

## Témoignage d'un membre employeur de la CPHSCT :

« Grace à Cap emploi qui fait le lien entre l'entreprise et le jeune en situation de handicap, la mise en relation et l'accompagnement technique nous ont motivé à prendre cet apprenti. Sans les aides on ne se serait pas lancé, on n'est pas lâché dans la nature en tant qu'employeur. On a démarré avec un jeune de 16 ans qui a pris confiance en lui et aujourd'hui il passe son diplôme. Au début, il y avait des résistances avec les autres salariés de l'entreprise et lui avait des réticences avec ses salariés. Le démarrage a été chaotique. Cela demande beaucoup de communication. Nous avons réussi à mettre en place un tutorat avec des compensations financières. Dans cette nouvelle expérience, on sort de notre zone de confort avec fierté et satisfaction. Il faut que le jeune soit et reste motivé dans toute la durée du contrat. Il faut savoir s'adapter pour le faire évoluer. Si je devais le refaire, ce serait avec plaisir. »

**« Grace à Cap emploi qui fait le lien entre l'entreprise et le jeune en situation de handicap, la mise en relation et l'accompagnement technique nous ont motivé à prendre cet apprenti. »**



Vous souhaitez que la CPHSCT travaille sur un sujet en matière de santé, sécurité et d'amélioration des conditions de travail pour mettre en place des actions ? Vous pouvez nous contacter à l'adresse mail : [cphsct5962@gmail.com](mailto:cphsct5962@gmail.com)  
Pour connaître nos actions :  
<https://nord-pasdecals.msa.fr/ly/sst/cphsct>  
<https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/Agriculture-3062>



Nord - Pas-de-Calais  
**CPHSCT**

Notre vocation, votre prévention

# Handicap et travail : c'est possible !

Septembre 2023, n°4

## La CPHSCT ?

La Commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du Nord et du Pas-de-Calais **rassemble des représentants des employeurs et salariés.**

Sa mission est de **promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans les petites entreprises agricoles.**

Les partenaires sociaux souhaitent **vous informer sur une thématique par l'intermédiaire d'une lettre d'information** et vous proposent son un 4<sup>ème</sup> numéro axé sur le handicap au travail.

**Parlez-en dans vos entreprises.**

## Le handicap, de quoi parle-t-on ?

Le terme handicap désigne la limitation des possibilités d'interaction d'un individu avec son environnement. Il en existe plusieurs types :



## La reconnaissance « travailleur handicapé »

Se faire reconnaître en qualité de travailleur handicapé permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser leur insertion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Les démarches pour obtenir cette reconnaissance s'effectuent auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).  
À noter : La Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est une démarche confidentielle. La personne n'est pas obligée de le préciser à son employeur ou à ses collègues mais cela peut être pertinent de le faire.

## Les préjugés sur le handicap comment y répondre ?

« La plupart des handicaps sont acquis à la naissance » ?

Faux : 85 % des personnes déclarent une situation de handicap après l'âge de 15 ans et 80% des handicaps sont invisibles.

« Avec son handicap, il va être moins performant ! »

Faux : 93% des employeurs ayant recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits. Ils les jugent aussi compétents, motivés et plus stables dans l'emploi que d'autres salariés. D'après une étude, environ 65% des personnes interrogées estiment que l'intégration d'une personne handicapée n'a pas de répercussions négatives sur la charge de travail.

**« 93% des employeurs ayant recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits »**

## Comment réussir le recrutement d'un travailleur handicapé ?

Le recrutement d'un travailleur handicapé n'est pas plus compliqué qu'un autre. Quelques conseils :

### Construire son offre d'emploi :

Analyser le poste : identifier les compétences attendues, les caractéristiques du poste et les capacités réellement nécessaires. Détecter les difficultés afférentes au poste, les aménagements éventuels / les modalités relatives à l'accessibilité.

**Rechercher des candidats :** Focalisez-vous sur les compétences et non sur le handicap.

**Se faire accompagner :** Se renseigner sur les aides et dispositifs possibles en contactant notamment cap emploi, MSA (service social et Santé et Sécurité au Travail).



## Comment réussir l'intégration d'un travailleur handicapé ?

**Préparer son arrivée :** impliquer les équipes dès le projet de recrutement et prévoir un tutorat si besoin. Cap emploi peut vous accompagner pour cette étape.

**Adapter le poste de travail aux besoins du salarié.**

**Sensibiliser** avec l'accord de la personne, ses collègues sur la notion de handicap et l'attitude à adopter.

**Communiquer** sur les possibles aménagements de postes auprès des collaborateurs et sur les consignes de sécurité adaptées au handicap.

## Comment assurer le suivi d'un travailleur handicapé ?

**Organiser des moments d'échanges réguliers** avec la personne comme pour tout autre collaborateur : pour vérifier la bonne intégration dans l'équipe et la satisfaction du salarié sur les aménagements mis en place.

**Rester attentif** et à l'écoute de l'équipe et de la personne (rassurer en cas de besoin).

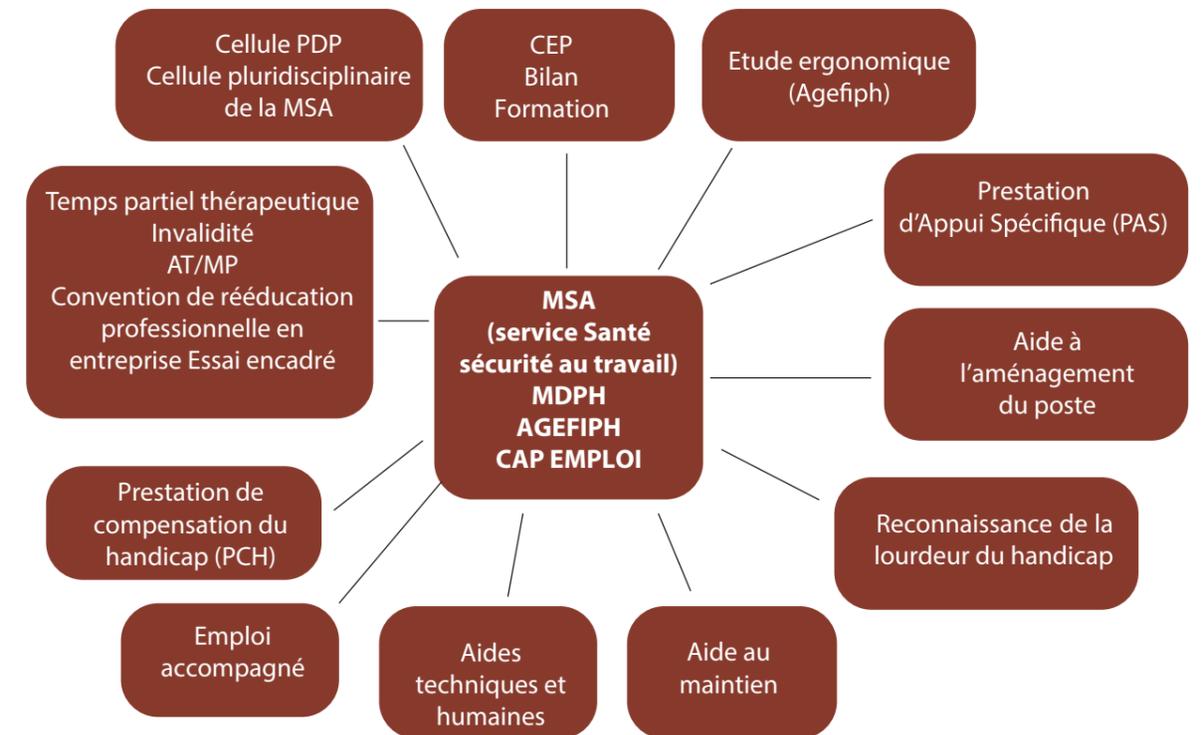
*À noter : un de vos collaborateurs peut être confronté à des difficultés à occuper son poste de travail.*

## Comment le maintenir dans l'emploi ?

Le médecin de santé au travail est l'interlocuteur privilégié à qui exposer vos difficultés. Une de ses missions est de conseiller les employeurs et les salariés sur les mesures nécessaires pour prévenir la désinsertion professionnelle et contribuer au maintien dans l'emploi. Le médecin du travail peut proposer :

- Des aménagements, adaptations ou transformations de votre poste de travail ou des aménagements de votre temps de travail. Exemples : aides individuelles, matérielles, techniques et/ou organisationnelles, aides humaines ou formations ;
- Un reclassement professionnel si vous n'êtes plus en mesure d'occuper votre poste.

## Acteurs et ressources dans le handicap



(cliquez sur les textes pour accéder aux liens).

## Où trouver l'info ?

Des services et des aides existent pour accompagner la recherche de solutions et la mise en œuvre des adaptations préconisées. Ils sont gratuits. Les Cap emploi font également partie des interlocuteurs qui peuvent intervenir, avec l'accord du médecin du travail, du salarié ou de l'agent et de l'employeur.

**Je suis employeur :** Employeur - PRITH Hauts-de-France ([prith-hauts-de-france.org](http://prith-hauts-de-france.org))

**Je suis salarié :** Employé / salarié - PRITH Hauts-de-France ([prith-hauts-de-france.org](http://prith-hauts-de-france.org))

**je suis apprenti :** Télécharger le Guide apprentissage et handicap pour en savoir plus

**Service Développement sanitaire et social sur les territoires MSA Nord-Pas de Calais, des aides sont possibles :**

[actionsociale@msa59-62.msa.fr](mailto:actionsociale@msa59-62.msa.fr)  
03.20.00.20.52