

## Emploi des personnes en situation de handicap

Dans le cadre professionnel, une **décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap**, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. **Votre entreprise compte 20 salariés ou plus ?** Vous êtes concernés par la [loi du 11 février 2005](#) déterminant vos obligations en matière d'emploi de personnes handicapées.

L'employeur doit **assurer une égalité de traitement** vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que leur maintien dans l'emploi ou leur évolution professionnelle. Il veillera à **prendre les mesures appropriées** qui s'y rattachent, notamment en termes de **compensation du handicap** : [Quelles mesures adopter ?](#)

1. Repérer les éventuelles difficultés auxquelles peuvent être confrontés les salariés handicapés qui travaillent dans votre entreprise et proposer des solutions de compensation.
2. Selon le handicap et le type de poste occupé : intervenir sur l'aménagement de la situation de travail : aménagements techniques (mise à disposition de logiciels ou d'équipements adaptés au handicap) ou organisationnels (horaires adaptés, tutorat).

A noter que la loi introduit également une notion d'équilibre puisque la mise en place de ces mesures ne doit pas représenter une charge "disproportionnée" pour l'entreprise. Autrement dit, les obligations d'une PME en termes d'accompagnement ne sauraient être les mêmes que celles d'une grande entreprise. Par ailleurs, une décision objective, nécessaire et appropriée, fondée sur **l'inaptitude en raison de l'état de santé ou du handicap, ne constitue pas une discrimination**.

Source : [AGEFIPH](#)

**La diversité des handicaps et des organisations de travail exclue LA solution unique.** Chaque situation doit être abordée selon une approche individualisée et engager l'implication de tous (dirigeants, managers, collaborateurs, service de santé au travail, CHSCT, SAMETH, assistantes sociales...). Des aides sont possibles. Cf. page suivante.



### Contacts locaux utiles

- Service de santé au travail et [SAMETH 44](#) pour le maintien dans l'emploi
- [AGEFIPH](#), [FIPHP](#), [OETH](#), collecteurs de fonds
- [Cap emploi](#) et ensemble des acteurs de référence en Loire-Atlantique : [Partenaires Cap emploi 44](#)
- [Fagerh](#) pour rechercher une formation

### Témoignage "Hôtel La Pérouse"

*Au départ, je n'ai pas choisi la diversité, elle s'est imposée à moi par le biais de difficultés de recrutement. A posteriori, force a été de constater sa richesse tant d'un point de vue organisationnel (aménagement des plannings...) que relationnel (par cette mixité des femmes et des hommes, des générations et des origines, elle amène équilibre, coopération et développement des compétences). Par rapport au handicap, j'ai pu être proactif. C'est suite à une séance d'information avec le Centre des Jeunes Dirigeants (CJD) et une mise en situation concrète de déficience visuelle au centre des Hauts Thébaudières de Vertou que je me suis réellement rendu compte de la diversité du handicap. Aussi, lorsque j'ai eu besoin de recruter une personne sur un poste de comptable, je me suis mis en relation avec Cap emploi. J'ai été mis en rapport avec une professionnelle sourde et muette que j'ai intégrée à mon équipe. Aucun aménagement de poste n'a été nécessaire, nous communiquons facilement car elle lit sur les lèvres et nous correspondons principalement par écrit. Ni moi, ni mes collaborateurs n'avons eu besoin d'apprendre la langue des signes si ce n'est par intérêt quelques mots comme "Bonjour, merci ou bon week end! "*

Gilles Cibert - Dirigeant [HÔTEL LA PÉROUSE](#) - Membre CJD





## Quelles aides ?

L'AGEFIPH et ses partenaires, en particulier Cap Emploi et SAMETH, peuvent vous aider et vous accompagner dans la mise en place de vos projets pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi. En fonction de vos besoins, ils pourront faire appel à des spécialistes (ergonomes, spécialistes des différents handicaps...). Une fois les solutions identifiées, l'AGEFIPH peut également vous aider financièrement à concrétiser votre projet.

- \* [Dossiers pratiques](#) et [Partage d'expérience](#) autour du handicap
- \* [Aides, conseils et accompagnement](#) pour le recrutement et l'intégration
- \* [Les Cahiers de l'AGEFIPH : conseils et témoignages pour passer à l'action](#) Dans chaque numéro, retrouvez des éléments de contexte (législation, tendances, avis d'experts), des exemples de bonnes pratiques, des conseils et des adresses utiles. **Thématiques** : Communiquer sur le handicap en entreprise - Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé - Réussir le recrutement - Accompagner un collaborateur déficient auditif/visuel/handicapé psychique...

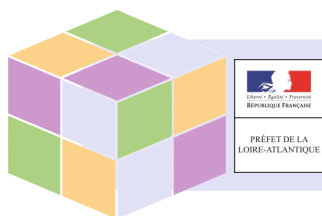
### Boîte à outils



- Fiche thématique [Les inégalités de santé](#) et [Discriminations liées au handicap et à l'état de santé](#) (Défenseur des droits 2015)
- Fiche thématique n° 17 [Le handicap](#) (ORSE 2011)
- Fiche thématique [Handicap psychique : quelle gestion en entreprise](#) (IMS 2011)
- Guide pratique [Le handicap au travail, les salariés dans l'objectif](#) (IMS 2012)
- Guide pratique [Stéréotypes sur le handicap - comprendre et agir dans l'entreprise](#) (IMS 2011)
- Guide pratique [Le maintien dans l'emploi](#) (PLITH 44 2011)
- Guide pratique [Comment gérer l'emploi des personnes en situation de handicap](#) (AFMD 2010)
- Guide pratique [Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés](#) (DGEFP 2009)
- Dossier [Outils et supports d'informations TH](#) (PLITH 72 2012)
- Dossier [L'accord handicap entreprise](#) (Préfecture 44)
- Dossier [Handicap](#) (OPCALIA) et [Handicap : Emploi et Formation](#) (AGEFOS PME)
- Quiz [Votre entreprise et l'accessibilité](#) (AGEFIPH)
- Vidéos [Etat de santé et emploi](#) (Défenseur des droits)

### Pour aller plus loin...

- [AGEFIPH](#) Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Opérateur central et de référence de la politique de l'emploi des personnes handicapées. Mission en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.
- [Cap emploi](#) Assure le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des demandeurs d'emploi "Travailleurs Handicapés" et des employeurs souhaitant les recruter.
- [Le portail des politiques publiques, de l'emploi et de la formation professionnelle](#) : Les travailleurs en situation de handicap bénéficient de dispositifs spécifiques, destinés d'une part à faciliter leur accès et leur adaptation au marché du travail et d'autre part, à en inciter et favoriser l'embauche par les employeurs.



Fiche 04

### Emploi des personnes en situation de handicap

Commission Emploi de la COPEC\* de Loire-Atlantique - Décembre 2015 -

\* Commission pour la promotion de l'égalité des chances et de la citoyenneté

