

Changer de regard sur le handicap : lever les principales idées reçues !

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 entrainera des démarches administratives, on n'a pas le temps et il risque d'avoir un accident du travail. »

07/11/2022

« 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 salariés en situation de handicap sont souvent absents »

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

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 ✓