez les actions de sensibilisation et de recrutement près de chez vous.

[Accéder à l'agenda](#) ✓

« Mes locaux ne sont pas adaptés à l'accueil et au recrutement de personnes en situation de handicap »

Plus de 80 % des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible (lombalgie, maladie cardiovasculaire, mal entendant...) et moins de 3 % sont à mobilité réduite en fauteuil roulant.

« Les travailleurs handicapés sont moins productifs »

La personne en situation de handicap est recrutée sur les mêmes exigences que les autres et avant tout pour ses compétences (savoir, savoir-faire et savoir être). Si le poste est compatible avec ses contre-indications médicales, sa productivité est comparable à celle des autres salariés.

Les bons outils pour vous accompagner à lever les idées reçues

Activ Box

L'Agefiph propose une solution clé en main pour mener des actions de sensibilisation au handicap auprès des collaborateurs.

[En savoir plus](#) ✓

BD Handipotins

Une bande dessinée pour aborder le handicap autrement !

[En savoir plus](#) ✓

Vidéo : combattre les idées reçues

Changer de regards sur le handicap

[En savoir plus](#) ✓

Handipoursuite de l'Agefiph

Un jeu pour tester ses connaissances sur le handicap

[En savoir plus](#) ✓

Les clés de réussite du recrutement en 3 étapes



Etape 1 : préparer son recrutement en amont

- ✓ **Informez-vous sur le sujet via AKTO et ses partenaires** : les aides mobilisables pour votre entreprise en fonction des besoins identifiés et la sensibilisation des managers et des salariés pour mieux intégrer les personnes en situation de handicap.
- ✓ **Définissez tous les contours du poste grâce à une fiche de poste détaillée** avec les missions à effectuer, les compétences attendues. Précisez les conditions de travail sur lesquelles le candidat va évoluer afin de s'assurer qu'elles sont compatibles avec son handicap.



Etape 2 : réaliser un bon recrutement

- ✓ **Elargissez votre recherche de candidat** en communiquant auprès des partenaires sur vos offres d'emploi, votre ouverture au recrutement des personnes en situation de handicap et [participer aux événements](#) de votre région (Forum, job dating...).
- ✓ **Recrutez le candidat pour ses compétences et ses expériences** en adéquation avec la fiche de poste plutôt que pour ses diplômes. Il est aussi important de voir la transférabilité des compétences par rapport au métier visé.
- ✓ Pendant l'entretien, **créez un climat de confiance avec le candidat en lui présentant votre engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (démarche RSE)**. Le candidat doit comprendre qu'au sein de votre entreprise ce n'est pas un sujet tabou et qu'il peut en parler ! Donnez-lui également toutes les informations nécessaires à sa prise de poste (intégration, aménagement du poste, présence ou non d'un référent handicap, etc.) afin de le rassurer sur son arrivée et son intégration au sein de votre entreprise.
- ✓ **Interrogez le candidat sur ses contre-indications médicales, ses limitations, les conséquences de son handicap** par rapport à l'environnement de travail dans lequel il va évoluer afin de s'assurer que le poste convienne à son handicap ou qu'il est aménageable.
Si un aménagement doit être mis en œuvre, appuyez-vous sur les partenaires, les aides et les services disponibles pour accompagner votre entreprise et le candidat dans la mise en œuvre de solutions de compensation (matériels, organisationnels...).



Bon à savoir

Lors de l'entretien d'embauche, **vous pouvez questionner sur le handicap et ses conséquences**. Pour cela, basez-vous sur la fiche de poste pour identifier les limitations possibles : *« Compte-tenu du poste que je viens de vous présenter, avez-vous des limitations pour occuper ce poste et réaliser les tâches que nous souhaitons vous confier ? Si oui, est-ce que vous avez besoin d'aménagement ? »*

Cependant, vous n'avez pas à demander à la personne de quelle nature et quelle origine est sa pathologie. Par exemple : *« de quoi souffrez-vous ? quel est le nom de votre maladie ? êtes-vous beaucoup absent ? »*

Etape 3 : organiser l'arrivée du nouveau salarié

- ✓ Avec l'accord du nouveau salarié et en fonction de son handicap, **sensibilisez les équipes en interne sur votre engagement en matière d'emploi des personnes en situation de handicap (et/ou démarche RSE)** et les informer de son handicap en amont de son arrivée afin de répondre si besoin à leurs questions.
- ✓ **Organisez une visite de vos locaux et une présentation des équipes** afin de pouvoir l'intégrer au mieux dans votre entreprise et avoir un premier contact avec l'ensemble des équipes.

- ✓ Si vous en avez un, **organisez une rencontre avec le référent handicap** de votre entreprise afin de rassurer le nouveau salarié sur son intégration.

Les actions mises en place par AKTO sur mon territoire pour vous guider dans mon recrutement

Vous éclairer pour mieux repérer, recruter et intégrer au sein de votre entreprise :

AKTO en lien avec ses partenaires met en place de nombreuses actions, en France Métropolitaine et dans les Outre-mer :

- ✓ **Des actions de préparation des candidats en vue d'intégrer l'emploi**
 - Semaines de coaching
 - [Préparation opérationnelle à l'emploi \(POEC\)](#)
- ✓ **Des actions de sourcing**
 - Des job datings, rallye pour l'emploi, informations collectives
 - Mise en relation avec les partenaires de l'emploi ([Cap emploi](#), [France Travail](#), [Missions locales](#), ...)
- ✓ **Des actions de sensibilisation**
 - Des rendez-vous animés avec l'appui de nos partenaires ([Agefiph](#), [Cap emploi](#), [France Travail](#), [Missions locales](#), ...) pour vous aider et vous informer sur divers thématiques autour du handicap
 - **Parcours TH : une démarche pour identifier et sensibiliser un référent handicap** au sein de votre entreprise afin de créer les conditions d'accueil, de recrutement aux personnes en situation de handicap.

Vous aider à choisir le meilleur dispositif pour recruter

Afin de recruter un salarié TH formé à vos métiers, plusieurs dispositifs s'offrent à vous. Votre conseiller AKTO vous aide à mobiliser le dispositif le plus adapté.

- ✓ L'alternance:
 - [Contrat de professionnalisation](#)
 - [PRODIAT](#)
 - [Contrat d'apprentissage](#)
- ✓ [La Préparation opérationnelle à l'emploi collective \(POEC\)](#)



Vous recherchez un événement près de chez vous ?

Pour trouver et participer à un événement (webinaire, rencontre, jobdating, etc.) près de chez vous sur la thématique de handicap, rendez-vous sur l'agenda :

AKTO vous aide à identifier un référent handicap dans votre entreprise

Démarche Parcours TH

Elle vise à **engager les entreprises à identifier et sensibiliser un référent handicap** afin de créer les conditions d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi favorables aux personnes en situation de handicap.

AKTO avec ses partenaires organisent la sensibilisation et la mise en œuvre d'actions opérationnelles avec ces référents afin de développer l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.

Les bons outils de l'Agefiph pour vous accompagner

**Fiche pratique : comment recruter ?**

Accédez à quelques conseils pratiques de l'Agefiph pour ajuster vos pratiques en fonction

En savoir plus

**Fiche pratique : les acteurs pour recruter**

Pour trouver les bons candidats, il existe un réseau d'acteurs et des événements spécialisés

En savoir plus

**Fiche pratique : entretien d'embauche**

Cette fiche Agefiph a pour vocation de vous accompagner dans la préparation et la conduite d'un entretien d'embauche

En savoir plus

**Vidéo : les étapes du recrutement**

Découvrez les étapes clés d'un bon recrutement afin de pouvoir vous adapter en fonction du candidat

En savoir plus

**Faites le point sur vos pratiques en matière de handicap avec l'autodiagnostic en 10 minutes !**

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.

Cliquer ici pour faire le point

**Découvrez le guide des bonnes pratiques Handicap pour 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.

Télécharger le guide pratique

