

# COMMENT INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ?



Avec le soutien  
En partenariat



**malakoff  
humanis**

ASSURANCE - INVESTISSEMENT - SERVICES

**afmd**

ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS DE LA DIVERSITÉ

**KLÉSIA**

MÈTRES DU  
COMMERCE

**Pro**

## Rappel de la législation :

La loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a modifié les règles de calcul et d'obligation en matière d'emploi des personnes en situation de handicap.

Nous vous rappelons quelques règles mais pour plus de précisions, vous pouvez vous référer à la brochure : [Le GNI agit pour l'emploi et le handicap](#).

Et contacter la mission handicap du GNI : [r.bouvard@gni-hcr.fr](mailto:r.bouvard@gni-hcr.fr) / 01 42 96 60 75

Les entreprises de 20 salariés et + sont soumises à l'obligation d'emploi (prendre en compte le SIREN de l'entreprise).

Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap est de 6%, si le taux est moindre, l'entreprise paiera une contribution annuelle ou une surcontribution si aucune action n'a été réalisée durant 3 ou 5 ans (contacte la mission handicap pour plus de détail).

Les entreprises de 250 salariés et + doivent nommer un référent handicap qui permettra de faire le lien entre les équipes et la direction sur la thématique du handicap : maintien dans l'emploi de salariés en risque d'inaptitude, aménagement de poste etc.

Pour répondre à l'obligation d'emploi, plusieurs possibilités dont le recrutement de personnes en situation de handicap ou le maintien dans l'emploi de collaborateurs qui auraient des difficultés d'ordre médical.

## QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

Une personne est considérée en situation de handicap lorsqu'elle présente une déficience, se trouve dans une situation qui limite sa possibilité ou la met en incapacité d'agir.

L'origine du HANDICAP est multiple : de naissance, par suite d'une maladie, un accident de travail ou une maladie professionnelle, un accident de la route, le vieillissement... Il est temporaire ou définitif, stable ou évolutif.

Les cinq familles de HANDICAP :



- Moteur : Exemple : Malformation congénitale, rhumatisme, paralysie etc.
- Invalidant : Exemple : maladie cardiovasculaire, respiratoire, articulaire, cancer, allergie, diabète etc.

- Cognitif : Exemple : trisomie, troubles dys (dyslexie, dyspraxie...), autisme etc.
- Psychique : Exemple : trouble de la personnalité, trouble des conduites alimentaires etc.
- Sensoriel : visuel, auditif

La situation de Handicap, au-delà de l'aspect médical, est évaluée et reconnue sur le plan administratif et peut donner lieu au bénéfice d'un titre comme la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

## Je veux recruter :

Dans la mesure du possible, il convient d'anticiper le recrutement, pour une meilleure efficacité dans le sourcing, le choix des candidatures et les besoins en aménagement du poste si nécessaire.

### 1. Le Sourcing candidat :

Il existe plusieurs possibilités :

- Pôle emploi
- Cap emploi : Répartition départementale, les conseillers sont présents dans les agences locales pour l'emploi.
- Job dating, forums emploi : Le GNI Hôtellerie & Restauration participe à différents salons de recrutement national ou régional. Réception des candidats et des CV puis transmission des candidatures.
- AGEFIPH : Site internet <http://espace-emploi-agefiph.fr>. Création de votre compte employeur et dépôt des offres d'emploi
- CRP (Centre de Rééducation Professionnelle) : Transmission des offres d'emploi auprès des centres en fonction des formations dispensées. Répertoire des formations et des centres sur [www.fagerh.fr](http://www.fagerh.fr). La mission handicap vous orientera vers les centres de formation appropriés pour la recherche de candidats.
- ARPEJEH : Association de suivi des jeunes collégiens, lycéens ou alternants en situation de handicap. Le GNI Hôtellerie & restauration a signé un partenariat, pour accéder aux profils. Prendre contact avec la mission handicap.
- Mission Handicap du GNI Hôtellerie-Restauration : des correspondants handicap à votre écoute dans vos régions.

### 2. La rédaction de l'annonce et diffusion

Outre le détail du poste, les compétences techniques et les aptitudes nécessaires, il est possible de détailler les contraintes du poste (ex : exposition au froid, charges importantes, poste avec montée/descente escaliers etc), les horaires...

Possibilité de faire apparaître une mention avec l'engagement de l'entreprise dans une politique handicap.

La diffusion de l'offre ne peut être uniquement réservée aux personnes en situation de handicap. Si l'offre est diffusée auprès des acteurs spécialisés (type Cap Emploi), elle devra l'être aussi sur au moins un canal généraliste (ex : site internet de l'entreprise, pôle-emploi).

**Diffusion de l'offre auprès des acteurs spécialisés :** Il convient d'envoyer le profil de poste rédigé et détaillé avec les éléments de rémunération, les horaires, les jours travaillés et de repos.

#### Quelque rappel à propos de l'offre d'emploi :

La loi interdit les critères de discrimination, ainsi il est interdit de mentionner des critères liés à l'état de santé ou du handicap de la personne, pour faire connaître la politique handicap de l'entreprise et l'ouverture à la Diversité, il est possible d'apposer une mention de recrutement des personnes en situation de handicap :

**Article L.1132-1 du code du travail** portant sur les critères discriminatoires. Extrait : « *Une offre d'emploi ne doit pas être soumise à une condition fondée sur : .... L'état de santé ou le handicap...* ».

**Article 225-1 du code pénal** précise que « *constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, ...de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap...* ».

**Délibération de la Halde 2010-126 du 14 juin 2010 (Défenseur des droits) :** Il est admis d'indiquer, à condition que la mention figure dans toutes les offres de l'entreprise :

- « *A compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés* »
- « *Notre entreprise est engagée dans une politique en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap* »
- « *Tous nos postes sont ouverts aux travailleurs handicapés* »
- « *Comme tous nos postes, cette offre est ouverte aux personnes en situation de handicap* »
- « *A compétences égales, priorité aux travailleurs handicapés et autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi de l'article L. 5212-2 du code du travail* »

### 3. La sélection des CV et l'entretien de recrutement

Le CV est sélectionné sur les compétences. Lorsque les candidatures sont transmises par le réseau spécialisé, elles sont qualifiées.

#### Comment aborder le handicap lors de l'entretien ?

Il n'est pas possible de demander la nature du handicap ou la maladie.

Il est **autorisé et recommandé** de demander au candidat les aménagements de poste nécessaires pour une bonne intégration. Cette question permet une mise en confiance du candidat.

**Impossible** de demander : « *De quelle maladie souffrez-vous ?* »

**Autorisé** de demander : « *Ya-t-il des contraintes spécifiques pour le poste ?* » ou « *Avez-vous besoin d'un aménagement de poste spécifique ?* ».

Il est envisageable de poser le cadre de l'entretien :

- Présentation de l'entreprise et la politique diversité et/ou handicap ;
- Le candidat présente son expérience et ses compétences ;
- Pour terminer l'entretien par les conditions de réalisation du poste, les contraintes et les aménagements du poste.

### 4. Comment préparer l'intégration de la personne : l'employeur, le service RH, le manager, l'équipe.

Si l'entreprise dispose d'un service Ressources Humaines, définir au préalable un référent handicap qui sera un relai auprès de la direction/service RH et sera chargé d'accompagner l'intégration et les aménagements de poste des salariés en situation de handicap dans l'entreprise.

Dans le cas inverse, c'est l'employeur qui veillera à accompagner le salarié dans son intégration. Le médecin de santé au travail validera l'aptitude au poste lors de l'embauche et les aménagements de poste si nécessaire.

Il est très fortement recommandé que l'ensemble des équipes, la direction aient bénéficié d'une sensibilisation au handicap.

Il existe une multitude de possibilité :

- Sensibox [www.sensibox.fr](http://www.sensibox.fr) identifiant : sensibox password : onyva),
- jeux carte, quizz,
- conférence, témoignage,
- démonstration sportive,

- compagnie de théâtre,
- film humoristique etc.

La mission handicap du GNI Hôtellerie & restauration vous conseille et vous oriente vers les meilleurs interlocuteurs selon votre organisation et vos besoins.

### Intégration :

Cette sensibilisation reste générale, il est toujours intéressant de valider avec la personne en situation de handicap si elle souhaite aborder le sujet directement pour expliquer comment l'accompagner dans son intégration, comment agir au quotidien pour que le lien entre elle et l'équipe et la direction se passe le mieux possible. Lorsque la personne bénéficie d'un suivi par un service spécialisé, ce dernier peut venir sensibiliser l'équipe autour du handicap spécifique.

Indiquer également à l'équipe, si le handicap le nécessite, les aménagements nécessaires pour une bonne intégration (ex : aménagement des horaires). L'aménagement raisonnable du poste de travail est très important pour compenser le handicap.

La mission handicap vous renseigne sur les mesures d'aménagement du poste de travail. Contactez-là.

### Durant la période d'essai :

Organiser des rendez-vous réguliers entre employeur, référent handicap ou responsable des RH et le candidat, pour vérifier la bonne intégration et l'efficacité des aménagements. Ces rendez-vous permettent de lever rapidement d'éventuelles incompréhensions, réticences etc

### 5. Durant la réalisation du contrat de travail :

Le salarié en situation de handicap est intégré dans une entreprise comme tous les autres salariés, il bénéficie des mêmes droits et devoirs, si ce n'est que son poste peut être aménagé et qu'il convient d'avoir des rendez-vous réguliers avec lui, avec une périodicité qui s'espace dans le temps lorsque tout se passe bien.

### 6. Les salariés dont l'état de santé se dégrade :

Quelle que soit l'origine de la difficulté médicale, l'employeur, le directeur de l'établissement, le référent handicap doivent s'enquérir de la situation du collaborateur.

Il est toujours possible de s'appuyer sur le médecin du service de santé au travail pour être accompagné et obtenir les informations nécessaires à la poursuite de la collaboration entre l'employeur et le salarié.

### Comment repérer les situations ?

REPERER les situations professionnelles à risques :

- Arrêts de travail courts et répétés
- Arrêt de travail de plus de 3 mois

Cependant, selon que la difficulté d'ordre médical provient d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'une maladie, les obligations seront différentes. La Mission handicap et le service social du GNI répondront à vos questions selon la situation.

Mais d'une manière générale, pour la poursuite des relations dans les meilleures conditions, il est recommandé d'organiser un entretien avec le collaborateur afin de prendre connaissance de sa situation, l'assurer que l'entreprise prendra les mesures nécessaires pour réfléchir aux possibilités de maintien dans l'emploi ou de réorientation le cas échéant.

Ces entretiens permettent de créer un climat de confiance, qui, quelle que soit l'issue permettra de régler la situation sereinement et éviter d'éventuels conflits.

Ces entretiens permettent de mieux transmettre les informations au médecin de santé au travail dans le but de trouver une solution efficace. Les actions de maintien font appels à des solutions « humaine, technique, organisationnelle » qui peuvent être financées par l'AGEFIPH.

Attention : il est **impossible de demander** « *quelle est votre maladie ?* » ou bien encore « *de quoi souffrez-vous ?* »

Il est **admis de demander** « *quels sont vos besoins pour la poursuite de votre travail ?* » ou bien « *pour réfléchir à la meilleure solution, je vous oriente vers le médecin de santé au travail* ».

### Le maintien du collaborateur dans l'entreprise vous permet :

- De conserver les compétences tout en évitant le coût du licenciement,
- De contribuer à un climat social serein
- D'inscrire votre établissement dans la démarche de Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE).