

Guide

Handicap

INTRODUCTION

Sur le secteur du conseil et de l'accompagnement des politiques handicap il existe plusieurs approches. Tout d'abord une approche de type légal. Cette démarche relève de la technicité juridique et s'avère souvent « défensive » car visant à limiter les risques de type discriminatoire sans pour autant engager d'actions proactives sur le sujet. Il existe ensuite une approche que l'on pourra qualifier de médico-sociale et dans laquelle on essaiera de balayer, autant que faire se peut, les différentes typologies de handicaps tout en cherchant à apporter des solutions « préconstruites » à chaque cas de figure. On s'aperçoit vite que cette approche ne pourra que rester très généraliste. En effet, la multiplicité des handicaps, de leurs degrés, de leurs conséquences ainsi que du nombre de situations d'emploi conduiront à devoir s'interroger bien plus avant sur les actions spécifiques à mener pour chaque personne concernée.

Le présent guide, reflet de la philosophie de TH Conseil, a quant à lui été construit sur une approche différente, celle de la construction d'un contexte « d'égalité des chances ».

L'idée est de permettre au lecteur de s'éloigner des recettes toutes faites et par trop généralistes pour **S'APPROPRIER UN MODE DE REFLEXION** lui permettant « **d'industrialiser l'artisanat** ». Cette formule qui peut, au premier abord, sembler anachronique, est pourtant lourde de sens. Quand il s'agit de considérer le cas unique d'une personne handicapée, il est possible de « réinventer la roue », de découvrir ou redécouvrir toutes les facettes de la problématique. Une politique handicap efficace visera à développer le taux d'emploi des personnes handicapées (embauches, maintien dans l'emploi notamment) et donc à multiplier les cas individuels des travailleurs handicapés. Les besoins de chaque personne étant spécifiques, il ne sera dès lors plus possible de « réinventer la roue » à chaque fois. **Avoir acquis un mode de pensée permettant de dérouler une approche (procédures) permettant l'évaluation et la prise en compte des situations individuelles sera alors nettement plus pertinent. Notons que l'on parle ici « d'industrialiser les procédures » mais en aucun cas de standardiser les solutions !**

Mener une politique handicap induit une approche consistant à savoir appréhender et prendre en compte le handicap. Pour cela, il est indispensable **de le comprendre** en prenant conscience des **phénomènes de représentations** et en les déconstruisant pour passer d'une vision généraliste du handicap à une **perception objectivée et non affective**.

Les conséquences du handicap ne se résument pas uniquement à la vision immédiate appréhendable de la personne handicapée au regard d'une situation, mais nécessitent également de comprendre en quoi le handicap a pu intervenir dans la construction de la trajectoire personnelle de l'individu.

Par ailleurs, **le handicap peut engendrer des conséquences qu'il s'agira de compenser dans le milieu professionnel.** Cette notion de compensation, instaurée par la loi du 11 février 2005, consiste, par des mesures appropriées, à réduire les désavantages des personnes handicapées et ainsi à leur assurer une « égalité des chances », dans une approche de management équitable. **Toutefois, afin qu'elle puisse être acceptée par l'environnement dans la durée, cette compensation doit être « raisonnable »**, ce critère étant bien entendu dépendant d'un nombre important de facteurs, notamment de la position plus ou moins volontariste de l'entreprise sur le sujet.

Un facteur clé de succès, essentiel à toute démarche de ce type, repose sur une bonne compréhension des enjeux qui lui sont attachés. Ces derniers sont collectifs (enjeux de l'employeur et de la société) mais doivent aussi intégrer la dimension individuelle. En effet, chaque acteur, mis en situation d'appréhender le handicap d'un collègue ou d'un collaborateur, peut être, en fonction de son positionnement, un vecteur de réussite ou un frein à l'intégration.

La mise en oeuvre d'une démarche handicap repose donc sur une connaissance objective de sa propre structure d'emploi au-delà du seul sujet du handicap : culture d'entreprise, politique de Développement Durable, process de recrutement, process de maintien dans l'emploi, prévention des risques,... **C'est la raison pour laquelle nous proposons (cf. annexe 7) un outil d'auto-diagnostic afin de permettre au lecteur de dégager les points d'appuis ou de faiblesse permettant de construire le plan d'actions de la politique handicap.**

SOMMAIRE

▶ LE HANDICAP	13
1. LE CHAMP DU HANDICAP COUVRE DES RÉALITÉS TRÈS DIFFÉRENTES	15
2. LE HANDICAP S'ACQUIERT MAJORITAIREMENT AU COURS DE LA VIE	16
3. LE HANDICAP AU TRAVAIL	17
4. COMMUNIQUER ET GÉRER AU QUOTIDIEN	17
▶ LE CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE	29
1. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)	31
2. LES MODALITÉS DE RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI	34
a) La contribution volontaire	35
b) L'emploi direct	36
c) Les stagiaires	38
d) La sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté	39
e) La convention avec l'AGEFIPH	40
f) L'accord d'entreprise	41
3. LA DÉCLARATION (DOETH)	42
4. LE CALCUL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	42
5. LA CONTRIBUTION	43
a) Calcul du nombre de bénéficiaires manquants (unités manquantes)	43
b) Montant de la contribution	44
6. LES DÉDUCTIONS POSSIBLES DANS LA LIMITE DE 10 %	44
7. LES PÉNALITÉS	45
▶ LA PLACE DU TEMPS DANS LA CONDUITE D'UNE POLITIQUE HANDICAP	47
1. PRÉAMBULE	49
2. QUAND ON PARLE DE TEMPS, DE QUOI PARLE-T-ON ?	50
a) Sens 1 : durée dans laquelle se succèdent les événements	51
b) Sens 2 : durée mesurable	53
c) Sens 3 : moment propice, occasion	56
d) Sens 4 : état de l'atmosphère	57

SOMMAIRE

▶ LA COMPENSATION DES CONSÉQUENCES DU HANDICAP	59
1. DÉTECTER/IDENTIFIER UNE SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL	61
2. LA DÉCLARATION D'UN HANDICAP : UNE QUESTION DE CONFIANCE	61
3. LA COMPENSATION DU HANDICAP	67
4. LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMPENSATION	72
5. LES ACTEURS ET OUTILS MOBILISABLES	75
a) Les interlocuteurs	75
b) Recrutement et maintien dans l'emploi	78
c) L'accessibilité de l'entreprise	80
▶ RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	83
1. DE LA DISCRIMINATION NÉGATIVE A LA DISCRIMINATION POSITIVE	85
2. RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	86
3. QUELS POSTES ? QUELLES COMPÉTENCES ? L'ANALYSE DE POSTE : UNE « FAUSSE BONNE IDÉE »	90
4. LA RECHERCHE DE CANDIDATS POTENTIELS	92
5. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT	93
6. L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE	98
7. L'INTÉGRATION	99
a) La visite médicale d'embauche	99
b) Expliquer les enjeux pour le manager et l'équipe	99
c) Rassurer sur les risques	99
d) Préparer son arrivée	100
e) Assurer un accompagnement	100
Vos interlocuteurs principaux	101
a) Les cap emploi	101
b) Les agences d'intérim	102
c) Les établissements de reconversion professionnelle (ERP) et les centres de rééducation professionnelle (CRP)	103
d) L'AFPA	103
e) Les sites spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés	103
f) Les aides aux employeurs et aux personnes pour le recrutement	104

► MAINTENIR DANS L'EMPLOI	109
1. QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?	111
2. LES ENJEUX POUR LES SALARIÉS	112
3. LES ENJEUX POUR L'EMPLOYEUR	112
4. LES ENJEUX POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS EN POSTE	113
5. LES DIFFÉRENTES PHASES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	113
6. LA DÉTECTION DE LA SITUATION DE HANDICAP	115
7. LE MÉDECIN DU TRAVAIL	118
8. LES AUTRES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	120
a) Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	120
b) Les délégués du personnel	120
c) Le SAMETH	121
9. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET RECONNAISSANCE D'UN HANDICAP	122
a) Incapacité/invalidité	122
b) Maintien dans l'emploi : quelles solutions sont envisageables ?	125
c) Ce que dit la loi	126
d) A retenir	126
► SOUS-TRAITER AVEC LE SECTEUR ADAPTÉ OU PROTÉGÉ	133
1. QU'EST-CE QUE LE SECTEUR ADAPTÉ ET LE SECTEUR PROTÉGÉ ?	135
a) Le secteur adapté	135
b) Le secteur protégé	137
2. POURQUOI FAIRE APPEL AU SECTEUR PROTÉGÉ OU ADAPTÉ ?	138
a) Des compétences et des activités multiples	138
b) Un moyen de répondre à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés : la sous-traitance	141
3. TROUVER SON PRESTATAIRE	143
a) L'AGEFIPH	143
b) L'UNEA	143
c) LE GESAT	143
d) HANDECO	143
e) Les filières métiers	143

SOMMAIRE

▶ VADEMECUM	145
1. PRÉAMBULE	147
2. S'INFORMER	147
3. RECRUTER	153
4. FORMER	155
5. MAINTENIR DANS L'EMPLOI	157
6. SOUS-TRAITER	158
7. S'AUTO-DIAGNOSTIQUER	159
8. INFORMATIONS DÉFENSEUR DES DROITS (EX HALDE)	164
9. FORMULAIRE DE DEMANDE DE RQTH	178
▶ GLOSSAIRE	187

SIGNALÉTIQUE



Identifie des éléments recueillis en entretien auprès d'adhérents.



Indique des points de vigilances.



Indique des exemples de process que le lecteur pourra décliner en fonction de son contexte propre.



Indique des informations importantes



Déficience visuelle



Maladie invalidante



Maladie mentale ou déficience psychique



Déficience auditive



Maladie cardio-vasculaire



Allergie



Handicap mental ou déficience intellectuelle



Déficience motrice

SIGNALÉTIQUE



Focus



Astuces
et conseils



Accessibilité
informatique



Lumière
intense



Appréhension
de l'espace



Regarder
la personne



Utilisation
téléphone



Milieu
bruyant



Echanges
en groupes



Langage



Mémoire,
attention



Évaluation
du temps



Notions
d'argent



Obstacles
à franchir



Contact
physique



Utilisation
de l'écrit



Déficience
motrice



Audition



Mettez-vous à sa hauteur pour tenir une conversation.



Validez l'accessibilité du poste de travail et des lieux de vie.



S'appuyer sur un fauteuil peut être mal perçu et dangereux.



Si la station debout ou le port de charge semble pénible, proposez-lui de l'aider et de s'asseoir.



Lorsque vous guidez un aveugle, il est plus facile pour lui de vous suivre en vous tenant par le bras que d'être poussé.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les personnels des entreprises qui ont accepté de témoigner tant sur la politique de leur entreprise, les réussites ou les échecs vécus, les opportunités ou les difficultés rencontrées, que sur leur perception personnelle du sujet du handicap. Les entreprises interrogées agissent notamment sur les secteurs de la distribution de produits chimiques, de la distribution de matériel bureautique, dans la fabrication et la distribution de produits techniques et/ou technologiques à destination de l'entreprise, de la distribution professionnelle et des particuliers. Pour des raisons évidentes de confidentialité, les exemples et verbatim ont été rendus anonymes.



LE HANDICAP

1. LE CHAMP DU HANDICAP COUVRE DES RÉALITÉS TRÈS DIFFÉRENTES	15
2. LE HANDICAP S'ACQUIERT MAJORITAIREMENT AU COURS DE LA VIE	16
3. LE HANDICAP AU TRAVAIL	17
4. COMMUNIQUER ET GÉRER AU QUOTIDIEN	17

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ La très grande majorité des handicaps sont invisibles ;
- ▶ Disposer d'une reconnaissance médicale de handicap n'implique pas automatiquement le fait d'être reconnu Travailleur Handicapé ;
- ▶ Le handicap tel que défini par la loi du 11 février 2005 recouvre des notions de limitation ou de restriction de participation à la vie en société, durables ou définitives, en lien avec des problématiques physiques, mentales, cognitives, psychiques ou des maladies invalidantes ;
- ▶ Les formes de handicap sont multiples, ainsi que leurs conséquences, variables d'une personne à l'autre ;
- ▶ De fait, si certaines précautions sont à prendre d'une façon générale face à une typologie de handicap donnée, il faudra en outre tenir compte de la singularité de chaque personne.

QUIZ

SUR LE HANDICAP

1. LE HANDICAP S'ACQUIERT MAJORITAIREMENT :

- à la naissance / enfance
- suite à une maladie non professionnelle
- suite à un accident du travail
ou une maladie professionnelle
- autre origine, dont le vieillissement

Réponse page 16

2. LA DÉFICIENCE VISUELLE EST UNE BAISSÉ DE L'ACUITÉ VISUELLE.

- Vrai
- faux

Réponse page 20

3. LES PERSONNES DÉFICIENTES MOTRICES SONT MAJORITAIREMENT EN FAUTEUIL ROULANT.

- Vrai
- faux

Réponse page 22



LE CONTEXTE RÉGLEMENTAIRE

1. L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)	31
2. LES MODALITÉS DE RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI	34
a) La contribution volontaire	35
b) L'emploi direct	36
c) Les stagiaires	38
d) La sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté	39
e) La convention avec l'AGEFIPH	40
f) L'accord d'entreprise	41
3. LA DÉCLARATION (DOETH)	42
4. LE CALCUL DE L'OBLIGATION D'EMPLOI	42
5. LA CONTRIBUTION	43
a) Calcul du nombre de bénéficiaires manquants (unités manquantes)	43
b) Montant de la contribution	44
6. LES DÉDUCTIONS POSSIBLES DANS LA LIMITE DE 10 %	44
7. LES PÉNALITÉS	45

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ L'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH) concerne tous les employeurs de plus de 20 salariés ;
 - ▶ L'Obligation d'Emploi en France est de 6 % de l'effectif de l'entreprise ;
 - ▶ Cette obligation n'est valable que pour les établissements installés sur le territoire national ;
 - ▶ L'Obligation d'Emploi peut se remplir de 4 façons :
 - l'emploi direct de personnes handicapées,
 - le recours à la sous-traitance auprès du secteur adapté ou protégé,
 - l'emploi de stagiaires handicapés,
 - le versement de la contribution volontaire.
- La plupart des entreprises utilisent un mix de ces solutions pour essayer d'atteindre l'obligation légale ;
- ▶ La Contribution Volontaire n'est pas versée à l'État mais à l'AGEFIPH (Association pour la Gestion des Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées).

A man wearing a yellow hard hat, glasses, and a yellow safety vest over a dark blue shirt is working in a warehouse. He is holding a walkie-talkie in his right hand and a clipboard with papers in his left hand. The background shows tall blue metal shelving units with yellow pallets. The text is overlaid in large green letters at the bottom of the image.

**LA PLACE
DU TEMPS DANS
LA CONDUITE
D'UNE POLITIQUE
HANDICAP**

1. PRÉAMBULE	49
2. QUAND ON PARLE DE TEMPS, DE QUOI PARLE-T-ON ?	50
a) Sens 1 : durée dans laquelle se succèdent les événements	51
b) Sens 2 : durée mesurable	53
c) Sens 3 : moment propice, occasion	56
d) Sens 4 : état de l'atmosphère	57

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ Mener une politique handicap revient à faire évoluer les mentalités sur le sujet ;
- ▶ Faire évoluer les mentalités nécessite de se poser dans la durée. Une démarche handicap s'envisage donc sur des années ;
- ▶ Il convient de s'interroger sur la durée totale dans laquelle se succèdent les évènements en termes de date de début et de fin, sur la durée de chacune des actions et sur le moment propice de mener ces actions.



**LA
COMPENSATION
DES
CONSÉQUENCES
DU HANDICAP**

1. DÉTECTER/IDENTIFIER UNE SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL	61
2. LA DÉCLARATION D'UN HANDICAP : UNE QUESTION DE CONFIANCE	61
3. LA COMPENSATION DU HANDICAP	67
4. LA MISE EN ŒUVRE DE LA COMPENSATION	72
5. LES ACTEURS ET OUTILS MOBILISABLES	75
a) Les interlocuteurs	75
b) Recrutement et maintien dans l'emploi	78
c) L'accessibilité de l'entreprise	80

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ La compensation consiste en la mise en œuvre de moyens visant à rattraper le désavantage subi par une personne en raison des conséquences de son handicap ;
- ▶ La compensation s'entend loin de toute logique de favoritisme ;
- ▶ Il n'existe aucune « boîte à outil standard » en matière de compensation, chaque situation étant singulière ;
- ▶ Il existe 4 grandes familles de compensation : organisationnelle, technique, humaine et de formation ;
- ▶ La mise en œuvre des compensations relève d'une démarche pluridisciplinaire.

Voir aussi

- ▶ Exemple de process pour déclarer la situation de handicap : démarches du salarié et de l'employeur (p. 66)
- ▶ Interlocuteurs principaux (p. 75 à 80)

A photograph showing three people in a bright, modern office environment. In the foreground, a man with dark hair, wearing a light blue button-down shirt and dark jeans, is seated in a wheelchair and smiling broadly, looking towards the left. Behind him, a woman with blonde hair, wearing a light blue sleeveless top, is leaning forward and smiling. To the left, another man with a shaved head, wearing a light-colored button-down shirt and dark jeans, is standing and smiling, with his hand on the wheelchair's handle. The background is a bright, out-of-focus office space with large windows. The overall mood is positive and collaborative.

**RECRUTER
UN TRAVAILLEUR
HANDICAPÉ**

1. DE LA DISCRIMINATION NÉGATIVE A LA DISCRIMINATION POSITIVE	85
2. RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	86
3. QUELS POSTES ? QUELLES COMPÉTENCES ? L'ANALYSE DE POSTE : UNE « FAUSSE BONNE IDÉE »	90
4. LA RECHERCHE DE CANDIDATS POTENTIELS	92
5. LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT	93
6. L'ENTRETIEN D'EMBAUCHE	98
7. L'INTÉGRATION	99
a) La visite médicale d'embauche	99
b) Expliquer les enjeux pour le manager et l'équipe	99
c) Rassurer sur les risques	99
d) Préparer son arrivée	100
e) Assurer un accompagnement	100
Vos interlocuteurs principaux	101
a) Les cap emploi	101
b) Les agences d'intérim	102
c) Les établissements de reconversion professionnelle (ERP) et les centres de rééducation professionnelle (CRP)	103
d) L'AFPA	103
e) Les sites spécialisés dans l'emploi des travailleurs handicapés	103
f) Les aides aux employeurs et aux personnes pour le recrutement	104

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ On recrute avant tout des compétences et non « un handicap » ;
- ▶ La candidature « type » d'une personne handicapée est souvent loin des profils habituellement recherchés : âge moyen plus élevé, niveau d'étude plus faible que la moyenne, périodes d'inactivité dans le parcours, ...
- ▶ L'analyse des candidatures des Travailleurs Handicapés ne peut se faire sous l'angle de la discrimination (entendons par là, la recherche des points dans le parcours permettant de ne pas conserver une candidature). Cette démarche, valable, voire indispensable, dans le cadre du traitement d'une grosse volumétrie de candidatures ne fonctionne pas pour les personnes handicapées ;
- ▶ L'étude des candidatures des personnes handicapées doit se faire sous l'angle de la qualification, entendons ici la recherche dans le parcours des points d'appui servant de base à l'apport des compétences complémentaires ;
- ▶ Une approche « par qualification » nécessite bien souvent de surpondérer les « savoir être » par rapport aux « savoir-faire ». Or les « savoir être » ne se détectent généralement pas sur un CV mais plutôt en entretien ou en mise en situation ;
- ▶ Le réseau des demandeurs d'emploi handicapés est nettement plus éclaté que celui des demandeurs d'emploi ordinaires. Ceci, combiné à la fréquente autocensure des personnes handicapées face à des propositions de poste conduit les employeurs à devoir faire le premier pas, à chercher des candidats et non pas à attendre qu'ils postulent ;
- ▶ En entretien, le handicap ne s'aborde pas sous l'angle de sa nature, mais bien sous l'angle de ses conséquences sur l'activité professionnelle.

Voir aussi

- ▶ Exemple de process de recrutement (p. 93 à 96)
- ▶ Interlocuteurs et sites web principaux (p. 101 à 104)



**MAINTENIR
DANS L'EMPLOI**

1. QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?	111
2. LES ENJEUX POUR LES SALARIÉS	112
3. LES ENJEUX POUR L'EMPLOYEUR	112
4. LES ENJEUX POUR LES SALARIÉS HANDICAPÉS EN POSTE	113
5. LES DIFFÉRENTES PHASES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	113
6. LA DÉTECTION DE LA SITUATION DE HANDICAP	115
7. LE MÉDECIN DU TRAVAIL	118
8. LES AUTRES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI	120
a) Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)	120
b) Les délégués du personnel	120
c) Le SAMETH	121
9. MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET RECONNAISSANCE D'UN HANDICAP	122
a) Incapacité/invalidité	122
b) Maintien dans l'emploi : quelles solutions sont envisageables ?	125
c) Ce que dit la loi	126
d) A retenir	126

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ 85 % des handicaps arrivent en cours de vie et une personne sur 2 y sera confrontée au cours de sa vie active ;
- ▶ Le maintien dans l'emploi relève d'un cadre légal précis ;
- ▶ Travailler sur le maintien dans l'emploi revient à travailler sur la notion d'égalité des chances ;
- ▶ Le maintien dans l'emploi se fait en 5 phases : la détection de la situation, son instruction, la décision des actions à mener, la mise en œuvre de ces actions, le contrôle de la validité et de la viabilité des actions entreprises ;
- ▶ Le processus de maintien dans l'emploi requiert une approche pluridisciplinaire dans laquelle le médecin du travail joue un rôle essentiel.

Voir aussi

- ▶ Autres acteurs du maintien dans l'emploi (p. 120 à 121)
- ▶ Exemple de processus de maintien dans l'emploi (p. 127 à 131)



**SOUS-TRAITER
AVEC LE SECTEUR
ADAPTÉ
OU PROTÉGÉ**

1. QU'EST-CE QUE LE SECTEUR ADAPTÉ ET LE SECTEUR PROTÉGÉ ?	135
a) Le secteur adapté	135
b) Le secteur protégé	137
2. POURQUOI FAIRE APPEL AU SECTEUR PROTÉGÉ OU ADAPTÉ ?	138
a) Des compétences et des activités multiples	138
b) Un moyen de répondre à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés : la sous-traitance	141
3. TROUVER SON PRESTATAIRE	143
a) L'AGEFIPH	143
b) L'UNEA	143
c) LE GESAT	143
d) HANDECO	143
e) Les filières métiers	143

S'IL NE FALLAIT RETENIR QUE CELA...

- ▶ Le recours au secteur protégé ou adapté est une modalité de réponse à l'Obligation d'Emploi ;
- ▶ En faisant travailler en sous-traitance des personnes handicapées (au sein de structures leur apportant l'encadrement nécessaire : EA, ESAT), les entreprises contribuent à créer de l'emploi ;
- ▶ Les prestations offertes par le secteur protégé ou adapté sont très diverses, allant des activités de main-d'œuvre simples à des prestations de hautes technologies ;
- ▶ Les prestations intégrant une large part de main-d'œuvre (entretien d'espaces verts, traicteur, ...) sont les plus « rentables » pour les entreprises en termes de déduction dans le calcul de la Contribution Volontaire.

Voir aussi

- ▶ Liste de prestataires (p. 143 et 158)

15 branches professionnelles accompagnées par le FORCO

- > Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire
- > Commerces de détail non alimentaires
- > Grands magasins et magasins populaires
- > Commerce de détail de l'horlogerie bijouterie
- > Horlogerie
- > Entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation
- > Magasins de bricolage
- > Négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
- > Optique-lunetterie de détail
- > Professions de la photographie
- > Industries et commerce de la récupération
- > Commerce succursaliste de la chaussure
- > Commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs
- > Entreprises de vente à distance
- > Maisons à succursales de vente au détail d'habillement



OPCA du Commerce et de la Distribution

22 régions couvertes

10 délégations interrégionales

1 délégation nationale grands comptes

1 délégation TPE



Observatoire prospectif du commerce

251, boulevard Pereire

75852 Paris cedex 17

Tél. : 01 55 37 41 51

E-mail : observatoire@forco.org

www.opcommerce.org

www.forco.org

Crédits photos : GraphicObsession - Yuri Arcurs/Panther Media - Sigrid Olsson/PhotoAlto - Altrendo/Juices Images - Laurence Mouton/PhotoAlto - Ian Lishman/Juices Images - Hybrid Images/Cultura - www.imagesource.com - Conception graphique : GIP Communication - 5516 - Nov. 2012.



Dans un souci de respect de l'environnement et de développement durable, ce document a été imprimé par une entreprise certifiée Imprim'Vert avec des encres végétales sur un papier à 60 % de fibres recyclées et 40 % de fibres vierges issues de forêts gérées durablement labellisées FSC.