



## Fiche Recrutement et Intégration d'un travailleur handicapé à compter de janvier 2020.

La branche de la production audiovisuelle s'est engagée dans une politique d'emploi et de maintien des personnes en situation de handicap par la signature d'une Convention de partenariat avec l'Agefiph.

La Mission Handicap de la Production Audiovisuelle a pour mission d'être à l'écoute, d'informer et de sensibiliser sur tous les thèmes liés au handicap.

Quelle que soit la taille de votre entreprise, le recrutement d'un collaborateur est un enjeu d'envergure dont les risques doivent être anticipés et maîtrisés.

Cette fiche vous renseigne et vous donne les réponses dont vous avez besoin sur le **Recrutement et l'Intégration d'un travailleur handicapé en vous transmettant les bonnes pratiques à toutes les étapes du recrutement et de l'intégration.**

**Le message de l'Agefiph :**

*« Recruter autrement.*

*Anticiper et accompagner les parcours professionnels.*

*Mobiliser les salariés autour des valeurs de l'entreprise.*

*Du point de vue du recruteur, toute forme de « différence » par rapport au profil standard est souvent considérée comme une prise de risque.*

*Mais l'avenir de l'entreprise ne réside-t-il pas, au contraire, dans sa capacité à rechercher des collaborateurs hors normes ? »*

Handicap & Innovation RH 2016

La loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 « *Pour la liberté de choisir son avenir professionnel* » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et **donne la priorité à l'emploi direct**.

L'**objectif** de cette réforme est de développer une politique d'emploi inclusive. Ainsi, tous les types d'emploi seront pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'Obligation d'emploi, afin d'**encourager l'emploi sous toutes ses formes** : CDI, CDD, intérimaires, intermittents du spectacle, stagiaires, périodes de mise en situation, alternants, etc.

## I. Comment rédiger une fiche de poste ?

Afin de rédiger une fiche de poste, il est nécessaire de s'interroger sur :

- La mission
- Le lieu d'action
- Les compétences attendues
- L'organisation du travail
- Les horaires
- La durée
- Les conditions contractuelles et salariales...



**Pour vous aider, consultez les fiches métiers** réalisées par la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de l'animation) sur l'ensemble des métiers de l'audiovisuel. En partenariat avec la Mission handicap, certaines fiches ont été complétées et vous sont proposées avec une entrée « travailler avec une problématique de santé ou un handicap ».

Certaines vidéos sur les métiers sont audio décrites afin de pouvoir toucher une audience plus large.

Vous pouvez les retrouver sous : [www.missionh-prodaudio.fr](http://www.missionh-prodaudio.fr) et [www.cpnefanimation.fr](http://www.cpnefanimation.fr)

**Besoin d'information ?** Contactez-nous au **01 73 17 36 65**

## II. Comment rédiger une offre d'emploi ?

Du point de vue légal, **le principe de non-discrimination** interdit d'écarter un candidat d'une procédure de recrutement ou de faire l'objet d'une procédure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé ou de son handicap (*Article L1132-1 du Code du travail ; Article 225-1 du Code pénal*).

Tous les postes à pourvoir dans les entreprises en France doivent être ouverts à tous les candidats qu'ils soient handicapés ou non.

Votre annonce doit être **centrée sur les compétences requises** et exclure tout critère relatif au handicap ou état de santé du candidat.

## Alors, comment rédiger une offre d'emploi lorsque l'on souhaite se conformer à son obligation d'emploi des travailleurs handicapés ?

Nous vous recommandons la lecture « [Diversifier les recrutements sans discriminer, la rédaction des offres d'emploi](#) » du Défenseur des droits.

Dans certaines situations délimitées, **la loi permet des conditions liées à l'apparence physique pour exercer un emploi**, si elles sont nécessaires au vu de la tâche à accomplir.

La spécificité du secteur indique selon les articles 225-3 du Code pénal, et les articles L.1121-1 et L.1133-1 du Code du Travail que certains métiers requièrent des attributs corporels bien définis, **métiers du spectacle (comédien) ou d'images (mannequins)**. Cette disposition est exclusivement réservée à l'image et non aux techniciens.

Vous pouvez également mettre en avant, que votre entreprise est « **handi-accueillante** » et que tous vos postes existants sont ouverts aux candidatures de personnes en situation de handicap.

De plus, tous les postes peuvent potentiellement être occupés par une personne en situation de handicap grâce au droit à la compensation. Les différents aménagements (techniques, organisationnels) lorsqu'ils sont nécessaires, sont plus légers qu'on ne l'imagine.

### III. Comment rechercher des candidats ?

Il existe différents opérateurs pour rechercher des travailleurs ou stagiaires handicapés :

#### LES OPERATEURS INSTITUTIONNELS

##### 1. Pôle Emploi

Il existe deux **agences Pôle Emploi** spécialisées dans la culture qui peuvent vous accompagner sur la recherche de candidats :

- Pôle emploi Audiovisuel Spectacle « Placement Artistes »
- Pôle emploi Audiovisuel Spectacle « Placement Techniciens ».

[www.pole-emploi.fr/informations/pole-emploi-spectacle-@/spectacle/](http://www.pole-emploi.fr/informations/pole-emploi-spectacle-@/spectacle/)

**L'agence Handipass** est une structure spécialisée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle intervient en tant qu'expert auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises. **Le service est gratuit pour les employeurs au 3995.**

Retrouvez davantage d'informations : [www.api-site-cdn.paris.fr/images/116735.pdf](http://www.api-site-cdn.paris.fr/images/116735.pdf)

##### 2. L'Agefiph

L'Agefiph propose un site internet dédié au recrutement où vous trouverez plus de **47 000 candidatures** : [www.espace-emploi.agefiph.fr](http://www.espace-emploi.agefiph.fr)

Au travers du site, vous pouvez créer votre compte et déposer vos offres d'emploi ouvertes **aux candidats en situation de handicap**.

Vous pourrez aussi trier les profils présentés selon vos recherches.

### 3. Cap Emploi-SAMETH

Les Cap Emploi-SAMETH sont un service de proximité gratuit, dédié aux employeurs et aux demandeurs d'emploi. Leur objectif est de **faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien en emploi et le parcours professionnel** de la personne handicapée dans l'entreprise.

Les conseillers du réseau Cap Emploi-SAMETH présents dans chaque département vous accompagnent suivant les besoins et peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicap...), sélectionnés par l'Agefiph.

Retrouver le Cap Emploi-SAMETH de votre département sur le site : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



*Depuis Octobre 2018, les Cap Emploi et les SAMETH ont fusionné pour devenir un interlocuteur unique.*

### LES OPERATEURS SPECIALISES

#### 1. Sites emploi du secteur culturel

- **Profil culture** : [www.profilculture.com](http://www.profilculture.com)
- **Job Culture** : [www.jobculture.fr](http://www.jobculture.fr)
- **Emploi audiovisuel** : [www.emploi-audiovisuel.fr](http://www.emploi-audiovisuel.fr)
- **Média Jobs** : [www.mediajobs.fr](http://www.mediajobs.fr)
- **Audiovisuel Job** : [www.audiovisuel-job.com](http://www.audiovisuel-job.com)

#### 2. Plate-forme interrégionale (PFI)

La PFI regroupe les agences culturelles régionales et mutualise les informations dont les offres d'emploi dans le champ de la culture.

Retrouvez davantage d'informations : <https://www.pfi-culture.org>

#### 3. Agences artistiques

Les agents, proches des professionnels qu'ils suivent, peuvent être de bons conseils pour accompagner votre recherche d'artistes interprète en situation de handicap.

#### 4. Agences d'intérim

Consulter les agences d'intérim de votre territoire qui recrutent des professionnels reconnus travailleurs handicapés sur des profils qui ne sont pas artistiques (comme standardiste, comptable, secrétariat, accueil).

**Par exemple :**

- ADECCO : [www.adecco.fr](http://www.adecco.fr)
- MANPOWER : [www.manpower.fr](http://www.manpower.fr)
- RANDSTAD : [www.randstad.fr](http://www.randstad.fr)
- HANDICAP-JOB : [www.handicap-job.com](http://www.handicap-job.com)
- HANDIQUESTA : <http://www.handiquesta.com/index.php>

#### 5. Réseaux sociaux

- Facebook : [www.facebook.com](http://www.facebook.com)
- LinkedIn : [www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)

#### 6. Job boards spécialisés

Vous pouvez élargir votre recherche par l'adhésion à des job boards spécialisés payants comme : [www.hanploi.com](http://www.hanploi.com), [www.jobinlive.com](http://www.jobinlive.com), [www.talenteo.fr](http://www.talenteo.fr), [www.handi-cv.com](http://www.handi-cv.com), [www.hello-handicap.fr](http://www.hello-handicap.fr), [www.jobpourtous.com](http://www.jobpourtous.com) etc... et participer à des forums de recrutement.

#### 7. Écoles spécialisées dans le secteur de l'audiovisuel

- Louis Lumière : [www.ens-louis-lumiere.fr](http://www.ens-louis-lumiere.fr)
- Institut National de l'Audiovisuel (INA) : [www.ina.fr](http://www.ina.fr)
- École Supérieure de Réalisation Audiovisuelle (ESRA) : [www.esra.edu](http://www.esra.edu)
- La Fémis (école nationale supérieure des métiers de l'image et du son) : [www.femis.fr](http://www.femis.fr)
- École Supérieure d'Étude Cinématographiques Paris (ESEC) : [www.esec.edu](http://www.esec.edu)
- Institut International Image & Son (3IS) : [www.3is.fr](http://www.3is.fr)
- ...

## 8. Organismes de formation

Par exemple :

- **CIFAP** est un organisme de formation spécialisé dans les domaines de l'audiovisuel, de la radio, du spectacle vivant, de la musique et du web : [www.cipaf.com](http://www.cipaf.com)
- **CFPTS** est le Centre de Formation Professionnelle aux Techniques du Spectacle : [www.cfpts.com](http://www.cfpts.com)
- **ISTS** est l'Institut Supérieur des Techniques du Spectacle : [www.ists-avignon.com](http://www.ists-avignon.com)
- **3IS** est un Institut International Image & Son : [www.3is.fr](http://www.3is.fr)

## LES PROFESSIONNELS ENGAGÉS



*Le 11 février 2014, la charte **Diversité du CSA** (Conseil Supérieur de l'Audiovisuel) visant à favoriser la formation et l'insertion professionnelles des personnes handicapées, dans le secteur de la communication audiovisuelle, a été signée par de nombreux représentants du secteur.*

Parmi les mesures : développer l'accessibilité dans les écoles, encourager l'emploi...

Retrouvez la charte : [www.csa.fr](http://www.csa.fr)

## 9. La Mission Handicap de la Production Audiovisuelle (MHPA)

La MHPA vous accompagne dans l'élaboration et la structuration de votre projet de recrutement, et **vous met en relation avec professionnels titulaires du statut de travailleur handicapé : des artistes et des techniciens, des demandeurs d'emploi et étudiants en recherche d'alternance ou de stage.**

- ⇒ Mise en relation avec des comédiens et des techniciens (monteurs, réalisateurs, régisseurs...) reconnus travailleurs handicapés et suivis par la Mission Handicap de la production audiovisuelle

**Notre site :** [www.missionh-prodaudio.fr](http://www.missionh-prodaudio.fr)

## IV. Comment mener un entretien de recrutement en fonction du type de handicap ?

Quelques conseils pour adapter votre comportement et votre entretien de recrutement en fonction du handicap.



*Vous allez rencontrer un(e) professionnel(le) au fait de ses besoins et des solutions pour les satisfaire, parlez-en ensemble.*

### Les clés pour réussir :

**Question 1 :** Quels sont les besoins de la personne pour communiquer ?

**Question 2 :** Quels sont ses besoins pour rejoindre le lieu du rendez-vous ?

**Question 3 :** Quels sont les besoins à anticiper et satisfaire pour un entretien réussi, respectueux ?

Les handicaps sont regroupés en 6 catégories.

**Chacune à des besoins qui anticipés et satisfaits, contribuent à la réussite du rendez-vous.**

TYPES DE HANDICAP	PATHOLOGIES	BESOINS
<b>HANDICAP MOTEUR</b>	Paralysie, amputation, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie...	Fauteuil roulant, déambulateur, canne, béquille, temps, espaces de repos, ascenseur/élévateur.
<b>HANDICAP VISUEL</b>	Cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie...	Entendre, lire, toucher, se repérer ; Être accompagné (personne ou chien guide d'aveugle).
<b>HANDICAP AUDITIF</b>	Surdité totale ou surdité partielle : hautes ou basses fréquences	Voir et comprendre.
<b>HANDICAP PSYCHIQUE</b>	Psychoses, schizophrénie, trouble bipolaire, trouble grave de la personnalité (border line...) Troubles névrotiques comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs), l'hypochondrie...	Attention, bienveillance, maîtrise de soi, durée des échanges et formulation des propos simples et adaptés, s'assurer que l'interlocuteur a compris.
<b>HANDICAP MENTAL</b>	Trisomie 21, polyhandicap, ...	Un environnement sécurisé, adapté, stable.
<b>DYS</b>	Troubles cognitifs spécifiques, troubles des apprentissages Dyslexie, dysorthographe, dysphasie, dyspraxie, dyscalculie...	Logiciel correcteur d'orthographe, logiciel pour favoriser la lecture, logiciel de calcul, GPS...



## Comment se comporter face au handicap auditif ?

- Faire appel à un service LSF ou sous titrage éventuellement en accord avec la personne
- Confier son numéro de portable, pour des échanges par SMS
- Informer l'accueil et les services de sécurité
- Identifier un endroit calme et éclairé pour l'entretien
- Se placer en face de la personne accueillie
- S'assurer qu'elle est prête
- Éviter de mettre la main devant la bouche, de mâcher du chewing-gum, de crier, de parler en tournant le dos
- Parler à un rythme modéré, tout en articulant sans exagération
- Faire des phrases courtes avec des mots simples
- Ne pas hésiter à utiliser les mains et le langage corporel, à prendre un visage expressif
- Si besoin, échanger par écrit.

## Comment se comporter face au handicap psychique ?

- Informer l'accueil et les services de sécurité
- Privilégier un accueil humain (calme et patience) et un environnement non anxiogène (peu bruyant avec un éclairage naturel)
- S'assurer que la personne écoute et comprend
- Être attentif aux signes (transpiration excessive, répétitions des sujets déjà entendus, gestuelles, ...)
- Utilisez un vocabulaire simple, clair avec des informations synthétisées
- Restez à l'écoute, laissez la personne s'exprimer jusqu'au bout
- Reformuler si besoin
- Si la personne souhaite suspendre l'entretien, respecter sa demande.

## Comment se comporter face au handicap moteur ?

- En amont du RDV, n'hésitez pas à poser les questions nécessaires pour faciliter la venue de la personne : transport, accès à l'immeuble et au bureau, accès au parking, aux sanitaires
- Demander à la personne si elle a besoin que son fauteuil soit guidé
- Pour dialoguer, se mettre à hauteur de la personne en fauteuil roulant
- Ne pas s'appuyer sur le fauteuil roulant au risque de le déséquilibrer et d'être considéré comme intrusif.



## Comment se comporter face au handicap visuel ?

- Informer l'accueil et les services de sécurité
- Se présenter oralement pour que la personne puisse vous situer, vous identifier
- Pour parcourir la distance jusqu'au lieu de l'entretien, ne prenez pas le bras de la personne, offrez le vôtre
- Annoncer les changements de direction (virage à gauche ou droite, escalier montant ou descendant, marche etc...)
- Si elle est accompagnée d'un chien, demandez l'autorisation de le caresser
- Décrire l'environnement et prévenir s'il y a des obstacles (marches, portiques, ...)
- Arrivés à l'endroit de l'entretien, s'assurer que la luminosité lui est confortable.

## Quel que soit le handicap, cultiver l'attention et la bienveillance pendant l'entretien !

- Ne pas hésiter à **déplacer le lieu du rendez-vous**, son jour, son heure si cela facilite la rencontre
- N'hésitez pas à **reconnaître et exprimer votre besoin** de savoir, pour comprendre et agir
- Rester **naturel(le) et spontané(e)**
- Parler du **projet**, de l'**équipe**, et du **poste** à pourvoir
- Décrire de manière concrète **les conditions de travail et les outils**
- N'hésitez pas à recentrer l'entretien sur les **compétences et la motivation** du candidat
- Inviter le professionnel rencontré à exprimer **ses propres solutions d'adaptation** aux réalités de son quotidien, et de son handicap dans ses précédents contrats
- Inviter votre interlocuteur à **reformuler** pour s'assurer que les informations sont partagées.



*Vérifier avec le ou la candidat(e) les moyens lui permettant d'exercer la totalité des tâches inhérentes au poste, sans omettre de le consulter sur les aides techniques qu'il possède déjà (clavier braille, application numérique, adhésion à certains services comme le PAM)*

*Le réseau Pam est constitué de tous les services de transports pour personnes à mobilité réduite Pam départementaux. **Ce réseau est organisé par le STIF** (Syndicat des Transports d'Île-de-France). [www.pam75.info](http://www.pam75.info)*

## La candidature est retenue

- Utiliser les références des précédents employeurs comme pour n'importe quel candidat
- Possibilité de demander une visite médicale de pré-embauche\*
- Demander conseil auprès du Médecin du Travail
- Se rapprocher de l'opérateur qui a orienté le candidat pour valider l'aptitude à la prise de poste.
- Interpeller Cap emploi-Sameth pour apprécier les aides techniques et financières.
- Se rapprocher de la Mission Handicap de la Production Audiovisuelle si vous avez besoin d'un conseil.
- Mobiliser les équipes concernées, pour les informer, les mobiliser.

*\*Les Travailleurs Handicapés bénéficient d'un suivi médical renforcé (Code du travail - Article R4624-18)*

## La candidature n'est pas retenue

**Énoncer clairement les motifs liés aux compétences** recherchées ou aux **mesures de compensation** dépassant le cadre du caractère raisonnable, incompatible avec le poste ou le projet.

## V. Quelles aides possibles dans le cadre d'un recrutement d'un salarié reconnu travailleur handicapé ?

En cas de recrutement d'un salarié handicapé pour une durée de 6 mois minimum et **sous certaines conditions**, les employeurs du secteur privé peuvent bénéficier **de deux types d'aides financières** : au recrutement (1) et à l'aménagement des situations de travail, à la compensation du handicap (2).

Les aides ne sont plus automatiques mais doivent être prescrites par les organismes de placement spécialisés : Cap Emploi - SAMETH, Pôle Emploi, Agefiph.



*Pour une embauche inférieure à 6 mois, rapprochez-vous de la Mission Handicap, qui vous accompagnera de ses conseils et expertises.  
Contacter : [mission.h@audiens.org](mailto:mission.h@audiens.org)*

*Le Centre Médical de la Bourse-Santé au Travail pourra être sollicité pour accompagner votre recrutement, et vous proposer les aides techniques et humaines existantes.*

## 1. Aides au recrutement

### ▪ Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

<b>OBJECTIF</b>	L'aide a pour objectif d'accompagner la prise en fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter : <ul style="list-style-type: none"><li>▪ L'accueil et l'intégration de la personne nouvelle recrutée</li><li>▪ L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution professionnelle et/ou la mobilité professionnelle du salarié.</li></ul>
<b>QUI PEUT EN BENEFCIER ?</b>	Tout employeur d'une personne handicapée en CDI ou CDD de six mois et plus.
<b>COMMENT EN BENEFCIER ?</b>	L'aide est prescrite par le conseiller Pôle emploi, Cap emploi-Sameth, Mission locale ou par l'Agefiph.
<b>QUEL MONTANT ?</b>	Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €.
<b>MODALITES ET CONTENUS</b>	Peuvent être pris en charge les frais liés à : <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Un programme de sensibilisation et/ou formation au handicap du collectif de travail</li><li>▪ L'accompagnement du manager à la prise en compte du handicap</li><li>▪ L'accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching...).</li></ul>
<b>REGLES DE CUMUL</b>	L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les régions.
<b>PRECISION UTILE</b>	L'aide peut être mobilisée en amont du recrutement et durant le contrat (dans les 6 mois qui suivent la prise de poste).

Source : Guide Offre de services et des aides Agefiph, Janvier 2019.

### ▪ Aide au contrat d'alternance

	CONTRAT D'APPRENTISSAGE	CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION
<b>OBJECTIF</b>	L'aide a pour objectif d'encourager l'employeur à recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage / de professionnalisation.	
<b>QUI PEUT EN BENEFCIER ?</b>	Tout employeur d'une personne handicapée dès lors que le contrat d'apprentissage / de professionnalisation est d'une durée minimum de 6 mois et que la durée hebdomadaire de travail est au moins égale à 24 heures. Si la durée est inférieure à 24 heures en raison d'une dérogation légale ou conventionnelle, la durée minimum est fixée à 16 heures minimales hebdomadaires.	
<b>COMMENT EN BENEFCIER ?</b>	La demande d'aide est faite par l'entreprise. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.	

<b>QUEL MONTANT ?</b>	Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €.	Le montant maximum de l'aide est de 4 000 €.
	Son montant est proratisé au nombre de mois à compter du 6 <sup>ème</sup> mois.	
<b>MODALITES ET CONTENUS</b>	L'aide est accordée pour la signature d'un contrat d'apprentissage / de professionnalisation afin de soutenir l'effort de l'employeur recrutant une personne handicapée en alternance.	
<b>REGLES DE CUMUL</b>	L'aide est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les régions.	
<b>PRECISION UTILE</b>	L'aide peut être prolongée en cas de redoublement ou de mention complémentaire (avenant au contrat)	

Source : Guide Offre de services et des aides Agefiph, Janvier 2019.

### ▪ Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées

<b>OBJECTIF</b>	L'aide a pour objectif de permettre l'insertion et/ou le maintien en emploi par l'adaptation du poste de travail d'une personne handicapée.	
<b>QUI PEUT EN BENEFICIER ?</b>	Tout employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail	
<b>COMMENT EN BENEFICIER ?</b>	La demande est faite par l'employeur. Un formulaire de demande d'intervention Agefiph est adressé à la Délégation régionale Agefiph dont dépend l'employeur.	
<b>QUEL MONTANT ?</b>	Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap.	
<b>MODALITES ET CONTENUS</b>	L'aide est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens techniques, humains ou organisationnels permettant l'accès ou le maintien à l'emploi par l'adaptation du poste de travail de la personne en situation de handicap. Peuvent ainsi être pris en charge les frais liés à l'aménagement de poste, l'interprétariat, le tutorat, l'auxiliariat professionnel, la transcription braille, les logiciels spécifiques, etc...	
<b>REGLES DE CUMUL</b>	L'aide est cumulable avec les aides de droit commun et les autres aides de l'Agefiph.	

Source : Guide Offre de services et des aides Agefiph, Janvier 2019.

## 2. Aides à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap



+ de 80% des handicaps n'ont pas besoin d'aménagement de poste de travail !

Retrouvez quelques exemples de compensation en fonction du type de handicap :

TYPES DE HANDICAP	PATHOLOGIES	EXEMPLES DE COMPENSATION & AMENAGEMENTS
<b>HANDICAP MOTEUR</b>	Paralysie, amputation, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie...	Accessibilité des lieux et des espaces de travail et de restauration par le biais de rampe, d'ascenseurs. Mise à hauteur du bureau. Adaptation du véhicule, prise en charge du transport
<b>HANDICAP VISUEL</b>	Cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie...	Loupe grossissante, plage braille, logiciel de lecture vocalisée, de contrastes, d'environnement de lumière, d'affichage des informations...
<b>HANDICAP AUDITIF</b>	Surdité totale ou surdité partielle (hautes ou basses fréquences)	Prothèses auditives, sous-traitance avec des services d'interprétariat à distance, ou sur site.
<b>HANDICAP PSYCHIQUE</b>	Psychoses, schizophrénie, trouble bipolaire, troubles graves de la personnalité (border line...) Troubles névrotiques comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs), l'hypochondrie...	Aménagement du temps de travail, de l'environnement, de l'organisation des tâches, de leur anticipation... Faciliter le télétravail si propice. Réduction du stress et des imprévus.
<b>HANDICAP MENTAL</b>	Trisomie 21, Poly-handicap, ...	Aménagement du temps de travail. Réduction du stress et des imprévus. Adaptation individuelle du travail en fonction de la personne et de ses capacités intellectuelles, de compréhension, de participation
<b>MALADIES INVALIDANTES</b>	Asthmes, allergies, diabète, rhumatismes, troubles musculo-squelettiques (TMS), maladies cardiovasculaires, infectieuses ou auto immunes, VIH, cancer, épilepsie, mucoviscidose, sclérose en plaque...	Aménagement du temps de travail. Faciliter le télétravail si propice. Anticiper la fatigabilité : mi- temps thérapeutique...

Vous pouvez retrouver toutes les aides proposées par l'AGEFIPH :

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-02/Metodia.pdf>

## VI. Optimisation de la contribution annuelle

### ▪ Quel est l'impact d'un recrutement sur votre contribution annuelle ?

#### **Une société de production avec les caractéristiques suivantes :**

Effectif assujetti de 75 salariés :

- Obligation d'emploi de 6% =  $75 \times 6\% = 4,5$
- Arrondi à l'inférieur : 4 BOETH à employer
- Contribution : barème de contribution\* x SMIC horaire brut x Obligation d'emploi
- Contribution :  $400 \times 10,03 \times 4 = 16\,048 \text{ €}$

#### **Embauche d'un chargé de production âgé de 27 ans**

- CDD 6 mois du 01/03 au 31/08
- Temps plein
- Justificatif Handicap : RQTH valide de 2019 à 2024
- BOETH employé =  $100\% \times (6/12) = 0,50$ .

**Fait diminuer sa contribution annuelle de 2 006 € ( $400 \times 10,03 \times 0,5$ )**

**Le montant de sa contribution passe de 16 048 € à 14 042 €.**

Retrouvez davantage d'informations sur la **Fiche « Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés »**.

### ▪ L'impact d'un recrutement d'un travailleur handicapé âgé de 50 ans et plus :

Les effectifs des travailleurs handicapés âgés de **50 ans et plus** sont **valorisés** afin d'inciter l'entreprise à recruter et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés âgés. **Ces effectifs sont multipliés par 1,5. (Article L5212-7-2)**

Ils sont comptabilisés en moyenne annuelle (en équivalent temps plein travaillé).

#### **Exemple :**

Une personne handicapée de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1<sup>er</sup> juillet de l'année est comptabilisée pour **0,6**.

**Formule de calcul :  $(0,8 \times (6/12)) \times 1,5 = 0,6$ .**

## ▪ Les dépenses déductibles

Les employeurs privés peuvent déduire du montant de leur contribution annuelle certaines dépenses extra-légales, c'est-à-dire des dépenses qui ne sont pas en lien avec une obligation légale, mais qui résultent au contraire du choix d'investissement de l'entreprise.



*Le total des dépenses prises en compte ne peut excéder 10% du montant de la contribution légale.*

**Rappel** : dans le cadre d'un accord agréé, la notion de Dépenses Déductibles ne peut s'appliquer.

Les dépenses déductibles sont celles couvrant :

- La réalisation de **diagnostics et de travaux** afin de rendre les **locaux de l'entreprise accessibles** aux BOETH.
- **Le maintien dans l'emploi** au sein de l'entreprise et la **reconversion professionnelle** de BOETH par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires.

*Rappel : Les dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes ne peuvent être pris en compte dans les dépenses déductibles.*

- Les prestations d'accompagnement de BOETH, aux actions de **formation et de sensibilisation** des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOETH.

Une société de production réalise un film avec une actrice malentendante, et fait appel à un traducteur en Langues des Signes Françaises (LSF) pour faciliter les relations avec l'équipe et s'assurer que les consignes soient justes.

**Le coût de sa prestation est estimé à 2 500 €.**

**La contribution annuelle de la société est de 8 000 €.**

**Le plafond des dépenses déductibles est possible à hauteur de 800 €. (10% x 8 000 €)**

**La société pourra déduire de sa contribution 800 € au maximum sur les 2 500 €.**

La facture devra être réalisée et payée au 31 décembre de l'année.



## VII. Comment réussir l'intégration d'un salarié handicapé ?

### 1. Préparer son arrivée

Une bonne intégration se prépare avec tous les membres d'une équipe de production, il suffit d'échanger avec le salarié et parfois de faire appel au bon sens.

Sensibiliser, informer, former les collaborateurs est un préalable indispensable

### 2. Accueillir et accompagner

- Garantir et faciliter l'autonomie de la personne en situation de handicap, dans son travail mais aussi en amont et aval de celui-ci est essentiel pour réussir une collaboration
- Décrire les modes de fonctionnement de l'équipe
- Présenter les autres collaborateurs de l'équipe
- Donner des renseignements pratiques (gestion des repas, parking, machine à café ...)
- Faire visiter les espaces de travail, et ce, aussi pour s'assurer que les réponses prévues soient opportunes
- Répondre aux interrogations du salarié et de l'équipe, voire des prestataires
- Ne pas craindre l'usage de certains mots, et rester naturel, c'est une relation de travail.

Si besoin, se faire aider par le Médecin du travail, Cap emploi-SAMETH, Mission Handicap, certaines associations spécialisées.

### 3. Intégrer un salarié handicapé dans une production audiovisuelle.

La période d'intégration est une étape sensible qui nécessite une attention particulière. L'anticipation est essentielle pour envisager, préparer, satisfaire, et ainsi mettre chaque salarié à égalité.

En fonction de la taille de la production, il faut s'assurer de la bonne circulation de l'information et identifier un « *Référent* » qui sera le partenaire d'intégration du, des salariés handicapés pour anticiper, organiser, fluidifier, performer le travail du salarié et de son entourage professionnel.

Pensez *aussi au tutorat* (soutien, médiation, transmission de savoir, etc...) Quelques questions que devra se poser le régisseur :

- Quel profil et besoin ? Quel niveau et capacité d'autonomie ?
  - Comment communiquer ? Comment voyager ?
  - Quels rythmes et contexte de travail ? Quel rythme des soins éventuels ?
  - Le lieu de travail est-il adapté, accessible, adaptable ?
  - Quelles adaptations, et mesures de compensations ?
- ➔ Les feuilles de services, de route, les plannings de travail, devront intégrer les réponses identifiées.

## VIII. Liens utiles

<http://www.handiquesta.com>  
<https://www.pfi-culture.org>  
[www.3is.fr](http://www.3is.fr)  
[www.adecco.fr](http://www.adecco.fr)  
[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)  
[www.api-site-cdn.paris.fr](http://www.api-site-cdn.paris.fr)  
[www.audiovisuel-job.com](http://www.audiovisuel-job.com)  
[www.cipaf.com](http://www.cipaf.com)  
[www.cmb-sante.fr](http://www.cmb-sante.fr)  
[www.cpnefanimation.fr](http://www.cpnefanimation.fr)  
[www.csa.fr](http://www.csa.fr)  
[www.emploi-audiovisuel.fr](http://www.emploi-audiovisuel.fr)  
[www.ens-louis-lumiere.fr](http://www.ens-louis-lumiere.fr)  
[www.esec.edu](http://www.esec.edu)  
[www.espace-emploi.agefiph.fr](http://www.espace-emploi.agefiph.fr)  
[www.esra.edu](http://www.esra.edu)  
[www.facebook.com](http://www.facebook.com)  
[www.femis.fr](http://www.femis.fr)  
[www.handicap.gouv.fr](http://www.handicap.gouv.fr)  
[www.handicap-job.com](http://www.handicap-job.com)  
[www.handi-cv.com](http://www.handi-cv.com)  
[www.handiquesta.com](http://www.handiquesta.com)  
[www.hanploi.com](http://www.hanploi.com)  
[www.hello-handicap.fr](http://www.hello-handicap.fr)  
[www.ina.fr](http://www.ina.fr)  
[www.ists-avignon.com](http://www.ists-avignon.com)  
[www.jobculture.fr](http://www.jobculture.fr)  
[www.jobinlive.com](http://www.jobinlive.com)  
[www.jobinlive.com](http://www.jobinlive.com)  
[www.jobpourtous.com](http://www.jobpourtous.com)  
[www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr)  
[www.linkedin.com](http://www.linkedin.com)  
[www.manpower.fr](http://www.manpower.fr)  
[www.mediajobs.fr](http://www.mediajobs.fr)  
[www.missionh-prodaudio.fr](http://www.missionh-prodaudio.fr)  
[www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)  
[www.profilculture.com](http://www.profilculture.com)  
[www.randstad.fr](http://www.randstad.fr)  
[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)  
[www.talentéo.com](http://www.talentéo.com)  
[www.talenteo.fr](http://www.talenteo.fr)  
[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

## IX. IX-Glossaire

<b>AGEFIPH</b>	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
<b>CPNEF</b>	Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'animation)
<b>CSA</b>	Conseil Supérieur de l'Audiovisuel
<b>MHPA</b>	Mission Handicap de la Production Audiovisuelle
<b>SAMETH</b>	Service d'Appui au Maintien à l'Emploi des Travailleurs Handicapés.
<b>STIC</b>	Syndicat des Transports d'Ile de France

## X. Comment nous rencontrer et vous informer ?

La Mission handicap de la branche de la Production Audiovisuelle est à votre écoute pour vous aider dans toutes les étapes de votre vie professionnelle : recherche d'emploi, maintien à l'emploi, question sur la notion de handicap, évolution professionnelle etc.

Elle accompagne dans la constitution de votre dossier de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (RQTH).

### Mission Handicap de la Production Audiovisuelle

01 73 17 36 65

[mission.h@audiens.org](mailto:mission.h@audiens.org)

<http://missionh-prodaudio.fr/>

### Des experts sont à votre service :

Du lundi au vendredi de 9 h à 18 h, sur rendez-vous :

- A l'**agence Audiens Paris centre** :  
5 rue de Palestro, 75002 Paris  
(Métro : ligne 4 - Etienne Marcel / Ligne 3 - Réaumur Sébastopol)
- Au **siège d'Audiens** :  
74 rue Jean Bleuzen 92170 Vanves  
(Métro : ligne 13 - Malakoff Plateau de Vanves)

CCHSCT  
Audiovisuel

GROUPE  
**AUDIENS**  
la protection sociale pour  
l'audiovisuel, la communication,  
la presse et le spectacle

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Avec la participation financière de l'Agefiph