RECRUTER ET INTÉGRER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

« La possibilité de faire revenir la personne handicapée dans le monde du travail, c'est aussi envisager de changer de posture. Je suis sincèrement convaincu que ma position de responsable m'oblige à avoir cette attitude tout simplement humaine »

Gilles Foudral, directeur du foyer de vie de La Ferrette

oeth
Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Le recrutement d'un travailleur handicapé n'est **pas plus compliqué** que tout autre recrutement. Il est simplement recommandé d'être à l'écoute du salarié et vigilant sur le respect des étapes au cours de la période d'intégration.

QUE DIT LA LOI ?

La loi du 10 juillet 1987, renforcée par celle de 2005, a fait de l'intégration professionnelle et sociale des travailleurs handicapés une obligation nationale.
Cette obligation impose à tout employeur comptant au moins 20 salariés d'employer des personnes handicapées dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés.

À noter
La loi du **11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a notamment renforcé les mécanismes d'incitation à l'embauche et insisté sur le principe de non-discrimination.

COMMENT S'ACQUITTER DE SON OBLIGATION D'EMPLOI ?

Pour répondre à son obligation d'emploi, l'employeur dispose de plusieurs possibilités pouvant se combiner entre elles :

- recruter des travailleurs handicapés et accompagner les salariés volontaires à obtenir leur statut de travailleur handicapé afin de développer leur maintien dans l'emploi et les informer des dispositions mises en place pour garantir le maintien dans l'emploi
- avoir recours au secteur du travail protégé et adapté (sous-traitance ou prestation de services) ;
- accueillir des stagiaires en situation de handicap
- payer une contribution financière (les établissements couverts par l'accord de branche ne relèvent pas de l'Agefiph mais d'OETH)
- conclure un accord d'entreprise.

LES EMPLOYEURS CONCERNÉS

Tous les employeurs de droit public ou privé employant plus de 20 salariés sont soumis à cette obligation.
Le seuil de 20 salariés s'apprécie en équivalent temps plein (ETP) au 31 décembre pour chaque établissement dans le cas d'entreprises à établissements multiples (sauf cas particuliers comme la péréquation ou la déclaration globale).
Les entreprises nouvellement créées ou dont l'effectif a augmenté et atteint le seuil de 20 salariés disposent d'un délai de 3 ans pour se mettre en conformité avec cette obligation.

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

La définition du travailleur handicapé est donnée par le 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. »*

Toutes les personnes handicapées n'ont pas le statut de travailleur handicapé. D'un point de vue administratif, sont considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, donc pouvant être comptés dans le quota de 6 %, les salariés qui relèvent des statuts administratifs suivants :

- les titulaires de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH, délivrée par la MDPH)
- les titulaires de la carte d'invalidité (délivrée par la MDPH)
- les titulaires de l'Allocation aux adultes handicapés (AAH, délivrée par la MDPH)
- les titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins de deux tiers leur capacité de travail ou de gain (délivrée par la Sécurité sociale)
- les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % (prononcée par la Sécurité sociale)
- les mutilés de guerre et assimilés (ministère de la Défense).

** La qualité de travailleur handicapé est délivrée par la CDAPH (après dépôt d'un dossier par la personne concernée) à partir d'une évaluation des capacités de travail en milieu ordinaire ou en milieu protégé. Elle se matérialise par un document appelé « Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé » (RQTH). Ce statut permet à l'entreprise, ainsi qu'au collaborateur, de bénéficier d'aides à l'insertion et à l'emploi, mais aussi d'un accompagnement spécialisé.*

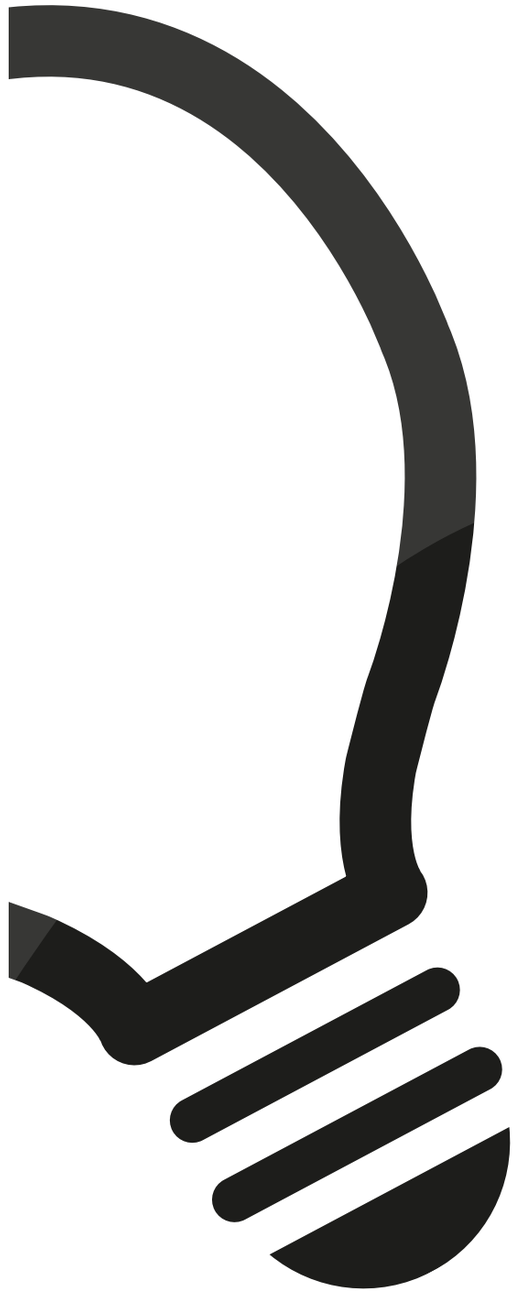
Il faut rappeler que la notion de « travailleur handicapé » apparaît dans le Code du travail en 1957 et met de fait en évidence d'abord la considération du « travail » et ensuite celle du « handicap ».

Les personnes en situation de handicap revendiquent d'ailleurs elles-mêmes une approche par les compétences. C'est la seule qui permet de supprimer, ou a minima de limiter, les dysfonctionnements en matière de recrutement et de management de travailleurs handicapés.

EMPLOI ET HANDICAPS

LES IDÉES REÇUES

LA PREMIÈRE ÉTAPE EN MATIÈRE DE RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES EST DE DÉPASSER LES IDÉES REÇUES !



« Mes locaux ne sont pas accessibles aux fauteuils roulants, je ne peux donc pas accueillir de personnes handicapées

FAUX !
Seules 4% des personnes handicapées sont en fauteuil roulant. Vous pouvez donc accueillir 96% des personnes handicapées restantes. Toutefois, la loi vous impose d'être aux normes en matière d'accessibilité, alors pensez-y !

« Une personne handicapée coûte cher en aménagement de poste

FAUX !
Dans 90 % des cas, l'embauche d'un travailleur handicapé 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, par exemple, sur l'organisation du temps de travail.
OETH aide au financement des aménagements (332 financements en 2010).

« Si j'accueille une personne handicapée, je vais devoir mettre en place une communication spécifique

FAUX !
C'est à la personne handicapée de décider si elle souhaite ou non évoquer son handicap et en parler à ses collègues. Près de 80% des handicaps sont invisibles. Toutefois, une action de sensibilisation de l'équipe est souhaitable.

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

FAUX !
L'ensemble des postes doit être ouvert aux personnes handicapées sous peine de discrimination.
L'accord de branche compte aujourd'hui, par exemple, 1 110 infirmiers, 1 066 éducateurs et 117 médecins, sages-femmes et pharmaciens.

LES DIFFÉRENTS TYPES DE HANDICAPS

Le handicap peut se définir en 6 grandes catégories :

*** Le handicap moteur**

Diminution ou perte de motricité des membres inférieurs/supérieurs, lombalgies, troubles musculo-squelettiques, arthrose, sclérose en plaques, etc.

*** Les maladies invalidantes**

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses, diabète, déficience cardiaque, cancer, hépatite, allergies, épilepsie, VIH, maladie orpheline, etc.

*** Le handicap visuel**

Diminution ou perte de la vue (vue restreinte, floue, parcellaire, déficience de la perception des couleurs…).

*** Le handicap auditif**

Diminution ou perte de l'audition pouvant induire des difficultés à parler.

*** Le handicap mental**

Difficultés de compréhension, limitation sur le plan de l'apprentissage, des connaissances, de la réflexion, de la mémoire ou de la concentration (déficience légère, moyenne, sévère ou profonde).

*** Le handicap psychique**

Dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale : dépression, névrose, psychose, etc.

COMMENT RECRUTER UN TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Le recrutement est un pari sur l'avenir. Recruter un salarié handicapé, 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.

Conseil :

l'identification préalable des conditions d'exercice sera utile lors de votre premier échange avec les candidats. Cela vous permettra notamment d'aborder la question des contrariantes spécifiques du poste et d'anticiper les besoins éventuels de compensation.

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

- Temps de travail : durée, horaires, adaptation possible, rythmes (jour/nuit, week-end)…
- 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 pour identifier les conditions d'exercice du poste.

La rédaction de l'offre

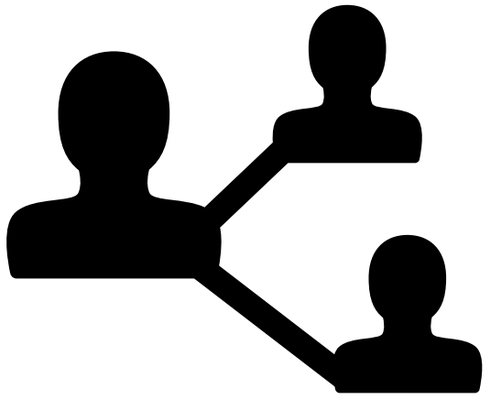
Puis-je mentionner « poste réservé aux travailleurs handicapés » dans mon offre d'emploi ?

Non, la loi ne l'autorise pas. Vous pouvez opter pour l'affichage d'une mention telle que : **« poste ouvert aux personnes handicapées »** ; elle devra alors figurer sur **toutes** vos offres. (Source : la HALDE)

Conseil :

plus votre offre précisera les conditions d'exercice, plus les candidats reconnus travailleurs handicapés seront à même de se positionner. Pensez à rendre vos annonces accessibles aux travailleurs handicapés (sites et organismes spécialisés).

2. RECHERCHER DES CANDIDATS



Les partenaires

En complément du réseau habituel (Pôle emploi, PLIE, APEC, écoles, organismes de formation, entreprises de travail temporaire, cabinets de recrutement, missions locales...), vous pouvez :

- contacter le réseau de partenaires spécialisés : le service dédié au handicap de Pôle emploi, Handipass, CAP EMPLOI, cabinets spécialisés, AFIJH, IME, Centres de rééducation professionnelle (CRP), Missions Handicap des universités et des écoles, associations (L'ADAPT, TREMPLIN, FÉDÉEH...)

- participer à des forums emploi dédiés aux personnes handicapées (Semaine pour l'emploi des personnes handicapées de l'ADAPT, Village Emploi des salons AUTONOMIC…)

CAP EMPLOI

Cap emploi assure une mission de service public dédiée à l'accompagnement des travailleurs handicapés. Présents dans chaque département, les Cap emploi apportent un service de proximité aux employeurs privés ou publics et aux personnes handicapées dans leur démarche active d'accès ou de retour à l'emploi en milieu ordinaire de travail.

Le Cap emploi de votre département peut vous aider lors de votre recrutement par :

- un soutien à l'analyse de postes ;
- de l'information sur le handicap en situation de travail et, en fonction des besoins, sur les moyens de le compenser ;
- la recherche et la présentation de candidats ;
- l'intégration : étude et mise en place d'aménagements éventuels.

Pour plus d'informations, contactez votre Chargé de mission OETH

PENSEZ AUX CRP !

Les Centres de rééducation professionnelle (CRP) ont pour mission d'accompagner les personnes en situation de handicap dans leur parcours d'insertion professionnelle.
Les stagiaires (salariés ou demandeurs d'emploi) bénéficient d'une formation adaptée à leur projet professionnel et à leur situation.

Les formations en CRP peuvent être :

- des formations de préorientation (dont l'objectif est d'aider à élaborer le projet professionnel de la personne) ;
- des formations préparatoires (dont l'objectif est l'acquisition de nouvelles compétences préalables à l'entrée en formation) ;
- des formations qualifiantes (200 formations qualifiantes du niveau BEP/CAP au niveau bac + 2 sont proposées dans plus de 24 secteurs d'activité).

N'hésitez pas à les solliciter pour vos recrutements, que ce soit en CDI ou en CDD, ou pour vos recherches de stagiaires.

À savoir : l'Adapt dispose d'un réseau de 17 CRP en France qui propose des formations dans divers domaines d'activité (administratif, technique, bâtiment, commerce, etc.). La liste est consultable sur le site Internet : www.ladapt.net.

Pour plus d'informations, contactez votre Chargé de mission OETH.

Conseil :

vous pouvez créer votre propre réseau et l'enrichir sans discontinuité. Cela facilitera vos recrutements.
Exemple : proposez à votre Cap emploi de venir vous rencontrer et de prendre connaissance des postes de votre établissement, ou bien appuyez-vous sur votre association, votre fédération ou éventuellement votre Mission Handicap.

Les outils

N'oubliez pas de diffuser votre offre sur votre site Internet et sur les sites spécialisés.
En tant qu'adhérent à l'accord de branche, n'hésitez pas à utiliser la **Bourse à l'emploi** disponible sur le site Internet d'OETH ou à explorer d'autres modes de recrutement : vidéo-recrutement, Handicafé©, Jobdating©

Pour plus d'informations : www.ladapt.net.

3. MENER LES ENTRETIENS

Conseil pour préparer la rencontre

Nous vous recommandons d'utiliser plusieurs moyens de communication (écrits et oraux) pour confirmer la date de l'entretien et faire préciser au candidat ses besoins spécifiques (place de parking, présence d'un(e) interprète de communication, etc.).

Vous montrerez ainsi votre prise en considération du handicap, et cela permettra au candidat de se sentir plus à l'aise pour aborder cette question lors de l'entretien.

Comme dans tout recrutement, vous avez à définir la capacité du candidat à tenir le poste proposé à travers son parcours, ses compétences et ses motivations.

Face à un candidat en situation de handicap, il est recommandé d'exposer clairement les conditions d'exercice du poste et de l'amener à s'exprimer sur ses facultés à les gérer avec ou sans moyen de compensation. Voici quelques conseils qui pourront vous guider lors de l'entretien.

Ai-je le droit d'aborder la question du handicap ?

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.

Conseil :

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. Pour cela il est nécessaire de réfléchir ensemble sur les conséquences, les limitations et les recommandations liées au handicap.

Si vous souhaitez demander au candidat sa reconnaissance administrative du handicap, cette demande ne peut qu'être suggérée.

Conseil :

vous pouvez ajouter ce type de justificatif à la liste des documents administratifs à transmettre lors de l'embauche pour tout salarié. N'oubliez pas de vérifier la validité de ces documents.

Attention : le candidat est en droit de refuser de vous la communiquer.

COMMENT RÉUSSIR L'INTÉGRATION D'UN SALARIÉ HANDICAPÉ

1. PRÉPARER SON ARRIVÉE

La visite médicale, un moyen de sécuriser son arrivée

La visite médicale d'embauche est l'occasion d'identifier les éventuels besoins d'aménagement ou moyens d'accompagnement.
Pour les travailleurs handicapés, la loi prévoit que cette visite médicale a lieu avant l'embauche. Elle vous permettra de prévoir, d'organiser et de préparer l'environnement de travail optimal pour la prise de poste.

« Des mesures d'adaptation sont parfois justifiées. Il peut s'agir d'une modification des horaires de travail ou de l'organisation, d'aides techniques…
L'adaptation d'un poste de travail est donc parfois simple et légère, mais elle peut parfois être plus lourde et justifier une intervention pluridisciplinaire.
Dans tous les cas, la clef de la réussite, c'est la qualité du dialogue entre les parties et leur participation à la recherche de solutions. Une réévaluation régulière de la situation de travail est indispensable, et il faut savoir intégrer les souhaits d'évolution professionnelle des salariés. Il faut toujours prendre en considération le collectif de travail.
Son accompagnement, lorsque l'aménagement a des conséquences sur l'organisation, doit être systématique, et l'encadrement doit savoir pouvoir compter sur l'aide du médecin du travail. »

Dr Thierry Hennion, médecin du travail et président de l'association Cinergie

L'aménagement du poste de travail

90% des travailleurs handicapés n'ont besoin d'aucun aménagement de poste. Cependant, pour les situations où une compensation est à prévoir, de nombreux moyens existent (techniques, humains, organisationnels).

Conseil :

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, qui pourra confirmer le besoin et formuler des préconisations.

Informer les collègues

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.

Que le handicap soit visible ou invisible, il est préférable de préparer les équipes à l'intégration du nouveau collègue (recommandation de gestes et de comportements par exemple).

Lors de ces sensibilisations, il est important de respecter **la confidentialité souhaitée par le salarié.**

Conseil :

demander au travailleur handicapé 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.

« C'est moi-même qui, pendant mon stage, ai informé les équipes de mon handicap et des conséquences. Les équipes ont pris en compte mes remarques et recommandations, ce qui me permet de travailler dans de bonnes conditions et d'assurer la sécurité aux résidents. De leur côté, elles m'épaulent lorsque j'en ai besoin. Par exemple, elles m'accompagnent toujours lorsque je sors les résidents en fauteuil ».

Catherine HU, salariée de l'EHPAD de Ploumilliau

« Lorsque nous accueillons des salariés handicapés, nous informons l'équipe de leur arrivée en expliquant, s'il y a lieu, les conséquences et les attitudes à adopter. Nous préférons prévenir, sachant que les équipes y sont favorables. L'intégration s'est toujours bien passée. »

Philippe Grand-Clément, directeur de l'EHPA EHPAD – L'Œuvre hospitalière de Corbigny

2. AJUSTER L'ACCOMPAGNEMENT

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.

Conseil :

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

OETH : Aménagement du poste de travail

Pour que le handicap d'un salarié ne soit pas un frein à son embauche ou à son évolution, OETH vous aide à financer l'aménagement de son poste de travail lorsqu'il engendre un surcoût en raison du handicap (aide aux déficients visuels et auditifs, aides techniques, aides aux transports et aides humaines).

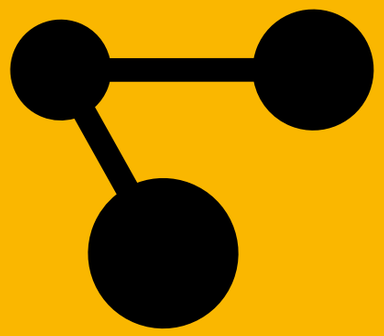
Pour plus d'information consulter le site internet d'OETH www.oeth.org

OETH : Accompagnement à la prise de poste

Cette mesure est destinée à faciliter la prise de poste de la personne handicapée en lui proposant d'être accompagnée par un salarié de l'établissement qui se sera porté volontaire. Celui-ci pourra suivre une formation spécifique en cohérence avec le type de handicap de la personne à accompagner et la nature de la mission. L'employeur peut également avoir recours à une prestation externe.

OETH intervient financièrement sur la formation du salarié désigné pour l'accompagnement de la personne handicapée et sur l'exercice de cette fonction. Le financement d'une prestation externe est également proposé.

ET POUR ALLER PLUS LOIN...



Les réseaux spécialisés œuvrent à vos côtés.

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

- communiquer sur les actions en faveur de l'emploi des personnes reconnues travailleurs handicapés menées par votre établissement, celles-ci peuvent rassurer les candidats ;
- montrer que votre association fait le nécessaire pour assurer l'accueil, l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- expliquer de façon concrète que votre établissement prend en considération le handicap de ses collaborateurs.

L'appui OETH : le Conseiller Politique Handicap et les Chargés de mission vous accompagnent

OETH favorise l'autonomie de l'établissement dans le développement durable d'une politique active d'intégration et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Le rôle du Conseiller Politique Handicap est de permettre aux employeurs d'initier ou de dynamiser cette démarche. OETH propose également de former un Référent Handicap qui rendra cette politique visible et efficiente sur le terrain par la mise en œuvre d'actions concrètes.

Plus d'information sur www.oeth.org
(rubrique Conseil Politique Handicap)

Les Chargés de mission OETH vous orienteront vers les mesures de financement les plus adaptées afin de sécuriser au mieux le parcours professionnel de vos salariés reconnus travailleurs handicapés.

Sensibilisez et formez vos collaborateurs au Handicap avec L'ADAPT

Sensibilisez ! Le meilleur moyen d'impliquer les salariés de votre entreprise dans une démarche en faveur de l'intégration de personnes handicapées, de faciliter les recrutements de travailleurs handicapés au sein des équipes, de favoriser le dialogue social et d'encourager les déclarations spontanées de Reconnaissances de la Qualité de Travailleur Handicapé… **est de les sensibiliser !** Conférences, mises en situation, module e-learning, expositions... L'ADAPT a développé des outils de sensibilisation éprouvés, clefs en main ou à la carte, pour vous accompagner dans votre projet.

Formez ! L'ADAPT a créé une offre de formation dédiée pour vous faire partager son expertise en matière de handicap et d'accompagnement. Nous vous proposons : **des stages centrés sur vos besoins, une pédagogie active et participative, des intervenants de qualité,** labellisés « L'ADAPT » et **des thématiques clefs centrées sur 3 axes :** mieux connaître le handicap, piloter sa politique handicap et manager les personnes handicapées.

Pour en savoir plus, n'hésitez pas à nous contacter : Secrétariat formation du service entreprise au 01.48.10.12.40 ou par mail contact.formation@ladapt.net

À PROPOS

L'ADAPT REUSSIR avec un HANDICAP

L'ADAPT, association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, est une association loi 1901, reconnue d'utilité publique, financée par l'État, les collectivités publiques et les dons. Présente dans toute la France à travers plus de **100 établissements** et services de soins de suite et de réadaptation, d'aide par le travail, de rééducation professionnelle, d'éducation motrice et d'accompagnement, L'ADAPT accueille chaque année près de 12 000 personnes handicapées, touchées par le handicap à leur naissance ou suite à un accident de la vie.

Ayant créé la **Semaine pour l'emploi des personnes handicapées** en 1997, depuis, elle organise l'événement chaque troisième semaine de novembre (16e édition du 12 au 18 novembre 2012) et dispense, à travers les bénévoles de son **Réseau des Réussites,** un accompagnement à des personnes handicapées qui souhaitent être suivies dans leur recherche d'emploi.

La mission qu'elle conduit depuis plus de 80 ans : accompagner la personne handicapée dans son combat ordinaire, celui de sa vie quotidienne, pour que tous, nous puissions **« Vivre ensemble, égaux et différents ».**

Retrouvez l'intégralité du PROJET ASSOCIATIF 2011-2015 de L'ADAPT sur le site Internet www.ladapt.net

Pour en savoir plus : www.ladapt.net

oeth
Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

OETH réunit la Croix-Rouge française, la FEHAP, le Syneas, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et FO autour d'un accord favorisant l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif. Les actions d'OETH s'inscrivent dans le cadre de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

OETH assure la collecte des contributions relatives à l'obligation d'emploi, la mise en œuvre, la gestion et le financement des actions définies dans l'accord et des décisions prises par le Comité Paritaire.

OETH est attachée à l'application du principe de non-discrimination et d'égalité de traitement des travailleurs handicapés.

OETH a pour mission d'accompagner les établissements et les associations dans le parcours sécurisé de leurs salariés bénéficiaires de la loi handicap. Pour cela, OETH se mobilise et s'investit dans la recherche de solutions adaptées pour l'insertion, la professionnalisation, le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés et la prévention du handicap.

Retrouvez les informations sur le site Internet www.oeth.org

Chaque année

plus de 2000 TRAVAILLEURS handicapés sont embauchés

dans les établissements relevant de l'accord OETH

oeth
Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

avec le soutien de :
L'ADAPT
RÉUSSIR avec un HANDICAP

Conception / Réalisation - A.D. 06 21 80 15 77