

Fiche pratique | Employeur

L'intégration en entreprise d'une personne en situation de handicap sortante d'ESAT

Sommaire

I.

II.

III.

Mon objectif

Comment faire ?

Des freins et des leviers

Remerciements

..... p.1

..... p.1

..... p.6

..... p.8

phase 1

phase 2

phase 3

En amont

La rencontre

L'intégration pas à pas

..... p.2

..... p.4

..... p.5

I. Mon objectif



Je souhaite ou vais prochainement intégrer au sein de ma structure une personne en situation de handicap sortante d'ESAT.



Cette fiche pratique va m'aider grâce à :

Des retours d'expériences	Des conseils faciles à suivre
en découvrant des témoignages d'autres professionnels qui ont accueilli des personnes sortantes d'ESAT	pour m'aider à accompagner

II. Comment faire ?

Accueillir de nouveaux collaborateurs, vous savez faire, mais accueillir un nouveau collaborateur avec des besoins particuliers liés à sa situation de handicap... vous questionne un peu. Suivez les conseils de professionnels et de personnes en situation de handicap pour vous aider : il s'agit d'un échange mutuel.



En amont

1

Pour garantir l'intégration et préparer l'accueil de vos futurs collaborateurs en situation de handicap, voici quelques leviers à **activer en amont de la première rencontre** :

► La **politique handicap**, un enjeu du dialogue social des entreprises :

- Sensibiliser au handicap en interne ;
- Rapprochement entre personnes en situation de handicap et milieu ordinaire de travail (DuoDay) ;
- Tester l'intégration d'une personne en situation de handicap à travers notamment la PMSMP, mais aussi à travers les stages ;
- Rentrer dans les différentes communautés engagées sur le sujet du handicap : Les Entreprises s'Engagent, le Réseau des Référénts Handicap...;
- La présence d'un référent handicap ou d'une personne de référence sur le sujet du handicap ;
- Communiquer avec des documents FALC (Facile à Lire et à Comprendre).

► **Informez les collaborateurs** des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

► **Impliquez les équipes sur le sujet du handicap**, favoriser le dialogue autour des enjeux santé et travail ;

► **Désigner un tuteur volontaire** dans l'équipe pour la personne qui sera accueillie et préparer une présentation dès la rencontre au collectif de travail ;

► Proposer des **Actions de Formation En Situation de Travail (AFEST)** ;

► Si vous êtes employeur de la fonction publique, vous pouvez vous rapprocher du **Fiphfp**, si vous êtes employeur du privé, vous pouvez vous rapprocher de l'**Agefiph**. Dans chacun des cas, vous pouvez vous rapprocher du **réseau Cap Emploi de proximité** ;

► Se rapprocher d'un ou des ESAT de mon territoire, pour des achats responsables, pour la mise à disposition, le recours à des prestations de services, répondre à des marchés ensemble, mutualiser des moyens (humains, matériels...) etc. ;

► Consulter, avec l'accord de la personne le **carnet de parcours & compétences** (en cours de développement).



L'inclusion, chez Carrefour Proximité, c'est quelque chose qu'on essaie de mettre en œuvre depuis très longtemps, via les DuoDay auquel on participe tous les ans. La grande nouveauté cette année c'est qu'on a conclu un Accord Handicap au sein de Carrefour Proximité France. Donc on va mettre des actions en œuvre au cours de la Semaine Européenne de l'Emploi des Personnes Handicapées, on va faire venir également une personne qui va faire une animation, qui va faire des simulations de handicap pour les collaborateurs, avec des lunettes pour les déficiences visuelles... Notre directeur opérationnel est très sensible à ce sujet-là, et une collaboratrice a initié le rapprochement avec l'APF en collaboration avec Arnaud qui sont très sensibles sur ces sujets-là. C'est hyper important pour notre entreprise aussi. Donc effectivement, on sensibilise les gérants aux questions liées au handicap, à l'embauche des personnes handicapées. On leur indique aussi toutes les aides qui sont possibles, toutes les démarches qu'ils peuvent entreprendre.



– Amélie, responsable Carrefour



Pour vous aider :

- [Guide du défenseur des droits – Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable.](#)
- [Comment communiquer sur ma politique handicap ? Des conseils de l'Agefiph](#)
- Livre blanc – [Pour le déploiement du recrutement inclusif](#)
- [Des solutions pour recruter une personne handicapée](#)
- Vous souhaitez tester vos connaissances sur le handicap avant de vous lancer ou bien sensibiliser vos collaborateurs et collègues ?
 - [Activ'Game de l'Agefiph](#) :
 - [Handipoursuite - Agefiph](#) :
 - [A la découverte des handicaps invisibles – Fiphfp](#) :
 - [Obtenir des kits de sensibilisation – Agefiph](#) :
 - [Appui à la professionnalisation des acteurs – Agefiph](#) :
 - [La boîte à outil de sensibilisation – Fiphfp](#) :
- Vous pouvez consulter le catalogue des appuis de l'Agefiph et du Fiphfp
 - [Les services de l'Agefiph](#) :
 - [Les aides financières de l'Agefiph](#)



La rencontre

2

La rencontre peut se faire dans le cadre d'un entretien de recrutement, d'un job dating... Dans ce cadre, quelques éléments d'attentions à prendre en compte :

- ▶ Mettre la personne en confiance, la mettre au centre de la discussion et l'écouter activement ;
- ▶ Analyser les besoins en matière de tâches à effectuer et de compétences à mettre en œuvre ;
- ▶ Présenter le poste sous forme de missions/tâches à effectuer, concrètes et précises ;
- ▶ Décrire les conditions de travail de façon complète et objective ;
- ▶ Consulter le carnet de parcours & compétences*, avec l'accord de la personne ;
- ▶ Si le candidat souhaite en parler, échanger à propos de ses éventuels besoins d'aménagement de poste ou de l'environnement de travail en lien avec les services de prévention et de santé au travail et prévoir une visite d'embauche avec la médecine du travail ;
- ▶ Attention à ne pas interroger la personne sur des questions relevant de sa vie privée et de sa santé, comme la nature des traitements ou l'origine de son handicap ;
- ▶ Une convention d'appui peut être établie avec l'accord de la personne. Il est également possible d'envisager un temps partagé entre ESAT et milieu ordinaire. Ce sujet peut être abordé dès les 1^{ers} échanges.

Pour plus d'informations spécifiques sur les dispositifs à votre disposition, notamment en région Grand Est, [le cahier du PRITH n°05 « Favoriser la mobilité entre milieux d'insertion protégé et ordinaire » est à disposition sur le site du PRITH Grand Est.](#)

Pour vous aider :

- [Pratiques de coopération et de coordination du parcours de la personne en situation de handicap](#)



* Le carnet de parcours et de compétences est encadré par l'article R. 243-13-2 du Code de l'action sociale et des familles, mais n'est pas encore déployé pour une utilisation professionnelle.

L'intégration pas à pas

3

Pour sécuriser la réussite de l'intégration du collaborateur et son efficacité opérationnelle, **plusieurs leviers de soutien peuvent être activés** :

- ▶ Organiser l'accueil de la personne ;
- ▶ Préparer administrativement l'arrivée du nouveau salarié : réaliser les déclarations et les demandes d'aides si nécessaire ;
- ▶ Informer, sensibiliser et former l'équipe ;
- ▶ Suivre régulièrement le nouveau salarié ;
- ▶ Si nécessaire, n'oubliez pas les aménagements. Pour cela, vous pouvez faire appel à votre service de prévention et de santé au travail (et le médecin du travail), à l'ESAT qui pourra vous conseiller, mais aussi aux organismes spécialisés (Agefiph/Fiphfp/Cap Emploi) ;
- ▶ Intégrer dès l'arrivée le référent handicap ou la personne de référence afin de créer un dialogue ;
- ▶ Garder le lien avec l'ESAT, notamment à travers la convention d'appui ;
- ▶ Intégrer des tâches au fur et à mesure ;
- ▶ Adapter les documents nécessaires en FALC, si besoin.

« On a rencontré Aurélie, lors d'un premier entretien directement dans une structure chez APF. Et l'idée en fait, c'était d'avancer step by step, pas à pas, parce que moi je crois en la réinsertion, mais de se dire, voilà il y a une grosse volumétrie en terme administrative, de se dire aujourd'hui tu vas faire uniquement le remplacement des PC et des caisses, juste la gestion là. Tu prends ton temps, tu t'appropries ton poste et une fois que tu te sens à l'aise, on rajoutera étape par étape. L'idée c'était pas de se dire de s'accumuler une pression énorme du travail, parce que l'administratif on gère une partie du travail déjà avant. Et on a commencé, jour après jour, mois après mois, à avancer sur ce pas. »



- Arnaud, chez Carrefour



« Ce partenariat permet donc une inclusion totale des agents de l'ESAT dans les équipes de la Métropole. Un lien hebdomadaire, voir même quotidien, est établi entre les équipes de terrain de la Métropole et de l'ESAT (visite sur chantier, gestion du planning et des horaires, temps de repas avec les agents, régulation des équipes, debriefing avec les chefs d'équipe, ...). »

- AIEM

III. Des freins et des leviers

Quelles sont mes ressources pour appuyer cet accompagnement et quelles sont les difficultés auxquelles je peux faire face ?



Sur base des témoignages de l'Atelier du SONNENHOF et des journées territoriales d'octobre 2024 sur le plan de transformation des ESAT en Grand-Est.

Les freins :

- ▶ Manque de polyvalence et productivité réduite ;
- ▶ Méconnaissance des handicaps et des leviers de compensation et d'accompagnement à apporter ;
- ▶ Manque de bienveillance et de tolérance de la part des employeurs et des collègues du milieu ordinaire (ce qui décourage les travailleurs handicapés) ;
- ▶ L'absentéisme des travailleurs ;
- ▶ La réalité économique des entreprises et les déséquilibres budgétaires qui entravent l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap ;
- ▶ Des formalités administratives parfois complexes pour les travailleurs sortants d'ESAT qu'il faut adapter (développer la communication en FALC) ;
- ▶ Un manque de connaissance des droits des personnes concernées ;
- ▶ Moyens humains pour accompagner physiquement les personnes sur le terrain.

Les leviers :

- ▶ Avantage financier car intérêt fiscal (Agefiph) ;
- ▶ Action de sensibilisation via un dispositif ressource pour les partenaires et les employeurs potentiels pour rassurer ;
- ▶ Volonté de transmettre des savoir-faire et de partager des valeurs humanistes ;
- ▶ Former les entreprises à la notion d'inclusion, au-delà des obligations légales ;
- ▶ Rappel des obligations de la mise en place d'aménagements raisonnables ;
- ▶ Sensibiliser et former les entreprises à l'accueil d'une personne en situation de handicap (notamment par le biais de visites d'entreprises pour les travailleurs d'ESAT et sensibilisations pour les entreprises, et visites d'ESAT pour le MO), notamment les PME ;

- ▶ La participation des entreprises aux événements qui aborde la thématique de l'emploi et du handicap (SEEPH et semaine porte ouverte des ESAT et EA des GEN'inclusif) ;
- ▶ Laisser la place d'exprimer les inquiétudes relatives à ce sujet ;
- ▶ Développer la présence des référents handicaps au sein des entreprises, et/ou la présence de tuteurs volontaires au sein des entreprises pour accompagner les personnes en situation de handicap lors de l'intégration ;
- ▶ Participer au DuoDay, mobiliser la mise à disposition, avoir recours à la prestation en milieu ordinaire ;
- ▶ Intégrer les entreprises s'engagent Handiengagées Handimatch ;
- ▶ Mobiliser le Cap Emploi et les services de prévention et de santé au travail dans ces réflexions et ces parcours d'inclusion ;
- ▶ Créer du lien avec les structures du réseau pour l'emploi et les ESAT de mon territoire ;
- ▶ Mettre en place une convention tripartite – convention d'appui avec accord de la personne ;
- ▶ Inclure l'emploi des personnes en situation de handicap dans une démarche RSE et certifications.



« Je dirais aux chefs d'entreprise : enlevez déjà vos préjugés. Chaque personne a sa place dans la structure et il n'y a pas de notion de handicap ou pas parce que chaque personne a sa valeur ajoutée. Foncez, c'est des personnes volontaires qui désirent justement de travailler qui ont un grand cœur, n'hésitez pas et foncez. »

- Arnaud, chez Carrefour



Quelques conseils complémentaires :

- Consulter le [centre de ressources de l'Agefiph](#) ;
- [Quelles sont vos obligations en tant qu'employeur pour l'emploi des personnes handicapées ? Des conseils de l'Agefiph](#) ;
- [Un flyer explicatif](#) sur la convention d'appui, possible de le retrouver sur le site d'Andicat ;
- [Aménagement raisonnable – Mettre en œuvre l'égalité de traitement à chaque étape](#) – Les cahiers de l'Agefiph ;
- [Les ressources du CFEA](#) sur l'Emploi Accompagné ;
- [Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines](#) – Les cahiers de l'Agefiph ;
- [Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé](#) – Les cahiers de l'Agefiph ;
- [Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique](#) – Les cahiers de l'Agefiph ;
- [Recruter un collaborateur handicapé : les clés pour réussir votre projet](#) – Les cahiers de l'Agefiph ;
- [Talents Handicap](#) – Des webinaires pensés pour les personnes en situation de handicap.

Remerciements

Le PRITH Grand Est remercie les contributeurs à ces travaux.

Le groupe de travail, composé de membres des partenaires du PRITH :

- Elodie MICHEL, chargée de mission ARS
- Cécile CAMUT, Déléguée régionale CHEOPS
- Jean Luc BOURDON, directeur général Elan Argonnais / Argonne Production, ANDICAT
- Nathalie GYOMLAI, directrice opérationnelle, secteur travail APEI Moselle, ANDICAT
- Emilie OUKOLOFF, déléguée régionale, Agefiph
- Michel ECKLE, chargé de mission politique handicap DREETS
- Philippe CRENNER, directeur territorial handicap Fiphfp
- Manon BALTY et Bérangère CLEPIER, Coordination du PRITH (Practhis)

Les professionnels interrogés de Carrefour :

- Amélie THEVENIN, RH de proximité
- Les collaborateurs ayant témoigné de leur expérience.

Rédaction et mise en page :

Manon BALTY et Bérangère CLEPIER – Practhis (Coordination du PRITH)