

JUIN 2025

• **Guide des bonnes pratiques**

Etude sur l'emploi des personnes en situation de handicap dans les branches professionnelles du périmètre OCAPAT



TABLE DES MATIERES

Préambule : Incapacité, inaptitude et invalidité	3
1 LES OBLIGATIONS LEGALES DES ENTREPRISES CONCERNANT LE HANDICAP	5
1.1 Le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées	5
1.1.1 Les principales lois qui ont formé le cadre juridique l'emploi des personnes handicapées	5
1.1.2 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les droits qu'elle ouvre	7
1.2 Les obligations légales des entreprises concernant le handicap.....	9
1.2.1 L'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH).....	9
1.2.2 La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH).....	10
1.2.3 L'aménagement des postes de travail des salariés handicapés.....	11
1.2.4 L'obligation de nommer un référent handicap (pour les entreprises de +250)	11
1.2.5 Les obligations liées à la prévention en matière de santé et de sécurité.....	12
1.2.6 Les obligations en cas d'inaptitude médicale au travail	14
2 L'OFFRE DE SERVICES MISE A DISPOSITION DES ENTREPRISES POUR APPUYER LEUR POLITIQUE HANDICAP 16	
2.1 Les principaux acteurs pouvant apporter un appui sur la politique handicap	16
2.2 Panorama des services et aides financières accessibles aux employeurs en lien avec le handicap	19
2.2.1 Définir une stratégie handicap.....	19
2.2.2 Recruter des personnes en situation de handicap	19
2.2.3 Accompagner des salariés en situation du handicap.....	20
3 ZOOM SUR L'OFFRE DE SERVICE D'OCAPIAT CONCERNANT LE HANDICAP.....	22
3.1 Une structuration de la stratégie handicap dès 2021	22
3.1.1 Processus internes d'inclusion et de maintien en poste des personnes en situation de handicap.....	22
3.1.2 La mise en place de la convention-cadre triennale avec l'Agefiph	23
3.2 Une montée en charge progressive des actions	23
3.3 Les réalisations 2023 dans le cadre de la priorité nationale	24
3.4 Le handicap maintenu comme priorité nationale en 2024	25
3.4.1 Une montée en charge des actions de sensibilisation et d'information	25
3.4.2 La réalisation d'une étude emploi-handicap (en cours)	26
3.5 Les perspectives	26
4 FICHES DE BONNES PRATIQUES	28



PARTIE 1 :

Panorama des obligations légales des entreprises en matière de handicap et des dispositifs d'appui existants

Préambule : Incapacité, inaptitude et invalidité¹

Les notions d'inaptitude, d'incapacité et d'invalidité renvoient à des situations médicales et administratives distinctes, souvent mal différenciées dans les échanges courants. De nombreuses entreprises ont pointé aux cours d'échanges leurs difficultés à appréhender les différences entre ces notions. Pourtant, chacune d'elles répond à des critères précis, relève de procédures spécifiques et entraîne des conséquences particulières, tant pour les salariés que pour les employeurs.

Ce préambule propose une clarification de ces trois notions afin de mieux comprendre leurs différences, leurs conditions de reconnaissance et les implications qui en découlent dans le cadre professionnel.

» L'inaptitude

L'inaptitude est une situation médicale constatée par le médecin du travail lorsqu'un salarié ne peut plus exercer son poste et qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de ce poste n'est possible. Pour poser un tel diagnostic, le médecin du travail doit obligatoirement réaliser au moins un examen médical et une étude du poste de travail ainsi que des conditions de travail. Si aucune solution de maintien dans l'emploi n'est envisageable, il peut déclarer le salarié inapte. Cette déclaration engage l'employeur dans une procédure de recherche de reclassement adaptée aux capacités résiduelles du salarié. Si le reclassement s'avère impossible ou est refusé par le salarié, l'employeur peut procéder à un licenciement pour inaptitude.

» L'incapacité

L'incapacité fait référence à une limitation ou impossibilité, temporaire ou permanente, d'exercer son activité professionnelle, à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. On distingue l'incapacité temporaire, qui empêche momentanément le salarié de travailler, de

¹ Source : Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

l'incapacité permanente, qui entraîne des séquelles irréversibles affectant la capacité de travail. La reconnaissance de l'incapacité relève du médecin traitant et est validée par le médecin-conseil de l'Assurance Maladie. Elle donne droit à des indemnités journalières pendant l'arrêt de travail ou à une rente en cas d'incapacité permanente partielle ou totale.

» L'invalidité

L'invalidité, quant à elle, concerne une altération durable de la capacité de travail ou de gain, survenue en dehors de tout accident du travail ou maladie professionnelle. Elle est reconnue par le médecin-conseil de l'Assurance Maladie, généralement après une période d'arrêt de travail prolongé. Il existe trois catégories d'invalidité, selon le degré de perte de capacité : la première correspond à une capacité de travail réduite d'au moins deux tiers tout en permettant encore une activité professionnelle ; la deuxième catégorie concerne une incapacité totale d'exercer une profession ; enfin, la troisième catégorie s'applique lorsque la personne invalide a également besoin de l'assistance d'un tiers pour accomplir les actes de la vie quotidienne. Cette reconnaissance ouvre droit à une pension d'invalidité.

	Inaptitude	Incapacité	Invalidité
Origine	État de santé incompatible avec le poste	Accident du travail ou maladie professionnelle	Maladie ou accident non professionnel
Reconnaissance	Médecin du travail	Médecin traitant et médecin-conseil de l'assurance maladie	Médecin-conseil de l'assurance maladie
Conséquences	Recherche de reclassement ou licenciement	Indemnisation par l'assurance maladie	Pension d'invalidité
Durée	Variable, selon évolution de l'état de santé	Temporaire ou permanente	Permanente

En synthèse :

- **Inaptitude** : Décision médicale liée à l'incapacité d'occuper un poste spécifique, nécessitant des démarches de reclassement ou pouvant conduire à un licenciement.
- **Incapacité** : Résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, avec des implications en termes d'indemnisation et de reconnaissance par l'assurance maladie.
- **Invalidité** : Réduction de la capacité de travail sans lien avec le travail, ouvrant droit à une pension d'invalidité selon la catégorie reconnue.

Pour plus d'informations :

- **Articles L1226-1 à L1226-24 du Code du travail** : maladie, accident et inaptitude médicale
- **Articles R4624-55 à R4624-57 du Code du travail** : avis médicaux d'aptitude et d'inaptitude
- **Code de la sécurité sociale** : articles L. 341-1 à L. 342-6 : invalidité
- **Code de la sécurité sociale** : articles R. 341-1 à R. 342-6 : invalidité

1 Les obligations légales des entreprises concernant le handicap

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L 5213-1 du code du travail).

1.1 Le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées

1.1.1 Les principales lois qui ont formé le cadre juridique l'emploi des personnes handicapées

L'idée de favoriser l'emploi des personnes handicapées est apparue au lendemain de la Première guerre mondiale, dans tous les pays européens, comme expression d'un devoir national envers les citoyens revenus mutilés. Depuis, en France, une succession de lois sont venues renforcer et préciser ce cadre juridique visant à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Les principales lois qui forment le cadre en juridique en vigueur dans l'emploi des personnes handicapées sont succinctement décrites dans le tableau ci-dessous :

Loi	Principales mesures mises en place
Loi du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des personnes handicapées	Elle instaure l'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH), qui oblige tout employeur du secteur privé, public et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus, à employer 6 % de son effectif salarié en travailleurs handicapés. Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation doivent verser une contribution à l'AGEFIPH. Les entreprises qui emploient des travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'aides financières pour l'aménagement des postes de travail ou pour la formation des salariés handicapés.
Loi du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap	Dans le domaine de l'emploi, la loi interdit de discriminer un employé ou un candidat à un emploi en raison de son état de santé ou de son handicap. Les employeurs doivent adapter les postes de travail pour rendre accessibles les emplois aux personnes handicapées. Elle dispose également que les employeurs, les établissements d'enseignement, et les fournisseurs de biens et services sont tenus de mettre en place des aménagements raisonnables pour permettre aux personnes handicapées d'accéder aux mêmes opportunités que les autres.
Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation	La loi introduit une définition élargie du handicap, incluant toutes les limitations d'activité ou restrictions de participation à la vie en société subies dans un environnement inadapté. Cette loi instaure notamment le principe de « compensation » à travers

et la citoyenneté des personnes handicapées	la prestation de compensation du handicap (PCH) qui permet aux travailleurs handicapés d'être sur un pied d'égalité sur le marché du travail mais également en poste (aménagement du poste, formation, etc.) et dans leur vie privée (logement, véhicule, etc.). Cette loi introduit également : - La création des Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), guichets uniques au niveau départemental, permettant de simplifier les démarches administratives et de centraliser l'accompagnement des personnes handicapées ; - Des réformes pour améliorer les ressources financières des personnes handicapées, notamment à travers l'Allocation Adulte Handicapé (AAH) et d'autres aides spécifiques.
Loi du 5 Septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel	Outre les dispositions relatives à la formation professionnelle, à l'apprentissage et à l'assurance chômage, cette loi contient de nombreuses mesures spécifiques pour l'emploi des personnes handicapées dans le cadre d'une réforme de l'obligation d'emploi qui vise à simplifier le dispositif tout en mettant l'accent sur l'emploi direct. Parmi les principales mesures instaurées par la loi « Avenir professionnel », on peut notamment souligner : - La mobilisation de tous les employeurs : tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés (TH) qu'ils emploient, ce qui permettra de mieux identifier leurs besoins et d'y répondre plus efficacement. - La désignation obligatoire d'un référent handicap dans toute entreprise de +250 salariés, ainsi que dans tous les CFA et organismes de formation. - La modification de l'assujettissement à l'OETH : L'unité d'assujettissement n'est plus l'établissement mais l'entreprise. Cela signifie que si une entreprise possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi ne s'applique plus à chaque établissement individuellement, mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise. - On peut également noter : - Un nouveau mode de décompte des bénéficiaires de l'OETH - Un nouveau mode de valorisation de la sous-traitance - Le recentrage des dépenses déductibles de la contribution - La modification du périmètre des accords agréés

1.1.2 La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et les droits qu'elle ouvre

Le statut de travailleur handicapé est défini au sens légal par l'Article L. 5213-1 du code du travail : « *Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.* ».

La **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** est une reconnaissance administrative² délivrée par la **Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** au sein des **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)**. La RQTH est accordée à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites du fait de la dégradation d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique. **Le demandeur de la RQTH doit être dégage de toute obligation scolaire et avoir 16 ans ou plus.** Une équivalence existe depuis la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, pour tous les jeunes âgés de 15 à 20 ans avec un droit ouvert à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), la prestation de compensation du handicap (PCH) ou bénéficiant d'un projet personnalisé de scolarisation (PPS). Ces droits valent une RQTH pour les jeunes concernés. Ainsi, ces publics peuvent bénéficier d'un contrat de travail aménagé (allongement de la durée du contrat, majoration du niveau de prise en charge, aménagements divers, etc.), comme s'ils disposaient de la RQTH sans en faire la démarche auprès des MDPH.

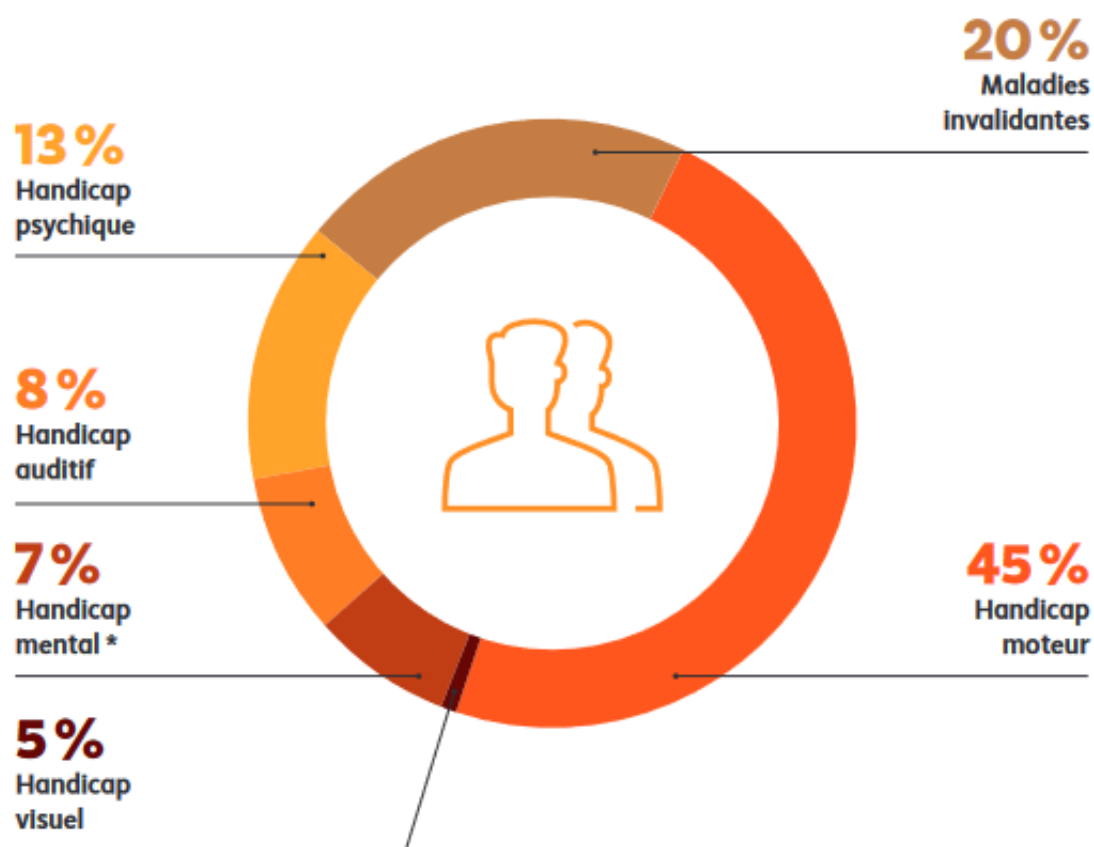
La loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi étend également les droits liés à la RQTH à toutes les personnes BOE (sauf les ayants droit de victimes ou pensionnés de guerre).

La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans, renouvelable, ou sans limite de durée si la situation de la personne n'est pas susceptible d'évoluer.

D'après l'Agefiph, 2,7 millions de personnes en France ont une reconnaissance administrative du handicap, avec plusieurs types de handicap qui doivent être distingués (handicap moteur, maladies invalidantes, handicap psychique, handicap auditif, handicap mental, handicap visuel).

Répartition des différents types de handicap parmi les personnes reconnues handicapées

² Elle a été instaurée par la Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et complétée par le Décret n° 2005-1588 du 19 décembre 2005 qui fixe les conditions d'attribution et de renouvellement de la RQTH, détaillant les procédures administratives et les critères d'évaluation.



Source : Agefiph, basée sur source INSEE 2015³

La RQTH vise à **améliorer l'accès à l'emploi des personnes handicapées** en leur permettant - ainsi qu'à leurs employeurs - de bénéficier de mesures spécifiques d'accompagnement et de soutien, visant à mettre en place des aménagements et des adaptations nécessaires pour compenser les limitations liées au handicap. Elle permet notamment de bénéficier :

- De l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- De l'accès à des dispositifs spécifiques d'insertion vers l'emploi : stages de réadaptation ou contrat ou stage de rééducation professionnelle, contrats d'apprentissage, contrats aidés dans le cadre des parcours emploi compétences (PEC), soutien des réseaux spécialisés « Cap emploi » et « Agefiph », aide à la création ou reprise d'entreprise ;
- D'une priorité d'accès à des formations financées par votre compte personnel de formation (CPF) ou/et par l'Agefiph ou le Fiphfp, ou d'une orientation vers des dispositifs adaptés d'accompagnement et d'insertion/reclassement en milieu dit « ordinaire », ou en milieu dit « protégé » ;
- De l'accès à un bilan de compétences adapté à votre situation et à des formations qualifiantes.

³ https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-08/AGEFIPH-DEPLIANT-Quest-ce-que-le-handicap_WEB-personnalisable_0.pdf

1.2 Les obligations légales des entreprises concernant le handicap

1.2.1 L'obligation d'emploi des personnes handicapées (OETH)

» Qu'est-ce que l'OETH ?

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) est une obligation légale en France qui impose aux **entreprises et établissements publics employant au moins 20 salariés** de remplir un quota minimum de travailleurs handicapés dans leur effectif total. Elle s'applique aux entreprises privées, aux établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ainsi qu'aux entreprises de travail temporaire dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés.

Cette obligation vise à favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap dans le monde du travail. Selon la législation en vigueur, les entreprises assujetties à l'OETH doivent employer des travailleurs handicapés **à hauteur de 6% minimum de leur effectif total**, calculé sur une base annuelle. Les entreprises peuvent respecter cette obligation :

- Par l'emploi direct de travailleurs handicapés
- Par l'emploi indirect (sous-traitance) avec des établissements adaptés ou des entreprises adaptées.

Les différentes catégories de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont les suivantes⁴ :

- Travailleur reconnu handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
- Victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente
- Titulaire d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité réduise au moins des deux tiers sa capacité de travail
- Titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité
- Titulaire de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité »
- Titulaire de l'allocation aux adultes handicapés
- Ayant droit à la prestation de compensation du handicap, à l'allocation compensatrice pour tierce personne ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé bénéficiant d'un stage.

» En cas de non-respect de l'OETH : une contribution financière obligatoire pour les entreprises de plus de 20 salariés

Lorsqu'une entreprise de plus de 20 salariés ne respecte pas son obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH), elle doit payer une **contribution annuelle**, qui est collectée par l'Urssaf puis reversée à l'Agefiph. Cette contribution est calculée en fonction du nombre de bénéficiaires de l'OETH que l'employeur aurait dû recruter et en fonction de la taille de l'entreprise.

A noter : Pour les entreprises du secteur agricole, c'est désormais la MSA, en lieu et place de l'Agefiph, qui reçoit la déclaration obligatoire pour l'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et devient l'interlocuteur unique des entreprises du secteur pour le recouvrement de la contribution.

⁴ https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006074068/LEGISCTA000031709721/#LEGISCTA000031710905

Pour en savoir plus :

- La fiche OCAPIAT sur l'OETH :
 - o https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Ocapiat_Fiche3_OETH_PAP.pdf
- Le guide Urssaf de l'OETH :
 - o <https://www.urssaf.fr/files/live/sites/urssaf/files/outils-documentation/guides/Guide-OETH.pdf>
- Le simulateur de contribution financière de l'Agefiph (pour les entreprises ne respectant pas le quota des 6%) :
 - o https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth *
- MSA : <https://www.msa.fr/lfp/employeur/obligation-emploi-travailleurs-handicapes>

1.2.2 La déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)

» Objectifs et périmètre de la DOETH

Toutes les entreprises - sans exception - doivent déclarer le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient. Cette déclaration est effectuée par le biais de la **déclaration sociale nominative (DSN)**⁵.

Cette obligation permet de **rendre visible la mobilisation de tous les employeurs concernant l'emploi des travailleurs en situation de handicap** et d'élaborer une cartographie exhaustive de l'emploi des personnes handicapées. L'objectif est de permettre d'améliorer l'offre de service et mieux accompagner les petites entreprises sur cette thématique.

De plus, **pour les entreprises soumises à l'OETH**, cette déclaration permet de **vérifier si elles remplissent bien l'obligation d'emploi d'au minimum 6 % de travailleurs handicapés**.

Cette formalité consiste à mentionner le statut de travailleur handicapé du salarié employé, et à préciser la situation dans lequel se trouve ce salarié. Le statut de travailleur handicapé concerne :

- Toutes les personnes employées dans l'entreprise
- Les bénéficiaires accueillis en stage par l'employeur, quelle qu'en soit la durée, ainsi que les jeunes de plus de seize ans, qui disposent d'une convention de stage, et qui sont bénéficiaires de droits à la prestation de compensation du handicap, de l'allocation compensatrice pour tierce personne ou de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé
- Les bénéficiaires accueillis pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP).

» A quelle fréquence réaliser la DOETH ?

- **Pour tous les employeurs, quels que soient ses effectifs (autrement dit les entreprises d'au moins 1 salarié)**, la DOETH doit être réalisée **tous les mois** via la déclaration sociale nominative (DSN) conformément à l'article D5212-4 du code du travail.
- **Concernant les employeurs soumis à l'OETH (c'est-à-dire les entreprises privées et les établissements publics industriels et commerciaux de 20 salariés ou au-delà)**, ils doivent effectuer une **DOETH annuelle** et obligatoire **en plus des déclarations**

⁵ La déclaration annuelle DOETH doit être effectuée dans la DSN du mois d'avril. Pour l'année 2024, la déclaration doit être déposée dans la DSN du mois d'avril 2025, c'est-à-dire entre le 5 et le 15 mai 2025.

mensuelles. La déclaration annuelle DOETH doit être effectuée dans la DSN du mois d'avril (exigible le 5 et 15 mai) au titre de l'obligation d'emploi de l'année précédente.

Pour en savoir plus :

- La page d'information du ministère de l'économie et des finances sur la DOETH :
 - o <https://www.economie.gouv.fr/entreprises/declaration-obligatoire-emploi-travailleurs-handicapes-doeth>

1.2.3 L'aménagement des postes de travail des salariés handicapés

Conformément aux dispositions de l'article L 5213-6 du Code du travail, **«l'employeur doit prendre en fonction des besoins, dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée (..).»** Par mesures appropriées, il faut entendre **«des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap »** (Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000).

L'aménagement du poste d'un travailleur handicapé peut prendre plusieurs formes. Ils peuvent concerner :

- **L'accessibilité des locaux**, avec la mise à disposition d'un ascenseur, d'une rampe d'accès, ou l'adaptation des voies et issues pour permettre le passage d'un fauteuil roulant, par exemple.
- **L'aménagement du poste** en lui-même, avec l'installation d'équipements adaptés (mise à hauteur du plan de travail, logiciel d'amélioration visuelle, clavier en braille, dispositif d'amplification acoustique...).
- **Des aménagements d'horaires** et le recours au télétravail doit être facilité.
- **L'aménagement des missions** (par l'alternance des tâches, la rotation des postes ou encore la décomposition du travail en plusieurs tâches simplifiées).

Cependant, ces mesures ne doivent pas entraîner des charges disproportionnées pour l'employeur. Afin d'évaluer le niveau de ces charges, il est notamment tenu compte « des coûts financiers et autres que les mesures impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide » (par exemple celles accordées par les fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées - AGEFIPH et FIPHFP).

Pour en savoir plus :

- Des précisions sont apportées en partie 2.2 sur les aides de l'Agefiph en matière d'aménagement de postes de travail.

1.2.4 L'obligation de nommer un référent handicap (pour les entreprises de +250)

La loi du 5 septembre 2018 prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de **toute entreprise employant au moins 250 salariés**. Les entreprises de moins de 250 salariés ne sont pas concernées par l'obligation mais la désignation d'un référent handicap reste conseillée.

Le référent handicap est « chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap » (article L5213-6-1 du Code du travail). Il doit définir et mettre en œuvre la politique handicap - sur l'emploi et la formation notamment - de son entreprise, informer et

accompagner les salariés handicapés au quotidien mais aussi les salariés menacés par un risque de désinsertion professionnelle (en cas d'invalidité, en particulier).

La fonction de référent handicap recouvre généralement 4 dimensions. Il s'agit à la fois :

- D'un « tiers de confiance » qui informe / oriente / accompagne les personnes en situation de handicap
- D'une interface, un facilitateur qui fait le lien entre les différents acteurs internes et externes
- D'un pilote d'actions, de projets voire d'une politique handicap au sein de l'entreprise
- D'un « ambassadeur » de l'emploi des personnes handicapées

Les référents handicap sont le plus souvent des salariés déjà en poste, qui portent cette fonction **en plus de ses missions habituelles** (souvent, il s'agit de professionnels de la gestion des ressources humaines). En tout état de cause, il est conseillé de nommer ce référent sur la base du volontariat parmi les salariés⁶.

A noter que l'Agefiph anime le **Réseau des référents handicap (RRH)**, qui permet à des référents handicap de se rencontrer et d'échanger des pratiques.

Pour en savoir plus :

- La fiche OCAPIAT sur la désignation des référents handicap :
 - o https://www.ocapiat.fr/wp-content/uploads/Ocapiat_Fiche4_Handicap_Referent.pdf
- La fiche pratique du Réseau des référents handicap :
 - o https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-10/AGEFIPH_FICHE_RRH-Referent-handicap-en-entreprise_0.pdf

1.2.5 Les obligations liées à la prévention en matière de santé et de sécurité

La gestion de la question du handicap doit être prise au sens large et s'étend donc de fait aux enjeux de prévention en matière de santé et de sécurité. Cela renvoie notamment à l'article L 4121-1 du code du travail, qui précise que **« l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs »**.

» La collaboration avec les services de santé au travail

Dans le secteur agricole, la loi n° 66-958 du 26 décembre 1966, intitulée "Loi relative à la médecine du travail et à la médecine préventive agricole", a été mise en place pour organiser et réglementer la médecine du travail dans le secteur. Cette loi vise à protéger la santé des travailleurs et prévenir les risques professionnels.

Cette loi confie notamment à de **Mutualité sociale agricole (MSA)** la mise en œuvre de la **médecine du travail agricole**, par la création soit d'une section à l'intérieur des caisses, soit d'une création d'une association spécialisée pour assurer ce service.

Par ailleurs, dans la mesure où la population des salariés agricoles est dispersée dans un grand nombre de très petites entreprises et qu'il existe un très grand nombre de salariés saisonniers, employés parfois sur de très courtes durées, les obligations de surveillance médicale lors de l'embauche de ces catégories de salariés ont dû être réduites. En contrepartie, l'examen médical d'embauche est remplacé par **des actions à visée préventive** organisées par les médecins du travail dans les exploitations ou au niveau communal. Les médecins apportent, par exemple, aux

⁶ Fiche pratique, réseau des référents handicap

salariés des informations adaptées aux risques encourus, sur les postures de sécurité ou sur des notions générales d'hygiène et de sécurité. Les salariés saisonniers peuvent également bénéficier d'un examen individuel s'ils le souhaitent en dehors des périodes travaillées.

La loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a impacté le suivi de l'état de santé des salariés, en modifiant notamment les modalités de réalisation des visites de reprise et de pré-reprise. Selon les besoins, l'état de santé de votre salarié et les risques liés à son poste de travail, **3 types de suivi – assurés par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail - sont proposés par la MSA⁷** :

- Suivi individuel simple : pour les salariés sans risques particuliers
- Suivi individuel adapté : pour certaines catégories de travailleurs (apprentis, travailleurs handicapés, etc.)
- Suivi individuel renforcé : pour les postes présentant des risques particuliers

» L'évaluation des risques professionnels

L'évaluation des risques professionnels est un processus visant à identifier, analyser et prévenir les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs au sein de l'entreprise, incluant les risques spécifiques liés aux travailleurs handicapés. Ce processus fait partie intégrante de la gestion de la santé et de la sécurité au travail (SST) et a pour objectif principal de **minimiser les accidents du travail, les maladies professionnelles et les incidents liés à l'activité professionnelle**. Elle est encadrée par les articles L4121-1 à L4121-5 qui définissent les obligations générales de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail. **L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**, à travers :

- La prévention des risques professionnels y compris ceux mentionnés à l'article L 4161-1.
- L'information et la formation des travailleurs.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les articles R4121-1 à R4121-4 précisent les modalités de l'évaluation des risques et l'obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats dans un **document unique d'évaluation des risques (DUER)**. Le DUER doit être tenu à jour et réévalué régulièrement, notamment quand il y a une modification des conditions de travail. C'est un document qui doit être mis à disposition des travailleurs, des membres du CSE, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail, et de tout autre acteur de la prévention des risques professionnels.

» La prévention des facteurs de pénibilité

Le DUER doit inclure les facteurs de pénibilité auxquels les travailleurs sont exposés. Depuis le 1^{er} juillet 2016, dix facteurs de risques sont pris en compte⁸ :

- Activité en milieu hyperbare
- Travail de nuit
- Travail en équipes successives alternantes
- Travail répétitif
- Manutentions manuelles de charges lourdes
- Postures pénibles
- Vibrations mécaniques
- Agents chimiques dangereux
- Températures extrêmes

⁷ <https://www.msa.fr/lfp/employeur/suivi-sante-salaries>

⁸ Articles D. 4161-1 à D. 4161-4 du Code du Travail

- Bruit

L'article D. 4161-1 du Code du Travail oblige l'employeur à une **fiche de prévention des expositions pour chaque travailleur exposé au-delà des seuils réglementaires**. Cette fiche précise les conditions de l'exposition et les mesures de prévention mises en œuvre.

Les travailleurs exposés à des facteurs de pénibilité bénéficient du **Compte Professionnel de Prévention (CPP)** dont les modalités de fonctionnement sont définies aux articles L.4162-1 à L.4162-23 du Code du Travail⁹. Ce dispositif permet de cumuler des points pour les travailleurs exposés à des conditions de travail pénibles. Ces points peuvent être utilisés pour :

- Financer des formations pour accéder à des emplois moins pénibles.
- Réduire le temps de travail sans perte de salaire.
- Anticiper le départ à la retraite.

Pour en savoir plus :

- Précisions sur l'action de la MSA en matière de santé et de sécurité au travail :
 - › <https://www.msa.fr/lfp/web/msa/sst/le-plan-sante-securite-au-travail-en-agriculture-2021-2025>
- Boîte à outils de la MSA : le DUERP
 - › <https://armorique.msa.fr/lfp/enseignement-sst-du>
- Précisions sur l'évaluation des risques professionnels :
 - › <https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>
- Précisions sur l'évaluation de la pénibilité au travail des métiers de l'agriculture :
 - › <https://agriculture.gouv.fr/evaluation-de-la-penibilite-au-travail-de-metiers-de-lagriculture-suivez-le-guide>

1.2.6 Les obligations en cas d'inaptitude médicale au travail

Le handicap d'un salarié peut amener l'employeur à une démarche de licenciement pour inaptitude, mais cette approche est encadrée par un certain nombre de règles.

Tout d'abord, en vertu de l'**article L.4624-4 du Code du travail**, un salarié est déclaré inapte lorsque « **le médecin du travail constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste** ».

L'inaptitude du salarié doit être constatée par le médecin du travail, après au moins un examen médical (article L. 4624-4 du Code du travail). Cet examen médical doit notamment permettre un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste. Ainsi, avant de procéder à un licenciement pour inaptitude, **l'employeur doit donc rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise, y compris des aménagements de postes ou des formations**.

⁹ Les modalités techniques de gestion du compte professionnel de prévention sont détaillées dans les articles R. 4162-1 à R. 4162-28 du Code du Travail.

Si le reclassement est impossible, l'employeur doit justifier cette impossibilité. Les motifs doivent être objectifs et vérifiables.

A noter par ailleurs que si l'inaptitude du salarié résulte d'actes de harcèlement ou de manquements de l'employeur à son obligation de sécurité, et que ces circonstances conduisent le médecin du travail à déclarer le salarié inapte, le licenciement pour inaptitude peut être requalifié comme étant sans cause réelle et sérieuse. De même, lorsque l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires recommandées par le médecin du travail, et que ces manquements aggravent l'état de santé du salarié, contribuant ainsi à son inaptitude, le licenciement pour inaptitude n'est pas valable (Cass. Soc. 17 octobre 2012, n°11-18.648).

Pour en savoir plus :

- Précisions sur l'inaptitude au travail et les obligations de l'employeur :
 - o <https://www.ameli.fr/entreprise/vos-salaries/arret-de-travail/reprise-travail-apres-long-arret-maladie/inaptitude-au-travail-obligation-employeur>
 - o <https://www.msa.fr/lfp/sante/invalidite-inaptitude>

2 L'offre de services mise à disposition des entreprises pour appuyer leur politique handicap

2.1 Les principaux acteurs pouvant apporter un appui sur la politique handicap

» Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)

Les MDPH constituent un **guichet unique pour les personnes en situation de handicap et leurs familles**. Les missions principales des MDPH sont l'accueil, l'écoute, l'orientation et l'accompagnement dans les différentes démarches administratives.

Les MDPH sont accessibles aux personnes handicapées, mais elles peuvent également être un point de contact pour les employeurs qui cherchent à mieux comprendre les besoins de leurs employés handicapés ou à obtenir des conseils sur les aménagements raisonnables à mettre en place

Au sein des MDPH, les **Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)** sont notamment chargées de l'attribution de la **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)** aux personnes. Par ailleurs, les équipes pluridisciplinaires des MDPH peuvent élaborer des préconisations et des propositions aux personnes en situation de handicap, dans le cadre des Plans personnalisés de compensation (PPC).

» L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelles des personnes handicapées (Agefiph)

L'Agefiph (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) est un organisme créé en 1987 dont la mission principale est de **favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur privé**.

Les services proposés par l'Agefiph sont financés grâce aux contributions des entreprises ne remplissant pas leur OETH. Ces fonds sont ensuite réinvestis sous forme **d'aide aux personnes en situation de handicap, aux entreprises** ou aux organismes de formation et CFA.

Ses services peuvent prendre la forme **d'aides financières** (ex : aide à l'embauche pour les entreprises, à l'adaptation des sites de formation pour les centres, aide au parcours vers l'emploi...) mais également de **services destinés à la fois aux personnes en situation de handicap** (l'accompagnement vers l'emploi, accompagnement à la création ou à la reprise d'entreprise, appuis spécifiques en fonction des handicap, étude ergonomique...) **et aux entreprises**.

L'offre de services de l'Agefiph destinée aux entreprises comprend notamment :

- Des aides à l'embauche
- Des aides à la compensation du handicap
- Des aides à la formation et à l'évolution professionnelle (destinées aux salariés)
- Des services de conseil et d'accompagnement (diagnostic-action)
- Des modules de professionnalisation accessibles aux référents handicap (Modul'Pro)
- La possibilité de s'inscrire réseau des référents handicap (RRH)
- La mise à disposition de ressources documentaires et outils clés en main (activ box, centre de ressources...)

» Les agences Cap emploi et France travail

Les Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés qui ont pour mission principale **d'accompagner vers et dans l'emploi les personnes en situation de handicap ainsi que leurs employeurs**. Ils sont organisés à l'échelle départementale.

Ils proposent notamment une variété de services aux employeurs :

- Aide au recrutement de personnes handicapées
- Conseil pour l'intégration et le maintien dans l'emploi
- Information sur les aides et dispositifs existants

A noter que depuis 2022, **les Cap emploi et France travail ont opéré un rapprochement**, et opèrent désormais de manière commune dans le cadre des **Lieux uniques d'accompagnement** (LUA). Les agences France travail se sont d'ailleurs dotées d'équipes spécialisées dans l'accompagnement des personnes en situation de handicap, et sont dès lors en mesure d'apporter aux entreprises des services de conseil et d'aide au recrutement de personnes handicapées.

» La Mutualité Sociale Agricole (MSA)

La MSA dispose d'une offre de services variée, destinée aux entreprises du secteur agricole, concernant le handicap. Elle est principalement articulée autour de :

- L'information et accompagnement sur l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) ;
- La déclaration et recouvrement (La MSA est devenue l'interlocuteur unique pour la déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) et le recouvrement de la contribution éventuelle, remplaçant l'Agefiph dans ce rôle)
- Santé et sécurité au travail : Pour assurer ses missions de santé et sécurité au travail, la MSA accompagne les employeurs dans l'évaluation des risques et la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées aux travailleurs handicapés. Elle fournit des conseils adaptés pour l'aménagement des postes de travail et l'intégration des personnes handicapées.
- Promotion de l'inclusion : la MSA a notamment créé le réseau d'associations **Solidel**, qui a pour mission principale de favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap sur leur territoire de vie. Solidel aide notamment les ESAT et les entreprises adaptées à adopter de bonnes pratiques. Elle réalise aussi des actions de sensibilisation pour démystifier le handicap.
- D'autres travaux sont menés pour donner la parole aux travailleurs handicapés du secteur avec notamment la création d'un podcast « **4 femmes une île** » qui retrace le parcours de trois femmes travaillant au sein de l'ESAT des Quatre vents sur l'île de Noirmoutier.

» Les chambres d'agriculture

L'accompagnement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées ne fait pas directement partie des missions des chambres d'agriculture. Toutefois, certaines chambres d'agriculture ont développé des offres de services en lien avec cette thématique.

A titre d'exemple, la Chambre d'Agriculture de Bretagne a mis en place le projet « Handi-CAP vers l'agriculture » qui vise à sensibiliser sur les parcours professionnels possibles dans le secteur agricole pour des personnes en situation de handicap. Quant à celle du Tarn, elle a mis en place

un relais contact handicap dédié que les entreprises peuvent contacter pour obtenir de l'aide et des informations¹⁰.

» Les Centres de formation professionnelle et de promotion agricole (CFPPA)

Les CFPPA, centres de formation directement rattachés au ministère de l'agriculture, peuvent constituer des relais intéressants à activer sur le sujet du handicap, notamment concernant l'accueil d'apprentis ou de stagiaires de la formation professionnelle en situation de handicap.

Chaque centre est en effet doté d'un référent handicap, qui peut notamment intervenir sur les questions de la sécurisation du parcours de formation des stagiaires handicapés, de leur orientation, de leur insertion professionnelle, et de leur accompagnement sur leur lieu de stage/apprentissage.

» Les agences régionales de santé (ARS)

Créées en 2009, les ARS sont des EPA et constituent un relais du ministère de la santé dans les régions. Elles ont pour mission de décliner la politique de santé publique à l'échelle régionale en tenant compte des spécificités de leur territoire afin d'assurer une veille sanitaire, de promouvoir la santé et d'apporter une réponse aux situations d'urgence ou de crise.

Parmi les actions mises en place par les ARS, on trouve notamment le dispositif « Emploi accompagné ». Il s'agit d'un accompagnement médico-social et à visée d'insertion professionnelle qui permet l'accès, le maintien et l'évolution dans l'emploi en milieu ordinaire de personnes issues du milieu protégé. Ce dispositif peut bénéficier aux employeurs et aux personnes en situation de handicap dès l'âge de 16 ans.

¹⁰ <https://tarn.chambre-agriculture.fr/chambre-dagriculture/prise-en-compte-du-handicap/>

2.2 Panorama des services et aides financières accessibles aux employeurs en lien avec le handicap

Les tableaux suivants listent l'ensemble des services et aides financières destinées aux employeurs et visant à les appuyer dans leur capacité à accueillir et maintenir en emploi des personnes en situation de handicap. Les services et aides proposés permettent notamment de répondre à plusieurs objectifs :

- Aider à la définition d'une stratégie ou d'un plan d'action sur la question du handicap
- Aider au recrutement de personnes en situation de handicap
- Aider à l'accompagnement (et au maintien en emploi) de personnes en situation de handicap

2.2.1 Définir une stratégie handicap

Conseil et accompagnement	• Conseil et accompagnement emploi-handicap (Agefiph) • Prestation « diagnostic action » (Agefiph), réalisée par un prestataire sélectionné par l'Agefiph • Conseil et accompagnement par un conseiller (OCAPIAT) • Définition et signature d'un accord agréé handicap (DREETS)
Formation	• Modules d'appui à la professionnalisation de l'Agefiph APro (ex Modul'Pro), accessibles aux entreprises et à leurs référents handicap (formation sur la connaissance du handicap, le recrutement et le maintien dans l'emploi)
Echange de bonnes pratiques	• Réseau des référents handicap (Agefiph)
Ressources en ligne	• Autodiagnostic politique handicap (Agefiph) • Centre de ressources (Agefiph) • Base Expériences (Agefiph) • Fiches OCAPIAT

2.2.2 Recruter des personnes en situation de handicap

Conseil et accompagnement	• Appui et accompagnement Cap emploi dans le recrutement (Cap emploi) › A noter : Suivant les besoins, les conseillers peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicap...) sélectionnés par l'Agefiph, des partenaires (services de santé au travail, Caisse d'assurance retraite et de santé au travail, Mutualité sociale agricole...) et à des prestataires pour tous les demandeurs d'emploi (organismes de bilan de compétences ou de formation).
---------------------------	---

	• Appui et accompagnement de France Travail dans le recrutement (France travail) › A noter qu'il existe, au sein des agences France travail, des équipes spécialisées dans l'accompagnement des demandeurs d'emploi en situation de handicap, qui travaillent en étroite collaboration avec Cap emploi. • Prestations d'appui spécifiques (Agefiph) • Dispositif Emploi accompagné (ARS)
Aides financières adressées à l'employeur	• Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap (Agefiph) • Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne en situation de handicap (Agefiph) • Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne en situation de handicap (Agefiph) • Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées (Agefiph) • Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) (Agefiph)
Ressources en ligne	• Site Cap emploi • Site France Travail • Espace emploi recruteur (Agefiph)
Echange de bonnes pratiques	• Réseau des référents handicap (Agefiph)

2.2.3 Accompagner des salariés en situation du handicap

Conseil et accompagnement	• Appui et accompagnement dans l'emploi de Cap emploi (Cap emploi) • Étude préalable à l'aménagement des situations de travail (Agefiph) • Prestations d'appui spécifiques (Agefiph) • Dispositif Emploi accompagné (ARS) • Pass'Agri, le guide en ligne pour accompagner les agriculteurs (MSA) • Réseaux des MSA sur le terrain et équipes de SST en appui
Aides financières adressées à l'employeur	• Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés (Agefiph) • Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap (Agefiph) • Aide liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH) (Agefiph) • Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap (Agefiph)

	• Aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi (Agefiph)
Ressources en ligne	• Centre de ressources (Agefiph) • Base expériences (Agefiph)
Echange de bonnes pratiques	• Réseau des référents handicap (Agefiph)

3 Zoom sur l'offre de service d'Ocapiat concernant le handicap

Depuis 2021, OCAPIAT a engagé une démarche structurée visant à renforcer son engagement sur l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap. Cette initiative s'inscrit dans une dynamique de partenariats stratégiques, notamment avec l'AGEFIPH, en vue de la mise en œuvre d'actions concrètes pour favoriser l'inclusion des personnes en situation de handicap.

La préparation de ce partenariat débute dès le second semestre 2021, suivi par la signature d'une convention-cadre triennale en janvier 2022. En parallèle, OCAPIAT signe un accord interne portant sur l'emploi et l'intégration des personnes en situation de handicap en septembre 2022 et a également intégré le handicap comme priorité nationale annuelle à partir de 2023, posant ainsi les jalons d'une action structurée sur le handicap dans le secteur.

3.1 Une structuration de la stratégie handicap dès 2021

3.1.1 Processus internes d'inclusion et de maintien en poste des personnes en situation de handicap

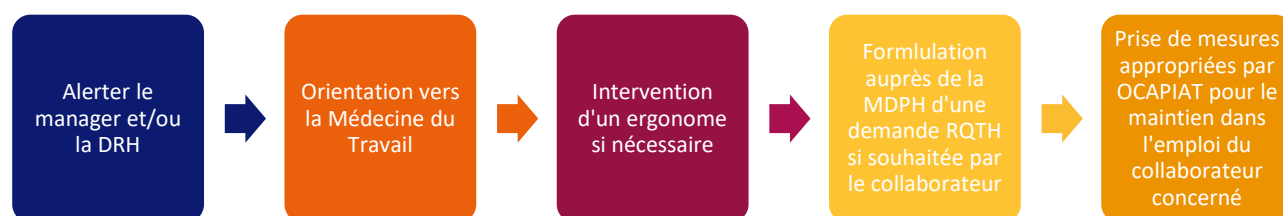
» Les référents handicaps : premiers interlocuteurs en cas de situation de handicap au travail

La mise en place de référents handicap au sein d'OCAPIAT, avec 2 référents à destination de l'interne. Le poste de référent handicap recoupe quatre dimensions :

- Un tiers de confiance
- Une interface, un facilitateur
- Un pilote d'actions et de projets
- Un ambassadeur

Les coordonnées des référents handicaps de chaque région sont partagées pour faciliter la prise de contact et la mise en relation avec les services en interne.

Des processus pour solliciter un accompagnement sont mis en place et partagés largement, avec plusieurs étapes pour un accompagnement par la DRH en cas de situation de handicap au travail, par exemple, en plusieurs étapes.



» La constitution d'un groupe de travail pour réfléchir collectivement sur le handicap au travail

Le handicap étant désigné priorité nationale d'OCAPIAT, un groupe de travail interne s'est constitué dès février 2023, pour construire un plan d'action autour du handicap. Ce groupe est piloté par la direction du pilotage de l'offre de services, en présence de la direction générale et du président, il regroupe :

- La direction des ressources humaines

- La direction de la communication
- La direction du système d'information
- La direction de l'animation du réseau territorial et du développement des partenariats
- La direction des achats
- La direction du pilotage de l'offre de services
- La direction des services généraux

C'est un engagement de global au sein d'OCAPIAT pour établir et porter un plan d'action autour de cette question du handicap.

3.1.2 La mise en place de la convention-cadre triennale avec l'Agefiph

Depuis 2022, OCAPIAT a fait du handicap un axe d'action prioritaire en signant une convention-cadre triennale avec l'Agefiph pour la période 2022-2024. Cette convention nationale se structure autour de six axes prioritaires de travail :

1. Professionnalisation des acteurs internes et externes,
2. Développer l'alternance,
3. Faciliter les transitions professionnelles,
4. Mise en place d'un plan sectoriel,
5. Informer, sensibiliser les entreprises et les branches,
6. Piloter la convention.

Elle a vocation à se décliner au niveau régional pour le financement et la mise en œuvre d'actions opérationnelles adaptées aux besoins de chaque territoire.

3.2 Une montée en charge progressive des actions

En 2022, OCAPIAT a concrétisé ses efforts en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'emploi, en partenariat avec l'AGEFIPH. Cette année marquait une phase de mise en œuvre concrète des engagements pris dans le cadre de la convention triennale signée en janvier 2022. Plusieurs actions ont été déployées, à la fois en interne et en partenariat avec l'AGEFIPH, pour mobiliser les acteurs et outiller les entreprises sur les questions de l'emploi et de l'intégration des personnes handicapées.

- **La désignation des référents régionaux internes** : OCAPIAT a désigné des référents dans toutes les régions pour renforcer la proximité et l'accompagnement sur les questions liées au handicap.
- **Un webinaire interne par l'Agefiph (14 avril 2022)** : Un webinaire a été organisé pour sensibiliser et informer les collaborateurs internes sur les actions de l'AGEFIPH et les possibilités d'accompagnement dans le cadre de ce partenariat.
- **L'Activ Challenge (Juillet 2023 et 2024)** : En collaboration avec l'AGEFIPH, OCAPIAT a participé à l'Activ Challenge, un événement interentreprises 100% numérique d'une durée de trois semaines pour sensibiliser les collaborateurs au sujet de l'emploi et du handicap.
- **Le Kit OCAPIAT des fiches pratiques handicap** : Un ensemble de ressources pratiques a été élaboré sous forme de fiches pour accompagner les entreprises dans la gestion et l'intégration des salariés en situation de handicap.
- **La création de pages dédiées au handicap sur le site internet d'OCAPIAT** : OCAPIAT a enrichi son site web avec des pages dédiées à l'inclusion et au handicap, permettant d'accéder plus facilement à des informations clés et à des outils pratiques pour renforcer les actions d'inclusion.

- **Participation à la semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées (SEEPH), depuis 2022**

Ces actions se sont renforcées à partir de 2023, année où l'emploi des personnes en situation de handicap est devenu une priorité nationale de l'OPCO.

3.3 Les réalisations 2023 dans le cadre de la priorité nationale

La montée en charge des actions d'OCAPIAT se confirme à travers les recensements réalisés dans le cadre du bilan annuel transmis à l'Agefiph, avec 15 actions recensées en 2022 et 131 actions valorisées au niveau national en 2023.

Actions	2022	2023
Pour les entreprises	12	70
Envers les CFA	1	22
Au bénéfice des DEBOE	2	15
Pour les salariés	/	24

» En interne aux branches OCAPIAT

En 2023, OCAPIAT a poursuivi ses efforts pour informer et sensibiliser ses collaborateurs sur la thématique du handicap, en menant diverses actions internes visant à renforcer l'inclusion et la mobilisation avec plusieurs temps forts au cours de l'année :

- **Un webinaire de sensibilisation interne (28 mars)** : OCAPIAT a organisé un webinaire destiné à informer et sensibiliser ses collaborateurs sur les situations de handicap au travail.
- **Participation à l'Activ'Challenge (juillet)** : En partenariat avec l'AGEFIPH, OCAPIAT a renouvelé sa participation à l'Activ'Challenge de l'Agefiph
- **Les cafés Santé (25 septembre, 12 octobre, 7 décembre)**
- **L'intégration du handicap dans les campagnes d'entretiens** : La question du handicap est intégrée dans les annexes des managers lors des entretiens annuels, renforçant ainsi la prise en compte et le suivi du handicap des collaborateurs concernés afin d'échanger autour des aménagements nécessaires ou souhaités.
- **Rédaction de 14 articles pour sensibiliser et mobiliser les collaborateurs d'OCAPIAT** : Université du Réseau des Référents Handicap (URRH), Webinaires, signature des fiches actions OCAPIAT-Agefiph dans les DR, partenariat avec AGRICA, Semaine Européenne du Handicap (SEEPH)...

» Informer et sensibiliser en externe, principalement via des campagnes de communication

En 2023, OCAPIAT a mis en place un ensemble d'actions médiatiques, de ressources et d'événements pour renforcer la sensibilisation et la communication autour du handicap et de l'inclusion au travail.

- **Un mailing sur les aides de l'État pour l'alternance** : Des campagnes de mailing ont été organisées pour informer les entreprises des aides financières disponibles de l'État pour l'embauche de personnes en alternance, en particulier les personnes en situation de handicap.

- **L'ajout de pluggings accessibilité sur le site internet** : Le site internet d'OCAPIAT a été adapté pour améliorer son accessibilité, permettant ainsi aux personnes en situation de handicap de naviguer plus facilement et d'accéder à l'ensemble des informations proposées.
- **Des post réseaux sociaux** : Une stratégie de communication régulière a été mise en place sur les réseaux sociaux, avec des publications tous les 10 jours. Ces posts visent à sensibiliser le public et les entreprises sur les enjeux du handicap et à partager des initiatives d'OCAPIAT.
- **Des pages spécifiques handicap dans le guide "Cap vers l'alternance"** : Le guide « Cap vers l'alternance » a été enrichi de pages spécifiques sur le handicap avec des informations pratiques aux entreprises et aux alternants pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.
- **Les infocapiat branches** : Diffusion d'informations sur les actions et les ressources disponibles.
- **Une newsletter entreprise** : Pour informer les entreprises des aides, des outils disponibles et des bonnes pratiques en matière d'inclusion et de gestion du handicap.
- **La diffusion d'un communiqué de presse.**
- **Listes des formations inclusives et accessibles sur le site internet** : OCAPIAT a créé des pages spécifiques sur son site internet pour ses prestataires, afin de promouvoir les formations inclusives et accessibles sur le handicap.
- **La mise à disposition de ressources :**
 - › **Goodies et kakémonos**
 - › **Vidéos témoignages sur le handicap via YouTube** : OCAPIAT a publié des vidéos témoignages sur YouTube, où des personnes en situation de handicap partagent leur expérience.
- **Participation au salon International de l'Agriculture (SIA 2023)**
- **Participation à la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH 2023)**

Les différentes actions d'information et de sensibilisation menées par OCAPIAT permettent de toucher plus largement que les collaborateurs internes en impliquant les entreprises, les partenaires, et le grand public.

3.4 Le handicap maintenu comme priorité nationale en 2024

3.4.1 Une montée en charge des actions de sensibilisation et d'information

La montée en charge des actions de sensibilisation et d'information s'est traduite par un renforcement notable des initiatives d'OCAPIAT en 2024. Cette dynamique s'illustre par l'augmentation de la fréquence de diffusion des supports de communication, comme la newsletter entreprise désormais publiée mensuellement et par la création de deux newsletters spécifiques pour les branches. De nouvelles ressources ont également vu le jour, notamment une série de vidéos intitulée « Au-delà des préjugés » et un guide réalisé en collaboration avec la Chambre d'Agriculture de Bretagne.

Par ailleurs, OCAPIAT a renouvelé sa participation à des événements extérieurs majeurs, tels que la SEEPH 2024 et le SIA 2024. Des groupes de travail, notamment sur l'alternance et la compensation avec la DGEFP et l'Agefiph, ont été organisés, tout comme des rencontres dédiées

au handicap avec les CFA. Enfin, l'organisation d'un nouvel Activ'Challenge a permis de renforcer l'engagement collectif autour des enjeux du handicap.

Zoom sur l'évolution des actions de formation en lien avec le handicap :

L'évolution des actions de formation en lien avec le handicap montre une progression significative entre 2022 et 2024. En 2022, 2 291 stagiaires, soit 0,6 % de l'ensemble des personnes formées, ont participé à des actions de formation. En 2023, ce chiffre augmente légèrement avec 2 328 stagiaires, toujours représentant 0,6 % des effectifs, et une hausse de 1,6 % des stagiaires Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) entre 2022 et 2023.

En 2024, les 4 184 stagiaires formés, représentant 1,1 % des stagiaires totaux, et une augmentation 74 % des stagiaires RQTH par rapport à l'année précédente.

	2022	2023	2024
Actions de formation	878	826	2 398
Contrat d'apprentissage	1 255	1 359	1 666
Contrat de professionnalisation	158	143	120

3.4.2 La réalisation d'une étude emploi-handicap (en cours)

L'étude sur l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des branches professionnelles relevant du périmètre d'OCAPIAT a été validée en octobre 2023 lors de la CPSAT. Cette étude s'adresse aux entreprises, aux branches professionnelles, ainsi qu'aux collaborateurs internes. Son principal objectif est d'analyser les stratégies et pratiques mises en place par les entreprises pour favoriser l'emploi des personnes handicapées, en identifiant à la fois les freins rencontrés, les bonnes pratiques et les leviers d'action. Par ailleurs, cette étude vise également à nourrir la réflexion des partenaires sociaux sur les moyens à mettre en œuvre pour mobiliser davantage les entreprises et les branches professionnelles autour du sujet du handicap.

L'étude est divisée en trois phases :

- **Phase 1** : état des lieux des éléments existants et préparation de la phase d'investigation à octobre 2024
- **Phase 2** : enquêtes auprès des entreprises et des experts de branches (enquête en ligne + 10 entretiens qualitatifs) à février 2025
- **Phase 3** : travail sur les préconisations d'action et rédaction des livrables finaux à fin mai-début juin 2025

3.5 Les perspectives

Les conclusions de cette étude permettront de renforcer l'engagement d'OCAPIAT, mais aussi de développer de nouvelles actions ciblées pour améliorer l'intégration des personnes handicapées dans les branches professionnelles. Parallèlement, les actions déjà engagées dans les domaines de la communication et des partenariats se poursuivront, notamment avec la mise en place d'une



nouvelle convention avec l'Agefiph pour la période d'avril 2025 à avril 2028. Cette convention s'inscrit dans la continuité des efforts actuels et vise à élargir et approfondir les initiatives en faveur de l'inclusion des personnes en situation de handicap.

PARTIE 2 :

Fiches de bonnes pratiques

4 Fiches de bonnes pratiques

- **Fiche n°1 : Adaptation des postes de travail dans une logique de maintien en emploi**, avec des aménagements individualisés définis à partir d'un diagnostic partagé entre le salarié, les encadrants et le référent handicap
- **Fiche n°2 : Aménagement matériel d'un poste de travail** pour permettre la poursuite de l'activité d'un salarié atteint d'une maladie évolutive, via des ajustements techniques et organisationnels.
- **Fiche n°3 : Collaboration avec un ESAT**, intégrée dans la chaîne de fabrication de l'entreprise, permettant d'allier performance et inclusion de travailleurs en situation de handicap.
- **Fiche n°4 : Une politique handicap structurée grâce à des partenariats avec des acteurs spécialisés pour recruter et accompagner durablement des publics éloignés de l'emploi.**
- **Fiche n°5 : Expérimentation d'un outil pédagogique par un formateur en situation de handicap cognitif**, pour en évaluer l'accessibilité avant sa mise à disposition des apprenants, favorisant ainsi l'inclusion et la réussite de tous les profils.
- **Fiche n°6 : Mise en place d'un réseau d'Ambassadeurs Handicap volontaires sur chaque site de l'entreprise, agissant comme relais de proximité** pour animer localement la politique handicap, favoriser l'inclusion, et renforcer le dialogue interne autour des enjeux d'accessibilité et de maintien dans l'emploi.
- **Fiche n°7 : Accompagnement individualisé des salariés en situation de fragilité de santé** via un retour progressif et des aménagements adaptés, **coconstruits avec les référents** internes et partenaires spécialisés, afin de prévenir la désinsertion professionnelle et sécuriser les parcours.
- **Fiche n°8 : Engagement dans un forum inclusif dédié au recrutement de personnes en situation de handicap**, favorisant la rencontre directe entre employeurs et candidats, avec des entretiens axés sur l'échange humain, dans une logique de valorisation des compétences et de diversité des profils.
- **Fiche n°9 : Partenariat structuré avec une association experte du handicap pour favoriser l'insertion professionnelle de jeunes PSH**, via des actions de recrutement,

d'accompagnement à la prise de poste, et de sensibilisation interne, assurant une intégration durable et inclusive.

- **Fiche n°10 : Premier niveau d'information pour intégrer la question du handicap dans la politique RH d'une entreprise.** Cette fiche s'adresse aux entreprises qui souhaiteraient formaliser une stratégie handicap ou a minima investir le sujet en interne mais qui ne savent pas comment s'y prendre.

ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL



☐ Recrutement ☒ **Maintien dans l'emploi** ☐ Autre

Prérequis à la mise en place

- Existence d'un référent handicap formé et reconnu en interne, capable de coordonner les actions et de sensibiliser les équipes.
- Appui d'un réseau de partenaires spécialisés (médecine du travail, prestataires externes, Cap emploi, Agefiph, etc.) pour l'évaluation des situations et la mise en œuvre d'adaptations concrètes.
- Mobilisation de l'encadrement de proximité et des RH, sensibilisés aux enjeux de maintien dans l'emploi et aux modalités d'aménagement des postes.
- Volonté managériale et politique de l'entreprise d'inscrire le maintien en emploi dans une démarche structurée, pérenne et concertée.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? L'entreprise a mis en place un plan d'action structuré sur le handicap avec un référent dédié et un axe fort sur le maintien dans l'emploi. L'adaptation des postes de travail est au cœur de la démarche avec des ajustements spécifiques selon les restrictions médicales :

- Automatisation des lignes de production pour réduire le port de charges.
- Installation de tabourets sur les postes debout pour permettre des phases de repos.
- Aménagements horaires (passage en journée, temps partiels).
- Sensibilisation et formation des managers avec le médecin du travail.
- Fort investissement de la Semaine Européenne des Entreprises pour le Handicap (SEEPH).

Pourquoi elle est importante ?

- Réduire l'absentéisme en limitant les arrêts longue durée liés aux contraintes physiques.
- Faciliter le retour à l'emploi après un arrêt maladie prolongé en proposant des adaptations adaptées.
- Maintenir en poste des salariés expérimentés dont les compétences restent essentielles pour l'entreprise.
- Renforcer la capacité des managers à gérer des situations de handicap et à mieux accompagner leurs équipes.
- Prévenir l'apparition de troubles musculo-squelettiques et d'autres pathologies liées aux conditions de travail pour l'ensemble des salariés, en améliorant l'ergonomie des postes et en réduisant les efforts physiques.

Appuis sollicités

- Médecine du travail pour la formation des managers.
- Cap Emploi pour l'accompagnement des salariés RQTH.
- Agefiph pour le financement des adaptations.
- Fondation FACE 31
- FFH (Fédération Française Handisport) pour sensibiliser à travers le sport.

« 14 % des postes sont aménagés, parfois pour des personnes qui pourraient être RQTH mais n'ont pas fait les démarches. On automatise les lignes pour limiter le port de charges, on a ajouté des tabourets sur les postes debout pour permettre des pauses, et on ajuste les horaires en passant certains en journée ou en temps partiel. » **Entretien avec le référent handicap**

Points de vigilance et recommandations

- Veiller à une bonne communication interne pour informer les salariés des démarches possibles.
- Développer des campagnes d'information régulières au-delà de la SEEPH.
- Encourager les démarches de reconnaissance RQTH pour les salariés concernés.
- Poursuivre le développement des formations à destination des managers.
- Renforcer les liens avec l'Agefiph pour un meilleur accompagnement.



N&S – Nutrition & santé

Branche professionnelle : 5 branches des industries alimentaires diverses

Type d'entreprise : Grande entreprise **Localisation :** Occitanie

AMÉNAGEMENT MATÉRIEL DU POSTE DE TRAVAIL



☐ Recrutement



Maintien dans l'emploi



Prérequis à la mise en place

- Capacité à évaluer les besoins spécifiques d'adaptation, en lien avec la situation médicale, les contraintes du poste et les perspectives d'évolution de la pathologie.
- Disponibilité d'un appui technique ou partenarial (médecine du travail, ergonome, prestataire spécialisé) pour identifier des solutions concrètes et sécurisées.
- Mobilisation de financements ou d'aides extérieures (Agefiph, Cap emploi, OPCO, etc.) pour l'achat d'équipements spécifiques.
- Souplesse organisationnelle dans une petite structure, permettant d'intégrer progressivement les adaptations dans le fonctionnement global.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? La distillerie a mis en place divers aménagements pour permettre à son gérant, atteint de la maladie de Charcot, de continuer à travailler au sein de l'entreprise. Ces aménagements concernent à la fois l'accessibilité des locaux et l'adaptation des outils de production.

Pourquoi elle est importante ? Elle permet à Laurent de rester actif dans l'entreprise, d'assurer la continuité de son activité et d'anticiper l'évolution de sa maladie tout en préservant l'efficacité de l'équipe. De plus, ces ajustements bénéficient à l'ensemble des salariés en améliorant les conditions de travail.

Comment elle bénéficie à l'entreprise et aux salariés, PSH et autres ?

- Accessibilité facilitée grâce à des rampes d'accès et des locaux adaptés.
- Adaptation des équipements de production (passage d'un alambic à bois à un alambic à gaz, investissement dans une pompe de remplissage).
- Aménagements bénéficiant à tous : réduction des efforts physiques pour le distillateur, meilleure ergonomie.
- Maintien de la capacité de production et de la dynamique de l'entreprise.

Besoins repérés

- Accessibilité des locaux pour un fauteuil roulant ou un déambulateur.
- Adaptation des outils de production pour réduire les contraintes physiques.
- Recherche d'aides financières et de subventions.

Appuis sollicités

- Financement par l'Agefiph pour certains aménagements.
- Recherche autonome de subventions et d'aides.
- Identification d'interlocuteurs spécialisés (mais difficile d'avoir des réponses claires).

Points de vigilance et recommandations

- Anticiper l'évolution du handicap pour adapter progressivement les outils et les espaces de travail.
- Faciliter l'accès aux informations sur les aides disponibles pour ne pas perdre de temps dans les démarches.
- Sensibiliser les employeurs aux bénéfices des aménagements, qui ne profitent pas uniquement aux PSH mais à l'ensemble de l'équipe.
- Mieux accompagner les entreprises dans leurs recherches de solutions financières et techniques.



DISTILLERIE AMBIX

Branche professionnelle : Vins, cidres, sirops, spiritueux, jus de fruits...

Type d'entreprise (PME, TPE, etc) TPE

Localisation : Auvergne Rhône Alpes

COLLABORATION AVEC UN ESAT



☐ Recrutement ☐ Maintien dans l'emploi ☒ Autre

Prérequis à la mise en place

- Volonté d'ouverture de l'entreprise à des formes de sous-traitance inclusive, intégrant des travailleurs en situation de handicap.
- Identification de tâches ou d'activités pouvant être externalisées, compatibles avec les compétences et les rythmes des travailleurs en ESAT.
- Échange préalable avec l'ESAT pour clarifier les attendus, les conditions de production, les volumes et les modalités de suivi de la prestation.
- Sensibilisation en interne (managers, salariés) pour prévenir les préjugés, valoriser les savoir-faire des travailleurs en ESAT et intégrer cette démarche dans la culture d'entreprise.
- Coordination RH pour le suivi de la collaboration, l'évaluation des bénéfices et l'ajustement progressif de la relation partenariale.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? L'entreprise collabore avec un ESAT depuis 2021 pour la réalisation de tâches de production telles que la mise en sachet du nougat, le clipsage, l'étiquetage et l'assemblage de calendriers de l'Avent. Les travailleurs de l'ESAT sont accompagnés par un encadrant spécialisé, et les missions sont définies de manière précise pour faciliter leur exécution.

Pourquoi elle est importante ? Ce partenariat permet d'intégrer des personnes en situation de handicap dans l'activité de production tout en assurant un cadre structuré et un accompagnement adapté. Il facilite l'inclusion sans impacter la productivité et répond à des besoins industriels concrets.

Comment elle bénéficie à l'entreprise et aux salariés, PSH et autres ?

- Mise à disposition d'une main-d'œuvre qualifiée pour des tâches répétitives et minutieuses.
- Accompagnement par un encadrant ESAT garantissant la qualité du travail.
- Sensibilisation progressive des équipes à l'inclusion des travailleurs en situation de handicap.

« Ce qu'on veut éviter, c'est les préjugés. La RQTH, ce n'est pas seulement une personne en ESAT. L'enjeu, c'est aussi la montée en compétences de nos managers : savoir expliquer clairement les missions, structurer le travail et accompagner les équipes. » **Extrait d'entretien avec la responsable RH**

Points de vigilance et recommandations

- Définir des missions claires et adaptées aux capacités des travailleurs de l'ESAT.
- Sensibiliser les équipes internes pour favoriser une intégration harmonieuse.
- Maintenir un suivi régulier avec l'ESAT pour ajuster les besoins et les processus.
- Accompagner les managers dans le développement de nouvelles compétences liées à l'encadrement de travailleurs en situation de handicap.



CHABERT & GUILLOT

Branche professionnelle : 5 Branches des Industries Alimentaires Directes

Type d'entreprise (PME, TPE, etc) TPE

Localisation : Auvergne Rhône Alpes

PARTENARIATS AVEC DES ACTEURS SPÉCIALISÉS



Recrutement



Maintien dans l'emploi



Autre

Prérequis à la mise en place

- Volonté de structurer une politique handicap dans la durée.
- Appui sur un réseau local d'acteurs spécialisés dans l'accompagnement vers l'emploi des personnes en situation de handicap (Cap emploi, Agefiph, GEIQ, structures d'insertion...).
- Identification des besoins internes en lien avec les enjeux de recrutement ou de maintien.
- Implication de l'équipe RH et des encadrants dans la démarche.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? L'association a structuré une politique handicap intégrant un plan d'action interne et une convention avec l'Agefiph. Pour favoriser l'inclusion, elle met en place différentes approches de recrutement :

- Recours aux contrats aidés pour faciliter l'embauche de PSH.
- Accueil régulier de stagiaires RQTH en reconversion via le GRETA.
- Collaboration avec des agences d'intérim d'insertion pour le recrutement de profils éloignés de l'emploi.
- Utilisation de la médiation animale comme levier de remobilisation professionnelle.

Pourquoi elle est importante ? Cette stratégie permet d'ouvrir l'accès à l'emploi aux PSH tout en sécurisant leur parcours grâce à un accompagnement spécifique. Elle montre que même une petite structure peut intégrer des personnes en situation de handicap en adaptant ses méthodes de recrutement et en travaillant avec des acteurs spécialisés.

Appuis sollicités

- Agefiph pour le financement et l'accompagnement.
- Cap Emploi pour le suivi et le conseil en recrutement.
- GRETA pour l'accueil et la formation de stagiaires en reconversion.
- Agences d'intérim d'insertion pour le recrutement de travailleurs éloignés de l'emploi.
- Réseau d'entreprises et structures d'insertion pour des échanges de bonnes pratiques.

«J'accueille beaucoup de stagiaires, souvent des personnes avec une problématique, en reconversion ou en insertion. J'ai recruté ma collaboratrice après un stage via le GRETA, et je l'ai accompagnée pour sa démarche RQTH. Je passe aussi par une agence d'intérim d'insertion pour des recrutements en médiation animale, ça casse un peu les codes.» **Entretien avec la directrice**

Points de vigilance et recommandations

- Veiller à la clarté des rôles de chaque partenaire dans le cadre des parcours accompagnés.
- S'assurer d'un bon partage d'informations entre les intervenants pour éviter les ruptures d'accompagnement.
- Impliquer les encadrants pour faciliter l'intégration des personnes accompagnées dans l'équipe.
- Adapter les pratiques de recrutement et d'intégration à la diversité des profils accompagnés.
- Mobiliser les partenaires dès les premières phases d'identification des besoins en compétences.
- Prévoir un temps de coordination régulier avec les acteurs mobilisés (Cap emploi, GEIQ, etc.).



OKOTÖP

Branche professionnelle : Entreprise du paysage

Type d'entreprise (PME, TPE, etc)

TPE

Localisation :

Normandie

CRÉATION DU STATUT « AMBASSADEURS HANDICAP »



☐ Recrutement ☐ Maintien dans l'emploi ☒ Autre

Prérequis à la mise en place

- Définition claire du rôle et des missions des Ambassadeurs Handicap, assortie d'objectifs partagés et reconnus en interne, afin d'assurer la cohérence de leurs interventions et leur légitimité auprès des équipes.
- Lancement d'un appel à candidatures structuré et transparent, permettant d'identifier des collaborateurs volontaires, engagés et représentatifs, motivés pour contribuer à la politique handicap de l'entreprise.
- Processus de sélection des Ambassadeurs Handicap, fondé sur l'analyse des candidatures reçues, garantissant l'adhésion des personnes choisies au projet, ainsi que leur capacité à porter des actions de sensibilisation et de relais terrain efficaces.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? La démarche consiste en la création d'un statut d'Ambassadeur Handicap sur chaque site Haribo France. Un binôme titulaire/suppléant a été désigné par appel à candidatures internes. Ces ambassadeurs ont pour rôle d'animer localement la politique handicap de l'entreprise, en étant des relais de proximité identifiés et de confiance.

Pourquoi elle est importante ? Cette initiative permet de déployer de manière concrète, locale et incarnée la politique handicap de l'entreprise. Elle repose sur des collaborateurs volontaires et impliqués, qui comprennent les réalités du terrain. Leur position de proximité leur permet de mieux faire circuler l'information, de repérer les besoins et de susciter l'adhésion des équipes.

Comment elle bénéficie à l'entreprise et aux salariés, PSH et autres ? Pour l'entreprise, c'est un levier stratégique de transformation culturelle et d'inclusion. Pour les salariés, cela favorise un climat de confiance, un accès facilité à un interlocuteur proche, et des actions concrètes d'accompagnement.

Enfin, la démarche bénéficie à tous les salariés en améliorant les conditions de travail, en valorisant les engagements personnels, et en créant des dynamiques transversales et collaboratives porteuses de sens.

« On anime la communauté, les ambassadeurs sont des points focaux à la fois pour les salariés et les membres de la « direction. On a notre responsabilité sur la politique handicap. » Extrait d'entretien avec un ambassadeur

Points de vigilance et recommandations

- Adapter la communication interne aux différents contextes de travail (usine, administratif, terrain) pour la rendre plus accessible et engageante.
- Valoriser officiellement le rôle d'ambassadeur pour maintenir la motivation et reconnaître l'investissement.
- Prévoir un temps dédié dans le planning des ambassadeurs pour permettre un engagement réaliste et durable.
- Mettre à disposition des outils de communication partagés pour faciliter l'animation du réseau et les échanges.
- Favoriser des témoignages de pairs (collègues ou managers) pour incarner le changement et renforcer l'adhésion.



HARIBO FRANCE

Branche professionnelle : 5 branches industries alimentaires diverses

Type d'entreprise : Grande entreprise **Localisation :** France

REPRISE ADAPTÉE DU POSTE DE TRAVAIL



☐ Recrutement ☒ Maintien dans l'emploi ☐ Autre

Prérequis à la mise en place

- Existence d'un professionnel interne référent et identifié (ici, une infirmière santé travail), formé, disponible et légitime pour initier les démarches de maintien dans l'emploi.
- Volonté de l'entreprise d'explorer toutes les pistes possibles avant d'envisager un licenciement, en adoptant une posture proactive de maintien dans l'emploi.
- Temps d'écoute et de dialogue accordé aux salariés concernés, afin de bâtir une reprise progressive réaliste, respectueuse de leur état de santé et de leurs capacités.
- Possibilité de mettre en place des modalités souples de reprise (ex. : temps partiel thérapeutique, aménagement temporaire des tâches), même en l'absence immédiate d'investissement matériel.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? L'entreprise a mis en place un accompagnement individualisé de salariés confrontés à des problématiques de santé. En lien avec la référente handicap de l'entreprise, l'action vise à envisager un retour progressif, et selon des aménagements pour les travailleurs concernés. Des échanges préalables ont permis de construire une solution sur mesure : une reprise progressive à temps partiel avec des tâches adaptées. L'adaptation des tâches de travail et de l'environnement est au cœur de la démarche avec des ajustements spécifiques selon les restrictions médicales :

- Formation des managers et participation à des actions de sensibilisation réalisées par l'AGEFIPH.
- Aménagements horaires (passage en journée, temps partiels).
- Fort investissement de la Semaine Européenne des Entreprises pour le Handicap (SEEPH) et lors du Duo Day.

Pourquoi elle est importante ? Cette pratique permet de prévenir les licenciements pour inaptitude en anticipant les situations de désinsertion professionnelle. Grâce à la coordination entre les acteurs internes et externes, une solution adaptée a pu être mise en place dans un contexte où un licenciement semblait inévitable. Ce type d'approche contribue à sécuriser les parcours professionnels et à maintenir des compétences dans l'entreprise.

Comment elle bénéficie à l'entreprise et aux salariés, PSH et autres ? Pour l'entreprise, cette démarche renforce la gestion des ressources humaines de manière responsable, en valorisant l'inclusion, et le dialogue social. Elle permet aussi de conserver l'expérience et les savoir-faire des salariés concernés. Pour les salariés, cette approche contribue à maintenir un lien avec l'emploi, à reconstruire leur confiance et à réintégrer progressivement un cadre professionnel sécurisé.

Appuis sollicités

- Infirmière en santé au travail pour le suivi et l'accompagnement individuel
- Médecine du travail pour la formation des managers.
- Cap Emploi pour l'accompagnement à la réintégration du travailleur.
- CARSAT pour les aspects liés à la santé

« Quand je suis arrivée, j'ai tout de suite pris contact avec les personnes en arrêt pour faire connaissance, comprendre leur situation, et les accompagner dans les démarches. » **Entretien avec l'infirmière**

Points de vigilance et recommandations

- Mettre en place des entretiens réguliers pour ajuster les aménagements en fonction de l'évolution de l'état de santé du salarié.
- Assurer une communication continue et centralisée entre tous les acteurs impliqués dans l'accompagnement du salarié.
- Organiser des formations régulières pour les managers sur la gestion des salariés en situation de handicap et la spécificité des aménagements liés à la santé.



Mont Blanc SAS

Branche professionnelle : 5 branches des industries alimentaires diverses

Type d'entreprise : Grande entreprise

Localisation : Normandie

PARTICIPATION À UN FORUM POUR LE RECRUTEMENT DE TH



☒ Recrutement ☐ Maintien dans l'emploi ☒ Autre

Prérequis à la mise en place

- Préparation RH en amont : sélection des postes à pourvoir, préparation des recruteurs, logistique du stand et remontée interne des besoins en recrutement pour la participation au forum.
- Sensibilisation des collaborateurs participants aux enjeux du handicap et aux bonnes pratiques de recrutement inclusif.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? L'évènement proposé est un forum de recrutement inclusif, dédié à la mise en relation directe entre entreprises engagées et personnes en situation de handicap (PSH). Cet événement repose sur un format dynamique de rencontres rapides entre recruteurs et candidats, avec des entretiens courts favorisant l'échange humain, au-delà du CV. L'entreprise participe en tant que :

- Partenaire de l'évènement, affirmant son engagement pour l'emploi inclusif.
- Acteur du recrutement, en présentant aux candidats en situation de handicap les besoins en recrutement, et en rencontrant des candidats motivés.

Pourquoi elle est importante ? Cet évènement permet de :

- Faciliter le recrutement des PSH dans un cadre adapté et bienveillant.
- Renforcer le lien entre entreprises et acteurs du handicap, en créant un écosystème de coopération autour de l'inclusion.

Il s'agit d'un événement qui donne une dimension concrète à l'engagement des entreprises, tout en répondant à leurs besoins en recrutement.

Comment elle bénéficie à l'entreprise et aux salariés, PSH et autres ? Pour l'entreprise, c'est un levier de valorisation de sa marque employeur, d'élargissement de ses canaux de recrutement, et de renforcement de ses pratiques RH inclusives. Pour les personnes en situation de handicap, c'est un espace d'échange direct et bienveillant, qui facilite l'accès à l'emploi et permet de valoriser pleinement leur parcours. Pour l'ensemble des salariés, c'est un signal fort en faveur de la diversité, qui renforce la culture d'inclusion et soutient la cohésion interne.

« Les candidats sont préparés par le partenaire, ils sont prêts pour présenter leur projet, échanger avec les recruteurs dans les meilleures conditions possibles. » Extrait d'entretien avec le référent handicap

Points de vigilance et recommandations

- Assurer un suivi post-événement pour maintenir le lien avec les candidats rencontrés et concrétiser les opportunités identifiées.
- Communiquer sur la participation à l'évènement pour valoriser l'engagement de l'entreprise et renforcer sa marque employeur inclusive.
- Mobiliser les équipes internes pour renforcer l'adhésion à la démarche et ancrer l'inclusion dans la culture d'entreprise.
- Préparer des offres variées et accessibles pour répondre concrètement aux attentes des candidats et valoriser leur diversité de compétences.



Pépites Emploi

Branche professionnelle : Toutes les branches professionnelles

Type d'entreprise : Toutes tailles

Localisation : France

APPUI SUR DES PARTENAIRES SPÉCIALISÉS



- ☒ **Recrutement**
☒ **Maintien dans l'emploi**
☒ **Autre**

Prérequis à la mise en place

- Établir une convention de partenariat claire avec l'association (engagement sur les forums, soutien financier, actions proposées).
- Recueillir les besoins en interne pour identifier les missions pouvant être confiées à des stagiaires ou saisonniers PSH.
- Impliquer les équipes RH et managers dans la sélection, l'accueil et le suivi des personnes intégrées.
- Former les équipes concernées.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? L'entreprise a mis en place un partenariat durable avec l'association HandiSup, spécialisée dans l'accompagnement vers l'emploi des jeunes en situation de handicap. Ce partenariat s'articule autour de plusieurs actions :

- Participation à deux forums annuels HandiSup (un dédié aux stages/emplois d'été, un autre à l'alternance).
- Recueil en amont des besoins, afin de proposer des stages et emplois d'été accessibles à tous.
- Mise en relation avec des candidats via des offres publiées par l'association.
- Accompagnement personnalisé par l'association lors de la prise de poste (visite du poste, mise en situation, accompagnement RH).
- Actions de sensibilisation et formations spécifiques, comme celle reçue par l'équipe RH sur l'autisme.
- Témoignages de salariés en situation de handicap, participation au Duo Day et à la SEEPH, pour favoriser l'inclusion.

Pourquoi elle est importante ? Cette pratique est essentielle car elle permet de favoriser l'inclusion durable des PSH dans des conditions encadrées, ajustées aux capacités et besoins de chacun, et de prévenir les erreurs d'intégration ou les situations d'inaptitude, grâce à une meilleure préparation et à un accompagnement spécifique.

Comment elle bénéficie à l'entreprise et aux salariés, PSH et autres ? Pour l'entreprise, c'est un levier de sécurisation des parcours et d'optimisation des recrutements. Elle bénéficie d'un partenaire expert, qui assure un accompagnement sur mesure. Pour les PSH, c'est une opportunité d'accéder à des stages, emplois saisonniers ou postes adaptés, tout en bénéficiant d'un suivi individualisé. L'accompagnement en amont et à la prise de poste sécurise leur intégration. Pour les autres salariés, cela contribue à une meilleure connaissance, notamment grâce aux témoignages, à la sensibilisation et à la formation.

Points de vigilance et recommandations

- Évaluer les retours d'expérience pour ajuster les pratiques et éviter des aménagements trop contraignants pour l'organisation.
- Cadrer les attentes des managers pour garantir des intégrations réalistes et compatibles avec l'activité.
- Accompagner la prise de poste pour sécuriser l'intégration et faciliter les ajustements dès les premiers jours.
- Préparer les intégrations pour limiter les situations d'échec liées à un manque d'anticipation.



SEGA FREDO ZANETTI France

Branche professionnelle : 5 branches industries alimentaires diverses

Type d'entreprise : Grande entreprise **Localisation :** France

MIEUX FORMER, C'EST AUSSI MIEUX ADAPTER : TESTER POUR INCLURE TOUS LES PROFILS



Recrutement



Maintien dans l'emploi



Autre

Prérequis à la mise en place

- Implication forte de la direction et de l'équipe pédagogique
- Sensibilité préalable aux enjeux d'inclusion.
- Capacité à mobiliser des financements externes (Agefiph, OPCO, etc.)
- Appétence pour l'innovation pédagogique et numérique.

Description de la bonne pratique

En quoi elle consiste concrètement ? La MFR de Baigneux a mis en place une série d'actions pour favoriser l'inclusion, tant sur le plan du recrutement de personnels en situation de handicap que sur l'accompagnement des jeunes apprenants, notamment les apprentis et les élèves en difficultés d'apprentissage (14-15 ans). La MFR a notamment :

- Mise en place d'aménagements pour un formateur en situation de handicap (logiciel de dictée vocale, assistance humaine, environnement lumineux adapté).
- Déploiement de solutions numériques pour les élèves porteurs de troubles DYS (ordinateurs, ChatGPT).
- Mise à disposition de casques anti-bruit, panneaux de concentration et outils sensoriels pour les élèves avec troubles de l'attention ou Trouble du Spectre Autistiques (TSA) .
- Formation des équipes aux premiers secours en santé mentale.
- Accompagnement des maîtres d'apprentissage et des entreprises à l'accueil de jeunes en situation de handicap.

Pourquoi elle est importante ?

- Permet le maintien en emploi d'un salarié RQTH.
- Favorise la réussite des jeunes porteurs de troubles DYS ou de troubles de l'attention
- Réduit les risques d'exclusion et renforce la culture inclusive de l'établissement.
- Fait émerger des outils et postures transférables dans d'autres contextes pédagogiques.

Appuis sollicités

- Médecine du travail pour l'aménagement de poste
- Agefiph pour le financement de matériels spécifiques
- Référent handicap interne

«Étant moi-même dyslexique, j'ai voulu tester l'outil avant de le proposer aux apprenants, pour voir s'il pouvait vraiment aider à compenser certaines difficultés de lecture et de structuration. Je l'ai trouvé utile, notamment pour reformuler les consignes de manière plus accessible. Depuis qu'on l'a mis à disposition, plusieurs jeunes avec des troubles similaires s'y retrouvent et l'utilisent de manière autonome..» **Entretien avec le référent handicap**

Points de vigilance et recommandations

- Formaliser les démarches d'adaptation pour assurer leur continuité
- Accompagner les entreprises dans la compréhension des handicaps invisibles.
- Anticiper les besoins de matériel et les abonnements aux outils numériques
- Former régulièrement les équipes aux évolutions des besoins et outils d'inclusion.



MFR BAIGNEUX LES JUIFS

Branche professionnelle : Maison familiale rurale

Type d'entreprise : MFR

Localisation : BOURGOGNE FRANCHE COMTE

INTÉGRER LA QUESTION DU HANDICAP DANS LA POLITIQUE RH



☐ Recrutement ☐ Maintien dans l'emploi ☒ Autre

A quoi ça sert ?

Mettre en place une politique handicap en entreprise, ce n'est pas seulement répondre à une obligation légale, c'est un **levier de cohésion, de performance, et de différenciation**, qui permet à la fois :

- **D'améliorer le climat social** : la prise en compte du handicap est un marqueur fort d'une politique RH inclusive et attentive à la qualité de vie au travail.
- **D'anticiper les parcours professionnels** : une politique handicap ne concerne pas uniquement les salariés en situation de handicap, elle permet aussi d'anticiper les risques d'usure professionnelle et de maintenir des salariés en poste plus longtemps et dans de bonnes conditions.
- **De recruter autrement** : le handicap concerne 1 personne sur 5 en âge de travailler. Développer une politique handicap, c'est ouvrir son recrutement à des profils motivés, compétents, souvent invisibilisés.

Comment je m'y prends pour commencer ?

Pas besoin d'une stratégie parfaite dès le départ, commencer petit, c'est déjà agir et voir des premiers effets !

Etape 1 > Faire un premier état des lieux : que fait-on déjà, en termes de recrutement, d'aménagement, de partenariats ? Des outils simples existent pour accompagner cette étape, notamment l'outil d'auto-diagnostic en ligne de l'Agefiph.

Etape 2 > Lancer une première action visible : à ce stade, l'enjeu est d'embarquer les collègues, de donner envie d'aller plus loin.

- En organisant par exemple un atelier de sensibilisation (30 à 60 minutes)
- En faisant intervenir un partenaire ou une entreprise plus avancée pour témoigner
- En intégrant le sujet handicap dans les pratiques existantes (mentions dans les offres d'emploi, intégration du sujet handicap dans les formations internes des équipes, évocation dans le livret d'accueil).
- En ayant recours au secteur adapté dans le cadre de la politique achats (impression, traiteur, nettoyage, archivage...)

Etape 2 > Définir des axes prioritaires à investir : il est important de fixer un cap qui croise les enjeux de l'entreprise et les priorités qui auront été révélées lors de l'auto-diagnostic. En fonction des situations, les axes prioritaires pourront porter sur :

- Des actions de sensibilisation et de communication
- Les pratiques de recrutement et d'intégration
- La question du maintien dans l'emploi
- Le développement de partenariats (ESAT, EA, Cap Emploi, Agefiph...)

Etape 3 : Garantir le déploiement de l'ambition : formaliser l'ambition (feuille de route, plan d'action, charte handicap...), assurer son pilotage stratégique (inscription à l'ordre du jour des instances de gouvernance de l'entreprise) et opérationnel (nommer un.e référent.e handicap).

Points de vigilance et recommandations

- Une politique handicap ne se construit pas en un jour, mais chaque petite action compte. Le plus important : ne pas attendre de tout maîtriser pour commencer.
- Vous n'êtes pas seuls sur ces sujets, des partenaires peuvent vous appuyer (Agefiph, OPCO, Médecine du travail, Cap Emploi), n'hésitez pas à les solliciter !
- Communiquer sur les actions engagées et sur les outils mobilisables en interne, pour que la politique handicap infuse plus largement et soit progressivement appropriée par l'ensemble des équipes.

« On se doutait qu'on avait des salariés en situation de handicap, mais ils n'en parlaient pas. Depuis qu'on a mis en place des actions de sensibilisation et de communication, ils en ont parlé et on a pu mieux prendre en compte leur situation » **Entretien référent.e handicap**