



Atelier RH

Réussir l'intégration d'un salarié en situation de handicap

7 octobre 2025 – Espace
Saisonniers des Gorges de
l'Ardèche

Organisé par l'Espace Saisonniers des Gorges
de l'Ardèche, La Maison de l'Emploi & de la
formation Sud Ardèche et Cap Emploi 0726 avec
la participation de l'APATPH



Introduction

Contexte :

- 12 millions de personnes en situation de handicap en France
- 1 personne active sur est 6 concernée

Notre objectif :

- Comprendre le **cadre légal** et les obligations de l'employeur en France
- Identifier les **bonnes pratiques** d'intégration et de maintien dans l'emploi
- Favoriser une **culture inclusive** dans l'organisation
- Outiller les managers et RH pour accompagner efficacement les salariés

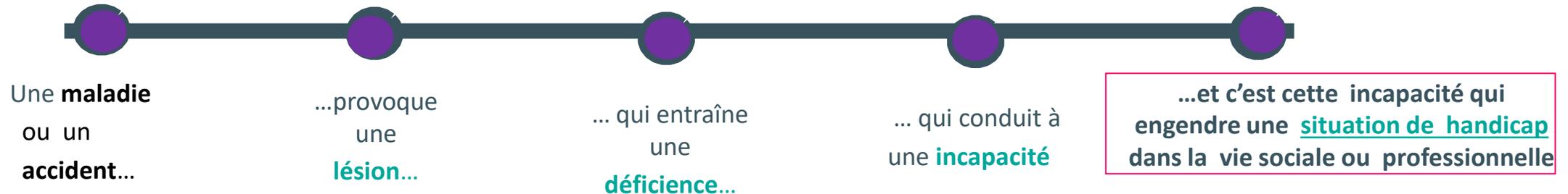


Qu'est ce que le handicap ?

Qu'entend-on par handicap ?

Toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne

Le handicap se définit donc toujours
par rapport à une situation donnée
(un poste de travail, une activité à réaliser, un environnement précis)



Changer son regard sur le handicap

Selon vous, les handicaps sont-ils acquis majoritairement à la naissance, suite à des accidents du travail, ou à cause du vieillissement ?

- ✓ A la naissance
- ✓ À la suite d'accidents du travail
- ✓ A cause du vieillissement

Le vieillissement et les maladies non-professionnelles survenant en cours de vie constituent la première cause de handicap (46 % des cas).

Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont à l'origine de 17 % des déficiences.

Seulement 15 % des handicaps sont acquis à la naissance ou pendant l'enfance.

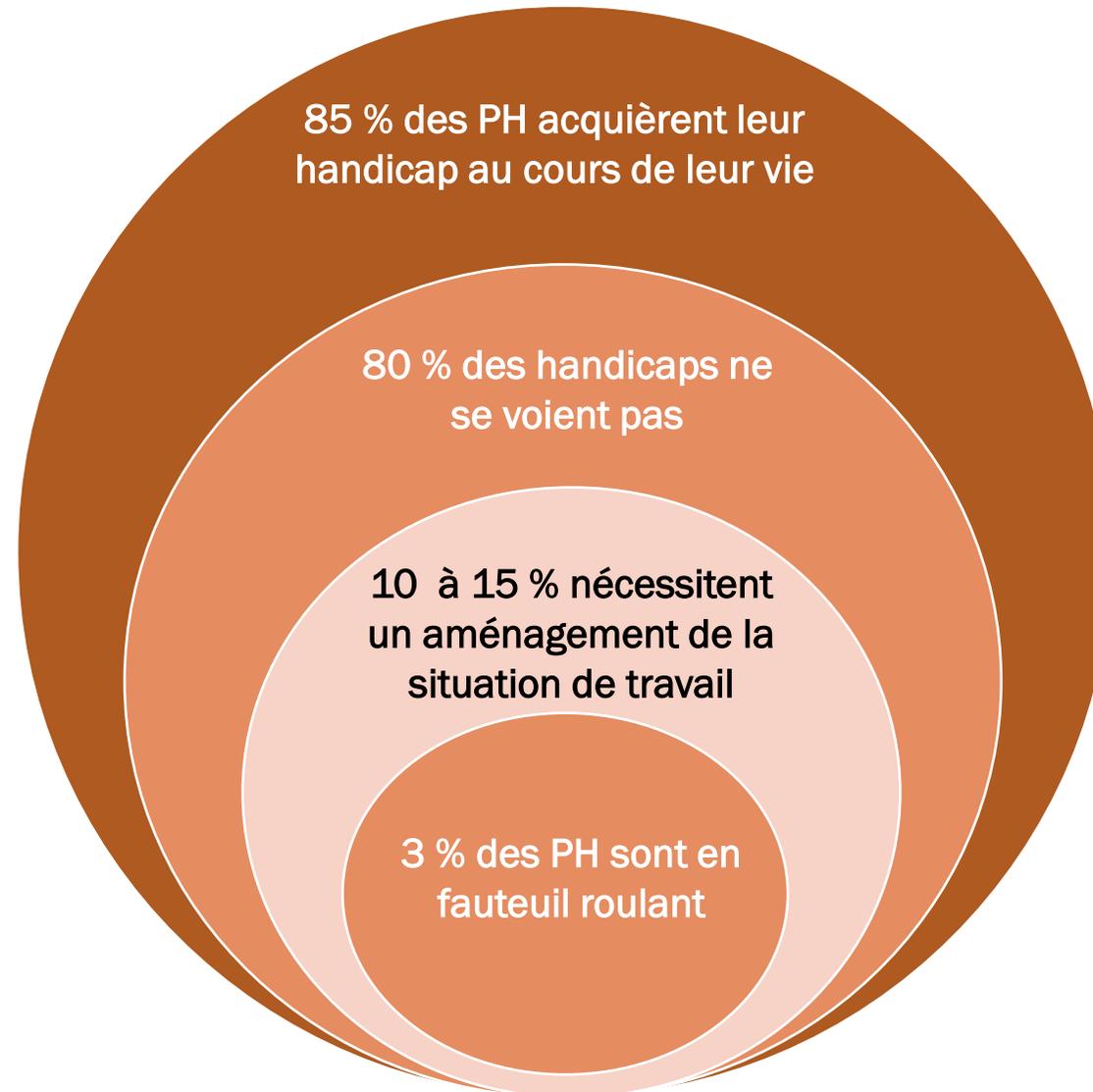
Changer son regard sur le handicap

Parmi ces handicaps, un seul est considéré comme visible, lequel ?

- ✓ La lombalgie
- ✓ La schizophrénie
- ✓ La trisomie 21
- ✓ Le diabète

80% des handicaps sont non visibles,
et indétectables à première vue

En bref...la réalité du handicap



80 %

des personnes en situation de handicap
ont un handicap invisible,

#PasImaginaire !



Changer son regard sur le handicap

Parmi les personnes suivantes, lesquelles peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapé ?

- ✓ Une infirmière en dépression
- ✓ Une secrétaire souffrant de diabète
- ✓ Un téléconseiller malentendant
- ✓ Un responsable d'agence dyslexique

Toutes ces personnes sont susceptibles de souffrir de déficiences ayant une incidence sur leur travail. Selon l'importance de cette déficience, elles bénéficient ou non du statut du travailleur handicapé.

Changer son regard sur le handicap

Quelle est la proportion de travailleurs handicapés ayant besoin d'aménagement de postes en France (temps de travail, accessibilité...) ?

- ✓ 10% à 15%
- ✓ 20%
- ✓ 40%

Dans seulement 10 à 15% des situations il est nécessaire de mettre en œuvre un aménagement de poste (matériel, organisationnel...).

Changer son regard sur le handicap

Une personne en situation de handicap est-elle plus souvent absente que l'ensemble des salariés non en situation de handicap ?

✓ Non

Elles ne sont pas plus absentes que les autres. Ce que l'on peut dire, c'est que les personnes handicapées, particulièrement touchées par les risques de désinsertion professionnelle, sont motivées à conserver un emploi et 93% des employeurs se disent satisfaits après le recrutement d'une personne en situation de handicap.

► **Les maladies chroniques et problèmes de santé durable**
chez les 15-64 ans

9,6 MILLIONS DE PERSONNES
déclarent avoir une maladie chronique ou
un problème de santé durable
Dont 54 % de femmes

ILS REPRÉSENTENT
23 % de la population totale
en âge de travailler



► **Les bénéficiaires**
de l'obligation d'emploi (BOE)

3,1 MILLIONS DE BOE EN 2023
ont une reconnaissance
administrative du handicap
Dont 50 % de femmes

ILS REPRÉSENTENT
7,5 % de la population totale
des 15-64 ans (+0,4 point
en un an)

LES TITRES DE BENEFICIAIRE de la loi 2005 ou loi sur l'obligation d'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés

- La Reconnaissance Travailleur Handicapé
- L'Allocation Adulte Handicapé ou AAH
- La Carte Mobilité Inclusion (invalidité)

DÉLIVRÉS PAR LA M.D.P.H.
MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES
HANDICAPÉES

-
- La Pension d'Invalidité Catégories 1, 2, 3
 - Une IPP > ou = 10% pour les personnes victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (IPP = Incapacité permanente partielle)

DÉLIVRÉS PAR LA C.P.A.M.
OU LA M.S.A.

Peu ou pas d'aides financières pour les bénéficiaires

Qu'est ce que le handicap



**HANDICAP
COGNITIF**

Troubles de déficit de l'attention, hyperactivité, troubles DYS, troubles du spectre autistique...



**HANDICAP
MENTAL**

Y compris handicap cognitif.

Trisomie 21, syndrome x fragile...



**HANDICAP
VISUEL**

Myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...



**HANDICAP
AUDITIF**

Acouphènes ou surdité légère à profonde



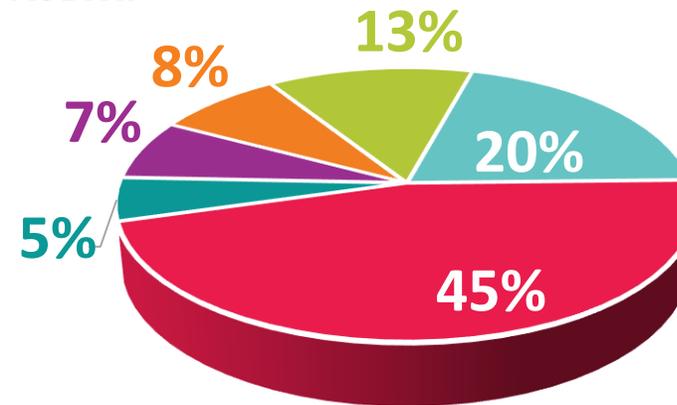
**HANDICAP
PSYCHIQUE**

Névrose, TOC, phobies, addictions, dépression...



**MALADIES
INVALIDANTES**

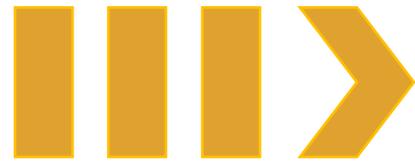
Hypertension, insuffisance cardiaque, diabète, eczéma, cancer, épilepsie, allergies, maladie de Crohn...



**HANDICAP
MOTEUR**

Lombalgie, TMS, rhumatisme, AVC, hémiplégie, myopathie, hernie discale, malformation, paralysie...

* Source : Insee 2015.



Partie 1 :

Le cadre légal en France



Le cadre légal en France

- Rôle des acteurs : **Cap emploi**, **APATPH**, AGEFIPH, FIPHFP, MDPH
- Loi du **11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances
- Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (**OETH**) : 6 % de l'effectif (loi de 1987 renforcée en 2020)
- Déclaration obligatoire via l'URSSAF (DOETH)
- Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (**RQTH**)
- Droits des salariés : non-discrimination, aménagements raisonnables



Le cadre légal en France

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

Qui est concerné ?

Toutes les entreprises privées et publiques employant au moins 20 salariés équivalents temps plein (ETP) sont concernées.

En dessous de 20 salariés → pas d'obligation légale (mais possibilité de recruter des personnes en situation de handicap, et accès à certaines aides).

Quota imposé

Obligation d'employer **6 % de travailleurs handicapés** dans l'effectif total.

Exemple :

Une entreprise de 100 salariés doit compter **6 salariés en situation de handicap**.

Si l'entreprise ne respecte pas ce quota → contribution financière à l'**AGEFIPH** (secteur privé) ou au **FIPHFP** (secteur public).

Comment répondre à l'obligation ?

- **Embauche directe** de salariés handicapés (CDD, CDI, alternance, intérim, stages ≥ 2 mois).
- **Sous-traitance / prestations** auprès d'ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail) ou EA (Entreprises Adaptées).
- **Accords agréés de branche, groupe ou entreprise** (permettent de mettre en place un plan d'action pluriannuel).
- Paiement d'une **contribution financière compensatoire** si l'objectif n'est pas atteint.

Déclaration

Depuis 2020 : déclaration **unique et dématérialisée** via la **DSN (Déclaration Sociale Nominative)** auprès de l'URSSAF.

Les effectifs et le nombre de bénéficiaires sont calculés automatiquement.



Le cadre légal en France

Quiz

1. Les aménagements de poste pour un salarié handicapé sont facultatifs. (V/F)
2. L'OETH impose un quota de 6 % de travailleurs handicapés dans l'effectif quelque soit la taille de l'entreprise. (V/F)
3. La RQTH est délivrée par la MDPH. (V/F)
4. Les employeurs n'ont aucune aide financière possible pour adapter un poste. (V/F)



Le cadre légal en France

Présentation de CAP EMPLOI 07-26 par Dominique WEYMANN, *Conseiller Emploi – Relation Employeurs – Expert Handicap*
Et Domitille DUMELIE, *Chargée de Mission Handicap – Maintient en Emploi*
chez Cap Emploi 07-26, secteur sud Ardèche





Partie 2 :

Les enjeux de l'intégration



Les enjeux de l'intégration

Enjeux RH et managériaux :

- Valoriser les compétences avec le handicap
- Lutter contre les préjugés et stéréotypes
- Réduire le turnover et l'absentéisme
- Améliorer la QVT et la marque employeur
- Performance collective : diversité = richesse

Cas pratique :

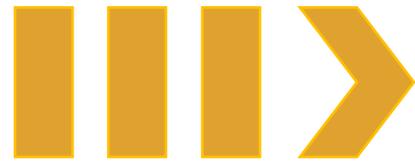
Vous recevez en entretien un candidat déclarant une RQTH.

Questions :

Quelles questions pouvez-vous poser ?

Quelles questions sont interdites ?

Comment valoriser son profil sans stigmatiser ?



Partie 3 :

Les étapes clés d'une
intégration réussie



Les étapes clés d'une intégration réussie

Avant l'arrivée :

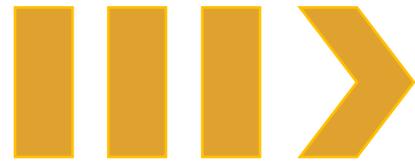
- Préparer l'équipe (communication adaptée, sans stigmatisation)
- Anticiper les aménagements techniques et organisationnels
- Nommer un référent handicap / tuteur

Le jour J :

- Accueil inclusif et bienveillant
- Présentation des interlocuteurs clés (manager, RH, référent handicap)
- Mise en place du matériel adapté

Suivi :

- Entretiens réguliers pour ajuster les aménagements
- Formation et sensibilisation continue des équipes
- Implication du salarié dans son propre parcours



Partie 4 :

Les aménagements de postes



Les aménagements de postes

1. Définition

Adapter le **poste**, les **missions** ou l'**organisation** pour permettre à un salarié en situation de handicap de travailler dans de bonnes conditions.

Droit pour le salarié, obligation pour l'employeur (loi 2005).

2. Types d'aménagements

Techniques/matériels : fauteuil ergonomique, logiciels adaptés, matériel spécifique.

Organisationnels : horaires flexibles, télétravail, adaptation des missions.

Humains : tutorat, suivi par référent, sensibilisation de l'équipe.





Les aménagements de postes

3. Processus

Identifier les besoins (entretien salarié, médecin du travail, Cap emploi).

Évaluer faisabilité (technique, organisationnelle, financière).

Mettre en œuvre et communiquer avec l'équipe.

Suivre et ajuster régulièrement.

4. Bonnes pratiques

Documenter et suivre les aménagements.

Anticiper dès le recrutement ou déclaration RQTH.

Utiliser aides de l'AGEFIPH/FIPHFP si nécessaire.





Les aménagements de poste

Présentation de l'APATPH par Marie LAMY, Pôle
Travail Service Emploi Accompagné – chez
l'APATPH à Aubenas



EXEMPLES D'AMENAGEMENTS DE POSTES
POSSIBLES



Partie 5 :

Outils et bonnes pratiques



Outils et bonnes pratiques

Outils

- AGEFIPH / FIPHFP : financements, aides techniques, formations
- Cap Emploi : recrutement et accompagnements spécialisés
- APATPH : emploi accompagné de vos salariés en poste
- Mission Handicap en entreprise
- Aménagements possibles : matériel ergonomique, télétravail, horaires aménagés

Bonnes pratiques RH

- Construire une politique handicap claire et visible
- Développer des partenariats avec ESAT/EA
- Valoriser les salariés concernés dans les communications internes
- Former les managers au **leadership inclusif**

Activité

Brainstorming collectif : *“Quelles bonnes pratiques pouvons-nous déjà mettre en place demain dans notre organisation ?”*



Conclusion & résumé

Le cadre légal, un socle indispensable

La loi du 11 février 2005, la RQTH, l'OETH et les obligations de déclaration constituent le **cadre obligatoire** que toute entreprise doit connaître.

Respecter ces obligations n'est pas seulement légal : c'est un **levier pour favoriser la diversité et l'inclusion** au sein de l'entreprise.

Des enjeux humains et organisationnels forts

L'intégration réussie contribue à **valoriser les compétences**, réduire le turnover et améliorer la qualité de vie au travail (QVT). Elle favorise une **culture inclusive**, où chaque salarié se sent reconnu et respecté, ce qui renforce la cohésion d'équipe et la performance collective.

Des étapes claires pour un accompagnement efficace

Avant l'arrivée : préparation de l'équipe, aménagements, communication interne.

Jour J : accueil inclusif, présentation des interlocuteurs clés, matériel adapté.

Suivi : entretiens réguliers, ajustement des aménagements, formation continue des managers et sensibilisation des équipes.

Des outils et partenaires pour réussir

AGEFIPH / FIPHFP pour financements et aides techniques.

Cap emploi pour recrutement et accompagnement spécialisé.

Missions handicap internes, référents et tuteurs pour un suivi personnalisé.



Réussir l'intégration d'un salarié en situation de handicap, ce n'est pas seulement respecter la loi, c'est **transformer l'obligation en opportunité** : renforcer l'inclusion, améliorer la performance et construire une entreprise plus humaine et responsable.



Des questions ?





Espace Saisonniers des Gorges de l'Ardèche

16, Rue des Abeilles

07150 VALLON PONT D'ARC



40, chemin de la Fontaine de Cheyron

07200 AUBENAS



85 Impasse de l'Ouvèze – Queue de Loup

07000 SAINT-JULIEN EN SAINT-ALBAN



8 Chemin des Bastides

07200 AUBENAS

Contacts

Julie Verardo et Jade Veber, Espace Saisonniers des Gorges de l'Ardèche,

☎ 04 75 88 17 44

✉ contact@gorges-ardeche-saisonniers.fr

<https://gorges-ardeche-saisonniers.fr/cote-employeur>



Si ce n'est pas déjà fait, inscrivez-vous vite sur le site !



Margaux Henry, Maison de l'emploi & de la formation sud Ardèche

☎ 06 31 47 47 87

✉ appuirh@mdef-sudardeche.fr



Dominique Weymann, Cap Emploi 07-26 (Relation entreprise)

☎ 06 29 54 13 56

✉ d.weymann@capemploi07-26.com

Domitille DUMELIE, Cap Emploi 07-26 (Maintien dans l'emploi)

☎ 06 21 47 50 59

✉ D.dumelie@capemploi07-26.com



Marie Lamy, APATPH

☎ 07 85 34 53 22

✉ lamy.marie@apatph.fr

