



# Guide pratique du salarié en situation de handicap dans le secteur du numérique



--+ Et si vous étiez en situation de handicap sans le savoir? .... **p 5-6**



--+ Handicap : en parler ou pas? ..... **p 7-8**



--+ Comment faire reconnaître son handicap? ..... **p 9-10**



--+ Déclarer son handicap : quel intérêt? ..... **p 11-12**



--+ Compenser le handicap : quels moyens? ..... **p 13-14**

**Chez Modis, le handicap n'est pas un frein à l'embauche ..... **p 15-16****

# De la différence de chacun naît la réussite de tous!



Audrey Brunod,  
Directrice des ressources  
humaines - MODIS

Depuis 2013, Modis s'est engagé de manière volontariste pour l'insertion de salariés en situation de handicap. C'est pour nous une question de responsabilité sociale et d'enrichissement du capital humain de notre entreprise. Responsabilité, car nous souhaitons garantir à tous un égal accès à l'emploi et à la qualité de vie au travail. Enrichissement, car nous savons ce que la diversité peut apporter à l'entreprise en matière de cohésion sociale et de performance.

Pour passer des principes aux actes, nous avons créé une Mission handicap en 2013 et venons de signer un accord d'entreprise pour la période 2015-2017 avec des objectifs de recrutement et de maintien dans l'emploi précis. Dans un secteur caractérisé par un niveau de qualification élevé et une pénurie de certains profils, nous prévoyons de recruter une trentaine de collaborateurs en situation de handicap d'ici à 2017.

Pour cela, nous misons notamment sur l'accueil de stagiaires et d'alternants - via notre Handi Académie - formule qui permet de renforcer la formation des travailleurs handicapés souhaitant intégrer notre entreprise.

En nous appuyant sur la Mission handicap, nous menons également des actions internes de sensibilisation et d'accompagnement. Il s'agit aussi bien pour nous de faire tomber les réticences de certains de nos collaborateurs à faire valoir leur statut de travailleur handicapé que de former nos équipes à l'intégra-



*Ne passez pas à côté  
de vos rêves, nous sommes  
à vos côtés pour vous aider  
à les réaliser*



tion et au management de personnes en situation de handicap. Notamment vis-à-vis de nos commerciaux qui font le lien entre nos collaborateurs et nos clients.

Grâce à ces actions, nous souhaitons montrer que le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi.

À nos collaborateurs en situation de handicap comme aux experts du numérique qui voudraient nous rejoindre, nous disons : ne passez pas à côté de vos rêves, nous sommes à vos côtés pour vous aider à les réaliser!



## Le handicap au travail, une notion large

### Qu'entend-on par handicap au travail ?

Voici ce qu'en dit le Code du travail : « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites à la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales. » (Art. L-323-10 du Code du travail).

On le voit, le handicap en milieu professionnel est toujours relatif à un métier. Ainsi, un boulanger qui devient allergique aux poussières de farine (asthme, eczéma...) est en situation de handicap. À ce titre, il peut être reconnu comme travailleur handicapé.

## La plupart des handicaps ne se voient pas

Lorsqu'on pense au handicap, la première image qui vient à l'esprit est celle d'une personne dans un fauteuil roulant. Mais tous les handicaps ne se voient pas, loin de là. C'est le cas par exemple des handicaps auditif ou psychique ou encore des maladies invalidantes comme le diabète. Ils demandent néanmoins des aménagements du cadre de travail.

## Le handicap survient souvent en cours de carrière

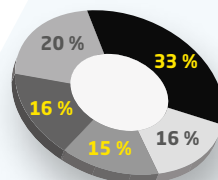
On pense d'abord aux handicaps de naissance ou d'enfance, alors qu'ils ne touchent que 15 % des actifs handicapés. Tous les autres découlent de maladies, d'accidents ou du vieillissement de l'organisme. Dans la fonction publique, par exemple, 70 % des agents handicapés actuellement en poste n'étaient pas en situation de handicap au moment de leur recrutement. Le handicap est donc très souvent une situation nouvelle et/ou évolutive, à laquelle le salarié comme l'entreprise doivent s'adapter.

En France, **9,6 millions** de personnes sont considérées comme handicapées\*.

Soit **24 %** de la population active (15-64 ans).

\* Personnes de 15 à 64 ans vivant à domicile, ayant une reconnaissance administrative, un problème de santé de plus de 6 mois, des difficultés importantes dans le déplacement, les activités quotidiennes, vis-à-vis du travail ou ayant eu un ou plusieurs accidents du travail au cours de la dernière année (Insee, enquête 2007).

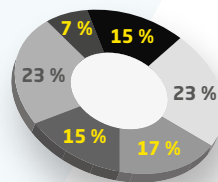
### Nature des handicaps



- Déficience motrice
- Déficience viscérale ou métabolique
- Déficience sensorielle
- Déficience intellectuelle ou psychique
- Autres déficiences ou non précisés

Population handicapée d'âge actif  
Source : Enquête HID

### Origine des handicaps



- Handicap de l'enfance ou de naissance
- Maladie non professionnelle
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Autre accident (Y.C. accident du trajet)
- Autre origine (dont vieillissement)
- Non précisé


Population handicapée d'âge actif  
Source : Agefiph



Xavier, 54 ans, technicien support, Lyon.

*Je m'endormais au volant et j'ai fini par avoir un accident. C'est le médecin du travail qui m'a appris que je souffrais de narcolepsie et m'a conseillé de demander une RQTH\*.*

\*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé



# Handicap : en parler ou pas ?

Le sujet du handicap n'est pas toujours facile à aborder en entreprise.

- ▶ **Comment l'employeur va-t-il réagir ?**
- ▶ **Est-ce que cela ne va pas me fermer des portes ?**
- ▶ **À quel moment en parler ?**

**Quelques conseils  
pour dédramatiser la situation.**



## **Pas d'obligation d'en parler**

Que vous soyez en poste ou en recherche de travail, rien ne vous oblige à déclarer votre handicap. C'est une décision qui vous appartient. Quand le handicap est léger ou invisible, certains choisissent ainsi de ne pas le mentionner de peur que cela joue contre eux. Ils préfèrent mettre en avant leurs compétences et leur motivation. Et ils ont raison d'insister sur ces points. Néanmoins, aborder franchement la question de son handicap peut au contraire être un atout.

## **À quel moment en parler ?**

Il n'existe pas de règles absolues en la matière. Vous pouvez mentionner votre handicap dès le premier contact ou plus tard dans le processus d'embauche. Certains l'indiquent d'emblée sur leur CV. Il est alors utile de préciser si vous titulaire d'une RQTH\* et si vous avez besoin d'aménagements spécifiques. Vous pouvez aussi attendre l'entretien téléphonique. En revanche, il peut être délicat d'attendre l'étape de l'entretien pour parler de son handicap, surtout si celui-ci est visible. Pris au dépourvu, le recruteur risque de mal réagir.

## **En parler de manière positive**

N'oubliez jamais qu'en entretien un recruteur évalue autant vos compétences que votre personnalité. Si vous considérez votre handicap comme une contrainte, c'est aussi cette image que vous allez renvoyer à votre interlocuteur. Pour le convaincre, vous devez donc savoir parler de votre handicap de manière positive.

\*Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

## DISCRIMINATION

Aucune discrimination à l'emploi (accès à l'emploi, évolution dans l'entreprise, niveau de salaire...) ne peut être appliquée au titre du handicap, affirment les lois de lutte contre les discriminations du 16/11/2001 et du 27/05/2008.

### La lutte doit continuer!

#### Accès à l'emploi

**21 %** des personnes en situation de handicap sont au chômage, **deux fois plus que la moyenne de la population active.**

#### Études

**19 %** des personnes en situation de handicap seulement ont un niveau supérieur au bac, **contre 44 % de la population active.**

## Déclarer son handicap : une stratégie gagnante!



Parmi les personnes qui déclarent systématiquement leur situation de handicap

**38 %** pensent que cela facilite leur recrutement (handicap léger).

**62 %** se disent satisfaites de leur parcours professionnel.



Étude Adecco sur la satisfaction professionnelle des travailleurs handicapés (2013).



Laurence, 44 ans, assistante RH, La Défense.

*J'hésitais à déclarer mon handicap. Mon entourage m'a poussé à le faire. Cela a été un vrai soulagement!*



# Comment faire reconnaître son handicap ?



La reconnaissance administrative du handicap est la première étape à franchir pour avoir accès aux aides destinées à vous aider à conserver ou à trouver un emploi.

**Le moyen le plus courant pour l'obtenir est de solliciter la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).**

## La RQTH, pour qui ?

La Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est délivrée par la **Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)**. Elle n'est prise en compte par l'employeur que si elle lui est communiquée par le salarié. En outre, elle ne précise pas la nature du handicap.

Il n'est pas nécessaire de la solliciter si vous êtes titulaire de :

- ▶ l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- ▶ une pension d'invalidité ;
- ▶ une rente accident du travail.

Dans ce cas, vous êtes automatiquement reconnu comme travailleur handicapé.

## La RQTH, mode d'emploi

Vous trouverez toutes les informations et l'accompagnement nécessaire au dépôt de votre demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Elle vous informera sur vos droits et les démarches à suivre. C'est à elle que vous remettrez le formulaire de demande rempli en deux exemplaires, auxquels vous joindrez un certificat médical récent établi par votre médecin traitant ou le médecin du travail, une fiche d'état-civil ainsi que diverses pièces justificatives en fonction de la nature de votre demande.

N'hésitez pas à solliciter la personne en charge de la Mission handicap de votre entreprise pour vous accompagner dans ces démarches.

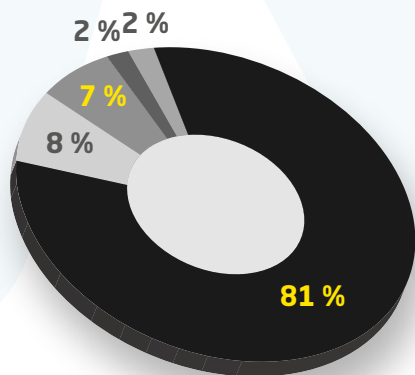


# 2,5 MILLIONS

Nombre de personnes en âge de travailler bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Source : Dares 2012.

## 8 travailleurs handicapés sur 10 occupent un emploi ordinaire



### Type d'emplois occupés par les personnes reconnues handicapées

- Emploi ordinaire
- Dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat)
- Dans une entreprise privée avec une aide à l'emploi
- Emploi spécifique dans la fonction publique
- Dans une entreprise adaptée (EA)

Source : Dares 2012.



Frédéric, 30 ans, ingénieur systèmes d'information, Nantes.

*En faisant valoir ma RQTH, ma femme, qui est enseignante, a obtenu très rapidement sa mutation à Nantes.*





# Déclarer son handicap : quel intérêt ?

Faire valoir votre qualité de travailleur handicapé auprès de votre employeur permet de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, d'aménagements de votre poste de travail et de droits spécifiques.

**Il permet aussi à l'employeur de remplir son obligation d'emploi.**

## Un accompagnement personnalisé

Déclarer votre handicap, c'est avant tout permettre à votre employeur et à votre équipe de prendre en compte votre particularité et de vous donner les moyens d'effectuer votre métier dans de bonnes conditions. C'est aussi créer un climat de confiance favorable à votre qualité de vie au travail, votre performance et votre évolution professionnelle.

## Des aménagements du cadre de travail

Si votre situation l'exige, vous pourrez bénéficier d'un certain nombre d'aménagements. Ceux-ci peuvent porter sur l'ergonomie du poste de travail et des équipements bureautiques, sur les horaires, l'organisation et la charge de travail, l'accessibilité, etc. (*lire le chapitre suivant*).

## Des droits spécifiques

Votre statut de travailleur handicapé vous donne accès à des services et des aides spécifiques de l'État. Chaque entreprise peut ensuite compléter ce dispositif par des engagements supplémentaires.

- ▶ Aides au transport ;
- ▶ Formation ;
- ▶ Droits à la retraite.

## Une obligation d'emploi qui joue en votre faveur

Tout travailleur handicapé est bénéficiaire de l'obligation d'emploi. Cela signifie que si l'établissement dont vous dépendez compte plus de 20 salariés, vous permettez à votre employeur de remplir son obligation légale.

Tout employeur occupant  
20 salariés et plus  
est assujéti à l'obligation  
d'emploi de

**6%** de travailleurs  
handicapés.

Loi du 11 février 2005.



**3,1%** Taux d'emploi  
direct de travailleurs  
handicapés  
en 2012 dans  
le secteur privé.

Part des travailleurs handicapés dans l'effectif total des établissements en équivalent temps plein (ETP).

Source : Agefiph, 2012.



## L'obligation légale

L'employeur peut s'acquitter de l'obligation  
légale d'emploi selon plusieurs modalités :

- ▶ **Emploi direct de personnes handicapées.**
- ▶ **Sous-traitance auprès du milieu protégé et ou adapté (Esat, EA...).**
- ▶ **Accueil de stagiaires et des alternants.**
- ▶ **Mise en œuvre d'un accord d'entreprise.**
- ▶ **Versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph.**



**rr** Jonathan, 33 ans,  
technicien support applicatif, La Défense.

*J'ai des difficultés à me déplacer  
depuis mon accident de voiture. En déclarant  
mon handicap, j'ai obtenu que mon périmètre  
de déplacement soit limité.*





# Compenser le handicap : quels moyens ?

**Le droit à compensation est inscrit dans la loi de 2005 : tout salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement de poste lui permettant de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues.**

**Évaluez vos besoins avec le médecin du travail et n'oubliez pas qu'il existe des aides pour financer ces aménagements.**



## Les aménagements du poste de travail

L'aménagement de l'environnement de travail peut être d'ordre technique : siège ergonomique si vous avez des problèmes de dos, clavier en braille si vous êtes malvoyant...Ou d'ordre organisationnel : horaires adaptés, modification de la répartition des tâches...Dans ce cas, l'aménagement du poste est souvent l'occasion d'une réflexion plus globale sur l'organisation du travail d'un service.

## Les démarches et les aides financières

Tout commence avec le médecin du travail. C'est lui qui rend un avis d'incapacité à l'emploi et propose d'éventuels aménagements. L'employeur peut aussi faire appel aux partenaires spécialisés de l'Agefiph : Cap emploi (en cas de recrutement) ou Sameth (maintien dans l'emploi). Dans les situations complexes, il peut demander une étude à un ergonome ou à un consultant spécialisé. Outre ces services, l'Agefiph propose des aides financières et des prestations techniques destinées à permettre l'aménagement du poste de travail (sauf en cas d'accord d'entreprise).

## L'évaluation de l'aménagement

Il est important de s'assurer périodiquement que l'aménagement mis en place vous convient toujours ainsi qu'à vos collègues. Il est recommandé de désigner un tuteur ou un référent interne qui veillera à la pérennité de la solution proposée.



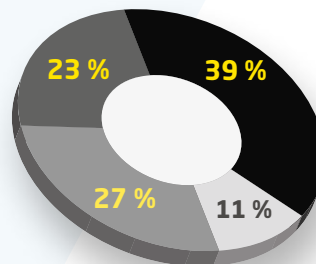
**1** recrutement  
sur **6** seulement  
nécessite un  
aménagement  
du poste de travail.

**77%**

**des aménagements financés par l'Agefiph** concernent le maintien dans l'emploi (sauf accord d'entreprise).

Source : Agefiph.

**240 000** interventions auprès des personnes handicapées.



**Les interventions de l'Agefiph en 2014**

- Insertion dans l'emploi
- Maintien dans l'emploi
- Préparation à l'emploi et formation
- Compensation du handicap

Source : Agefiph.



**rr** Kevin, 28 ans, technicien systèmes d'information, Lille.

*Je dois suivre un traitement lourd chaque soir. Mon service a revu l'organisation du travail pour me permettre d'être chez moi en fin d'après-midi.*



# Chez Modis, le handicap n'est pas un frein à l'embauche

Conscient de la difficulté pour les personnes en situation de handicap d'intégrer le secteur du numérique, nous avons lancé au sein de Modis une politique volontariste pour favoriser leur recrutement et leur maintien dans l'emploi. Celle-ci s'inscrit dans un accord d'entreprise ambitieux dont nous avons confié la mise en œuvre à notre Mission handicap.

▶ **Notre objectif : intégrer dans nos équipes plus de trente collaborateurs en situation de handicap d'ici à 2017.**

## La prestation de service dans le secteur du numérique : un contexte particulier

Le secteur des entreprises de services du numérique (ESN - ex-SSII) requiert davantage d'attention vis-à-vis des salariés. En effet, ceux-ci sont amenés à effectuer des missions pour différents clients au cours de leur carrière et sont, pour la majorité d'entre eux, en prestation dans les locaux du client, donc physiquement éloignés de leurs managers. Dans une ESN, l'appui d'une Mission handicap est donc essentiel. Elle saura :

- ▶ sensibiliser les équipes, au-delà des RH, qui recruteront et encadreront le salarié en situation de handicap ;
- ▶ accompagner le commercial à appréhender le sujet du handicap avec le client qui accueillera le salarié ;
- ▶ s'assurer d'un aménagement de poste (si nécessaire) à chaque changement d'environnement de travail.

## L'accord d'entreprise 2015-2017

Afin de traduire son engagement en actes, Modis a signé, en octobre 2015, un accord d'entreprise relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Cet accord prévoit notamment le recrutement de 33 collaborateurs en situation de handicap supplémentaires d'ici à 2017.

## La Mission handicap de Modis

Créée en 2013, la Mission handicap vise à accompagner, intégrer et maintenir dans l'emploi les collaborateurs de Modis en situation de handicap. Elle a lancé pour cela un programme spécifique appelé **Hand'IT** qui poursuit plusieurs objectifs :

- ▲ Augmenter les déclarations volontaires par des campagnes de sensibilisation.
- ▲ Favoriser le recrutement des personnes en situation de handicap.
- ▲ Accompagner les recruteurs et les commerciaux.
- ▲ Accompagner des collaborateurs en situation de handicap (démarches administratives, aménagements du poste de travail, formation...)



Gaëtan Marescaux,  
chargé de Mission handicap.

*Aujourd'hui, le sujet du handicap n'est plus tabou dans l'entreprise. On commence à voir le comportement des collaborateurs changer. Avant, on voyait d'abord le handicap ; désormais, on voit surtout le talent.*



### Contactez la Mission handicap

**Gaëtan Marescaux,**  
Chargé de Mission Ergonomie et Handicap, Hand'IT  
Tél. 06 99 36 06 99  
Email : handit@modisfrance.fr

## Nous recrutons vos compétences

Chez Modis, tous les postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap.

### ▲ DÉVELOPPEMENT

- ▶ Ingénieur étude et développement
- ▶ Chef de projet technique

### ▲ AMOA

- ▶ Analyste fonctionnel

### ▲ INFRASTRUCTURES

- ▶ Administrateur et ingénieur système
- ▶ Chef de projet technique
- ▶ Ingénieur réseau
- ▶ Technicien support informatique

# 33 recrutements

de personnes en situation de handicap d'ici à 2017.

---

# 100%

Tous les aménagements de poste de travail demandés ont été réalisés.

