Cap Access
Association loi 1901, Orléans

Fiche de la bibliothèque

Entreprises : premiers pas pour accueillir et maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap

Fiche mise à jour le	2 novembre 2026
PDF généré le	2 novembre 2026
Diffusion	Fiche en accès libre

En bref

Accueillir des personnes en situation de handicap commence par une organisation claire et un dialogue simple. Il s'agit de lever les obstacles du travail, pas de demander un diagnostic. Quelques obligations légales existent. Le reste relève de bonnes pratiques utiles à toute l'équipe.

Ce que dit la réglementation

- **Obligation d'emploi :** tout employeur d'au moins 20 salariés doit compter 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans son effectif. Source : Entreprendre Service Public, fiche sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, vérifiée par l'éditeur le 3 mars 2026.
- **Référent handicap :** toute entreprise d'au moins 250 salariés désigne un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap. Source : article L5213-6-1 du Code du travail.
- **Mesures appropriées :** l'employeur prend, selon les besoins, les mesures permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et d'y progresser, sauf charge disproportionnée. Il s'assure que les logiciels du poste et le poste en télétravail sont accessibles. Source : article L5213-6 du Code du travail.

- **Confidentialité :** une personne n'est pas obligée de déclarer sa reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) à son employeur. Source : Service Public, fiche sur la RQTH.

Désigner une personne repère

Même sous le seuil de 250 salariés, il est utile qu'une personne soit identifiée pour répondre aux questions. Elle doit être connue de toute l'équipe, joignable facilement et tenue à la discrétion.

Rendre le recrutement accessible

- Rédigez des offres en langage clair, centrées sur les missions réelles du poste.
- Indiquez dans chaque offre qu'un aménagement de l'entretien est possible.
- Proposez cet aménagement à toutes les candidatures, sans demander pourquoi.
- Choisissez un lieu d'entretien accessible et envoyez les informations d'accès à l'avance.

Aménager le poste à partir des besoins

Le point de départ est la personne elle-même : ce qui l'aide, ce qui la gêne. La question utile est « De quoi avez-vous besoin pour travailler dans de bonnes conditions ? ».

- Organisation : horaires, pauses, télétravail, répartition des tâches.
- Matériel : siège, écran, éclairage, aides techniques.
- Numérique : logiciels compatibles avec les aides utilisées.
- Communication : consignes écrites, réunions accessibles.

La médecine du travail peut être associée, avec l'accord de la personne.

Maintenir dans l'emploi

- Prévoyez des points réguliers pour ajuster les aménagements.
- Préparez le retour après une longue absence, avec la personne.
- Anticipez les changements : nouveau logiciel, déménagement, réorganisation.

Sensibiliser les équipes

Une sensibilisation efficace part des obstacles de l'environnement, sans mise en situation de handicap. Cap Access peut sensibiliser vos équipes et vous accompagner dans cette démarche. Contact : contact@capaccess.fr.

Limites

Cette fiche ne constitue pas un conseil juridique. Elle ne traite ni des aides financières, ni de la fiscalité. Pour ces questions, renseignez-vous auprès des organismes publics compétents. Les accords d'entreprise et conventions collectives peuvent prévoir des règles complémentaires.

Nature : Bonne pratique, avec une référence réglementaire.

Public : entreprises, dirigeantes et dirigeants, services des ressources humaines.

Textes de référence : Entreprendre Service Public, obligation d'emploi ; Code du travail, article L5213-6-1 ; Code du travail, article L5213-6 ; Service Public, RQTH ; pages consultées le 28 octobre 2026.

Version et droits

Version en ligne : https://capaccess.fr/ressources/entreprises-premiers-pas-pour-accueillir-et-maintenir-dans-lemploi-des-personnes-en-situation-de-handicap/. La version en ligne fait foi.

Contact : Cap Access, 6, rue Saint-Étienne, 45000 Orléans, 06 72 27 57 85, contact@capaccess.fr, www.capaccess.fr

© Cap Access 2026. Diffusion libre, sans modification, en citant Cap Access et la date.