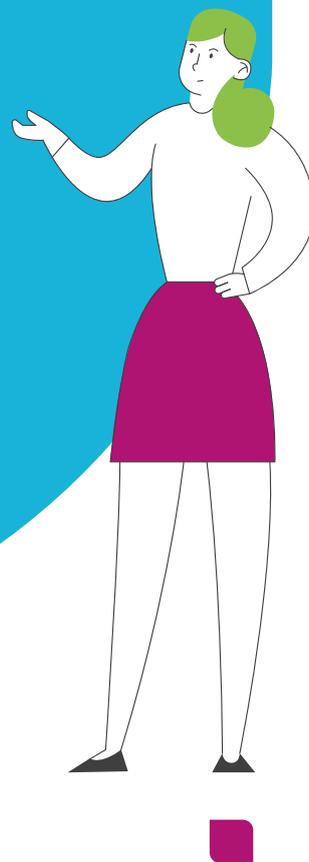


ACCUEIL & INTÉGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES MÉTIERS INDUSTRIELS



Observatoire paritaire, prospectif et analytique
des métiers et qualifications **de la Métallurgie**



INTRODUCTION



La branche de la métallurgie mène une politique active en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. En ce sens, l'UIMM et l'Agefiph ont signé, le 30 janvier 2019, une convention de partenariat visant à accélérer leur insertion dans l'industrie.

Cette convention est l'occasion de rappeler aux apprentis, ainsi qu'à toute personne en situation de handicap, que les métiers de l'industrie leur sont ouverts et qu'ils sont adaptés à leurs attentes et leurs besoins.



SOMMAIRE



Entreprise – **Obligation légale** **5**

Rappel de l'obligation légale 5

La loi change à compter de 2020 6

Entreprises à établissements multiples 7



Entreprise – **Pourquoi recruter une personne en situation de handicap ?** **9**



Salarié – **Pourquoi postuler dans la métallurgie ?** **11**



Entreprise – **Comment intégrer une personne en situation de handicap dans l'entreprise ?** **13**

Les acteurs-clés d'une intégration réussie 14

Les spécificités du processus d'intégration d'un salarié en situation de handicap 14

En amont de l'intégration **15**

Entretien de recrutement 15

Checklist de l'intégration d'une personne en situation de handicap **16**

Identification des besoins spécifiques éventuels de compensation 16

Le rôle du médecin du travail 18

Pendant l'intégration **20**

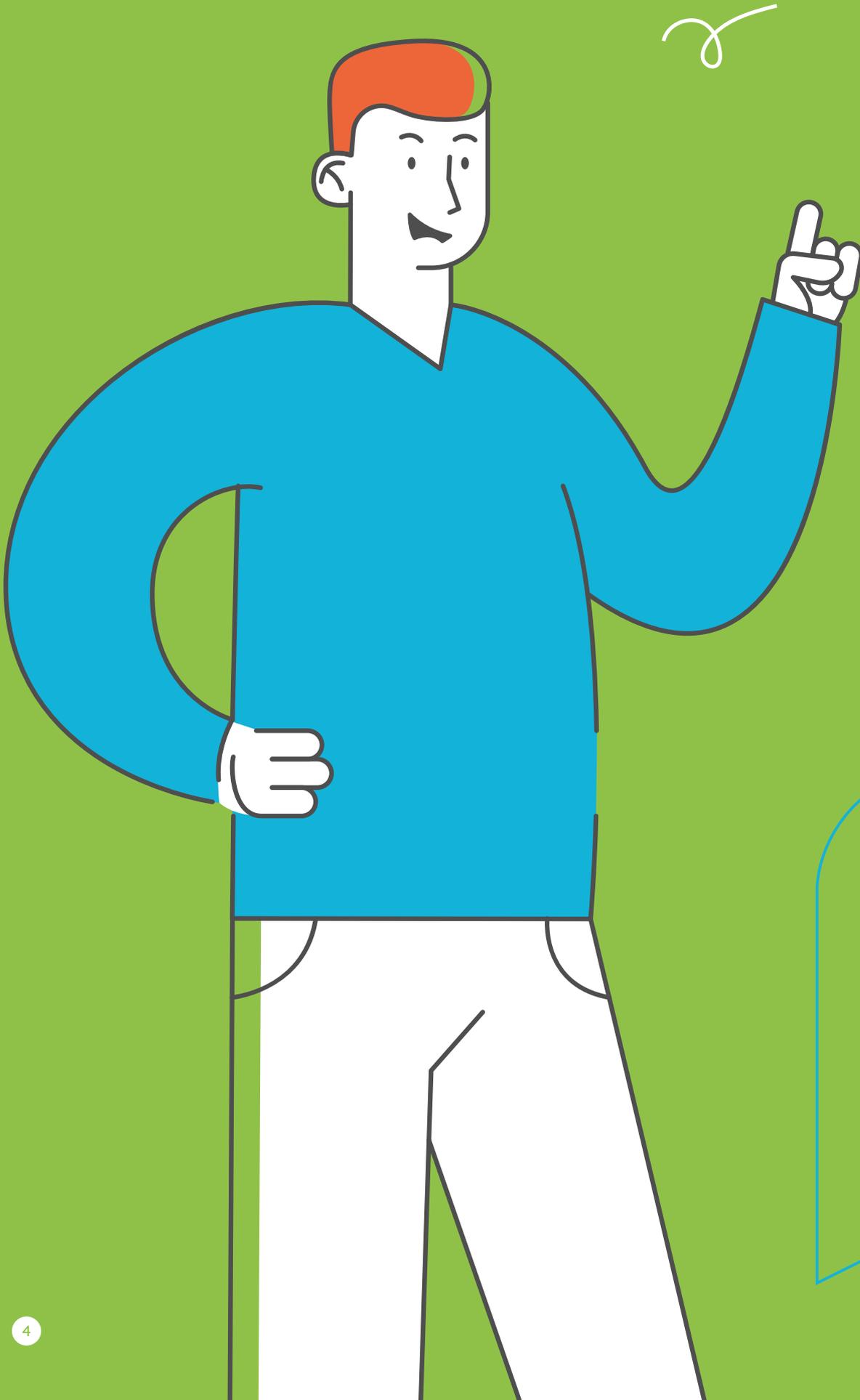
Accueil du nouvel embauché 20

Communication des consignes de sécurité 21

Assurer un suivi rapproché pendant la période d'intégration 21

Exemple de bonnes pratiques d'intégration réussie d'une personne en situation de handicap dans les métiers industriels **22**

Vos interlocuteurs et contacts utiles (salarié et entreprise) **23**



— ENTREPRISE —

OBLIGATION LÉGALE

RAPPEL DE L'OBLIGATION LÉGALE

Sur le plan juridique, toute entreprise d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap, dans une proportion d'au moins 6% de son effectif. À défaut, une contribution annuelle doit être versée pour financer les actions de l'Agefiph en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Pour faciliter l'intégration d'un salarié en situation de handicap, [différentes aides financières](#) et mesures d'accompagnement sont prévues et, notamment, l'aide financière du plan de relance du gouvernement présenté en septembre 2020.

Les principaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont définis à l'article L.5212-13 du Code du travail dénommé ci-après «CDT».

Il s'agit des :

- Travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) ;
- Victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ayant une incapacité permanente au moins égale à 10% et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire ;
- Titulaires d'une pension d'invalidité à condition que cette invalidité réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain.



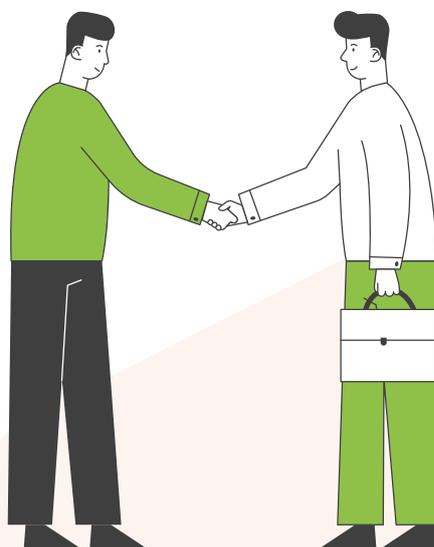
LA LOI CHANGE À COMPTER DE 2020

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel porte une simplification de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés notamment **en intégrant depuis le 1^{er} janvier 2020 la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH) dans la DSN.**

Elle prévoit :

- La déclaration mensuelle des travailleurs handicapés en DSN, pour toute entreprise quel que soit l'effectif ;
- Sur la DSN de février n+1 : le dépôt de la déclaration annuelle de la DOETH en DSN, et le recouvrement de la contribution par les organismes de sécurité sociale pour les entreprises de 20 salariés et plus.

Toutefois, pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leurs formalités, la déclaration en DSN est reportée au mois de mai 2021, exigible au 5 et 15 juin 2021 (Décret n° 2020-1350 du 5 novembre 2020). **L'attestation de vigilance à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés** fait partie des attestations livrées avec l'ensemble des attestations en lien avec les cotisations sociales.



ENTREPRISES À ÉTABLISSEMENTS MULTIPLES

Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent déclarer leur nombre de salariés handicapés. La déclaration se fait simplement *via* la Déclaration sociale nominative (DSN).

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 des travailleurs handicapés ne s'applique plus à chaque établissement individuellement mais à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise.

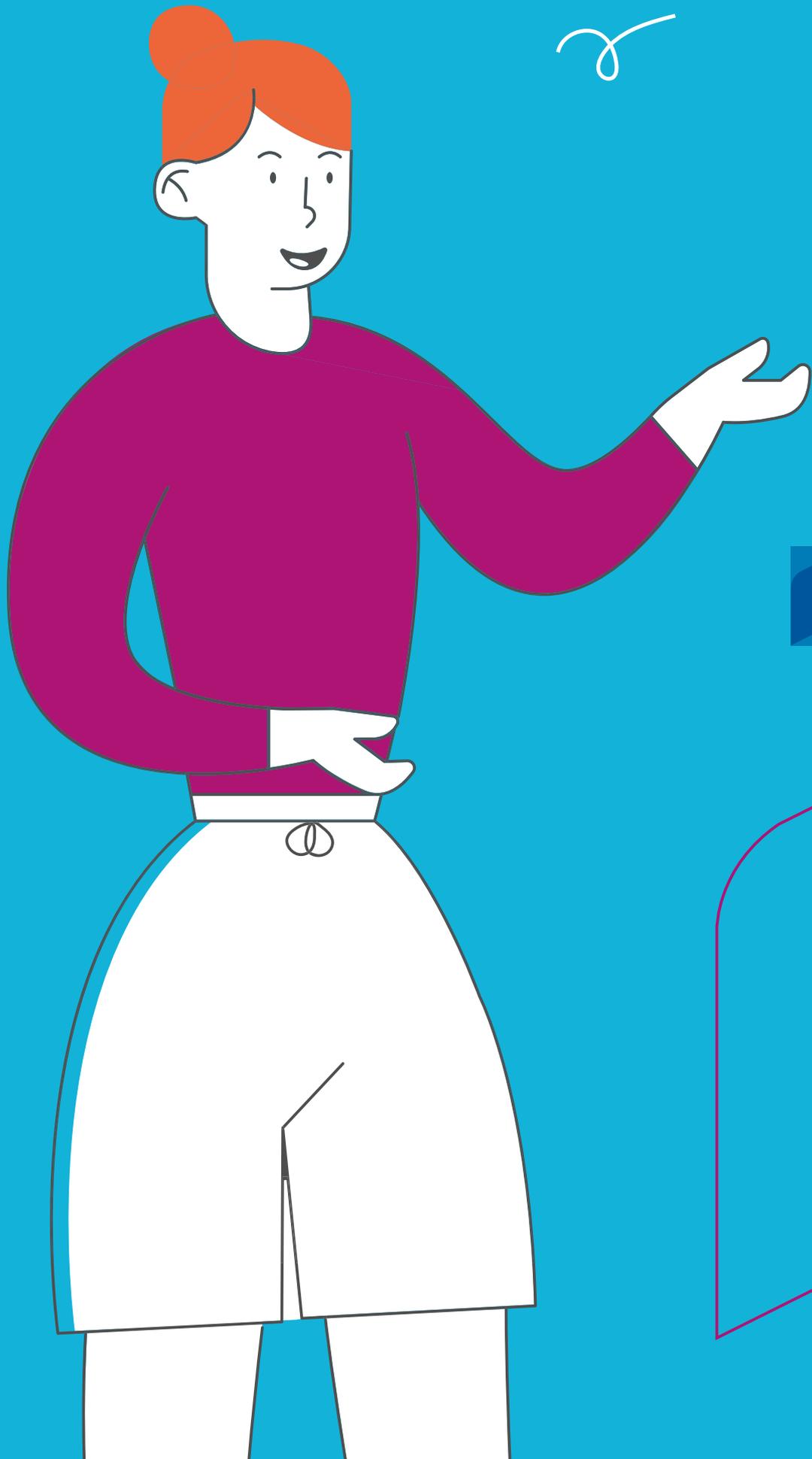
Pour répondre à son obligation d'emploi, l'entreprise peut :

- Employer directement des travailleurs handicapés (CDI, CDD, intérim) ;
- Accueillir des stagiaires en situation de handicap ;
- Accueillir des personnes en situation de handicap dans le cadre de périodes de mise en situation en milieu professionnel ;
- Conclure des contrats avec certaines entreprises ou structures (secteur adapté ou protégé...) ;
- Verser une contribution à l'Agefiph (les dépenses visant à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au sein de l'entreprise sont déductibles, sous conditions) ;

L'entreprise peut également mettre en œuvre, par la voie d'un accord collectif agréé l'ensemble de ces dispositions.

Pour en savoir plus : [OETH 2020 : les principaux changements liés à la réforme | Agefiph.](#)





— ENTREPRISE —

POURQUOI RECRUTER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP ?

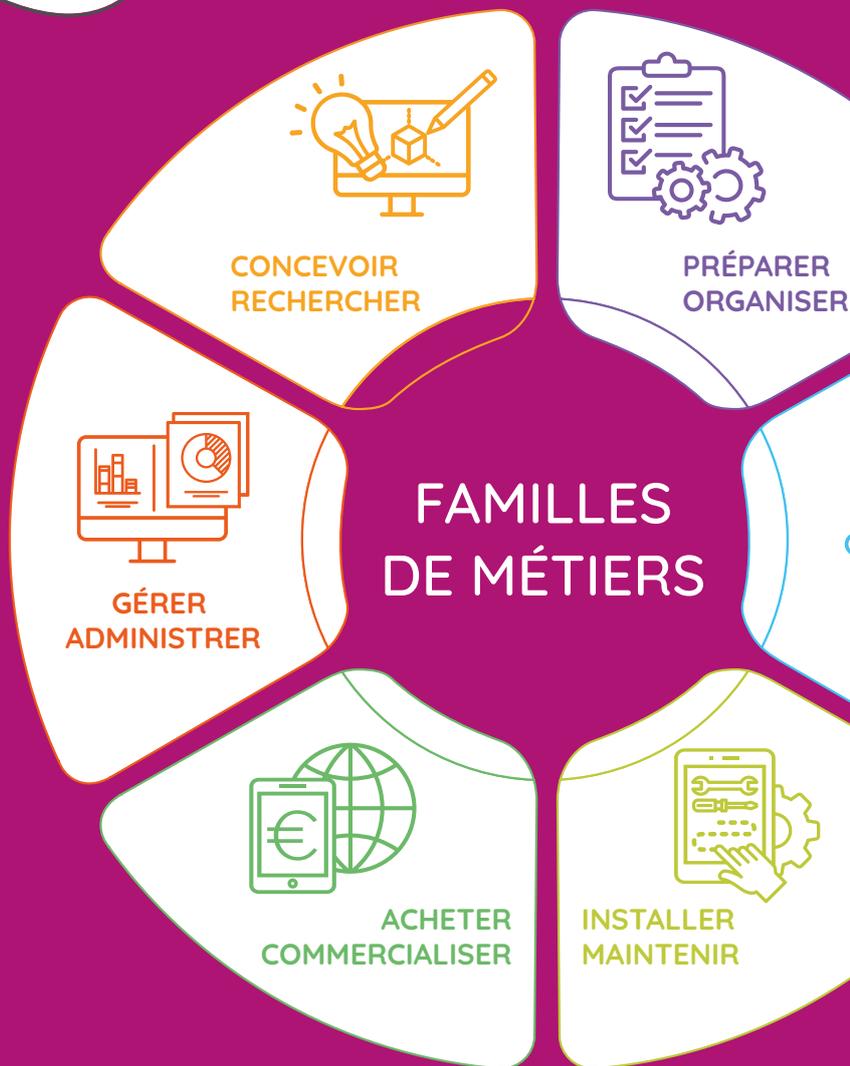
Le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap et leur maintien en activité professionnelle constituent un enjeu majeur pour l'industrie.

Au-delà de la dimension sociétale, la variété des profils est source de performance collective. Former et recruter des personnes en situation de handicap démontre l'engagement de l'entreprise en faveur de l'inclusion.

Pour les entreprises qui appréhenderaient les coûts d'une telle embauche, il est nécessaire de rappeler que 85% des recrutements de candidats en situation de handicap ne nécessitent pas d'aménagement matériel

Vous pouvez retrouver toutes les étapes du recrutement dans la **[box recrutement : Boîte à savoirs](#)** mais aussi sur le site de l'**[AGEFIPH](#)**.





— SALARIÉ —

POURQUOI POSTULER DANS LA MÉTALLURGIE ?

L'industrie est un secteur en constante évolution. Elle offre des conditions et un environnement de travail à la hauteur des aspirations des candidats. Chacun y trouve sa place.

Pourtant, de nombreux *a priori* entravent le recrutement de travailleurs en situation de handicap. Des préjugés sur l'industrie peuvent conduire les candidats, notamment les apprentis, à ne pas postuler, ou ne plus postuler, sur certains postes par anticipation des freins qu'ils craignent d'avoir à rencontrer. Cette autocensure n'a pas lieu d'être.

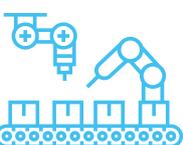
Il revient en effet à l'entreprise de prendre les mesures appropriées pour permettre à tous les travailleurs d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser. De nombreux aménagements de postes sont possibles, quel que soit le handicap ou le poste.

L'industrie propose des métiers variés dans plusieurs secteurs d'activités comme

- L'automobile ;
- Le nucléaire ;
- La construction navale ;
- L'aéronautique, spatiale et ferroviaire ;
- La fabrication d'équipements ménagers ;
- La construction mécanique ;
- La métallurgie et la transformation des métaux ;
- Les industries des composants et des équipements électriques et électroniques.

Retrouvez la cartographie des métiers ainsi que la liste des métiers en tension c'est-à-dire pour lesquels il y a un fort besoin de recrutement sur le site de l'Observatoire de la Métallurgie :

www.observatoire-metallurgie.fr



PRODUIRE
RÉALISER



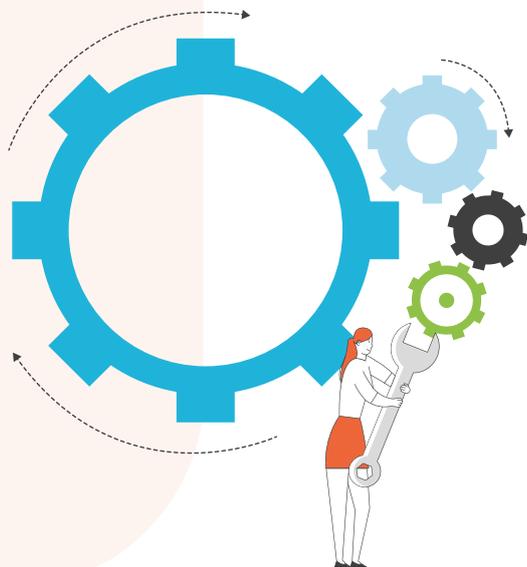


— ENTREPRISE —

COMMENT INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ENTREPRISE ?

Les employeurs peuvent bénéficier d'informations, de conseils et d'accompagnement en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu de travail auprès de nombreux interlocuteurs dont, notamment, le service de santé au travail de l'entreprise.





LES ACTEURS-CLÉS D'UNE INTÉGRATION RÉUSSIE

L'arrivée d'un collaborateur en situation de handicap se prépare a minima avec le management et les services médico-sociaux. Qu'elles soient internes ou externes à l'organisation, d'autres personnes ressources sont également mobilisables par le manager à chaque étape de l'intégration d'une personne en situation de handicap.

Acteurs de l'entreprise

- Service RH ;
- Manager ;
- Mission handicap.

Acteurs du service de santé au travail

- Médecin du travail ;
- Infirmier.e du travail ;
- Assistant.e sociale.

Spécialistes du handicap

- Expert.e (ergonome, cabinet de conseil...);
- CAP Emploi ;
- CRP association.

LES SPÉCIFICITÉS DU PROCESSUS D'INTÉGRATION D'UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

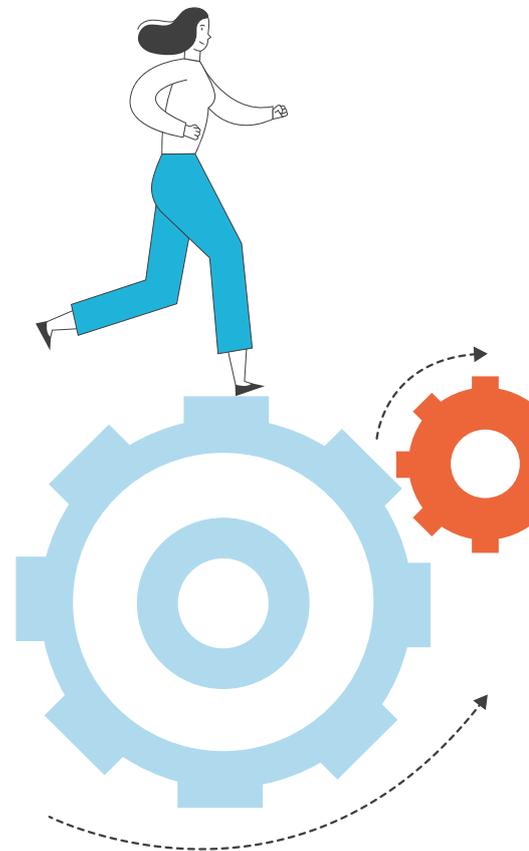
Une intégration réussie commence avant l'arrivée du salarié à son poste. L'objectif : étudier en sa présence et avec son responsable hiérarchique, ses éventuels besoins d'aménagement matériel, organisationnel ou humain.

EN AMONT DE L'INTÉGRATION



ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

- 1. Présenter le poste** en abordant les conditions de réalisation de la mission (horaires, port de charge, déplacements...).
- 2. Évaluer le candidat**, sans a priori, au regard de son expérience, sous l'angle de ses compétences.
- 3. Interroger le candidat** sur ses besoins spécifiques sur le poste en lien avec ses restrictions et les conditions de réalisation de la mission, mais sans parler directement de la nature de son handicap.



BONNE PRATIQUE

Anticiper, dès la prise de rendez-vous pour l'entretien d'embauche, les besoins de compensations du candidat. En cas de doute sur la faisabilité de la collaboration au regard des restrictions du salarié,

n'hésitez pas à interroger si besoin le médecin du travail et/ ou le référent handicap sur les compensations envisageables (technique, organisationnelle, pédagogique, humaine).

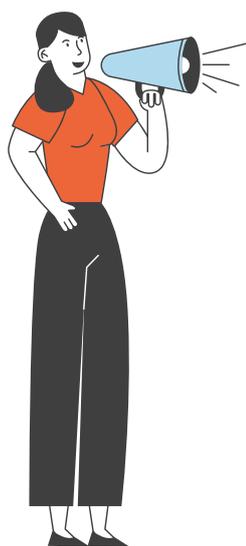


CHECKLIST

DE L'INTÉGRATION D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP



IDENTIFICATION DES BESOINS SPÉCIFIQUES ÉVENTUELS DE COMPENSATION



- Organiser une rencontre entre le candidat et la mission handicap et/ou les RH en amont de la prise de poste pour préparer son arrivée ;
- Faire passer la visite médicale d'embauche avant la prise de poste. Elle est l'occasion de valider l'aptitude de la personne et le cas échéant, d'identifier ses besoins spécifiques de compensation.

Les salariés en situation de handicap font partie des catégories de travailleurs faisant l'objet de la surveillance médicale renforcée (SMR). À ce titre, ils doivent notamment passer la visite médicale d'embauche obligatoirement avant leur embauche, sans possibilité de dispense (pour les salariés ne relevant pas de la SMR, la visite médicale peut être passée jusqu'à la fin de la période d'essai, avec des possibilités de dispense dans certains cas).





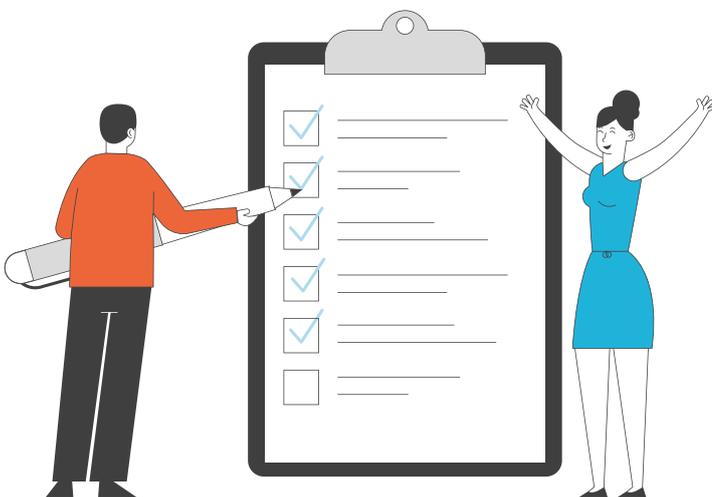
BON À SAVOIR

Dans 8 cas sur 10, aucun aménagement du poste de travail n'est à prévoir lors de l'intégration d'un travailleur handicapé.

Dans certains cas pourtant, certaines étapes ci-après seront à intégrer dans votre processus d'intégration mise en place des adaptations du poste de travail.

Suite à la visite avec le médecin du travail et si possible avant l'arrivée du salarié, si nécessaire :

- Se rapprocher du service des Ressources Humaines ou du référent handicap pour déclencher une étude de poste, en vue d'établir les adaptations et aménagements du poste (en concertation avec le salarié) ;
- Solliciter pour cela un expert externe (ergonome, prestataire spécialiste d'un handicap spécifique, ...)
- Anticiper la mise en place des aménagements préconisés pour que le salarié puisse prendre son poste dès son arrivée. Tout au long de ces différentes étapes, le conseiller CAP Emploi peut intervenir pour vous aider, à cibler le bon intervenant et les aides de l'Agefiph en fonction du besoin.



LE RÔLE DU MEDECIN DU TRAVAIL

Le médecin du travail joue un rôle central. En effet, l'apprenti, comme tout travailleur, n'a pas l'obligation de révéler à l'employeur son état de santé.

De surcroît la majorité des handicaps sont non visibles. Pour autant, il peut choisir de s'en entretenir avec le médecin du travail lors de la visite d'embauche. Dans ce cas, le travailleur en situation de handicap bénéficie d'un suivi de son état de santé dit « adapté ».

Le médecin du travail peut servir d'intermédiaire pour notifier les besoins d'aménagement ou restrictions d'aptitude à l'employeur sans divulguer d'informations sur l'état de santé afin de préserver le secret médical.

Le médecin doit s'assurer de la compatibilité entre son état de santé et les risques professionnels associés à son poste de travail. Il peut proposer, si besoin, des aménagements spécifiques au regard de la situation de handicap afin que la personne exerce son activité dans les meilleures conditions. Certains de ces aménagements peuvent être financés par l'Agefiph :

- **Aménagements du poste de travail** par des moyens de compensation techniques : fauteuil ergonomique, outillage ou véhicule adapté, matériels informatiques spécifiques... ;
- **Aide humaine** : dans certains cas, l'intervention d'un tiers peut permettre de compenser le handicap. Par exemple, un traducteur en langue des signes pour une personne malentendante ;
- **Aménagements organisationnels** : une tâche ne pouvant être réalisée par le salarié handicapé peut être confiée à un collègue du même atelier ou du même service dans le cadre d'une réorganisation ;
- **Formation professionnelle** pour ajuster les compétences de la personne aux exigences du poste de travail ;
- **Tutorat** pour les personnes ne disposant pas d'une totale autonomie ou nécessitant un encadrement spécifique.

Il est essentiel de sensibiliser vos collaborateurs au handicap. Vous pouvez, par exemple, les associer à votre réflexion sur l'aménagement du poste et des conditions de travail. Pour cela, n'hésitez pas à solliciter les conseils du [CAP emploi](#).





LE SAVIEZ-VOUS ?

L'Agefiph propose une aide financière d'un montant maximum de 3 000 € pour accompagner la prise de fonction d'une personne handicapée dans l'entreprise.

Consultez [la fiche Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées](#) pour savoir si vous pouvez en bénéficier.

L'entreprise peut également s'appuyer sur son référent handicap ainsi que sur celui de l'UIMM territoriale ou du Pôle formation UIMM. Le maître d'apprentissage et/ou un tuteur en entreprise permettent un accompagnement au plus près du terrain et des besoins. Ils pourront dans le cadre d'une formation du salarié mettre en place une communication avec le référent handicap du Pôle formation UIMM qui fera le lien avec l'équipe pédagogique afin de sécuriser le parcours en formation.

L'information, la sensibilisation et la formation des salariés de l'entreprise sur les enjeux du handicap garantissent une intégration réussie.

De nombreux conseils et expériences d'intégrations réussies le prouvent : l'industrie forme et recrute, elle fabrique l'avenir.



BONNE PRATIQUE

Échanger avec le salarié sur les solutions de compensation qui seront mises en place et de la possibilité d'ajuster les aménagements en cas de besoin.



PENDANT L'INTÉGRATION



ACCUEIL DU NOUVEL EMBAUCHÉ



Même si vous avez bien préparé l'arrivée du salarié handicapé et que vous avez effectué les adaptations nécessaires, il est possible que l'entrée en fonction de la personne fasse apparaître des besoins supplémentaires. **Restez donc vigilant lors de la prise de poste.** L'objectif étant de valider ou de faire en sorte que tous les aménagements ont bien été pris en compte et qu'ils permettent la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes.

Faites également en sorte de **détecter les difficultés le plus tôt possible.** Par crainte de perdre son emploi, votre salarié ne vous en fera pas nécessairement part. Vous avez donc tout intérêt à impliquer le médecin du travail et à inciter le salarié à revenir vers vous pour s'exprimer sur les aménagements mis en place et leur éventuelle évolution.

Toutes les personnes en situation de handicap n'ont pas obligatoirement besoin d'une aide matérielle. En revanche, toutes les situations requièrent un accompagnement humain, auprès du nouvel arrivant, mais aussi de ses collègues.

- Possibilité de désigner un tuteur du salarié handicapé qui ne soit pas le manager si quelqu'un se porte volontaire ;
- Former et rassurer les éventuels tuteurs sur les restrictions liées au handicap et la façon d'aborder le sujet avec le collaborateur ;
- Sensibiliser, avec l'accord de la personne, son équipe et les autres personnes de son entourage (personnes de l'étage, accueil...) sur la notion de handicap (compensation versus favoritisme) et les bons gestes à adopter au regard des restrictions de la personne ;
- En cas d'aménagement, communiquer auprès de l'équipe sur les aménagements liés à la compensation du handicap de la personne et non sur le handicap lui-même, ou la maladie de la personne ;
- Recourir, si besoin, à des associations et/ou à CAP emploi, à un Centre de réadaptation professionnelle (CRP) pour sensibiliser l'équipe.



BONNE PRATIQUE

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



COMMUNICATION DES CONSIGNES DE SÉCURITÉ

- S'assurer auprès du salarié de ses besoins spécifiques : certaines personnes ont besoin d'explications supplémentaires ou d'aides et de moyens spécifiques en cas d'urgence ;
- Signaler son arrivée au service sécurité (Serres fils) et les prévenir des spécificités d'évacuation éventuelles.

ASSURER UN SUIVI RAPPROCHÉ PENDANT LA PÉRIODE D'INTÉGRATION

- Organiser des moments d'échanges réguliers avec la personne comme pour tout autre collaborateur (Manager et/ou RH/Mission handicap) ;
- Pour questionner le salarié d'une part, sur sa bonne intégration dans l'équipe et d'autre part savoir s'il rencontre des problèmes sur le poste ;
- Pour vérifier la satisfaction du salarié sur les aménagements mis en place sur le poste.



BONNE PRATIQUE

Dans l'analyse des difficultés, faire la différence entre ce qui relève des conséquences du handicap et de l'individu.

L'arrivée d'une personne en situation de handicap dans l'entreprise doit être préparée, idéalement dans le cadre d'une démarche pluridisciplinaire.

Sources : Réseau des Référents Handicap de l'Agefiph.

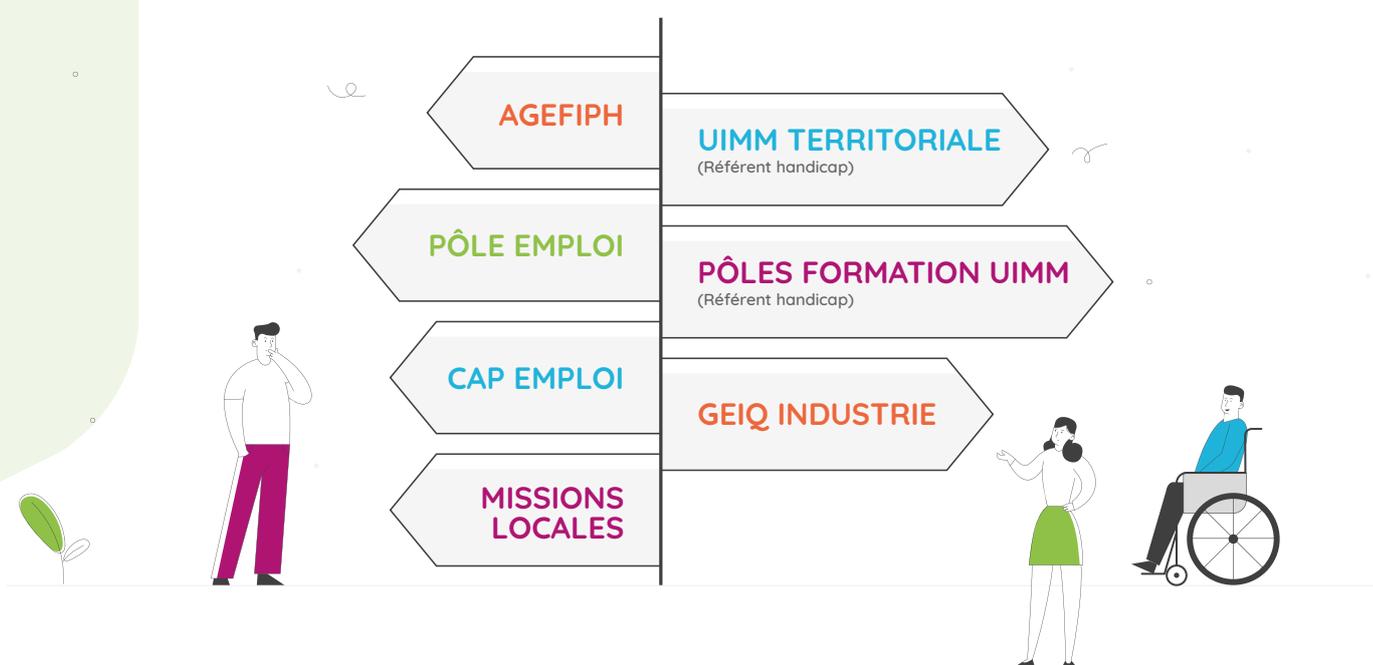




EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES D'INTÉGRATION RÉUSSIE D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP DANS LES MÉTIERS INDUSTRIELS



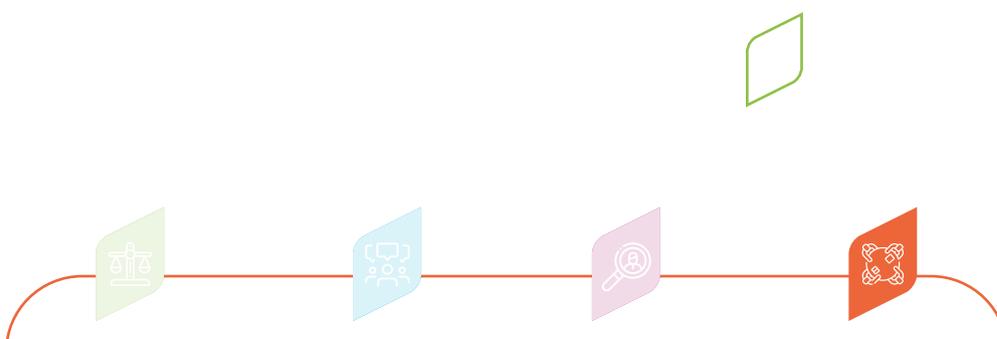
- **FIAM** : Formation Interentreprises d'adaptation aux Métiers.
- **Sotralentz** ouvre les métiers de l'industrie lourde aux travailleurs handicapés | Agefiph.
- **Socmi** intègre un travailleur handicapé dans son projet de développement | Agefiph.
- **Peugeot Japy** intègre trois jeunes salariés déficients intellectuels accompagnés par une structure spécialisée | Agefiph.
- **Le handicap chez Fontaine Pajot** : question de culture d'entreprise plutôt que de stratégie | Agefiph.



VOS INTERLOCUTEURS ET CONTACTS UTILES (SALARIÉ ET ENTREPRISE)



- Référénts handicap des [UIMM territoriales](#) et des [Pôles formation UIMM](#).
- Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification ([GEIQ](#)) concernant le secteur de la métallurgie.
- [CAP Emploi](#) qui facilite le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap par le biais d'aides et conseils personnalisés aux entreprises.
- Pôle Emploi.
- L'AGEFIPH ([Agefiph](#)).
- [Liste des métiers dits «en tension»](#) dans le secteur de la métallurgie, c'est-à-dire pour lesquels il y a un fort besoin de recrutement.



WWW.OBSERVATOIRE-METALLURGIE.FR

Création : www.thalamus-ic.fr