

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile



**SOLIDARITÉ
PRÉVENTION**

**GUIDE DE BONNES PRATIQUES
DE LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE
EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS
EN SITUATION DE HANDICAP**

**« Soutenons
l'inclusion »**

**« Valorisons
tous les talents »**



Août 2025

Ce guide pratique est à l'initiative des partenaires sociaux de la branche des services de l'automobile qui souhaitent faire la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap.



AVANT-PROPOS



Changeons de regard sur le handicap et passons à l'action !

Le handicap est une réalité qui nous concerne tous : en France, une personne sur deux sera confrontée au handicap au cours de sa vie. C'est autant de familles, d'amis, de collègues, d'entreprises qui seront confrontés à ce sujet.

L'ensemble des acteurs de la branche des services de l'automobile a souhaité réaffirmer son engagement sociétal et son ambition forte de changer le regard sur le handicap dans le monde du travail et plus largement au sein de la société.

Dans cet esprit, **ce guide pratique s'adresse spécifiquement aux entreprises, aux centres de formation d'apprentis (CFA) des services de l'automobile** pour les accompagner dans leurs démarches d'inclusion, **ainsi qu'à leurs salariés et apprentis** pour les informer, leur faire prendre conscience de ce que recouvre le handicap et les soutenir lorsqu'ils sont concernés.

Notre ambition est claire : **promouvoir une société plus inclusive où chaque individu, indépendamment de sa condition, a la possibilité de s'épanouir pleinement dans le monde du travail**. Nous sommes déterminés à mettre en œuvre des actions tangibles pour concrétiser cette vision.

Rejoignez-nous dans cet engagement en faveur de l'inclusion, pour ensemble, faire la différence.

SOMMAIRE

PARTIE 1

TRAVAIL ET HANDICAP EN FRANCE

Comprendre le handicap	P. 08
Qu'appelle-t-on handicap ?	P. 08
Quels mots utiliser lorsque l'on parle de handicap ?	P. 09
Les sigles relatifs au handicap	P. 10
Le handicap, une réalité en France	P. 11
Chiffres de la branche des services de l'automobile	P. 12
Les handicaps visibles et invisibles	P. 13
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés	P. 14
Personnes concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)	P. 14
Cadre légal et réglementaire relatif au handicap	P. 15
Calcul de la contribution OETH annuelle	P. 17
Accessibilité des locaux	P. 19
L'essentiel à retenir	P. 20

PARTIE 2

ENTREPRISES : RENFORCER LES ACTIONS POUR AGIR CONCRÈTEMENT POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

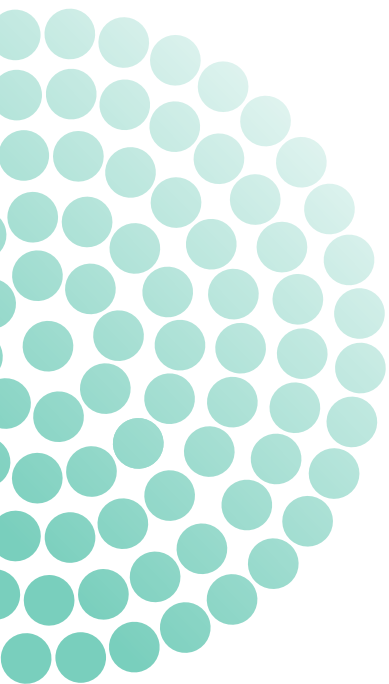
Une politique d'inclusion apporte de réels bénéfices à l'entreprise	P. 22
Les bénéfices d'une politique d'inclusion	P. 23
Sensibiliser et communiquer	P. 24
La direction de l'entreprise : moteur d'une politique handicap	P. 24
Quelles sont les missions des ressources humaines au service d'une politique handicap ?	P. 27
Comment sensibiliser et mobiliser les managers en matière de handicap ?	P. 29
Pourquoi et comment sensibiliser l'ensemble des salariés ?	P. 32
Communiquer pour mettre en cohérence les actes et les discours	P. 35
Favoriser concrètement l'emploi des travailleurs en situation de handicap	P. 36
Identifier les travailleurs en situation de handicap déjà salariés de l'entreprise	P. 36
Recruter un salarié en situation de handicap	P. 38
Maintenir dans l'emploi les travailleurs en situation de handicap	P. 47

Nommer un référent handicap	P. 51
Les missions du référent handicap	P. 51
Comment nommer le référent handicap ?	P. 53
Former le référent handicap	P. 54
Choisir des partenaires et prestataires	P. 55
Obtenir des aides financières	P. 57
L'essentiel à retenir	P. 58

PARTIE 3

SALARIÉS : LE PARCOURS EN TANT QUE SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

Accepter son handicap pour améliorer sa qualité de vie au travail	P. 60
Prendre conscience de son handicap : une étape pas si simple	P. 60
Quelques pistes pour se faire accompagner	P. 61
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)	P. 62
Qu'est-ce que la RQTH ?	P. 62
Qui est concerné par la RQTH ?	P. 62
Pourquoi faire reconnaître son statut de travailleur handicapé ?	P. 62
Comment obtenir la RQTH ?	P. 64
Vie professionnelle avec un handicap	P. 67
Est-il obligé de parler de son handicap ?	P. 67
RQTH et recherche d'emploi ou de contrat d'alternance	P. 69
Les droits en tant que salarié en situation de handicap	P. 72
L'essentiel à retenir	P. 74



PARTIE

1



TRAVAIL ET HANDICAP EN FRANCE

Comprendre le handicap

Qu'appelle-t-on handicap ?

Selon la loi du 11 février 2005, « constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a classifié les handicaps en 5 catégories :



Quels mots utiliser lorsque l'on parle de handicap ?

Les mots choisis pour parler du handicap ont évolué au fil des époques faisant disparaître au fur et à mesure les termes péjoratifs ou dévalorisants. Les termes utilisés doivent être au service de la reconnaissance et de **l'intégration des personnes en situation de handicap et faciliter le dialogue autour de ce sujet.**

Dans ce guide, nous avons délibérément choisi d'utiliser les termes « **personnes ou travailleurs handicapés** » ou « **personnes en situation de handicap** » pour désigner les personnes éligibles à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).



**« Ne réduisons pas une personne à son handicap !
Lorsqu'il est question d'une personne en particulier, veuillez à nommer la personne avant tout : son handicap ne la définit pas ! »**

FOCUS

Mieux définir le handicap est la première étape indispensable pour mieux comprendre et étudier les différentes formes de handicap, **se doter collectivement d'un langage commun, lutter contre certaines idées reçues et mettre en œuvre des actions concrètes.**

Les sigles relatifs au handicap



AAH	Allocation adulte handicapé
AGEFIPH	Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
BOETH	Bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
DEBOE	Demandeurs d'emploi bénéficiaires de l'obligation d'emploi
DOETH	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
EA	Entreprise adaptée
ESAT	Établissement ou service d'aide par le travail
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
PMR	Personne à mobilité réduite
PSH	Personne en situation de handicap
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
TSH	Travailleur en situation de handicap

Le handicap, une réalité en France



1 FRANÇAIS SUR 6

soit 12 millions

de personnes touchées
par un handicap en France.



1 ACTIF SUR 10

(2,7 millions)

de personnes ont une reconnaissance
de la qualité de travailleur handicapé
(RQTH).

12%

de taux de chômage parmi
les personnes handicapées
(contre 8 % au niveau national).

10%

seulement des salariés en
situation de handicap ont besoin
d'un aménagement de poste.

80%

des handicaps sont invisibles.



Une personne sur deux sera atteinte d'un
handicap au cours de sa vie, de manière
ponctuelle ou définitive.



Chiffres de la branche des services de l'automobile

**Près de 10 000
salariés handicapés**

travaillent au sein de la branche.

Ils représentent 2,1 % des salariés de la branche.

43 %

d'entre eux travaillent dans
des entreprises de moins
de 11 salariés.

+ de 9 %

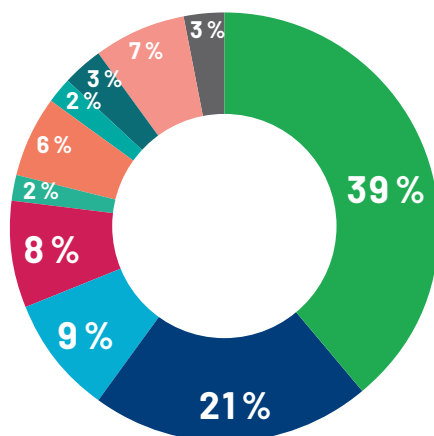
des entreprises de la branche
emploient au moins un salarié
en situation de handicap.

63 %

des salariés handicapés
ont un handicap physique.

Répartition des salariés handicapés par secteur¹ :

- Commerce automobile
- Réparation automobile
- Commerce et réparation de véhicules industriels
- Commerce de détail d'équipements automobiles
- Commerce et réparation de motocycles
- Commerce de détail de carburant
- Contrôle technique
- Location courte durée
- Écoles de conduite
- Autres

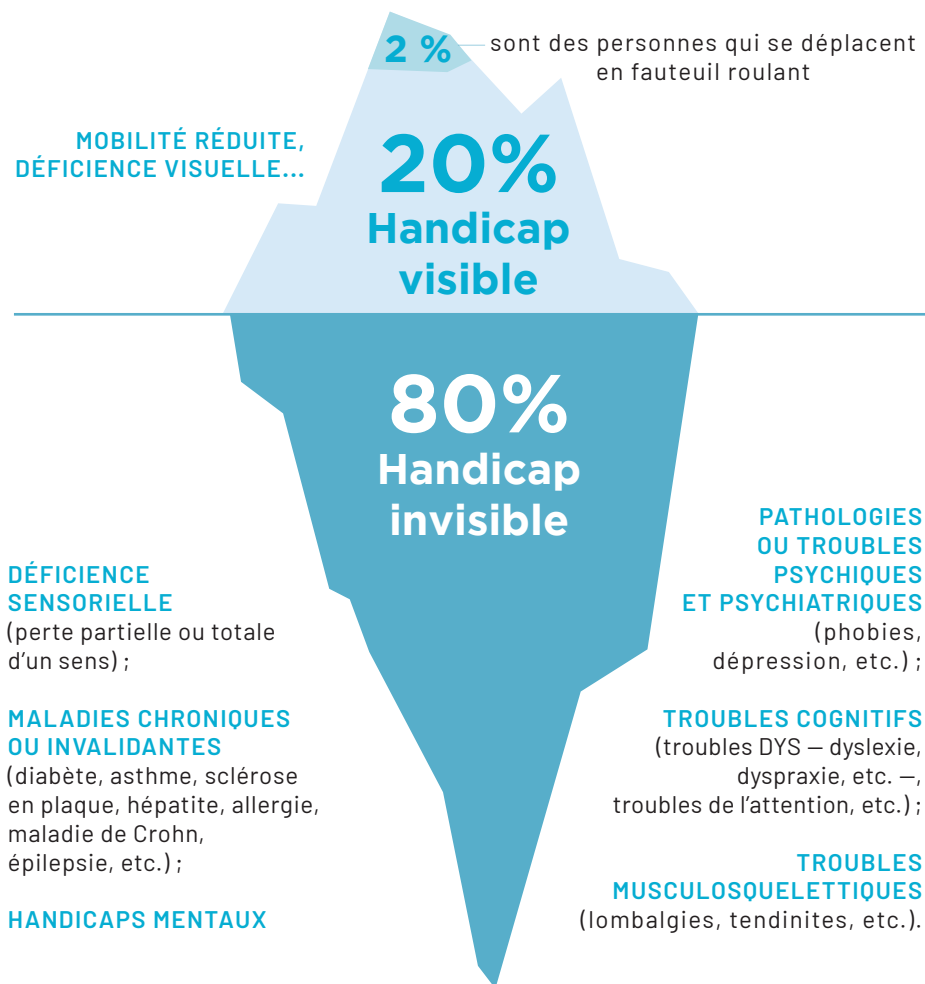


1. Source : Mixité dans la branche des services de l'automobile, les salariés en situation de handicap, ANFA, 2023.

Les handicaps visibles et invisibles

Le handicap se résume encore trop souvent dans l’imaginaire collectif aux personnes à mobilité réduite, dont le fauteuil roulant est le symbole.

Pourtant, **2 %** des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant et **80 %** des handicaps sont dits « invisibles », terme derrière lequel se cache une grande diversité de situations.



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Personnes concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

L'OETH est un dispositif qui vise à inciter les employeurs à favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des personnes reconnues comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH).

Sont considérées comme BOETH les personnes relevant de l'un des statuts administratifs suivants, attestant d'une reconnaissance officielle du handicap ou d'une perte de capacité de travail :

1. être reconnu travailleur handicapé avec la RQTH ;
2. être victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle entraînant une incapacité permanente d'au moins 10 % et toucher une rente ;
3. toucher une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise les capacités de travail d'au moins deux tiers ;
4. être un ancien militaire et assimilé et toucher une pension militaire d'invalidité ;
5. être sapeur-pompier volontaire et toucher une allocation ou une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service ;
6. avoir la carte mobilité inclusion (CMI) mention invalidité ;
7. toucher l'allocation adulte handicapé (AAH).

Cas le plus fréquent et principalement traité dans ce guide.

➤ Parcours pour l'obtention d'une reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Identification et acceptation que la situation relève du handicap

Démarches pour obtenir la RQTH

Réception d'une attestation

La personne est bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)

Accès à l'ensemble des aides relatives à l'accès et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés via l'OETH

Cadre légal et réglementaire relatif au handicap

EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPÉES : LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR

	< 20 salariés	20 à 249 salariés	≥ 250 salariés
Obligation déclarative mensuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) (via la DSN)	✓	✓	✓
Obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6% de l'effectif moyen annuel de l'entreprise + Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) annuelle		✓	✓
Nomination d'un référent handicap			✓

➤ Modalités de réponses à l'obligation d'emploi

1. Employer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

(tout type de contrat confondu en proportion de leur temps de présence dans l'entreprise) : recruter des personnes en situation de handicap ou encourager les collaborateurs concernés à faire reconnaître leur handicap à hauteur de 6% de l'effectif annuel moyen de l'entreprise.

2. Signer un accord agréé OETH pluriannuel de branche, de groupe ou d'entreprise

Accord agréé sur 3 ans en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi de personnes en situation de handicap.

3. Verser une contribution

Lorsque le taux d'emploi n'atteint pas les 6% de l'effectif annuel moyen, l'entreprise verse alors une contribution de laquelle peuvent être déduites plusieurs types de dépenses (cf. pages 17 et 18).



BON À SAVOIR

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les accords ne peuvent être agréés que pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. À la sortie du dernier accord, l'entreprise n'atteignant pas 6 % de travailleurs handicapés devra verser une contribution.

Calcul des 6 % des effectifs :

- Le nombre de travailleurs handicapés à employer est **arrondi à l'entier inférieur**. Si l'effectif moyen annuel (EMA) de votre entreprise est de 22 salariés, votre obligation d'emploi est de 1 salarié.

Calcul : $22 \times 6 \% = 1,32 >$ arrondi à l'entier inférieur : 1 salarié

À NOTER : le nombre total de travailleurs handicapés de 50 ans et plus est automatiquement majoré (multiplié par 1,5) dans l'EMA BOETH (effectif moyen annuel des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés) notifié par l'Urssaf.



CONTRIBUTION FINANCIÈRE DES ENTREPRISES

Les entreprises de plus de 20 salariés n'atteignant pas le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés sont soumises au versement d'une contribution financière annuelle². Cette contribution est versée à l'Urssaf (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales) ou à la MSA³.

Elle est ensuite reversée à l'Agefiph (Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) pour les entreprises du secteur privé.

Son montant est calculé en fonction du nombre de travailleurs handicapés manquants par rapport à ceux que l'entreprise aurait dû théoriquement employer.

2. Simulateur en ligne pour estimer le montant de la contribution financière sur le site de l'Agefiph.

3. Pour en savoir plus : Guide de l'OETH de l'Urssaf et l'Agefiph.

Calcul de la contribution OETH annuelle

Pour chaque travailleur handicapé que l'employeur aurait dû employer, le montant de la contribution brute annuelle s'élève à :

Effectif de l'entreprise	Montant par travailleur handicapé non employé
Entre 20 et 249 salariés	400 fois le SMIC horaire*
Entre 250 et 749 salariés	500 fois le SMIC horaire*
À partir de 750 salariés	600 fois le SMIC horaire*
Entreprises sans politique handicap**	1 500 fois le SMIC horaire*

! *SMIC horaire brut applicable au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la contribution est due.

! **Entreprises qui n'emploient aucune personne handicapée, qui n'ont pas mis en place d'accord ni atteint le plancher minimum exigé de sous-traitances.

➤ Que peut-on déduire de la contribution brute annuelle ?

Trois éléments peuvent être déduits de la contribution brute :

- le montant lié aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ;
- le montant plafonné de la sous-traitance ;
- le montant plafonné des dépenses déductibles.

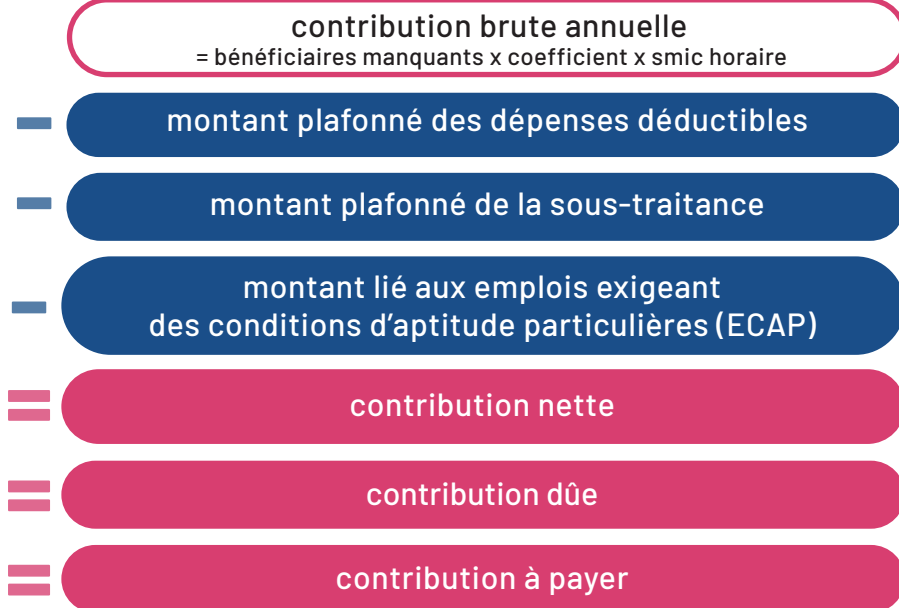
Il est nécessaire de **déclarer** dans la DOETH l'intégralité du montant de la sous-traitance et du montant des dépenses déductibles, mais il n'est possible de **déduire** que le montant plafonné de ces dépenses.



À NOTER

Pour connaître les dépenses déductibles de la contribution annuelle, rendez-vous sur la fiche Agefiph dédiée : « Dépenses effectuées par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise, dites « dépenses déductibles ».

CALCUL DE LA CONTRIBUTION NETTE À PAYER⁴ :



FOCUS

Agefiph : Association nationale de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

L'Agefiph favorise l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises.

Sa mission s'articule autour de trois grands axes : l'attribution d'aides financières, l'animation d'un réseau de partenaires et l'amplification des politiques publiques.

Toute structure peut solliciter l'aide de l'Agefiph sur les questions d'emploi de personnes handicapées, ou pour obtenir des financements.

De nombreuses ressources sont disponibles sur le site Internet de l'association (<https://www.agefiph.fr/>).

4. Pour en savoir plus sur le calcul : Fiche Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) Le calcul de la contribution et des déductions de l'Urssaf.

Accessibilité des locaux

L'**accessibilité** est le principe selon lequel toute personne (salariée ou non) doit pouvoir accéder et circuler dans l'entreprise, à l'extérieur comme à l'intérieur.

L'**accessibilité concerne tous les types de handicaps** (moteur, visuel, auditif, intellectuel, cognitif, psychique, etc.)



À NOTER

« Est considéré comme accessible aux personnes handicapées tout bâtiment ou aménagement permettant, dans des conditions normales de fonctionnement, à des personnes handicapées, avec la plus grande autonomie possible, de circuler, d'accéder aux locaux et équipements, d'utiliser les équipements, de se repérer, de communiquer et de bénéficier des prestations en vue desquelles cet établissement ou cette installation ont été conçus. Les conditions d'accès des personnes handicapées doivent être les mêmes que celles des personnes valides ou, à défaut, présenter une qualité d'usage équivalente. »

Loi du 11 février 2005.

Les locaux d'entreprise sont soumis à réglementation : l'accessibilité est une obligation légale. Depuis le 1^{er} janvier 2007, toutes les constructions de nouveaux bâtiments et les aménagements/réhabilitation d'anciens locaux doivent respecter les règles d'accessibilité.

Pour les anciens locaux, des adaptations ou aménagements doivent être engagés pour permettre l'accessibilité. Les établissements recevant du public ont une réglementation et des normes spécifiques.

Selon les cas, il existe en France plusieurs aides pour financer l'accessibilité de locaux professionnels.



BONUS

Toute démarche en faveur d'une accessibilité facilitée bénéficiera non seulement aux personnes handicapées, mais également à de nombreuses autres personnes : personnes âgées, femmes enceintes, personnes avec des enfants en bas âge, etc.

L'ESSENTIEL À RETENIR



OBJECTIF 1 :

Mieux comprendre la réalité du handicap pour changer notre regard et participer à la création d'une société plus inclusive

- Le handicap touche près d'**1** personne sur **6** en France.
- Près de **10 000** salariés de la branche des services de l'automobile sont des travailleurs en situation de handicap. La plupart d'entre eux exercent au sein d'une structure de moins de 20 salariés.
- **80 %** des handicaps sont dits « invisibles ».
- Les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à hauteur de **6 %** de leurs effectifs. Si ce taux n'est pas atteint, l'entreprise verse une contribution financière annuelle.
- La RQTH est un des sept critères pour être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

ENTREPRISES :

RENFORCER LES ACTIONS POUR AGIR CONCRÈTEMENT POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Une politique d'inclusion apporte de réels bénéfices à l'entreprise

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la politique handicap trouve souvent sa source dans la volonté de réduire (ou supprimer) la contribution financière au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés lorsque le taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés n'est pas atteint.

Dans la branche des services de l'automobile, **98 % des entreprises ont moins de 20 salariés**, elles ne sont donc pas soumises à l'OETH. Pour autant, **s'emparer du sujet du handicap est inévitable**. Mener une politique active en faveur de l'inclusion des personnes handicapées relève en effet de la **responsabilité sociétale des entreprises**, quelle que soit leur taille. Cela donne à tous les travailleurs le moyen de contribuer pleinement à la société. Une telle démarche oeuvre concrètement pour changer le regard porté sur les travailleurs en situation de handicap en général et sur les travailleurs handicapés en particulier.

Loin de se limiter à ces enjeux réglementaires et sociétaux, ouvrir les portes de l'entreprise au handicap entraîne de nombreux effets bénéfiques pour les entreprises et des retombées positives sur leurs activités.



FOCUS

La Responsabilité sociétale des entreprises, ou RSE

La Commission européenne définit la RSE comme « la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société ».

Elle correspond à une démarche volontaire menée par les entreprises afin d'intégrer des enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux dans leurs vision et stratégie.

Depuis 2010, la norme ISO 26 000 constitue le cadre de référence en la matière.



LE SAVIEZ-VOUS

80 % des chefs d'entreprise considèrent que **la diversité et l'inclusion se révèlent être des avantages compétitifs**.

Les bénéfices d'une politique d'inclusion



CRÉATION DE VALEUR :

attirer, recruter et faire émerger des compétences nouvelles, uniques et variées.



ATTRACTIVITÉ :

enrichir et différencier l'image de son entreprise en mettant en avant sa politique d'inclusion et de diversité auprès des salariés mais aussi des partenaires et clients.



RENTABILITÉ :

réduire l'absentéisme et le turn-over (et donc les coûts de recrutement et de formation) en augmentant le sentiment d'appartenance et de bien-être au sein de l'entreprise.



INNOVATION :

favoriser un environnement de travail propice à la créativité, l'entraide, l'ouverture, la cohésion au sein des équipes et l'adaptation. Créer de nouveaux partenariats.



QVCT (Qualité de vie et des conditions de travail) :

développer une posture d'écoute, d'adaptation et de confiance vis-à-vis de l'ensemble des salariés en offrant à chacun la possibilité de s'épanouir au sein de l'entreprise. L'attention apportée au cadre de travail, à l'ergonomie des postes et à la sécurité, bénéficiera à l'ensemble des employés et au climat de travail au sein de l'équipe.



Encourager la diversité des profils crée une culture de confiance où les salariés sont individuellement considérés. Cela renforce ainsi le sentiment et la fierté d'appartenance à une entreprise où chaque individu se sent égal à autrui.



LE SAVIEZ-VOUS

Les entreprises engagées dans une **démarche d'inclusion** ont près de **60 %** de chances supplémentaires de voir **leurs profits et leur productivité augmenter et d'avoir une meilleure réputation.**

Sensibiliser et communiquer

La direction de l'entreprise : moteur d'une politique handicap

Pour les petites comme pour les plus grandes structures, une démarche menée en faveur de l'inclusion de salariés handicapés naît de l'implication de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et notamment de la direction : **elle est le moteur qui impulse la politique handicap.**

Quelle que soit la taille de l'entreprise et le niveau de réglementation auquel elle est soumise, la mise en œuvre d'une politique handicap nécessite de passer par plusieurs étapes.





LA CHARTE D'ENGAGEMENT

Rédiger une charte d'engagement est une manière simple et efficace pour afficher **une politique handicap impulsée par la direction**.

Elle assoit la volonté de l'entreprise et permet de **définir un cap**.

Elle favorise **l'évaluation des actions engagées**.

Formulée en termes positifs et concrets avec des objectifs clairs et détaillés, elle se révèle être **un document de référence utile pour l'ensemble des acteurs impliqués**.



« L'Agefiph a lancé
« **Activateur de progrès** »,
une communauté d'entreprises
convaincues que le handicap
est un facteur de progrès pour elles
et pour la société tout entière.
Rejoignez-les !⁵ »



BONNE PRATIQUE

Nommer un **référént handicap** ou constituer un **comité de pilotage** de la politique handicap légitime l'importance de la politique handicap et permet de garantir la réalisation des actions sur le terrain.

Le comité peut être constitué de représentants de la direction, des ressources humaines, des instances médico-sociales, du Comité social et économique (CSE), des organisations représentatives des salariés.

5. Pour rejoindre « Activateur de progrès » : <https://www.activateurdeprogres.fr/basic-page/rejoignez-le-mouvement-activateur-de-progres>



TÉMOIGNAGE



GUILLAUME BRU, DRH adjoint RRG (Renault Retail Group)



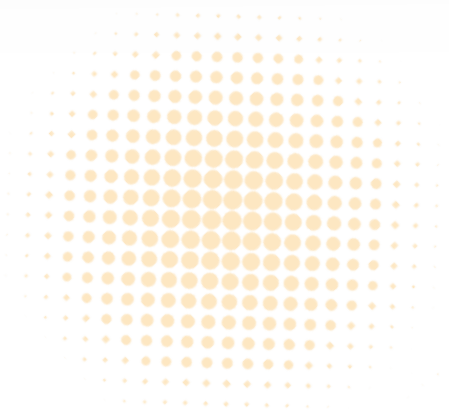
Notre politique handicap fait partie intégrante de notre ADN. D'une obligation légale, c'est devenu une vraie culture d'entreprise. Si nous avons atteint le taux de 6% minimum d'emploi de personnes en situation de handicap, il faut savoir que ce n'est pas une finalité en soi. Ce qui compte est d'apporter des réponses concrètes au handicap, qui est un sujet sociétal majeur.

Nous avons signé en 2022 un accord sur le handicap qui nous engage en matière de recrutement, de maintien dans l'emploi et de communication. Nous déployons en interne comme en externe des actions pour expliquer et faire vivre cet accord. Notre ambition est vraiment d'ancrer notre politique handicap dans le quotidien, par le biais d'initiatives régulières, en plus d'événements annuels marquants tels que notre participation au Duoday.

Nous avons mis en place une communauté de référents handicap volontaires à l'échelle régionale. Ce réseau permet de tisser des liens de proximité avec les salariés qui trouvent des relais de confiance sur le terrain pour parler d'égal à égal. Depuis le déploiement de ce réseau, on constate une libéralisation de la parole. Les salariés osent davantage poser des questions et faire part de leur situation. Nous pouvons ainsi mieux les accompagner.

Grâce à une communication accrue sur le sujet auprès de l'ensemble du personnel (e-learning, vidéos, plaquette handicap, etc.), les salariés sont mieux informés et échantent beaucoup plus. Le handicap n'est plus un sujet tabou, il fait partie de la vie de l'entreprise !

C'est le cumul de toutes nos actions qui concourt à la réussite de cette démarche. Et nous continuerons à aller dans ce sens pour la faire grandir.



Quelles sont les missions des ressources humaines au service d'une politique handicap ?

Les missions principales de la fonction RH en lien avec la politique handicap de l'entreprise sont les suivantes :

Connaître la législation relative au handicap et les obligations auxquelles est soumise l'entreprise.

Prendre part à la définition de la politique handicap de l'entreprise.

Sensibiliser et former en interne pour intégrer la question du handicap à la culture d'entreprise et ainsi favoriser la libération de la parole sur ce sujet.

Identifier les interlocuteurs externes et encourager les partenariats avec ces structures.

Sortir des schémas « classiques » de recrutement pour s'ouvrir à tous les profils en agissant « au cas par cas » et accompagner les managers en ce sens.

Accompagner les salariés de l'entreprise en situation de handicap dans leur évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi.

« Prendre en compte le handicap dans l'entreprise est l'occasion pour les ressources humaines (ou toute personne qui occupe cette fonction, comme le chef d'entreprise dans les petites structures) de s'interroger sur ses pratiques et d'innover. »





TÉMOIGNAGE



ANNE SAMSON, Responsable développement RH chez Dian



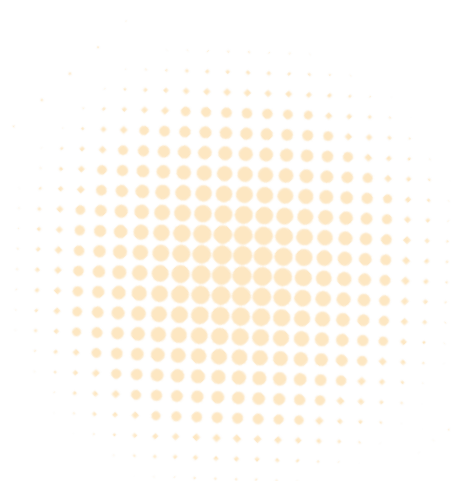
Plusieurs facteurs ont participé au déploiement de la sensibilisation au handicap dans notre entreprise. Tout d'abord, notre implication dans une démarche RSE (dont fait partie le handicap) et le changement de législation.

Depuis la réforme de 2020, nous avons mis en place un plan d'action avec l'Agefiph pour le recrutement, le maintien dans l'emploi et la communication auprès des salariés. Nous avons commencé par sensibiliser notre direction et notre comité de pilotage.

Puis, afin de toucher tous les managers et les collaborateurs, j'ai réalisé des interventions d'une demi-heure sur les différents sites de la Dian.

L'objectif était de casser les préjugés, expliquer ce qu'est le handicap au travail, les enjeux de la RQTH et informer sur mon rôle de référente handicap.

Depuis, nous faisons régulièrement des piquûres de rappel.



Comment sensibiliser et mobiliser les managers en matière de handicap⁶ ?

Pivot principal des organisations, **les managers ont un rôle clé à jouer en matière d'inclusion**. Leur rôle : ancrer la politique handicap sur le terrain, notamment au travers de l'embauche et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées. Ils ont aussi pour mission, avec le soutien de la direction, d'adopter la posture de « modèle » pour l'ensemble des salariés. La clé d'une implication réussie des managers est l'anticipation : les mobiliser en amont de toute action sur le terrain permet en effet d'optimiser les chances de réussite de la politique handicap.

→ Étape 1 : identifier les principaux freins à lever

PRINCIPAUX FREINS OBSERVÉS SUR LE TERRAIN :

- ... préjugés et méconnaissance des handicaps et des dispositifs d'accompagnement ;
- ... appréhension de ne pas savoir se comporter avec une personne qui révèle son handicap ;
- ... crainte d'une augmentation de la charge de travail et des coûts d'aménagement ;
- ... peur de l'incompatibilité du handicap avec l'activité ;
- ... anticipation de difficultés relationnelles avec le reste de l'équipe ;
- ... difficultés à percevoir les bénéfices de l'intégration de profils variés dans l'équipe.

Ce travail d'identification des freins peut être fait par exemple au travers de questionnaires envoyés aux managers ou lors de temps de partage d'expériences plus ou moins formels entre pairs. Il prépare à l'étape 2.

**« Identifier les freins,
c'est déjà les lever. »**



6. Pour en savoir plus : Fiche pratique du réseau des référents handicap : « Embarquer mes managers pour agir durablement ».

→ Étape 2 : sensibiliser, former, impliquer

SENSIBILISER

La sensibilisation des **managers** consiste à mieux comprendre le handicap, et à s'assurer que l'engagement de l'entreprise en matière de handicap a bien été intégré et qu'il suscite leur adhésion : ce sont eux qui auront en grande partie la charge de le faire vivre sur le terrain.

L'information et les connaissances acquises pendant cette phase à travers différents moyens⁷ ont également pour objectifs de **réduire les craintes et de tordre le cou aux préjugés pour éviter que le handicap ne soit un sujet « tabou » dans l'entreprise.**



BONNE PRATIQUE

Valoriser les initiatives menées par des managers en interne est un levier intéressant pour renforcer l'adhésion à la politique handicap et faire circuler les bonnes pratiques.

Ces échanges peuvent aussi être un espace pour identifier et lever collectivement les difficultés rencontrées sur le terrain.

FORMER

L'adaptation du management à la politique handicap implique d'améliorer les compétences telles que l'écoute, la flexibilité, et plus généralement les aptitudes relationnelles. La formation dispensée lors de cette étape concerne aussi les aspects réglementaires, les acteurs à solliciter, les aides financières mobilisables, etc.

Le manager, via la formation, peut se positionner par rapport au handicap et prendre pleinement la mesure de **son rôle qui est *in fine* de favoriser le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés.**

La formation peut se faire en interne, être proposée par la médecine du travail ou des intervenants externes, ou se dérouler à distance, selon les sujets.

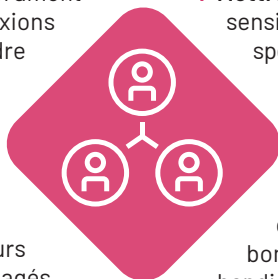
Dans tous les cas, le manager doit être en mesure d'**avoir un interlocuteur régulier** pouvant répondre à ses questions et lever ses craintes.

7. Pour en savoir plus : Fiche outil du Réseau des Référénts Handicap : « Comment sensibiliser, outiller et associer les managers de proximité dans le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi ».

IMPLIQUER

➤ Les **impliquer** le plus en amont possible sur les réflexions menées dans le cadre de la politique handicap.

➤ **Participer** à des événements externes pour rencontrer des acteurs engagés.



➤ **Mettre à leur disposition** des outils de sensibilisation et communication spécifiques (plaquettes, e-learning, etc.) ainsi que des outils qu'ils pourront utiliser auprès de leurs équipes.

➤ **Organiser** des groupes de travail pour favoriser la circulation de la parole et des bonnes pratiques sur le sujet du handicap.

➔ Étape 3 : agir concrètement sur le terrain

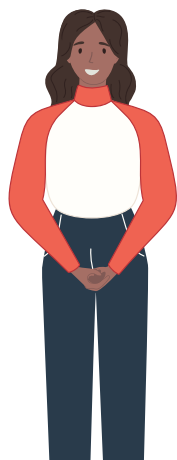
➤ **Être un maillon de la chaîne de la politique handicap**

Contribuer à la sensibilisation, la formation et l'implication des équipes en matière de handicap, à l'ouverture du dialogue, à la mise en place de bonnes pratiques et témoigner sur les réussites.

➤ **Prévenir les situations pouvant mener au handicap**

En coordination avec les acteurs de prévention, le manager s'assure que l'ensemble des postes de travail respecte les normes de sécurité pour prévenir les risques professionnels.

➤ **Favoriser l'embauche et l'intégration des nouveaux salariés handicapés, accompagner le salarié en situation de handicap et le maintenir dans l'emploi.**



« Connaître, c'est pouvoir »

Pourquoi et comment sensibiliser l'ensemble des salariés ?

→ Objectifs de la sensibilisation

Créer un climat de confiance et d'ouverture

**Faciliter l'embauche et l'intégration dans l'entreprise
de personnes en situation de handicap**

**Permettre la prise de conscience qu'un état de santé altéré
peut relever du handicap**

**Aborder sereinement le handicap,
éviter les maladresses (ou la crainte de faire des maladresses)**

**Donner de la crédibilité
aux engagements et au discours de l'entreprise**

**Informer sur le handicap en général et dans le monde
de l'entreprise en particulier**

**Encourager les personnes concernées à faire reconnaître
leur statut de travailleurs handicapés**



BONNE PRATIQUE

Un kit d'accueil est souvent remis à chaque nouveau salarié à son arrivée dans l'entreprise.

Y intégrer de la documentation sur le handicap clarifie d'emblée l'engagement de l'entreprise sur le sujet et encourage la libération de la parole si la personne est directement concernée par le sujet.

→ Exemples d'actions de sensibilisation menées en entreprise

➡ **sensibilisation ou formation à la prévention des risques professionnels** : une occasion d'évoquer la question du handicap ;

➡ **articles sur l'intranet, dans une newsletter, etc.**

➡ **ateliers participatifs** animés par des associations spécialisées, comme la Fresque de la diversité ;

➡ **diffusion de témoignages de pairs ayant déjà une RQTH** : vidéos, articles, notamment lors d'événements, etc.

➡ **mise à disposition de documents** : brochures, affiches, etc.

➡ **rencontres ou conférences** avec des personnes en situation de handicap, ou des partenaires locaux ;

➡ **visites d'entreprises adaptées ou d'ESAT** ;

➡ **organisation d'événements** dans le cadre de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH) ;

➡ **sensibilisation par le jeu** : jeu de rôle, serious games, quiz, escape game ;

➡ **sensibilisation en ligne** : webinaire, e-learning, newsletter, etc.



VIDÉOS CHEZ STELLANTIS & YOU

À l'occasion de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées, deux vidéos de témoignages de salariés handicapés ont été réalisées et diffusées à l'ensemble des salariés. Elles ont contribué à libérer la parole sur le sujet du handicap et à asseoir la politique menée dans l'entreprise.

Pour les visionner, scannez les QR codes !





À NOTER

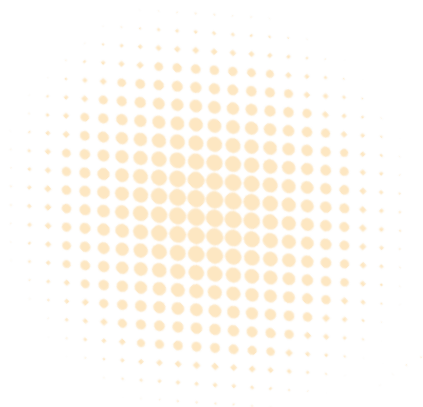
Les frais engagés par l'entreprise au titre de la formation et de la sensibilisation de l'ensemble des salariés dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi de collaborateurs handicapés peuvent faire partie des dépenses prévues par la loi pouvant être déduites à hauteur de 10 % maximum de la contribution financière annuelle⁸.

► Les acteurs et outils de la sensibilisation

La mission de sensibilisation des salariés peut être remplie par des acteurs internes à l'entreprise, eux-mêmes formés au préalable : direction, managers, service des ressources humaines, référent handicap, etc. Des structures externes proposent également des outils et prestations pour sensibiliser à cette question.

Exemples d'associations spécialisées dans le handicap proposant des outils ou interventions de sensibilisation :

- ... **l'Agefiph** met à disposition un centre de ressources en ligne ainsi que le programme « Activateur de progrès » qui propose un ensemble d'outils de sensibilisation en partie personnalisables ;
- ... **La fédé 100% handinamique** mène des actions de sensibilisation pour les étudiants ;
- ... **Action Handicap France** propose des ateliers de sensibilisation ;
- ... **l'ARPEJEH** invite les salariés des entreprises membres à participer concrètement à des actions favorisant l'insertion d'étudiants et de jeunes en situation de handicap.



8. Source : Fiche « dépenses déductibles » de l'Agefiph.

Communiquer pour mettre en cohérence les actes et les discours.

Lorsque la politique handicap est déployée au sein de l'entreprise, que l'ensemble des salariés a été sensibilisé et formé, **il est possible d'afficher plus largement vis-à-vis de l'externe l'engagement de l'entreprise en matière de responsabilité sociétale en général et de handicap en particulier.**



L'entreprise peut se différencier positivement auprès des différentes parties prenantes (clients, partenaires, actionnaires, etc.) et ancrer sa politique handicap sur un territoire, notamment auprès des acteurs locaux impliqués dans le handicap.



Communiquer sur une politique d'emploi inclusive et durable peut également servir efficacement la démarche de recrutement d'une entreprise, qui se fait ainsi connaître auprès de personnes handicapées sur un marché du travail, et renforce aussi son image de marque auprès de l'ensemble des potentiels candidats qui sont de plus en plus regardants sur les engagements sociétaux des entreprises dans lesquelles ils postulent.

Cette communication sera utile et efficace si elle s'appuie sur une politique claire, des actions concrètes et suivies, avec des objectifs précis et des retombées évaluées. **Plus l'entreprise sera acculturée à la question du handicap, plus la communication externe sur le sujet trouvera naturellement sa place dans l'ensemble des démarches menées à cet égard.**



« **57 %**

des 18-34 ans estiment que leur entreprise devrait accroître la diversité et l'inclusion sur le lieu de travail. »

Favoriser concrètement l'emploi des travailleurs en situation de handicap

Identifier les travailleurs en situation de handicap déjà salariés de l'entreprise

➤ Sensibiliser pour inciter à en parler

Le handicap est encore tabou, notamment dans le monde de l'entreprise : les personnes handicapées souffrent encore trop souvent de discrimination et sont trop souvent stigmatisées socialement. Par peur de perdre leur emploi, de voir leurs chances d'évolution réduites ou par crainte du regard de l'autre, certaines personnes concernées par le handicap préfèrent ne pas aborder le sujet avec leur employeur.



Il est impératif de passer par le fait « d'en parler », de rassurer, pour instaurer un climat de confiance favorable à la libération de la parole. Il est notamment question de rappeler que l'entreprise ne doit pas aborder la maladie ou le handicap en tant que tels, mais uniquement les incidences de ces derniers sur l'activité professionnelle. Pour rappel, la confidentialité de l'employeur est une obligation, et seul le salarié peut décider ou non de parler de son handicap.



Les personnes concernées doivent savoir que la RQTH ouvre à la possibilité de bénéficier d'accompagnements spécifiques, et être assurées que mener une telle démarche ne représente aucun risque pour leur emploi, leur évolution professionnelle ou leurs relations au sein de l'entreprise ni pour ce qui concerne leur vie privée (obtention d'un prêt, coût de la complémentaire santé...).

Parfois, cette phase de sensibilisation aide certaines personnes à **prendre conscience qu'elles sont potentiellement concernées par la RQTH**, notamment dans certains cas de handicap invisible ou de maladie chronique.



TÉMOIGNAGE



Mickaël ROULLEAU,
Magasinier chez Dian



À la suite d'une forte fatigue visuelle, on a découvert la présence d'un œdème au niveau de mon œil droit. Nous avons justement eu une réunion de sensibilisation au handicap dans l'entreprise. Je ne pensais pas être concerné. J'ai quand même contacté notre référente handicap qui m'a informé de mon éligibilité à la RQTH et a fait les démarches nécessaires pour monter mon dossier et m'accompagner en termes d'amélioration de poste (aide au niveau du matériel notamment).

En échangeant, j'ai compris que faire la demande de RQTH pourrait me permettre d'avoir plus de confort dans mon travail, en me donnant l'accès à des équipements plus adaptés.

Je n'aurais pas pensé pouvoir être si bien accompagné et si vite. Tout s'est fait simplement, je n'ai eu que quelques documents à remplir et j'ai reçu rapidement mon attestation RQTH. J'ai rencontré une conseillère Cap Emploi pour faire un premier bilan du poste et des aménagements possibles, puis une ergonome qui a identifié plus précisément les axes d'amélioration envisageables. J'ai bénéficié d'un prêt d'écran me permettant de tester le matériel le plus adapté pour moi avant de l'acquérir.

Nous attendons désormais un retour de l'Agefiph qui a été sollicitée par notre référente handicap. Son appui a été essentiel pour faciliter toutes ces démarches et contacter les bons interlocuteurs. Le fait d'avoir une politique handicap dans l'entreprise a vraiment simplifié mon parcours. Aujourd'hui, le fait d'avoir un équipement adapté me permet d'avoir moins de fatigue visuelle en fin de journée. Cela m'apporte plus de confort dans mon travail comme le soir en rentrant chez moi.



➤ Accompagner les personnes concernées

Lorsqu'une personne révèle son handicap, il est impératif qu'elle se sente accompagnée dans les démarches menant à l'obtention de la RQTH. Le référent handicap, l'assistante sociale, la médecine du travail ou le responsable direct peuvent donner des informations relatives au « parcours RQTH », proposer une aide administrative pour remplir le dossier, accorder de la souplesse dans le travail pour faciliter les démarches (adapter les horaires de travail, favoriser le télétravail, etc.).

Recruter un salarié en situation de handicap

Accueillir des personnes en situation de handicap dans l'entreprise nécessite d'adapter tout le processus de recrutement, depuis la rédaction et la diffusion de l'offre d'emploi, jusqu'à l'intégration du salarié dans les équipes.



FOCUS

Talentéo est un « réseau social professionnel alliant handicap et emploi ».

Il propose son expertise de l'animation de communautés et de la communication digitale aux entreprises et autres acteurs du handicap et de l'emploi. C'est aussi le premier blog emploi et handicap en France.

« Il est interdit de réserver des postes à des personnes en situation de handicap, ou, à l'inverse, de fermer l'accès à des postes à certaines personnes en raison de leur handicap : ce serait, dans les deux cas, de la discrimination. »



➤ Rédaction et diffusion de l'offre d'emploi inclusive

L'offre d'emploi et sa diffusion doivent permettre à tous les candidats de se projeter dans le poste, qu'ils soient ou non en situation de handicap.

1. **Détailler de façon précise les tâches du poste et l'environnement de travail** pour encourager les personnes intéressées à candidater.
2. **Faire figurer sur l'offre une mention** indiquant que le poste est ouvert aux personnes en situation de handicap. (Important : la loi impose cette mention sur toutes les offres d'emploi).
3. **Insister sur les compétences et savoir-faire attendus**, plutôt que sur les diplômes pour toucher un public plus large et tout aussi compétent.
4. **Varier les modes de recrutement** : s'ouvrir au temps partiel ou au télétravail si le poste le permet, envisager différents types de contrats, recourir à l'alternance ou au stage.
5. **Diversifier et multiplier les sources⁹ de diffusion de l'offre** : relayer l'offre sur des sites généralistes ainsi que des sites spécialisés¹⁰, utiliser les outils digitaux (réseaux sociaux), solliciter les associations locales ou les CFA (Centres de formation d'apprentis) de votre région, étudier systématiquement les candidatures spontanées ou les offres d'interim, contacter les cabinets de recrutement spécialisés sur le handicap, se rapprocher des structures d'insertion par l'activité économique (IAE).



BONNE PRATIQUE

Quelques clés pour le recrutement des apprentis :

- ... Spécifier tout au long du processus d'embauche **l'ouverture de l'entreprise à tous les types de profils** (annonce, fiche de poste et entretiens).
- ... Prendre contact avec le CFA le plus proche pour faire connaître sa démarche.
- ... Sur le contrat d'apprentissage à remplir pour l'embauche d'apprenti (Cerfa n°10103*10), une case est à cocher en cas de RQTH : **informer systématiquement tous les candidats sélectionnés sur l'existence de cette case**. Cela facilitera le dialogue si nécessaire et incitera les candidats concernés à révéler leur handicap le cas échéant.

9. Pour en savoir plus : Fiche pratique du Réseau des Référénts Handicap : Carte des acteurs pour « sourcer » des candidats en situation de handicap.

10. Sites spécialisés : handicap-job.com, handicap.fr, Hanmploi.com, Cap Emploi ou l'Agefiph.

➤ Présélection des candidats

De la réception des candidatures à l'accueil du salarié dans les effectifs, l'étape de la présélection est certainement celle qui nécessite de revoir le plus les fonctionnements et référentiels habituels pour s'ouvrir à la richesse de la diversité des profils et donc favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Quelques pistes pour avoir une démarche de présélection inclusive.

Avoir en tête que les candidats n'ont pas l'obligation de mentionner leur statut de travailleur handicapé sur leur CV.

Repérer les mentions d'une reconnaissance administrative du handicap ou l'indication d'une restriction d'aptitude sur les CV.

Ne pas uniquement se référer au diplôme : étudier les candidatures en termes de compétences et d'expériences pour s'ouvrir à la diversité des candidatures.

**Ne pas être freiné par les ruptures de parcours
(exemple : période d'hospitalisation) :
elles peuvent révéler un handicap ou plus généralement un profil atypique.**

➔ PROCESSUS D'EMBAUCHE INCLUSIF¹¹

Dans le cadre d'une démarche de recrutement d'un nouveau salarié, il est recommandé de rester ouvert à tous les profils et à toutes les candidatures : une telle disposition d'esprit bénéficiera entre autres aux personnes handicapées.

Comme pour tout autre recrutement, celui d'une personne handicapée se base avant tout sur la rencontre des besoins de l'employeur avec les **compétences** et l'**expérience** du futur salarié.

11. Pour aller plus loin : Fiche pratique de l'Agefiph – Entretien avec une personne en situation de handicap.

➤ L'entretien d'embauche

Préparer un entretien

Avant de réaliser tout entretien, **il est nécessaire d'être formé et préparé à l'éventualité que le candidat soit en situation de handicap visible ou invisible** : le recruteur ne disposera pas forcément de l'information avant l'entretien, et ne sera pas forcément en mesure de déceler le handicap au cours de la rencontre.

- ... Apprendre à lire entre les lignes dans une candidature permet d'identifier le handicap éventuel d'un candidat sans que ce dernier soit spécifiquement mentionné : mention de travail en milieu protégé ou adapté, période de rupture dans le parcours professionnel, engagement professionnel ou bénévole dans des structures impliquées dans le handicap... Attention : le handicap dans ce cas est supposé et non avéré !
- ... Indiquer dans la convocation à l'entretien son souhait d'adaptation. « **Pour nous permettre d'organiser au mieux votre entretien, merci de nous faire connaître les aménagements qui seraient nécessaires pour la bonne conduite de celui-ci** ». Le candidat pourra ainsi mieux faire part de ses besoins : recours éventuel à un interprète, besoins liés à l'accessibilité, adaptation nécessaire de la forme de l'entretien (durée, à distance, etc.).



FOCUS

Apprentissage et handicap

En 2021, 1,4 % des apprentis étaient en situation de handicap, soit 9 000 jeunes. Dans certains CFA particulièrement engagés sur la question du handicap, ce taux peut dépasser 10 %. Ce chiffre, en nette augmentation, est justifié par l'intérêt grandissant pour la voie de l'apprentissage et par un **encouragement à accueillir et identifier les apprentis en situation de handicap, par un accès facilité à la RQTH et la nomination d'un référent handicap dans tous les CFA.**

Les entreprises accueillant des apprentis sont soutenues financièrement, et le sont davantage en cas de handicap de l'apprenti. À noter : **les salariés apprentis en situation de handicap sont pris en compte dans la comptabilisation du taux d'emploi des travailleurs handicapés.**

Cependant, certains candidats en situation de handicap hésitent encore à en parler à leur futur employeur : peur de ne pas être employés et de perdre la possibilité de suivre un apprentissage, crainte de la stigmatisation... La méconnaissance des enjeux (prise en compte des spécificités de l'apprenti dans l'entreprise, aides financières pour l'employeur notamment) représente aussi un frein.

Pendant l'entretien

L'entretien se focalise entièrement sur la personne, ses expériences, ses compétences et sa motivation à occuper le poste. L'entretien est abordé comme avec n'importe quel candidat.

Si le handicap n'est pas spécifiquement mentionné, le recruteur peut interroger le candidat sur les éventuelles ruptures de parcours professionnel, ses loisirs, ses engagements associatifs.

Il peut aussi mentionner les **engagements sociétaux** notamment en matière de handicap : si le candidat est concerné, cela permettra de le rassurer et de faciliter l'ouverture du dialogue à ce sujet.

Si le recruteur a connaissance du handicap (parce qu'il est mentionné dans la candidature par exemple), ou si ce dernier est visible, et si le candidat est d'accord, l'échange peut s'ouvrir sur les aménagements de poste dont aurait besoin la personne, et sur la reconnaissance administrative de ce handicap.

Dans tous les cas, **faire le point de façon précise et objective sur les tâches à effectuer et les conditions de travail** permettra au candidat de mieux se projeter ou pas, et de pouvoir mesurer les éventuels aménagements qui pourraient s'avérer nécessaires. Le recruteur doit garder en tête que l'entretien d'embauche permet également au candidat de se projeter ou non dans l'entreprise !

Ces échanges doivent se faire dans le respect absolu de la vie privée de la personne. Le candidat n'est en aucun cas tenu de parler de son handicap, qu'il soit visible ou non : le secret médical est à respecter. Seul le médecin du travail est en mesure de connaître la nature du handicap et de décider de l'aptitude ou pas d'une personne à occuper un poste. Il est important d'être vigilant à n'avoir aucun préjugé sur le handicap ni de discriminer positivement ou négativement le candidat.



Par principe, aucun métier n'est incompatible avec le handicap, ce sont les contraintes médicales du salarié qui déterminent la compatibilité du handicap avec le poste.





FOCUS

Une formation à la non-discrimination à l'embauche est obligatoire au moins tous les 5 ans pour les employés chargés des missions de recrutement dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, d'après la loi égalité et citoyenneté du 27 janvier 2017.



TÉMOIGNAGE



Justin TOUZERIS,
mécanicien spécialiste automobile chez DBF Automobiles à Toulouse (31)

« Après un an d'apprentissage un peu difficile dans une précédente entreprise, j'ai intégré DBF Labège en contrat d'intérim durant la campagne handicap 2021. J'ai senti un vrai accompagnement de l'équipe et de la direction. Sachant que je suis malentendant, l'entreprise a mis en place une initiation à la langue des signes. Mes collègues ont ainsi compris l'importance de bien articuler pour me faciliter la lecture sur les lèvres.

Tout le monde s'est vite adapté, il y a une bonne cohésion d'équipe. Je me sens un collaborateur comme les autres.

Actuellement en CDI, j'ai intégré un parcours de formation pour devenir conseiller technique. Il ne faut pas avoir peur et ne rien lâcher et ce, malgré son handicap !



FOCUS

Apprentis

L'Agefiph verse une aide financière à tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage réunit les deux conditions suivantes :

- le contrat doit être d'une durée minimum de 6 mois ;
- la durée hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 24 heures, ou par dérogation 16 heures minimales.

Le montant maximum de l'aide est de 4 000 €.

Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/alternance>

➤ Intégration d'un salarié en situation de handicap

L'intégration d'un nouveau salarié handicapé fait partie du processus d'embauche et nécessite une mobilisation des acteurs internes et externes de l'entreprise.



BONNE PRATIQUE

Dans la mesure du possible, il est vivement conseillé de réaliser les **aménagements de poste nécessaires avant l'arrivée du salarié** (possibilité de recourir à un expert tel qu'un ergonome) et de **faire la demande d'aide financière associée à ces aménagements**.

Les bonnes pratiques pour préparer l'arrivée du nouvel employé

✓ **Préparer l'intégration** du salarié à son arrivée dans l'entreprise avec le manager et les services médico-sociaux (et le référent handicap).

✓ **Informar l'ensemble des employés** de l'arrivée de leur nouveau collègue, répondre aux questions. Si le nouveau salarié y est favorable, il est possible de proposer à l'occasion de son arrivée une sensibilisation au handicap, si elle n'a pas été faite en préalable.

✓ **Réaliser la visite médicale avant l'arrivée dans l'entreprise** : les travailleurs handicapés font l'objet d'une surveillance médicale renforcée (SMR), c'est à ce titre que leur visite médicale doit être faite avant l'arrivée effective dans l'entreprise.

RAPPEL : il est impératif de respecter le secret médical.

✓ **La médecine du travail préconise, en amont et en concertation avec le salarié, des aménagements** pour que les personnes et/ou services concernés puissent procéder à leur mise en œuvre et leur financement. Ces aménagements doivent pouvoir être revus à tout moment en cas de besoin à la demande du salarié et en accord avec la médecine du travail.

✓ **Communiquer sur les besoins spécifiques** de la personne et les aménagements de poste auprès de l'ensemble de l'équipe pour que son arrivée ne suscite pas d'incompréhension ou de malentendus.

Les bonnes pratiques pour intégrer le nouvel employé

✓ **Ajuster la posture managériale** : favoriser le management participatif et la coopération, le travail en équipe, valoriser la réussite et les spécificités de chacun.

✓ **Organiser un suivi rapproché** pendant la période d'intégration en proposant des temps d'échanges pour s'assurer de la bonne intégration du salarié.

✓ Garder à l'esprit que **le salarié handicapé est avant tout un salarié comme les autres !**



« Dans 8 cas sur 10,
aucun aménagement du
poste de travail n'est à
prévoir lors de l'intégration
d'un travailleur handicapé. »



TÉMOIGNAGE



Jean-Nicolas GUICHARD,
Responsable du service « Q-Park control room » chez Q-Park.

« Nous avons recruté pour la première fois cette année une personne à mobilité réduite. Pourtant, à réception du CV, ma première réaction a été de penser que nous n'étions malheureusement pas équipés pour accueillir ce potentiel nouveau collaborateur.

J'en ai parlé à ma direction. En une semaine, la décision a été prise d'équiper le bâtiment. Après un délai d'installation de quelques mois, nous avons pu accueillir ce nouveau salarié dans notre équipe. Nous avons tout fait pour que cela fonctionne. Je pense que ces aménagements ont vraiment participé à la réussite de son intégration, qui s'est faite rapidement.

Je pense aussi que c'est motivant pour le salarié. C'est du gagnant-gagnant en quelque sorte !

Actuellement, nous sommes en train de recruter un deuxième salarié en situation de handicap. Nos aménagements ont donc ouvert la voie !



Les différents types d'aménagement

ACCESSIBILITÉ
de l'ensemble du lieu de travail et de ses fonctionnalités.

AMÉNAGEMENTS ORGANISATIONNELS :
attribution des tâches, aménagement des horaires,
télétravail à envisager, etc.

AIDE HUMAINE :
l'intervention d'un tiers peut aider à compenser le handicap.

AMÉNAGEMENTS DE POSTE DE TRAVAIL :
fauteuils ergonomiques, véhicules adaptés, matériels informatiques
spécifiques, etc.



BONNE PRATIQUE

L'aménagement de poste peut survenir à différents moments : reconnaissance du handicap d'une personne déjà en poste, recrutement d'un salarié en situation de handicap, évolution d'une pathologie ou d'un handicap, etc.

Les structures au services des entreprises

Le réseau CAP EMPLOI peut être sollicité pour aider l'entreprise à préparer l'arrivée du salarié handicapé, à identifier les professionnels compétents pour l'aménagement de poste et pour les demandes d'aides financières auprès de l'Agefiph, et à agir en faveur du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés .

Les organisations patronales et les branches professionnelles sont également des appuis précieux pour les employeurs souhaitant s'engager dans une action à la fois responsable, durable et maîtrisée.

Maintenir dans l'emploi les travailleurs en situation de handicap

Après un accident du travail ou de la vie, l'apparition d'une maladie, l'aggravation d'un handicap ou la dégradation d'une maladie chronique, il peut être nécessaire de **procéder à des ajustements du poste de travail d'un salarié** : modifications des conditions de travail, aménagement ou changement de poste, etc. Pour l'employeur, comme pour l'employé, **l'objectif est le maintien dans l'emploi tout en conservant la qualité de vie au travail** et en répondant aux nouveaux besoins du salarié.

➤ Analyser la situation

En cas d'évolution de l'état de santé du salarié, la première étape consiste à faire constater ces changements par la médecine du travail. Sur la base de ce constat et de recommandations formulées, le salarié et l'employeur évaluent ensemble la situation, en concertation avec la médecine du travail, le référent handicap s'il existe dans l'entreprise et les structures externes spécialisées pouvant apporter leur expertise, notamment CAP Emploi.

L'objectif est de dresser un nouvel état des lieux de la situation actuelle du salarié et éventuellement d'anticiper les évolutions de santé possibles.

- Des restrictions ont-elles été formulées ?
- Si oui, sont-elles compatibles avec le poste actuel du salarié ou d'autres postes de l'entreprise (en se basant sur des fiches de poste très détaillées) ?
- L'inaptitude du salarié a-t-elle été prononcée ?



« Quelles sont les aspirations du salarié ? »



FOCUS

L'avis d'inaptitude

Il est prononcé par le médecin du travail **lorsque l'état de santé d'un employé est incompatible avec son poste de travail et qu'aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail n'est possible**. Il se présente sous la forme d'un document écrit. Il comporte des informations sur l'état de santé, les conditions de travail dans l'entreprise et des indications sur un éventuel reclassement.

➤ Envisager des solutions

Trois grands types de solutions existent :

1. Le maintien au poste de travail actuel, avec ou sans aménagement.

Si cette solution n'est pas envisageable, l'inaptitude est déclarée.

2. Le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement.

L'employeur a une obligation de proposer cette solution en cas d'inaptitude : le salarié est en mesure de refuser cette proposition.

3. Le reclassement sur un poste dans une autre entreprise, ce qui implique souvent le licenciement :

c'est la dernière possibilité lorsqu'aucun autre accord n'a été trouvé entre les différentes parties ou lorsque le reclassement dans l'entreprise est impossible.

Remarque : lorsque l'inaptitude est prononcée (elle est formulée après deux visites médicales), elle peut être contestée si une solution concertée permet de lever les raisons de l'inaptitude et de favoriser une solution de maintien de poste ou de reclassement dans l'entreprise.

Lorsqu'une solution est envisagée, la passer au crible de plusieurs filtres est nécessaire :

- ☒ validation de la solution par la médecine du travail ;
- ☒ confirmation qu'elle coïncide avec les attentes et compétences du salarié (en prenant en compte la possibilité de se former si nécessaire) ;
- ☒ vérification qu'elle est compatible avec les possibilités techniques, organisationnelles et financières de l'entreprise ;
- ☒ communication autour de cette nouvelle solution auprès de l'ensemble des collaborateurs afin de lever leurs éventuelles craintes et incompréhensions.

Cette étape est cruciale et doit être faite rapidement : **tous les opérateurs spécialisés dans le maintien dans l'emploi s'accordent pour dire que plus les interventions sont précoces, plus les chances de réussite sont importantes.**

La législation impose par ailleurs un délai pendant lequel doit être formulée toute proposition de transformation de poste ou de reclassement à la suite d'une déclaration d'inaptitude.

➤ Le licenciement pour inaptitude

Le licenciement pour inaptitude intervient après avis médical de la médecine du travail indiquant que le salarié est inapte à poursuivre son activité professionnelle. Si aucun aménagement ni reclassement n'est envisageable ou si l'état de santé du salarié ne lui permet pas de conserver son emploi ou de travailler à un autre poste, ce type de licenciement peut être décidé dans un délai d'un mois. Il peut être contesté par le salarié, mais aussi par l'employeur dans un délai de 15 jours auprès du Conseil des prud'hommes. Il donne droit à des indemnités spécifiques.



FOCUS

Inaptitude, incapacité ou invalidité ?

L'inaptitude est déclarée lorsqu'aucune mesure d'aménagement ou d'adaptation du poste de travail actuel n'est possible. Dans ce cas, l'employeur est contraint de proposer à son salarié le reclassement sur un autre poste au sein de l'entreprise.

L'incapacité désigne l'impossibilité de travailler ou d'effectuer certaines tâches de son emploi et suit un accident du travail ou une maladie professionnelle. Elle est prescrite par un médecin et validée par le médecin-conseil de l'Assurance Maladie. Il existe plusieurs types d'incapacité : l'incapacité temporaire partielle (ITP) ou totale (ITT), et l'incapacité permanente partielle (IPP) ou totale (IPT).

L'invalidité est déclarée lorsque la capacité de travail est réduite et n'est pas d'origine professionnelle. Elle est constatée par le médecin-conseil de la Caisse d'assurance maladie. L'assuré a droit à une pension d'invalidité lorsque la perte de sa capacité de travail ou de gain est estimée à au moins deux tiers. La déclaration d'invalidité ouvre droit au versement d'une pension d'invalidité pour compenser la perte de salaire. Elle peut être révisée à tout moment.



ZOOM

Avec la loi Travail de 2016 applicable depuis le 1^{er} janvier 2017 (Code du travail, art. R. 4624-42.), **le médecin du travail doit avoir réalisé les quatre actions suivantes pour déclarer un salarié inapte à son poste de travail¹²** :

- ✓ **avoir réalisé au moins un examen médical** de l'intéressé accompagné, le cas échéant, des examens complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. L'échange porte sur l'avis et les propositions qu'il entend adresser à l'employeur.
- ✓ **avoir réalisé une étude de poste** ou fait réaliser cette étude.
- ✓ **avoir réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail** dans l'établissement.
- ✓ **avoir échangé avec l'employeur** afin que ce dernier puisse faire valoir ses observations sur les avis et propositions que le médecin du travail entend adresser.

12. Source : Extrait du Cahier de l'Agefiph – Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé

Nommer un référent handicap

Le référent handicap a une mission clé au sein de l'entreprise. Son rôle est d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap et de travailler en étroite collaboration avec les différents services de l'entreprise pour agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

La loi rend obligatoire la désignation d'un référent handicap dans les entreprises de plus de 250 salariés, mais il est vivement recommandé d'en nommer un quel que soit l'effectif de l'entreprise.



À NOTER

Le référent handicap peut exercer sa mission à temps plein ou à temps partiel en plus de son activité, qui est liée ou non au sujet du handicap (ressources humaines, service de santé et de prévention, etc.).

Les missions du référent handicap

Quatre missions principales ont été identifiées par l'Agefiph. Le référent handicap est :

UN « TIERS DE CONFIANCE »
au service des personnes en situation de handicap.

UNE INTERFACE, UN FACILITATEUR
qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes.

UN PILOTE DE PROJET
du plan d'action ou de la politique handicap.

UN « AMBASSADEUR »
de l'emploi des personnes handicapées.



TÉMOIGNAGE



Stéphanie REVAUD,

responsable santé-sécurité et référente handicap chez Scania

« Responsable santé et sécurité, j'ai également été nommée référente handicap. Ce rôle vient compléter mes missions existantes. En effet, je pilote déjà la partie prévention des risques professionnels dans l'entreprise. J'ai donc l'habitude d'échanger avec les collaborateurs en direct et de parler avec eux de leurs contraintes de santé. Il y a une vraie relation de confiance.

Pour m'aider dans ce nouveau rôle, j'ai bénéficié d'une formation d'une journée en lien avec l'Agefiph, au même titre que les représentants du personnel, les responsables RH, les équipes « paie » ainsi que les membres du comité de pilotage pluridisciplinaire dédié que nous avons mis en place. Nous avons travaillé également avec l'Agefiph qui est venue réaliser un diagnostic en matière de handicap dans notre entreprise.

Elle nous a aidés à définir un plan d'action sur des sujets tels que l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la communication.

Le fait d'avoir un référent handicap dans l'entreprise permet un meilleur accompagnement des collaborateurs, et de pouvoir assurer un vrai suivi.



« La lettre de mission définit les missions confiées au référent handicap. Elle est indispensable pour clarifier son rôle, définir les objectifs et les contours de la mission qui lui sera confiée, ainsi que ses modalités d'exercice. »



Comment nommer le référent handicap ?

Les compétences requises pour remplir cette mission dépendent du type d'entreprise, de sa taille, du contexte, etc.

Cependant, voici quelques recommandations à prendre en compte dans la nomination du référent handicap :

- ... Le référent handicap doit être **volontaire**.
- ... Une **bonne connaissance du handicap** est idéalement requise, ou au moins une **appétence** pour le sujet ainsi qu'une grande motivation (souvent, la personne est touchée directement ou indirectement par le handicap).
- ... La personne dispose des **compétences relationnelles et organisationnelles** pour répondre au mieux à son double agenda :
 - être l'interlocuteur des salariés en situation de handicap (écoute, disponibilité) ;
 - mener de la politique d'emploi des personnes handicapées (besoin de convaincre, capacité à passer de la politique aux actions concrètes).

La réglementation n'impose aucun processus de désignation du référent handicap. Chaque entreprise définit donc sa propre façon de procéder.



BONNE PRATIQUE

Quelques pistes pour nommer le référent handicap :

- ... Inviter les **salariés intéressés** à déposer une candidature.
- ... Proposer à une **personne identifiée** comme sensibilisée au sujet du handicap ou déjà impliquée sur le sujet d'occuper cette mission.
- ... Procéder à un **vote en interne**, etc.

Former le référent handicap

La formation du référent handicap n'est pas obligatoire. Il est cependant indispensable qu'il se forme pour acquérir les fondamentaux sur ce sujet, ainsi que les compétences transversales qui peuvent se révéler nécessaires dans l'exercice de cette fonction (prise de parole en public, gestion de projet, etc.).

Concrètement, la formation relative à la question du handicap peut concerner les sujets suivants :

- L'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, les taux d'incapacité, d'invalidité, de reclassement, les bénéficiaires de l'obligation d'emploi.
- Les différents types de handicaps et les moyens de compensation associés pour favoriser l'autonomie des personnes et le maintien dans l'emploi.
- Les aides financières et humaines mobilisables.
- La mise en œuvre d'une politique handicap et d'un plan d'action.
- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- La déclaration annuelle d'obligation d'emploi (DOETH).
- Le recours à la sous-traitance (entreprises adaptées et établissements et services d'aide par le travail).



BONNE PRATIQUE

L'Agefiph, un lieu ressource pour les référents handicap

- La **délégation régionale de l'Agefiph** propose des modules de professionnalisation via le programme « Modul'Pro », dont certains sont spécifiques aux référents handicap.
- L'Agefiph pilote et anime le **Réseau des référents handicap (RRH¹³)** pour les soutenir dans leurs missions et encourager le partage d'expériences. Le RRH organise notamment chaque année l'Université du réseau des référents handicap (URRH).

13. Pour participer aux activités du RRH, envoyez un message à : entreprises@agefiph.asso.fr.

Choisir des partenaires et prestataires

Dans le cadre d'une politique handicap, collaborer avec des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés (TIH) permet de diversifier ses actions en faveur de l'emploi de personnes handicapées, et aussi de réduire sa contribution financière annuelle. Cette disposition ne dispense pas de l'embauche de travailleurs handicapés.



BONNE PRATIQUE

Cette collaboration se fait généralement par le biais de contrats de sous-traitance dans des domaines aussi variés que :

- la logistique ;
- le conditionnement ;
- la production industrielle ;
- l'informatique ;
- les services à l'industrie ;
- la gestion de l'environnement, etc.

Grâce à ces contrats, l'entreprise donneuse d'ordre offre aux personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi et les moins autonomes, la possibilité d'exercer une activité professionnelle.



FOCUS

Le montant des achats de biens et services sera valorisé sous forme de déduction du montant de la contribution brute avant déductions¹⁴. C'est le montant des achats effectivement réglé par l'entreprise cliente au cours de l'année qui est valorisé dans le cadre de cette déduction¹⁵.

¹⁴. Le montant des achats de biens et services déductibles est plafonné.

¹⁵. Retrouvez toutes les informations dans la Fiche n°4 de l'Agefiph : Contrats conclus avec les EA – ESAT – TIH dits « sous-traitance ».



FOCUS

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) sont des établissements médico-sociaux. Ils offrent aux personnes handicapées des activités diverses à caractère professionnel et un soutien médico-social et éducatif en vue de favoriser leur épanouissement personnel et social. Les ESAT constituent le secteur protégé.

Structures à contacter pour identifier des établissements et services d'aide par le travail ou des entreprises adaptées :

- ... **Unapei** (Union nationale des associations de parents d'enfants inadaptés) ;
- ... **Andicat** (Association nationale des directeurs et cadres d'ESAT) ;
- ... **APF Entreprises**, premier groupe français dans le secteur du travail adapté ;
- ... **Fédération des Apajh** (Association pour adultes et jeunes handicapés) ;
- ... **Fegapei** (Fédération des associations gestionnaires d'établissements et services pour personnes handicapées) ;
- ... **UNEA** (Union nationale des entreprises adaptées).

« Collaborons avec des entreprises adaptées (EA), des établissements et services d'aide par le travail (ESAT) et des travailleurs indépendants handicapés (TIH) »



Obtenir des aides financières

Les employeurs du service privé peuvent bénéficier d'aides financières tout au long du parcours du salarié handicapé. Les aides ne sont pas automatiques : l'employeur doit faire une demande auprès de l'Agefiph. Le dossier de demande doit prouver entre autres l'importance des surcoûts.

Voici une liste non exhaustive des aides financières mobilisables¹⁶ :

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées	Cette aide a pour but de faciliter l'embauche d'un travailleur handicapé ou son évolution professionnelle. Elle finance une partie des dépenses liées : • soit à l'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ; • soit à l'accompagnement pour un nouveau poste. Il s'agit alors d'une évolution ou d'une mobilité professionnelle du salarié handicapé.
Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées	L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien dans l'emploi par : • l'adaptation du poste de travail ou de télétravail d'une personne handicapée. • la prise en charge du surcoût des équipements spécifiques nécessaires au regard du handicap mis à disposition par l'employeur au bénéfice d'une personne handicapée et du collectif dans lequel elle travaille.
Aide liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap	L'aide a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.
Aide à la recherche et à la mise en oeuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi	L'aide a pour objectif de permettre le maintien dans l'emploi d'une personne handicapée menacée dans son emploi en raison de l'inadéquation entre son handicap ou son état de santé et sa situation de travail.

16. Source et pour aller plus loin : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-12/2025%2001%20Metodia%20janvier%202025.pdf>



L'ESSENTIEL À RETENIR



OBJECTIF 2 :

Donner aux entreprises des services de l'automobile des outils concrets et pratiques pour imaginer de nouvelles cultures d'entreprises ouvertes à tous et créer un environnement favorable à l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

- **Écrire une politique handicap** clairement définie et portée par la direction est le point de départ de toute mesure prise en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés.
- **S'impliquer en faveur du handicap** a de nombreux effets positifs en interne sur la qualité de vie au travail, et en externe en matière d'image de l'entreprise auprès des parties prenantes.
- **Sensibiliser et former tous les acteurs** est un moyen de lutter contre les préjugés, de lever les craintes infondées et de favoriser l'implication de tous dans le cadre du déploiement d'une politique handicap.
- **Employer des personnes en situation de handicap** permet de répondre à la réglementation et à la mission sociétale des entreprises en matière d'égalité des chances tout en facilitant les processus de renouvellement des générations, et de renforcer les effectifs de l'entreprise.
- **Avoir recours à un réseau de structures spécialisées** permet de soutenir les démarches d'entreprise en faveur du handicap, notamment grâce aux services et aides financières qu'elles proposent (Agefiph, Cap Emploi, associations locales, etc.).

PARTIE

3

SALARIÉS :

MON PARCOURS EN TANT QUE SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

Accepter son handicap pour améliorer sa qualité de vie au travail

Prendre conscience de son handicap : une étape pas si simple

Préalable à toute démarche administrative concernant le handicap, a fortiori lorsqu'elle est menée dans le cadre professionnel, **la prise de conscience** de son état de santé et des conséquences sur sa capacité à effectuer son travail peut représenter la première difficulté.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) concerne les personnes qui éprouvent des difficultés à exercer leur activité en raison de divers facteurs, notamment :

- ... Un handicap invisible.
- ... Une maladie chronique ou une douleur persistante.
- ... Des troubles « dys » tels que la dyslexie, la dyspraxie ou la dysphasie.
- ... Des troubles mentaux.

« La RQTH n'est qu'un des sept critères permettant de bénéficier de l'OETH¹⁷. Rendez-vous page 14 pour en savoir plus ! »



Reconnaître et accepter son handicap peut être un processus qui prend du temps, et dans certaines situations, cela peut s'apparenter à un deuil (de sa « vie d'avant »). Il peut également être nécessaire de surmonter certains obstacles, tels que :

- ... Le déni de son réel état de santé.
- ... La peur du regard des autres, des préjugés et de la stigmatisation.
- ... La crainte de perdre son emploi.

¹⁷. Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

LE CHEMIN VERS LA RECONNAISSANCE ET L'ACCEPTATION DU HANDICAP

Il peut être complexe et difficile, mais reconnaître et accepter son handicap est essentiel pour permettre à chacun de vivre pleinement malgré les défis auxquels on peut être confronté.

Savoir que l'on est touché par un handicap, l'accepter et en discuter avec son entourage et/ou des professionnels permet lorsqu'on est concerné de briser le silence, pour :

- ➡ devenir pleinement **acteur** de sa santé ;
- ➡ **prévenir** l'aggravation de son état de santé, par exemple en évitant un traitement tardif ou le report de mesures d'adaptation du poste de travail ;
- ➡ envisager de **poursuivre son activité professionnelle** tout en bénéficiant d'adaptations de poste lorsque cela est nécessaire.

Quelques pistes pour se faire accompagner :

1. Se rapprocher d'associations de patients ou d'associations engagées en faveur des droits des personnes handicapées.

Il sera possible de parler avec des personnes qui sont dans une même situation, dans des groupes de parole. Cela permet de s'informer, de trouver des réponses aux questions que l'on se pose auprès de pairs et de partager ses émotions et ressentis en toute liberté en se sentant entouré et non jugé.

Plus largement, ces structures sont des ressources précieuses pour mieux comprendre sa santé et être accompagné.

2. Solliciter la présence et l'aide de son entourage en créant « son village » pour se sentir entouré, écouté et soutenu par des personnes proches et de confiance, et ne pas s'enfermer dans la solitude : famille, amis, voisinage, etc.

3. Se faire accompagner dans le cadre d'une thérapie : partager ses ressentis et se sentir écouté et soutenu est nécessaire pour apporter de la clarté sur ce que l'on traverse.

ZOOM SUR QUELQUES ASSOCIATIONS

APF France handicap : Association française de défense et de représentation des personnes en situation de handicap et de leurs proches.

ADAPEI : Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales organisée en délégations départementales (ces associations départementales sont fédérées au sein de l'UNAPEI).

Fédération APAJH : Association pour adultes et jeunes handicapés.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Qu'est-ce que la RQTH¹⁸ ?

La RQTH, ou reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, est la reconnaissance administrative du handicap dans le monde du travail. Elle permet aux personnes dont la santé le nécessite de bénéficier de droits, d'aides et de services spécifiques pour accéder à l'emploi, le conserver et évoluer professionnellement. Elle est l'un des sept critères permettant d'être bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Qui est concerné par la RQTH ?

Est concerné par la RQTH « tout salarié, demandeur d'emploi, travailleur indépendant, souffrant d'un problème de santé (physique, sensoriel, mental, psychique, ou intellectuel, etc.) d'une maladie chronique (diabète, asthme, sclérose en plaques, etc.), ayant des répercussions sur les possibilités d'occuper son poste. **La RQTH ne dépend pas de la pathologie d'une personne mais du retentissement de cette pathologie sur l'emploi.** » La demande de RQTH peut se faire à partir de 16 ans.

Pourquoi faire reconnaître son statut de travailleur handicapé ?

Lorsque la personne a reconnu que son état de santé affectait sa capacité à travailler, l'étape suivante est de faire reconnaître cela administrativement. La RQTH a pour objectif **le déploiement de moyens financiers et humains pour apporter des solutions au service de l'employabilité et du développement professionnel** (formation, évolution de carrière, etc.) des personnes en situation de handicap.

« L'obtention de la RQTH ne donne pas droit au versement d'allocation. »



18. Pour aller plus loin : Fiche pratique de l'Agefiph – Comment aborder la RQTH.



TÉMOIGNAGE



Stéphanie REVAUD,

responsable santé-sécurité et référente handicap chez Scania

Il y a 3 ans, nous avons intégré un apprenti qui ne remplissait pas ses ordres de réparation (OR). Cela pouvait passer pour un manque d'investissement. Après un point avec le jeune concerné et son manager, nous avons compris qu'il était dyslexique. Nous avons échangé avec son école et ses parents. Il a monté un dossier pour une demande de RQTH.

Nous l'avons accompagné afin de trouver des solutions pour l'aider à remplir ses feuilles d'OR. Il utilise désormais un dictaphone lui permettant de retranscrire ce qu'il souhaite écrire. Il a également un stylo scanneur lui permettant de lire les documents. Aujourd'hui, ses collègues sont au courant dans l'atelier, cela a libéré la parole.

Parler de sa dyslexie lui a permis aujourd'hui d'être totalement intégré et de travailler dans les bonnes conditions.

Il a pu également échanger avec une nouvelle recrue également dyslexique pour partager son expérience et l'aider. Ces échanges informels sont valorisants pour la personne qui partage son expérience, et sont un vrai soutien pour celle qui en bénéficie. Cela change tout d'avoir le retour de quelqu'un qui rencontre les mêmes difficultés !



En résumé, la RQTH :

... Permet d'être accompagné tout au long de ses études et formations en alternance pour décrocher un stage ou un contrat en alternance et mobiliser des aides pour aménager le poste de travail en entreprise et dans l'organisme de formation.

... Favorise l'accès à l'emploi : la RQTH est l'une des conditions pour bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sous condition d'éligibilité. Elle donne notamment droit à des aides financières via l'Agefiph pour la structure qui emploie le salarié.

... Permet, une fois en poste, de bénéficier d'aménagements spécifiques (temps de travail, aménagements de poste, etc.), de services complémentaires pour accompagner l'entreprise et le salarié, et de leurs financements.

... Facilite le maintien dans l'emploi : elle donne accès à des mesures pour se former et se reconvertir, et à des accompagnements et suivis spécifiques pour rechercher et mettre en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi. Le salarié bénéficie en outre d'un suivi médical renforcé par la médecine du travail.

... Représente des avantages pour la retraite dans certaines conditions.

Comment obtenir la RQTH ?

La démarche pour obtenir la reconnaissance de son statut de travailleur handicapé peut être longue.

Pour la simplifier autant que possible, il est recommandé de :

- ... **BIEN S'INFORMER :**

y voir clair avant de se lancer simplifiera vos démarches.

- ... **BIEN S'ENTOURER :**

assurez-vous de pouvoir vous appuyer sur des personnes ressources pour vous accompagner, vous soutenir et vous aider à mener à bien votre demande de RQTH.

> RQTH et vie privée

L'obtention de la RQTH est confidentielle : seuls le salarié et la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) en ont connaissance. Cette reconnaissance est valable uniquement pour le cadre professionnel. Par conséquent, l'obtention de la RQTH n'aura aucune incidence sur le permis de conduire, la cotisation à sa mutuelle ou l'obtention d'un prêt bancaire par exemple.

> Où trouver des renseignements concernant la RQTH et les démarches à mener pour l'obtenir ?

Tous les renseignements sur cette démarche peuvent être obtenus auprès des **Maisons départementales des personnes handicapées** (MDPH) présentes dans chaque département. Votre médecin généraliste peut également vous renseigner, ainsi que la médecine du travail.



LE SAVIEZ-VOUS

1 jour de congé exceptionnel

Depuis septembre 2024*, les salariés de la Branche des services de l'automobile bénéficient d'un jour de congé supplémentaire et sans contrepartie, utilisable en une ou deux fois, afin d'effectuer leurs démarches d'obtention ou de renouvellement de la RQTH et les soins inhérents. Ce jour de congé annuel est octroyé sur présentation préalable des justificatifs afférents à l'employeur.

** Convention Collective Nationale des Services de l'Automobile, Avenant No 107 du 19 septembre 2024*

➤ Qui peut effectuer cette demande ?

La demande de RQTH est une démarche personnelle : seule la personne directement concernée (ou son représentant légal) peut entamer une démarche de demande de la RQTH.

Cette démarche est volontaire et chacun est libre d'en parler à son actuel ou futur employeur.



BON À SAVOIR

Déjà en poste dans une entreprise, vous pouvez trouver de l'aide auprès de différents acteurs : **assistante sociale, référent handicap ou médecin du travail**. Ce dernier dispose de formulaires spécifiques permettant de bénéficier d'une procédure accélérée. Il est donc recommandé d'initier la demande par son intermédiaire.

➤ Quelle est la démarche pour obtenir la RQTH ?

LA DEMANDE

Une procédure de RQTH est systématiquement engagée à l'occasion d'une demande d'attribution ou de renouvellement de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH) : dans ce cas il n'y a donc aucune demande spécifique à faire.

En l'absence de demande AAH, **il faut faire la demande de RQTH auprès de la Maison départementale des personnes handicapées** du lieu de résidence de la personne concernée.



FOCUS

Les « Maisons départementales des personnes handicapées » (MDPH), présentes dans chaque département, exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leurs familles. Les coordonnées de ces maisons départementales peuvent être obtenues auprès des services du Conseil départemental.

LES DOCUMENTS À JOINDRE À LA DEMANDE :

FORMULAIRE CERFA

(ce document n'est pas spécifique à la RQTH, mais à toute demande de droits concernant une situation de handicap)

**Photocopie recto verso d'un justificatif d'identité
de la personne handicapée**

Certificat médical de moins de 6 mois

Justificatif de domicile

**Si besoin, une attestation de jugement en protection juridique
(le cas échéant)**

EXAMEN DE LA DEMANDE ET DÉCISION

C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui accorde la RQTH. Une visite médicale peut être demandée avant la prise de décision. La décision est rendue dans un délai variable selon les départements. Il est possible d'obtenir un traitement urgent de la demande.

Lorsque la RQTH est accordée, un courrier est envoyé.
Elle donne alors accès à l'obligation d'emploi.

La RQTH est en général accordée pour une durée allant de 1 à 10 ans. Elle peut dans certains cas être accordée à vie. C'est au salarié de renouveler sa demande si nécessaire.

**« Lorsque la RQTH est accordée,
le salarié bénéficie
de l'obligation d'emploi
des travailleurs handicapés »**



Vie professionnelle avec un handicap

Est-il obligé de parler de son handicap ?

Quel que soit le type du handicap, il n'y a aucune obligation de l'évoquer dans le cadre du travail.

Cependant, si le handicap nécessite un poste adapté (une adaptation du poste de travail ou des conditions de travail), en parler à l'employeur pourra permettre de bénéficier d'accompagnements spécifiques mais nécessite souvent de dépasser certaines craintes (peur d'être stigmatisé, de perdre sa légitimité, de n'être vu que par le prisme de son handicap, etc.).

Cela permettra d'instaurer une relation de confiance avec l'employeur et d'échanger avec lui sur les éventuels besoins : **d'ajuster le poste, de faire évoluer le regard porté sur le handicap, de prendre en compte les risques psychosociaux et rompre l'isolement...**

Si, dans la plupart des cas, les entreprises sont sensibilisées à la question du handicap, d'autres structures n'ont pas encore de politique handicap volontariste. **S'informer en amont sur la position de l'entreprise par rapport au handicap peut s'avérer nécessaire pour préparer l'échange.**

- ... Quelle est la politique de l'entreprise en faveur du travail de personnes en situation de handicap ?
- ... L'entreprise est-elle soumise à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?
- ... Y a-t-il une personne référente sur le sujet ?
- ... Quels sont mes droits ?



BON À SAVOIR

L'employeur, lorsqu'il est informé du handicap, est tenu à la **confidentialité**.

Révéler son handicap signifie échanger sur les difficultés que cela engendre dans l'environnement professionnel, sans pour autant parler de sa pathologie ou des raisons du handicap.



BON À SAVOIR

Que faire lorsque la demande de RQTH a été refusée ?

Si la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées estime que la situation actuelle ne nécessite pas de plan d'accompagnement du handicap, elle peut refuser d'octroyer la RQTH.

Dans ce cas, dans les deux mois de la réception de la décision, il est possible d'effectuer un recours administratif auprès de la Maison départementale des personnes handicapées.

Ce refus n'empêche pas de parler à la médecine du travail de son état de santé si des ajustements semblent nécessaires pour travailler dans de bonnes conditions.



TÉMOIGNAGE

Maxence LEGROS,

Opérateur support client chez Q-Park à Portes-lès-Valence

Je suis arrivé chez Q-Park en avril 2023, en tant qu'opérateur support client. J'ai tout de suite constaté la volonté de bien m'accueillir lors de mon embauche. Un aménagement des locaux avait été anticipé pour me permettre de circuler facilement en fauteuil roulant. Au-delà des moyens techniques mis en place, il y a ici une vraie flexibilité. Ma hiérarchie est à l'écoute. Cela joue beaucoup dans le fait que je me sente bien dans mon travail. Ces aménagements me permettent de me concentrer sur mes missions. Je me sens un employé comme un autre.

Le fait de pouvoir échanger est important, on se sent considéré, c'est motivant ! Je pense qu'il ne faut pas hésiter à parler de ses besoins (visibles ou invisibles) à son employeur lorsqu'on est en situation de handicap. Cela permet d'éviter les tabous, ou le sentiment de gêne sur certaines questions. Dire les choses simplement est ce qu'il y a de mieux.

À mon sens, l'employeur ne doit pas non plus hésiter à poser des questions, dans la limite de la discrétion bien entendu. C'est un cercle vertueux, une co-construction. Quand un dialogue naturel s'installe de part et d'autre, tout est plus simple. Moi-même, je fais de l'humour avec mon handicap ! Cela permet de désamorcer parfois certaines situations.



Handicap et recherche d'emploi ou de contrat d'alternance

➤ La candidature

Que ce soit sur le CV, sur la lettre de motivation ou à tout autre moment du processus de recrutement, il n'est pas obligatoire de mentionner son handicap, même lorsque l'on dispose d'une reconnaissance administrative de ce dernier.

Cependant, il peut être intéressant de le mentionner sur son curriculum vitae. En effet, certaines entreprises sont ouvertes à l'emploi de salariés en situation de handicap, elles y sont même obligées parfois et peuvent chercher à favoriser le recrutement de personnes handicapées (mention spéciale dans l'annonce, annonce parue sur un site spécialisé, politique handicap affichée sur le site Internet, etc.). Dans ce cas, il ne faut pas hésiter à mentionner clairement son handicap. Par ailleurs, dans le cas d'un handicap visible ou nécessitant un aménagement du poste en question, le mentionner dès l'envoi du CV facilitera la démarche en ouvrant le dialogue dès le début des échanges.

La candidature est avant tout au service de la valorisation du parcours et des compétences du candidat. Le handicap peut donc en faire partie : pratique d'un handisport, implication dans une association engagée dans le handicap... Il est alors précieux d'évoquer ces expériences au même titre que toutes les autres. Ce sera par ailleurs une façon détournée de signifier le handicap.

Cependant, une mention plus classique pourra aussi être pertinente et suffisante si vous souhaitez informer l'entreprise de votre situation dès cette étape de l'embauche, comme la mention de la RQTH dans les informations personnelles.

➤ L'entretien d'embauche

Si cela n'a pas été fait au préalable, parler de son handicap au cours de l'entretien d'embauche est fortement recommandé, mais non obligatoire : le candidat ne pourra en aucun cas être sanctionné. Cela permet de poser les premières fondations d'une relation de confiance et favorisera la suite du parcours professionnel dans l'entreprise !

Cependant, l'objectif de l'entretien est le même, quelles que soient les circonstances : **convaincre le recruteur de ses capacités à occuper le poste à pourvoir**, en mettant en avant ses compétences, ses expériences et sa motivation à rejoindre cette entreprise.



TÉMOIGNAGE

Maria PAZ ALONSO,

Coordinatrice RH chez Distrigo sud-ouest PEAB Cestas



Au mois de mars 2023, j'ai été embauchée en contrat temporaire au sein des effectifs du site de PEAB Cestas en qualité de coordinatrice RH. Lors de mon entretien d'embauche, je n'ai pas hésité à mentionner à ma future hiérarchie le besoin de disposer d'un coussin ergonomique du fait de mon handicap dit « invisible ». Ma hiérarchie a tout mis en œuvre pour que je puisse mener à bien mon activité. Les frais du coussin ergonomique ont par ailleurs été pris en charge. Au mois de juin 2023, j'ai signé un contrat à durée indéterminée, j'ai également accepté d'être Relais Handicap pour le site de PEAB Cestas. Cela me correspond du fait de mon expérience personnelle.



- **La clé d'un entretien réussi : la préparation en amont !**
Voici quelques pistes.

AVANT L'ENTRETIEN

- ... **Se renseigner sur le poste à pourvoir et sur l'entreprise** en général, et notamment **sur sa politique handicap** (ou son absence de politique handicap).
- ... **Repérer dans la fiche de poste les indications relatives aux conditions de travail et aux tâches à effectuer** pour s'assurer qu'elles sont compatibles avec le handicap du candidat.
- ... **Se replonger dans sa candidature** (CV et lettre de motivation) et anticiper certaines questions pour se sentir serein le jour J. **Ne pas hésiter à s'entraîner avec une personne de son entourage.**

PENDANT L'ENTRETIEN

S'il est recommandé d'évoquer son handicap pendant l'entretien, l'essentiel est de **se focaliser sur les compétences et expériences** que l'on souhaite mettre en avant auprès du recruteur.

Cependant, le sujet du handicap peut être abordé dès que l'occasion se présente lors de l'entretien. Bien sûr, si le handicap est visible ou s'il a déjà été évoqué dans la candidature, le recruteur pourra en parler directement. Pour autant, le handicap ne pourra être abordé que par le biais des besoins et des incidences sur l'exercice de l'activité, en aucun cas par celui des questions de santé (nature du handicap, traitements, etc.). Bien entendu, **les propos échangés sont confidentiels** : le recruteur ne pourra en parler aux autres salariés qu'avec l'accord préalable du candidat.



BON À SAVOIR

Le handicap ne peut pas constituer le seul critère de refus ou d'acceptation d'une candidature. Dans un cas comme dans l'autre ce serait de la discrimination !

➤ RQTH et maintien dans l'emploi

L'objectif de la RQTH est de favoriser, outre l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi lorsqu'il y a une évolution de l'état de santé (accident de la vie ou du travail, aggravation des symptômes de la pathologie ou évolution de l'environnement de travail) qui impacte la capacité d'un salarié à occuper son poste « comme avant ». Voici les étapes à suivre pour conserver son emploi et poursuivre son évolution professionnelle.

Communiquer avec la médecine du travail et son responsable le plus rapidement possible pour ne pas laisser s'installer une situation inconfortable qui pourrait aggraver l'état de santé.



Envisager avec la médecine du travail et l'employeur des solutions à mettre en place : à tout moment, de nouveaux aménagements ou adaptations peuvent être apportés au poste de travail. Leurs financements pourront être pris en charge par l'Agefiph. En cas d'incapacité à occuper son emploi, l'employeur doit proposer au salarié un reclassement dans l'entreprise. En dernier recours, un licenciement pour inaptitude peut être envisagé.

➤ Se faire accompagner sur la durée

À l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise, des personnes ou structures peuvent accompagner les salariés en situation de handicap pour mener à bien leurs démarches relatives au handicap.

EN INTERNE

- ... **Référent handicap** (notamment dans les entreprises de plus de 250 salariés).
- ... **Services de santé au travail.** Le médecin du travail est à contacter à la reprise du travail après l'apparition d'une pathologie ou suite à un accident ayant entraîné un handicap.
- ... **Dans toute situation** nécessitant une adaptation de vos conditions de travail (poste de travail, horaires, etc.).
- ... **Représentants du personnel.**
- ... **Assistante sociale.**

EN EXTERNE

- ... **Votre « conseiller emploi » :** référent chez Pôle Emploi, Cap emploi, dans une mission locale ou à l'APEC.
- ... **Les structures spécialisées dans l'accompagnement des personnes handicapées dans leur vie professionnelle :** Agefiph, associations, etc.

Les droits en tant que salarié en situation de handicap

Les salariés handicapés ont droit à un ensemble de mesures et d'accompagnements.

Comme l'ensemble des salariés en France, le droit du travail les protège. Selon le Code du travail, **aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, sanctionnée ou licenciée en raison de son état de santé ou de son handicap** (à l'exception d'une inaptitude constatée par le médecin du travail qui arrive en dernier recours d'une démarche de maintien dans l'emploi qui doit être réalisée en pleine concertation avec le salarié concerné).

Plus largement, des droits spécifiques aux travailleurs handicapés leur permettent d'occuper leur emploi dans des conditions ajustées à leurs besoins tout en étant assurés que l'égalité entre travailleurs est respectée :



Le travailleur handicapé doit percevoir une rémunération au moins égale au Smic (Salaire minimum interprofessionnel de croissance) ou la même rémunération que celle accordée, pour un travail égal, à un salarié valide.



En cas de périodes de suspension du contrat de travail suite à une maladie ou un accident, le droit du travail prévoit que **le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente**.



L'accès au temps partiel (avec rémunération proportionnelle au temps travaillé), **aux mutations, détachements et mises à disposition est facilité voire prioritaire**.



La vie privée du salarié doit être respectée, au titre du secret médical notamment.

En cas de conflit au travail, des interlocuteurs peuvent être contactés, dans l'entreprise ou à l'extérieur.

DANS L'ENTREPRISE

- ... Le référent handicap, un représentant du personnel, ou le défenseur syndical s'il y en a un dans l'entreprise.

À L'EXTÉRIEUR

- ... **Les délégués du défenseur des droits** reçoivent gratuitement dans plus de 800 points d'accueil.
- ... **Un conseiller du salarié ou l'inspection du travail** peuvent être contactés en cas de licenciement jugé abusif.
- ... **Le dispositif Allô Service Public 3939** : service de renseignement administratif par téléphone qui délivre des informations sur les droits, les obligations et les démarches à accomplir dans plusieurs domaines.
- ... **Le Conseil des prud'hommes.**

**« Lorsque la RQTH est accordée,
le salarié peut bénéficier
de l'obligation d'emploi
des travailleurs handicapés »**



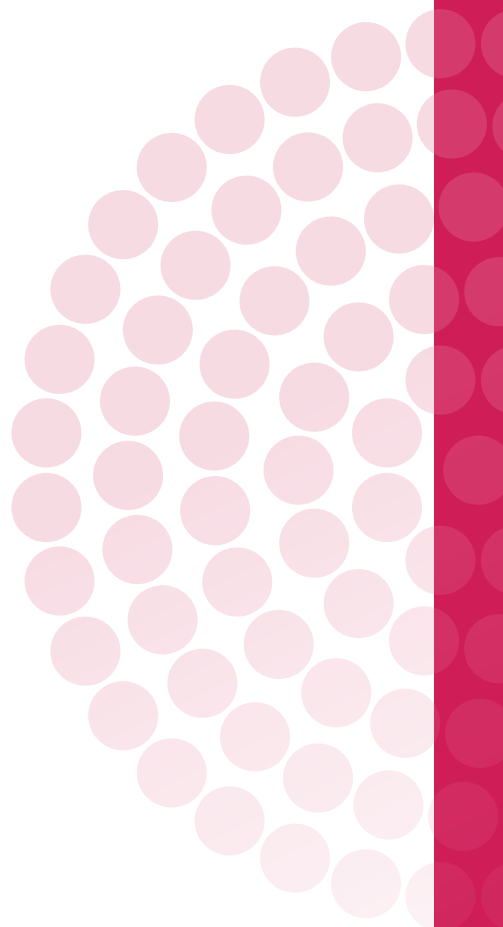
L'ESSENTIEL À RETENIR



OBJECTIF 3 :

Donner un aperçu du processus de reconnaissance du statut de travailleur handicapé aux salariés directement concernés par le sujet, ainsi qu'à leur entourage.

- **Accepter que l'on se trouve dans une situation relevant du handicap** est la première étape avant d'entamer la démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).
- Il est recommandé de **se faire accompagner** tout au long de cette démarche.
- **La RQTH constitue une reconnaissance officielle du handicap** sur le plan professionnel (elle n'a pas d'incidence sur la vie personnelle telle que l'obtention d'un prêt ou d'un permis de conduire). Elle est l'un des 7 critères permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.
- **Elle offre un accès à des dispositifs spécifiques**, notamment des aménagements de poste, des formations adaptées, et des aides financières, dans le but de faciliter l'insertion et le maintien dans l'emploi.
- **La démarche pour obtenir la RQTH** doit être engagée auprès de la **Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)**.





LA BRANCHE DES SERVICES DE L'AUTOMOBILE ET IRP AUTO S'ENGAGENT À VOS CÔTÉS

LES ACCOMPAGNEMENTS PROPOSÉS PAR IRP AUTO

IRP AUTO s'engage aux côtés des entreprises des services de l'automobile et de leurs salariés en favorisant la prévention et la solidarité.

Pour les salariés en situation de handicap ou leurs ayants droit, des accompagnements spécifiques sont mis en place :

- L'assistance et le conseil dans les démarches administratives.
- La participation au financement de :
 - l'aménagement du domicile ;
 - l'aménagement du véhicule ;
 - l'achat de matériel adapté.
- L'aide à domicile.
- La mise à disposition d'une canne blanche électronique pour les personnes aveugles ou malvoyantes.
- La participation au financement des vacances en structure adaptée.
- La recherche d'un hébergement permanent ou provisoire.



0425_SDR208P - Document non contractuel - Conception-rédaction : IRP AUTO Solidarité-Prévention, 39 avenue d'Iéna, CS 21687, 75202 Paris Cedex 16
Création graphique et illustrations : Ad Tatum - Impressions : L'Artésienne

CONTACTEZ-NOUS !

www.irp-auto.com

sur votre Espace Internet
Solidarité-Prévention

solidariteprevention@irpauto.fr

 **N°Cristal** 09 69 39 02 45

APPEL NON SURTAXÉ

Nos conseillers sont à votre disposition
du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h 30,
et le samedi de 8 h 30 à 13h.