



# Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap



Juin 2024

# Sommaire



<b>Edito</b> .....	3
<b>Vrai ou faux ?</b> .....	4
<b>Handicap, handicap au travail : de quoi parle-t-on ?</b> .....	5
❏ Quand parle-t-on de handicap au travail ? .....	5
❏ Les différents types de handicaps .....	5
❏ L'obligation d'emploi et ses bénéficiaires .....	6
❏ L'employeur face à son obligation d'emploi .....	7
<b>Comment recruter un travailleur handicapé</b> .....	7
1 - Construire son offre d'emploi .....	7
2 - Rechercher des candidats .....	8
3 - Mener les entretiens .....	10
<b>Comment réussir l'intégration d'un salarié en situation de handicap</b> .....	10
1 - Préparer son arrivée .....	10
2 - Questionner l'accompagnement mis en place .....	11
<b>Et pour aller plus loin</b> .....	12
❏ Développer et améliorer votre marque employeur .....	12
❏ Organiser des événements Handiss'pensables .....	12
❏ Sensibiliser et former vos collaborateurs au handicap .....	12
<b>L'appui OETH : notre équipe vous accompagne</b> .....	12
❏ L'association OETH .....	13
❏ Nous contacter .....	13



L'association OETH présente la nouvelle édition de son guide de recrutement, entièrement mise à jour pour refléter les évolutions en matière de recrutement et d'intégration des personnes handicapées.

Cette réédition intègre des modifications importantes liées aux dispositifs de droit commun, incluant la nouvelle structuration du service public de l'emploi : France Travail, ainsi que la création ou l'amélioration des dispositifs d'accès à l'emploi comme l'immersion facilitée, la détection des potentiels, et les initiatives telles que Duo Day.

Cette mise à jour reflète notre conviction que le recrutement des travailleurs en situation de handicap est essentiel pour relever les défis d'attractivité des métiers de notre secteur. Elle met en lumière les initiatives comme Handiss'pensables, développées par OETH, qui visent à encourager, faciliter et soutenir le recrutement, ainsi que la mobilisation des partenaires et l'utilisation efficace des dispositifs existants.

Ce guide sert à éclairer sur les obligations légales et les repères pratiques. Il encourage à adopter une approche de recrutement plus ouverte, contribuant à rendre le secteur sanitaire, social et médico-social plus attractif et inclusif.

# Vrai ou faux ?

La première étape en matière de recrutement de personnes en situation de handicap est de dépasser les idées reçues.

❗❗ **On a besoin d'être à 100% dans l'action sur le terrain. On ne peut pas se permettre d'avoir une personne souvent absente et donc, moins efficace que le reste de l'équipe. Une personne en situation de handicap ne peut pas travailler avec nous. "**

**FAUX !**

Il est incorrect de penser qu'une personne en situation de handicap serait moins efficace ou absente plus fréquemment. Les travailleurs en situation de handicap peuvent nécessiter des aménagements de poste, mais ce n'est pas systématique. Leur présence peut enrichir l'équipe en apportant de nouvelles perspectives et améliorer les pratiques de travail.

❗❗ **Embaucher un salarié en situation de handicap, ou un stagiaire en situation de handicap, va nécessiter beaucoup plus de temps d'accompagnement. Je ne peux pas me le permettre alors que mon personnel est déjà débordé et en sous-effectif. "**

**FAUX !**

Lors de l'arrivée d'un stagiaire ou d'un nouveau salarié, une période d'accueil et d'adaptation est toujours à prévoir quelle que soit la situation de celui-ci. Accueillir prend du temps, il est donc intéressant de prévoir un programme d'accueil en collaboration avec l'équipe. D'ailleurs, il est intéressant et bénéfique pour l'ensemble de la structure de désigner des tuteurs ou tutrices pour accompagner les nouveaux arrivants.

❗❗ **Une personne handicapée coûte cher en aménagement de poste "**

**FAUX !**

Dans 90 % des cas, l'embauche d'un travailleur en situation de handicap n'entraîne pas d'aménagement de poste. Les aménagements nécessaires ne sont, quant à eux, pas forcément coûteux : au-delà du matériel, ils peuvent porter sur l'organisation du temps de travail par exemple. OETH apporte son aide au financement des aménagements (104 en 2023).

❗❗ **La personne handicapée ne peut occuper que certains types de postes dans l'entreprise. "**

**FAUX !**

L'ensemble des postes se doit d'être ouvert aux personnes en situation de handicap, sans quoi ce serait une discrimination à l'embauche.

❗❗ **Si j'accueille une personne handicapée, je vais devoir mettre en place une communication spécifique. Mes locaux ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants. Je ne peux donc pas accueillir de personnes handicapées "**

**FAUX !**

Moins de 5% des personnes en situation de handicaps moteurs utilisent un fauteuil roulant. De plus, 80% des handicaps sont invisibles. Certains de vos collègues peuvent-être en situation de handicap sans que vous ne le sachiez. Toutefois, la loi vous impose d'être aux normes en matière d'accessibilité, et c'est à la personne en situation de handicap de décider si elle souhaite ou non évoquer son handicap et en parler à ses collègues !

# Handicap, handicap au travail : de quoi parle-t-on ?



## Quand parle-t-on de handicap au travail ?

On parle de handicap au travail lorsqu'un salarié, en raison de problèmes de santé, rencontre des difficultés pour accomplir l'ensemble des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de sa mission professionnelle.

Les travailleurs handicapés sont définis au sens légal par l'article L. 5213-1 du Code du travail : " 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. "

## LE HANDICAP AU TRAVAIL EN QUELQUES CHIFFRES

**2,9 millions**

de personnes en France bénéficient d'une reconnaissance administrative du handicap.

**85 %**

des handicaps surviennent au cours de la vie.

**80 %**

des handicaps sont invisibles

**50 000**

bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont en activité dans le secteur sanitaire, social et médico-social associatif.

## Les différents types de handicaps

Le handicap recouvre une grande diversité de situations dont les conséquences sur l'emploi sont variables.



### HANDICAPS MOTEURS

*troubles musculo-squelettiques, obésité, paralysie, arthrose...*



### MALADIES INVALIDANTES

*diabète, endométriose, cancers...*



### HANDICAPS COGNITIFS

*bégaiement, dyslexie, syndrome Gilles de La Tourette*



### HANDICAPS MENTAUX

*trisomie 21...*



### HANDICAPS SENSORIELS (VISUELS OU AUDITIFS)

*malvoyance, cécité... ; acouphènes, surdité (légère, moyenne, profonde)*



### HANDICAPS PSYCHIQUES

*dépression, troubles obsessionnels compulsifs, bipolarité...*

## L'obligation d'emploi et ses bénéficiaires

### Un minimum de 6 % de salariés BOETH dans les entreprises

Pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, la loi du 10 juillet 1987, dite Obligation d'emploi des travailleurs handicapés, impose aux entreprises de 20 salariés et plus un minimum de 6 % de salariés **bénéficiaires de l'Obligation d'emploi des travailleurs handicapés** dans leur effectif total.

### Les différents titres de bénéficiaire et les modalités de délivrance

Il existe 7 titres de BOETH, délivrés par 3 organismes :

- La Maison départementale des personnes handicapées attribue, après décision de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) :
  - la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ;
  - l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;
  - une carte mobilité inclusion (CMI) mention " invalidité ".

Les titres délivrés par la MDPH nécessitent la constitution d'un dossier à déposer auprès de la MDPH du département de résidence de la personne demandeuse (certaines MDPH acceptent les demandes en ligne). La première demande est déposée au moment où la personne le souhaite (avec des justificatifs médicaux notamment).

- L'Assurance Maladie reconnaît et désigne la personne :
  - victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
  - titulaire d'une pension d'invalidité si l'invalidité réduit au moins des deux tiers la capacité de travail ou de gain.

L'Assurance Maladie attribue des titres sur demande de l'assuré à la CPAM (sous conditions médicales et administratives).

- L'État désigne la personne :
  - titulaire d'une pension militaire d'invalidité et des victimes de guerre ;
  - titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service.

L'État accorde des aides financières à des personnes de différents corps de métier victimes de blessures ou de maladies sous conditions médicales et administratives.



#### **ZOOM sur RQTH, titre le plus délivré dans le cadre du handicap au travail**

92 % des bénéficiaires de financements de l'association OETH ont une Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

- La RQTH est obtenue du fait de l'altération d'au moins une fonction physique, sensorielle, mentale ou psychique.
- La demande de RQTH est personnelle (l'employeur ne peut pas intervenir pour en faire la demande). Elle doit être déposée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du demandeur.
- Elle est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans, voire sans limitation de durée lorsque le handicap ne peut pas évoluer favorablement.
- Elle est renouvelable. Le renouvellement n'est pas automatique et doit faire l'objet d'une nouvelle demande par le salarié.

## L'employeur face à son obligation d'emploi

### La contribution financière liée à la loi

Les entreprises ne remplissant pas l'obligation d'emploi de 6 % de personnes en situation de handicap doivent s'acquitter du versement d'une contribution financière.

L'association OETH collecte la contribution des entreprises relevant de l'accord Handicap du secteur sanitaire, social et médico-social associatif ne répondant pas à cette obligation.

Avec les fonds collectés, l'association OETH développe des solutions innovantes pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap dans le secteur, conseille et finance les démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés BOETH dans les entreprises relevant de l'accord.

En 2023, près de 10 millions d'euros ont été collectés par l'association auprès des entreprises du secteur.

# Comment recruter un travailleur handicapé



Recruter un salarié en situation de handicap, c'est avant tout recruter un salarié qui a les compétences et la motivation nécessaires pour tenir le poste.

## 1 - Construire son offre d'emploi

### L'analyse du poste

Comme pour tout recrutement, il est indispensable de procéder à une analyse du poste pour identifier les tâches, les activités liées au poste et les compétences requises.



l'identification préalable des conditions d'exercice ainsi que des contraintes éventuelles sera utile pour anticiper les besoins éventuels de compensation. Le candidat pourra quant à lui mieux se projeter dans le poste et appréhender son milieu de travail.

Exemples de conditions d'exercice de l'activité de travail à identifier :

- Temps de travail : durée, horaires, adaptation possible, rythmes (jour/nuit, week-end), télétravail ...
- Organisation des tâches : diversité/répétition...
- Relationnel : capacité d'écoute, travail en équipe, adaptation au public concerné...
- Physique : port de charges, station assise/debout/piétinement, contraintes sonores ou visuelles...
- Environnemental : travail en open space, utilisation du téléphone, lecture de documents, écran...

N'hésitez pas à vous faire accompagner par votre médecin du travail et par votre service de prévention et santé au travail (SPST) pour identifier les conditions d'exercice du poste.

### La rédaction de l'offre

**Puis-je mentionner " poste réservé aux travailleurs en situation de handicap " dans mon offre d'emploi ?**

Non, la loi ne l'autorise pas car une offre d'emploi doit être non-discriminatoire et donc ouverte à tous. Vous pouvez opter pour l'affichage d'une mention telle que celle proposé par le Défenseur des Droits : " à compétences et qualifications égales, la priorité est donnée au candidat reconnu en situation de handicap " ; elle devra alors figurer sur toutes vos offres.

Nous vous conseillons d'aller consulter leur guide [ici](#).



Plus votre offre précisera de manière détaillée, les activités, l'environnement de travail (dont les spécificités du public), les critères de sélection adaptées à la réalité du poste, plus les candidats reconnus travailleurs handicapés seront à même de se positionner.

## 2 - Rechercher des candidats

Diversifier votre sourcing est un atout clé pour pratiquer un recrutement inclusif. En plus des canaux traditionnels, nous vous invitons à repérer l'ensemble des partenaires auprès desquels diffuser votre offre et avec qui organiser un événement dédié.

### Les partenaires de l'emploi

Prenez contact avec les partenaires pour l'emploi pour diffuser votre offre : France Travail, les Lieux Uniques d'Accompagnement de France Travail dédié au handicap, Cap emploi, mission locale, cabinet de recrutement spécialisé ou non, les entreprises de travail temporaire, les sites d'emploi spécialisé ou non, linkedin.

### Les partenaires de la formation

Repérer les partenaires de la formation proche de chez vous et partagez leur votre besoin de recrutement. Ils ont parfois des sites sur lequel la diffuser ou un réseau d'alumni à contacter : structures d'accompagnement spécifique médico-social (ex : IMPro), les établissement et service de réadaptation professionnelle (ESRP), Missions Handicap des universités et des écoles...

### Les associations

Les associations nationales d'accompagnement de personnes en situation de handicap dans leur insertion professionnelle sont elles aussi un vivier de compétences : telles que LADAPT, TREMLIN, ARPEJEH, ou encore Hanploi.

### Les dispositifs et les services OETH dédiés au recrutement

OASIS Handicap prépare des profils divers aux métiers de l'intervention sociale et les accompagne jusque dans l'emploi et le temps de la prise de poste. Avec Oasis handicap vous pouvez accueillir un stagiaire ou un alternant, recruter.

→ En savoir plus sur le dispositif OASIS consultez notre site internet rubrique solutions pour le secteur I Préparer les recrutements.

Handiss'pensables vous permet d'organiser des actions de recrutement avec les partenaires et associations pré-citées par exemple ou les partenaires Handiss'pensables : en plus d'un guide conçu comme un "pas à pas", vous pouvez bénéficier d'une aide financière conseils pour couvrir les frais de l'événement.

→ En savoir plus sur le service Handiss'pensables et comment le mobiliser ?

### Les partenaires Handiss'pensables

L'association OETH a tissé un réseau de partenaires Handiss'pensables que vous pouvez contacter pour présenter vos besoins de recrutement, mettre en place une action Handiss'pensables (portes ouvertes, ateliers métiers, jobdating...)

*Arpejeh, CFEA (Collectif France pour la recherche et la promotion de l'Emploi Accompagné), Cheops Cap emploi, APF France handicap, UNAFORIS, OPCO Santé, UGECAM, Fondation OVE, Groupe SOS, Croix-Rouge française, Nexem, FEHAP, APAJH (Association pour Adultes et Jeunes Handicapés).*

### Les événements

De nombreux événements, tels que les forums pour l'emploi, la SEEPH, le DuoDay sont organisés toutes l'année. Des rencontres en direct qui permettent de vous faire connaître auprès de candidats potentiels et susciter leur intérêt pour vos métiers et votre structure en particulier.

## Zoom sur les nouvelles solutions de recrutement

### Les Lieux Uniques d'Accompagnement (LUA) de France Travail

Depuis 2019, le rapprochement France Travail et Cap Emploi permet le déploiement au sein des agences France Travail d'un espace dédié à l'accompagnement de personnes en situation de handicap vers et dans l'emploi, ainsi que leur maintien dans l'emploi.



Contactez un conseiller entreprise qui peut vous accompagner, appelez-le au 3995.

### Les ateliers de Détection de potentiel spécifique à la Santé

Ces ateliers animés par France Travail permettent aux demandeurs d'emploi d'explorer le potentiel de leurs compétences tout en découvrant des secteurs d'activités porteurs, via des méthodes ludiques.

La détection de potentiel a pour objectif :

- d'ouvrir le champ des possibles dans le monde du travail,
- valider et mettre en valeur son potentiel
- s'orienter vers un nouveau métier ou secteur d'activité
- explorer un nouveau métier.

### Les immersions facilitées

Précédemment nommé PMSMP (Période de mise en situation en milieu professionnel), cette immersion permet à un demandeur d'emploi de découvrir un métier dans une structure sur une courte période dans le cadre de la validation de son projet professionnel au travers d'une convention. Cette immersion n'est pas rémunérée puisque le candidat conserve son statut initial et reste donc couvert par un prescripteur tel que France Travail.

Pour pouvoir accueillir, la structure doit respecter les conditions suivantes pour pouvoir faire une immersion :

- avoir un SIRET actif,
- avoir une capacité d'encadrement par un tuteur qui pratique le métier,
- disposer de la personnalité juridique permettant de signer la convention.

→ Pour plus d'informations, visitez le site de la Plateforme de [l'inclusion](#)

### → Le DuoDay

Le principe du DuoDay consiste à l'accueil, lors d'une journée nationale, d'une personne en situation de handicap au sein d'une entreprise, une collectivité ou une association, en duo avec un professionnel volontaire de la structure. Au programme de cette journée : découverte du métier du volontaire, immersion en entreprise, et participation à une action en rapport avec le métier.

Cette journée représente une opportunité de rencontre pour changer de regard sur le handicap, d'en dépasser les préjugés, et de se découvrir les compétences de la personne.

Pour plus d'information, visitez le site de [DuoDay](#).

→ Consulter le [guide DuoDay](#) spécialement élaboré pour vous guider dans l'organisation de l'événement.

## 3 - Mener les entretiens

### Conseil pour préparer la rencontre

Avant l'entretien avec le candidat, il est recommandé de lui communiquer au préalable le déroulement de l'entretien par les différents moyens de communication (écrits et oraux) et de préciser :

- La date et le lieu de l'entretien, le nom des personnes présentes durant l'entretien et leur fonction, la logistique générale et spécifique en fonction des besoins du candidat (place de parking, présence d'un(e) interprète de communication, etc.).
- Si une mise en situation ou d'autres épreuves auront lieu (ex : étude de cas).

Cette préparation montrera au candidat votre intérêt pour celui-ci, et lui permettra de se sentir plus à l'aise pour aborder sa situation de handicap lors de l'entretien s'il le souhaite.

### L'entretien

L'entretien est avant tout un moment de dialogue constructif entre le recruteur et le candidat : il permet au recruteur d'apprécier les compétences et le potentiel du candidat, et de son côté de donner des détails sur la structure, l'environnement de travail et le poste à pourvoir.

 Rappel : le recruteur ne peut pas poser de questions directes sur l'état de santé (du type : " De quelle maladie souffrez-vous ? " ou " De quels soins avez-vous besoin ? Quel traitement suivez-vous ? "). Il ne peut écarter un candidat du poste en raison de son âge, de son sexe, de son origine ou de sa santé. C'est le principe de non-discrimination.

Seul le médecin du travail est habilité à poser des questions d'ordre médical afin d'apprécier l'aptitude au poste. Le médecin du travail et l'employeur pourront échanger sur les besoins repérés.

En revanche, aborder avec le candidat les conditions d'exercice liées à l'activité de travail peut être un levier pour évoquer la question du handicap. Par exemple, vous pouvez lui demander s'il a des contre-indications médicales ou besoin d'un aménagement de son poste.

 Si le candidat vous fait part de son handicap au cours de l'entretien, n'hésitez pas à lui demander si des aménagements sont à prévoir. Tournez-vous vers la médecine du travail, le SPST ou encore le référent handicap de votre entreprise.

# Comment réussir l'intégration d'un salarié en situation de handicap

## 1 - Préparer son arrivée

### La sollicitation de la médecine du travail ou du SPST

Une première visite d'information et de prévention (Vip), dispensée par le médecin du travail ou un professionnel du Services de prévention en santé au travail (SPST), doit être réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche à la demande de l'employeur.

Pour les salariés en situation de handicap, la visite devra être renouvelée tous les 3 ans au lieu de 5 pour les autres salariés.

Elle est l'occasion d'identifier les éventuels besoins d'aménagement ou moyens d'accompagnement. Il peut toutefois être possible de faire appel à ces services avant l'arrivée du salarié pour pouvoir discuter et prévoir les différents aménagements et/ou moyens d'accompagnement de l'entreprise.

Vous pouvez également faire appel à votre interlocuteur Cap Emploi pour réaliser une étude de poste, puis faire une demande d'aide de financement de l'association OETH.

## L'aménagement du poste de travail

90% des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'un aménagement de poste spécifique. Cependant pour les situations où une compensation est à prévoir, de nombreuses solutions existent (techniques, humains, organisationnels).

 Rappel sur l'aménagement du poste de travail : la CIDPH (Convention Internationale des Droits des Personnes Handicapées) définit " l'aménagement raisonnable " comme " les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ".

Le fait d'aménager le poste de travail est donc un principe de non-discrimination et d'égalité de traitement, mais également un moyen pour l'entreprise de mieux cerner les possibles Troubles Musculosquelettiques (TMS) ou Risque Psycho-Sociaux (RPS) émergeant sur les postes occupés. Cette démarche permet également d'agir dès le recrutement sur le maintien en emploi des salariés.

 Il peut être suffisant d'échanger avec le salarié sur ses propres besoins et de faire appel au bon sens. En cas d'interrogation sur le type d'aménagement nécessaire et sur sa faisabilité, votre interlocuteur est le médecin du travail ou un professionnel SPST, qui pourra confirmer le besoin et formuler des préconisations.

Consultez le guide des aides financières ou contacter l'équipe Conseil OETH pour plus d'information.

La consultation et l'implication du responsable hiérarchique et/ou chef de service dans la définition et la mise en œuvre de l'aménagement (ou de la réorganisation) envisagé favorisent l'intégration du travailleur handicapé.

*" Lors des journées d'intégration de tous les nouveaux salariés, nous organisons un moment de sensibilisation, avec une approche ludique. L'objectif est de montrer que l'équipe RH est engagée, à l'aise et disposée à en parler. Avec les années, le sujet est devenu de moins en moins tabou. Nos salariés savent qu'ils ont un référent à l'écoute vers qui se tourner en cas de besoin. "*

**Julie Azevedo Pereira, Responsable RH et Référente handicap – délégation régionale Hauts de France Croix-Rouge française.**

 Demander au salarié s'il souhaite que son handicap soit abordé au sein de son équipe et, si oui, de quelle façon ; respecter son choix s'il souhaite taire sa situation.

## 2 - Questionner l'accompagnement mis en place

Comme pour tout autre recrutement, au cours de la période d'essai, des étapes de bilan sont prévues. Pour certains, il est recommandé de renforcer ce suivi ou, tout du moins, d'être vigilant sur la tenue de ces différents échanges. Ces moments sont l'occasion d'apprécier l'adaptation progressive du salarié à son poste et d'identifier d'éventuelles améliorations à apporter.

 Pensez aux avantages du tutorat (soutien, médiation, transmission de savoir, etc.).

L'association OETH vous accompagne dans vos démarches de recrutement, vous conseil sur les aides à mobiliser et les partenaires à solliciter.

Contactez l'équipe conseil OETH ou consultez le guide des aides financières.

# Et pour aller plus loin...



## 🟡 Développer et améliorez votre marque employeur

Voici quelques exemples d'actions que vous pouvez mettre en place :

- Vous pouvez communiquer sur les actions en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi de vos collaborateurs menés par votre établissement. Celles-ci peuvent capter l'intérêt des candidats et les aider à mieux se projeter dans leur futur cadre de travail ;
- Montrez que votre entreprise fait le nécessaire pour assurer l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi de vos collaborateurs actuels. Vous pouvez pour cela faire des publications régulières sur les réseaux sociaux sur vos actions via des interviews, webinaires, articles, ou communiquer sur les différents leviers RH (locaux/matériels, gestion des emplois et des parcours professionnels, mobilité, organisation du travail, services, managériaux, etc...).

## 🟡 Organiser des événements Handiss'pensables

Handiss'pensables vous guide dans l'organisation d'actions dédiés au recrutement et de couvrir les frais associés grâce à une aide financière.

L'objectif des événements est de faire connaître les métiers pour attirer de nouvelles compétences, rencontrer des candidats potentiels. Il est tout à fait envisageable de créer un événement à plusieurs entreprises du même secteur.

Autre objectif porté par Handiss'pensables, vous orienter vers les partenaires de l'emploi, de la formation, les associations qui vont venir enrichir votre sourcing.

Ce service est également un moyen de sensibiliser les personnes en charge du recrutement à des pratiques plus inclusives.

➔ Le guide Handiss'pensables est votre disposition sur notre site internet : un pas à pas pour organiser un événement.

## 🟡 Sensibiliser et former vos collaborateurs au handicap

La sensibilisation au handicap et la nomination d'un référent handicap sont des atouts précieux pour créer un milieu de travail inclusif dans votre structure.

L'association OETH soutient vos actions de sensibilisation, vous conseille et vous finance.

L'association OETH propose une formation référent handicap conçue spécialement pour répondre aux besoins du secteur sanitaire, social et médico-social associatif, 100% financée.

Consultez notre site internet pour plus d'information.

# L'appui OETH : notre équipe vous accompagne



**L'équipe conseil** en situation individuelle vous accompagne et vous oriente vers les aides financières à mobiliser en fonction du besoin du salarié ou les partenaires à solliciter.

**Votre chargée** de projet et de développement territorial est à vos côtés pour guider vos actions de sensibilisation.

Contactez-nous par mail à [contact@oeth.org](mailto:contact@oeth.org) ou 01.40.60.58.58 tous les matins de 9h à 12h.

## L'association OETH



L'association OETH (objectif emploi des travailleurs handicapés) porte l'accord handicap du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif. Agréée depuis 1991 par le Ministère du travail, l'accord de branche OETH est le premier accord relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés du secteur sanitaire, social et médico-social privé non lucratif.

Signé par la Croix-Rouge française, la Fehap, Nexem et les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT et FO, il couvre aujourd'hui plus de 17 900 établissements et services et 600 000 salariés. Retrouvez le détail de l'accord de branche OETH ainsi que des outils d'aide pour vous aiguiller sur notre site [oeth.org](http://oeth.org).



### Nous contacter

📍 47 Rue Eugène Oudiné, 75013 Paris

✉ [contact@oeth.org](mailto:contact@oeth.org)

☎ 01.40.60.58.58

[www.oeth.org](http://www.oeth.org)