

Guide

TRANSPORT ET LOGISTIQUE : COMPRENDRE ET INTÉGRER LE HANDICAP



UNION DES ENTREPRISES
TRANSPORT & LOGISTIQUE
DE FRANCE



ÉDITO

Le handicap dans le milieu professionnel est souvent perçu comme un sujet complexe, protéiforme et sensible et ce, à juste titre. Chaque situation est unique et mérite une attention particulière.

En France, selon les critères de définition du handicap choisis, 5 à 18 millions de personnes sont en situation de handicap. Le handicap recouvre des typologies diverses, à l'image du handicap moteur, sensoriel, mental, physique ou cognitif en plus des maladies invalidantes. Face à ce sujet difficile, les entreprises voulant s'engager dans une politique active de handicap ne savent pas forcément comment faire.

La Profession s'est depuis toujours engagée pour favoriser l'emploi dans le secteur du transport et de la logistique en faveur des personnes en situation de handicap. Secteur d'insertion professionnelle reconnu, le transport et la logistique porte des valeurs de solidarité et d'inclusion au travers des actions des entreprises, de la branche et de ses partenaires.

Ainsi, Carcept Prev, AFTRAL et OPCO Mobilités ont financé un deuxième HandiTruck, symbole qu'il est possible de rendre les métiers du transport et de la logistique accessibles à tous et de faire de la filière un espace d'opportunité pour tous, de faire de l'inclusion une réalité dans un secteur en pleines transitions ouvert à tout type de talent.

Parce que l'insertion dans l'emploi de personnes en situation de handicap n'est pas une obligation légale mais une responsabilité sociale et une opportunité pour enrichir nos entreprises, Carcept Prev et l'Union TLF ont décidé de s'engager conjointement sur ce sujet en proposant un guide pédagogique pour accompagner les entreprises du transport et de la logistique dans la mise en place de leurs actions handicap.

Dans la lignée des précédents guides de l'Union TLF (Document unique d'évaluation des risques, Sécurité, Assurances...), et avec l'appui des experts de Carcept Prev, les outils présents dans ce guide permettront de contribuer à ce que les dirigeants, RH, managers et collègues puissent activer des leviers dans leurs quotidiens, sans négliger leurs réalités opérationnelles.

Ce guide suit les étapes du parcours professionnel d'un salarié. Du recrutement à l'évolution professionnelle en passant par l'intégration, nous avons fait le choix de décomposer ces différentes étapes clés afin de vous offrir des outils à mettre en place en temps voulu.

Alors, osons parler des handicaps et agissons tous ensemble — collègues, managers et dirigeants — pour qu'ils soient toujours mieux intégrés en entreprise.



Jean-Yves CHAMEYRAT

DRH Groupe STEF

Président de la Commission Sociale de l'Union TLF



Benjamin LAURENT

Directeur de l'Offre et de l'Expérience Client

Carcept Prev



TLF

UNION DES ENTREPRISES
TRANSPORT & LOGISTIQUE
DE FRANCE



UN GUIDE PRATIQUE POUR DÉPASSER LES IDÉES REÇUES ET AGIR, PAS À PAS.

Le mot handicap fait encore parfois peur, particulièrement dans le monde professionnel. Par méconnaissance. Par crainte de mal faire. Par crainte d'aborder un sujet jugé sensible, intime, voire risqué. Beaucoup d'entreprises veulent bien faire mais ne savent pas toujours par où commencer ou pensent (à tort!) que le sujet est complexe, coûteux ou réservé à des situations « exceptionnelles ».

POURTANT, LE HANDICAP N'EST NI MARGINAL, NI LOINTAIN.

En France, près de 7 millions de personnes âgées de 15 ans ou plus vivent avec un handicap, qu'il soit visible ou invisible, temporaire ou durable (AGEFIPH, 2023). Dans le monde du travail, cette réalité est bien présente : 2,7 millions de personnes en âge de travailler sont aujourd'hui reconnues comme travailleurs handicapés (Dares, 2023). Et encore, ces chiffres ne disent pas tout. Car 80 % des handicaps en milieu professionnel sont invisibles : troubles musculo-squelettiques, maladies chroniques, troubles psychiques, troubles cognitifs, déficiences sensorielles... (AGEFIPH).

Autrement dit, le handicap n'est pas toujours là où on l'imagine. Et surtout, il peut concerner chacun d'entre nous, à tout moment de la vie professionnelle.

Ce guide a été conçu comme un outil pratique, accessible et progressif, à destination des décideurs, des équipes RH, des managers et de tous celles et ceux qui souhaitent faire avancer leur collectif.

Nous avons fait le choix :

- De poser des mots simples sur une réalité plurielle;
- De parler de situations plutôt que de pathologies;
- D'aménagements plutôt que de contraintes;
- D'opportunités plutôt que d'obligations.

À travers des fiches pratiques, des exemples concrets, notamment issus du secteur du transport et de la logistique, et des retours d'expérience, ce guide propose des leviers activables immédiatement, même lorsque le temps, les moyens ou l'expertise semblent manquer.

Car agir en faveur du handicap au travail, ce n'est pas « tout transformer ». C'est souvent mieux regarder, mieux comprendre et oser commencer.

En France

7 millions

de personnes âgées de 15 ans ou plus vivent avec un handicap, qu'il soit visible ou invisible, temporaire ou durable.

80 %

des handicaps en milieu professionnel sont invisibles

COMPRENDRE LE HANDICAP

LE HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON VRAIMENT ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

(Art. L114 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)

Lorsqu'on parle de handicap, beaucoup d'images viennent à l'esprit : un fauteuil roulant, une canne blanche, une prothèse visible. Ces représentations ne sont pas fausses mais elles sont largement incomplètes.

Le handicap recouvre des réalités très diverses, qui ne se voient pas toujours, ne se déclarent pas forcément et n'empêchent pas nécessairement de travailler, de progresser ou de s'engager pleinement dans une activité professionnelle.

LES 6 GRANDES CATÉGORIES DE HANDICAP



LE HANDICAP MOTEUR

Difficultés de mobilité, de posture ou de gestes (paraplégie, troubles musculo-squelettiques, séquelles d'accident, maladies invalidantes...).



LE HANDICAP SENSORIEL

Atteintes de la vue, de l'audition ou des deux (cécité, malvoyance, surdité, troubles auditifs...).



LE HANDICAP PSYCHIQUE

Troubles impactant l'équilibre émotionnel et relationnel (troubles anxieux sévères, troubles bipolaires, dépression chronique, schizophrénie...).



LE HANDICAP MENTAL

Déficiences intellectuelles présentes dès l'enfance ou le développement (difficultés d'apprentissage, de compréhension, d'autonomie).



LES TROUBLES COGNITIFS ET NEURO-DÉVELOPPEMENTAUX

Troubles DYS, TDAH, troubles de la mémoire, de l'attention ou des fonctions exécutives.



LES MALADIES CHRONIQUES INVALIDANTES

Pathologies de longue durée ayant un impact sur le travail (diabète, sclérose en plaques, endométriose, maladies inflammatoires, cancers, etc.).

UNE MÊME PERSONNE PEUT CUMULER PLUSIEURS FORMES DE HANDICAP, PARFOIS INVISIBLES LES UNES DES AUTRES.

VISIBLE, INVISIBLE, ÉVOLUTIF, TEMPORAIRE

Le handicap peut être :

- Visible ou invisible;
- Stable, évolutif ou fluctuant;
- Temporaire ou durable.

Certaines situations de handicap n'apparaissent qu'à certains moments : fatigue intense, douleurs chroniques, troubles de la concentration, effets secondaires de traitements... C'est souvent ce caractère intermittent ou invisible qui rend le handicap difficile à comprendre et parfois à reconnaître.

HANDICAP ≠ INAPTITUDE, HANDICAP ≠ FRAGILITÉ

Être en situation de handicap ne signifie pas être inapte au travail. Cela signifie, dans certains cas, avoir besoin d'adaptations pour exercer son métier dans de bonnes conditions.

De la même manière, **le handicap n'est pas synonyme de fragilité professionnelle.** De nombreuses personnes en situation de handicap développent :

- Des capacités d'adaptation élevées;
- Une forte résilience;
- Une expertise fine de leur environnement de travail.

Le véritable obstacle n'est souvent pas le handicap en lui-même, mais l'inadéquation entre une organisation du travail standardisée et des besoins singuliers.



FICHE PRATIQUE

CHANGER DE REGARD : IDÉES REÇUES VERSUS RÉALITÉ

CE QUE JE CROIS

Le handicap est forcément visible.

CE QUE JE CROIS

Handicap rime avec inaptitude.

CE QUE JE CROIS

Le handicap concerne une minorité de salariés.

CE QUI EST FAUX

La majorité des handicaps en milieu professionnel sont invisibles.

CE QUI EST FAUX

La grande majorité des personnes en situation de handicap peuvent travailler, parfois avec des aménagements simples.

CE QUI EST FAUX

Le handicap peut toucher chacun, à tout moment de la vie professionnelle.

CE QU'IL FAUT RETENIR

On ne peut pas « deviner » un handicap. Le dialogue est clé.

CE QU'IL FAUT RETENIR

L'enjeu n'est pas de savoir si la personne peut travailler, mais comment ?

CE QU'IL FAUT RETENIR

Penser handicap, c'est penser prévention et parcours professionnels.

DEVENIR UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Le handicap n'est pas une situation figée. Dans la majorité des cas, c'est une trajectoire.

On peut devenir une personne en situation de handicap :

- À la suite d'un accident de vie (professionnel ou personnel);
- En raison d'une maladie chronique;
- Par usure professionnelle ou exposition prolongée à certaines contraintes;
- Avec le vieillissement, à la suite de troubles psychiques ou cognitifs apparaissant tardivement.

Cette réalité change profondément le regard à porter sur le handicap au travail. Il ne s'agit pas d'« accueillir l'autre », mais de **penser des parcours professionnels capables d'évoluer avec les personnes.**

85 %
des handicaps
surviennent au cours de la vie.

Source : handicap.gouv - Campagne nationale de sensibilisation au handicap

RQTH, INVALIDITÉ, INAPTITUDE, ON CLARIFIE TOUT

Ces notions sont souvent confondues. Elles recouvrent pourtant des notions et des droits différents.

LA RQTH (RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ)

Selon l'article L. 5213-1 du 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. »

C'est une reconnaissance administrative.

- Elle s'obtient auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) sur demande de la personne en situation de handicap.
- Elle permet d'accéder à des droits, des aides et/ou des aménagements.
- Elle ne préjuge ni des compétences ni de la performance.

La RQTH est un outil, pas une étiquette.

En savoir + : www.monparcourshandicap.gouv.fr/aides/la-reconnaissance-de-la-qualite-de-travailleur-handicape-rqth

L'INVALIDITÉ

- Elle relève de la Sécurité sociale.
- Elle concerne une réduction durable de la capacité de travail ou de gain. Elle n'interdit pas nécessairement toute activité professionnelle.

Est ainsi invalide, le travailleur qui n'est pas en mesure de se procurer un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale des travailleurs de sa catégorie et travaillant dans sa région. (Art. L341-1 et s.; art. R341-1 et s. du Code de la Sécurité sociale)

L'INAPTITUDE

- ▶ Elle est prononcée par le médecin du travail.
- ▶ Elle concerne un poste donné, dans un contexte précis.
- ▶ Elle peut être temporaire ou définitive.
- ▶ Elle n'ouvre pas droit à elle seule au bénéfice de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

POURQUOI AUTANT DE NON-RECOURS À LA RQTH ?

- ▶ La peur du jugement (des collègues, de l'employeur...);
- ▶ Le manque d'information;
- ▶ La lourdeur administrative;
- ▶ La crainte d'un impact sur la carrière;
- ▶ La confusion avec l'invalidité ou l'inaptitude.

Résultat :

- ▶ des salariés qui travaillent en difficulté, sans aménagement, alors que des solutions existent;
- ▶ une sous-déclaration par les entreprises qui peut engendrer le versement de contributions;
- ▶ une méconnaissance par l'entreprise d'aménagements disponibles pouvant bénéficier au travailleur handicapé, voire à l'ensemble des salariés.

FICHE PRATIQUE

RQTH EN QUELQUES QUESTIONS SIMPLES

Cette grille n'est pas un outil de diagnostic. Elle permet d'identifier des signaux et d'ouvrir le dialogue ou d'engager une réorientation vers les référents handicap.

- | | |
|---|---|
| <input type="radio"/> Le collaborateur signale des difficultés régulières liées à sa santé (fatigue, douleurs, troubles cognitifs...) | <input type="radio"/> Le collaborateur semble bloqué dans sa progression ou dans ses missions à cause d'un handicap |
| <input type="radio"/> Le collaborateur a une maladie chronique ou invalidante | <input type="radio"/> Le collaborateur demande des aménagements de poste réguliers (horaires, matériel, organisation) |
| <input type="radio"/> Le collaborateur a subi un accident de vie impactant sa mobilité ou ses capacités | <input type="radio"/> Le collaborateur est ouvert à en parler et à recevoir de l'aide |
| <input type="radio"/> Le collaborateur présente des troubles psychiques ou cognitifs affectant son quotidien au travail | |

SI VOUS COCHEZ 2 CASES OU PLUS : il peut être utile d'orienter le collaborateur vers le **référé handicap** afin d'en discuter et d'identifier, avec lui, les dispositifs d'accompagnement possibles (RQTH, Cap Emploi, AGEFIPH...).

ÉCLAIRAGE LÉGAL : OBLIGATIONS ET DROITS

Pour mieux comprendre la RQTH, **il est utile de connaître le cadre légal, les obligations existantes et les droits associés.**

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH)

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel de 2018 a souhaité développer une politique d'emploi inclusive et responsabiliser les entreprises.

Ainsi, tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer leurs effectifs de travailleurs handicapés (*Code du travail, art. L. 5212-2*).

Toutefois, seuls les **employeurs de 20 salariés et plus** doivent verser une contribution en cas de non-atteinte de l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

L'assujettissement à l'OETH est apprécié au niveau de l'entreprise et non par établissement ou établissement autonome.

6 %

Il s'agit du taux obligatoire de travailleurs handicapés dans les entreprises de plus 20 salariés.

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi en faveur des travailleurs handicapés (BOETH) tout travailleur :

- | | | |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ reconnu travailleur handicapé (RQTH) par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH); | <ul style="list-style-type: none"> ▶ sociale obligatoire suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %; | <ul style="list-style-type: none"> ▶ titulaire d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée aux sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service; |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) portant la mention «invalidité»; | <ul style="list-style-type: none"> ▶ titulaire d'une pension d'invalidité du régime général de Sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou des dispositions régissant les agents publics si l'invalidité réduit au moins des deux tiers votre capacité de travail ou de gain; | <ul style="list-style-type: none"> ▶ bénéficiaire des articles L. 241-2, L. 241-3 et L. 241-4 du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre. |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ titulaire de l'allocation adulte handicapé (AAH); | | |
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ titulaire d'une rente du régime général de Sécurité sociale ou de tout autre régime de protection | | |

DÉCLARATION ANNUELLE (DOETH)

Chaque année, toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, **doivent déclarer le nombre de salariés en situation de handicap.**

Cette déclaration permet de planifier les actions nécessaires pour atteindre l'objectif légal.

La déclaration annuelle doit être effectuée dans la DSN du mois d'avril. Pour l'année N, la déclaration doit être déposée dans la **DSN du mois d'avril N+1, c'est-à-dire le 5 ou le 15 mai N+1.**

CONTRIBUTION FINANCIÈRE EN CAS DE NON-RESPECT

Dans les entreprises de 20 salariés et plus, si le taux de 6 % n'est pas atteint, l'entreprise doit verser une contribution à l'AGEFIPH (secteur privé).

Pour un manquement total, cette contribution peut représenter environ 400 à 600 fois le SMIC horaire par salarié manquant, selon la taille de l'entreprise.

LE RÉFÉRENT HANDICAP

Dans les entreprises de 250 salariés et plus, la nomination d'un référent handicap est obligatoire (art. L. 5213-6-1 du Code du travail).

Ce rôle consiste à orienter, informer et accompagner les salariés en situation de handicap. Il est amené à participer aux entretiens de mi-carrière et aux rendez-vous de liaison lorsque le salarié le sollicite. Il est bien entendu soumis à une obligation de discrétion.

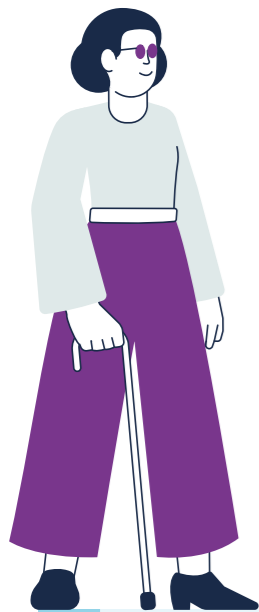
En savoir + : <https://www.agefiph.fr/reseaux-dechanges/reseau-des-referents-handicap>

CONFIDENTIALITÉ ET RESPECT DU SALARIÉ

La RQTH et tout aménagement doivent rester strictement confidentiels. Il appartient au salarié de décider s'il souhaite ou non informer son manager et/ou son équipe de sa situation.

Sans son accord, aucune communication n'est possible au sein de l'entreprise.

L'objectif est de faciliter le maintien dans l'emploi et l'inclusion, pas de juger.



Focus sur... Les ECAP

Les ECAP (Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières) sont des emplois dont la présence dans l'entreprise permet de moduler la contribution versée au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Figurent dans la liste des ECAP les métiers de conducteurs routiers de marchandises (véhicules lourds et légers). (Articles D. 5212-24 et D. 5212-25 du Code du travail)

Un constat partagé des partenaires sociaux de la branche du 29 mai 2019 fait état des spécificités des différents métiers, notamment :

- exigence du permis de conduire en cours de validité, avec visites médicales périodiques, pour lequel un arrêté ministériel prévoit une interdiction d'accès à certaines pathologies (psychiques, physiques...), dans l'intérêt général de la sécurité des personnes et des biens,
- multiplicité de lieux de travail ne pouvant être individuellement aménagés sans coût et modalités disproportionnés.

HANDICAP & VIE PROFESSIONNELLE : LE CYCLE DE VIE

ATTIRER, RECRUTER, INTÉGRER

OFFRES D'EMPLOI

Les mots comptent. Il convient d'éviter les formulations qui stigmatisent ou excluent, telles que « capacité physique totale » ou « poste réservé aux valides ». Selon le type de poste, l'employeur doit privilégier des termes inclusifs : « autonomie requise sur le poste », « adaptable selon profil ».

La mention du handicap dans l'offre peut être utile si votre entreprise veut montrer son engagement réel mais elle doit rester authentique, pas cosmétique. Le but reste d'attirer des candidats qualifiés, pas de créer une obligation symbolique.

OÙ DÉPOSER SES OFFRES ?

France Travail, Cap emploi, agences d'intérim... disposent d'interlocuteurs dédiés au recrutement de personnes en situation de handicap.

En savoir + : www.capemploi.info/

En savoir + : www.francetravail.fr/candidat/handicap-et-talents.html

ENTRETIENS

Pendant l'entretien, il est possible de demander si le candidat a besoin d'aménagements. Il est en revanche interdit de poser des questions sur la nature du handicap ou l'origine de celui-ci.

Lorsque le candidat évoque un handicap : posez-vous en écoute, ne jugez pas, orientez vers le référent handicap ou le service des ressources humaines si nécessaire. Valorisez les compétences avant tout !

INTÉGRATION

L'intégration est un moment clé. Anticiper les besoins d'aménagement sans stigmatiser permet au salarié de se sentir inclus dès le départ. Le manager de proximité joue un rôle central : il doit observer, questionner avec bienveillance et coordonner l'accompagnement.

En savoir + : www.aftral.com/inclusion-handicap/

En savoir + : www.campus-promotrans.fr/qui-sommes-nous-tout-savoir-sur-promotrans/handicap-formation/

FORMATION PROFESSIONNELLE

Initiale ou continue, aujourd'hui, les écoles centres de formation s'adaptent pour accueillir de plus en plus de personnes en situation de handicap.

Référents handicap, outils adaptés, ergonomie... de nombreuses solutions existent pour former à de nombreux métiers avec un ou plusieurs handicaps.

« Handi-TRUCK » est à la disposition de tous les organismes de formation et les CFA qui œuvrent pour une inclusion dans le secteur de transport en accueillant des personnes en formation, en situation de handicaps correspondants aux compensations décrites.



Focus sur... Le Handi-TRUCK

Agefiph, Aftral, Carcept Prev et l'Opco mobilités se sont associés pour créer « Handi TRUCK », un camion accessible aux personnes en situation de handicap, équipé des dernières innovations technologiques pour garantir un accès à la formation.

Ce camion porte de nombreux dispositifs, par exemple :

- SAM de chez PIMAS permettant de capter les sons intérieurs et extérieurs pour les personnes sourdes,
- une boule au volant simple ou avec commandes centralisées et des pédales inversées ont été installées au poste de conduite pour les personnes en situation de handicap de l'appareil locomoteur,
- une accessibilité augmentée grâce à un marche-pied escamotable, des échelles adaptées autour du véhicule et une dernière innovation destinée aux personnes paraplégiques : la plate-forme élévatrice Dyn'Acces de chez GAILLARD.

« Handi TRUCK » permet ainsi de pallier la multiplication des contraintes financières et techniques d'aménagement et présente l'avantage d'être économique et durable.

ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, MOBILITÉ ET PROMOTION INTERNE

L'évolution professionnelle fait pleinement partie du parcours des salariés en situation de handicap. Handicap ne rime ni avec stagnation, ni avec plafonnement de carrière.

Changement de poste, mobilité interne, montée en compétences ou prise de responsabilités restent accessibles, dès lors que les missions sont compatibles ou peuvent être adaptées.

Points de vigilance pour l'entreprise et les managers :

- Évaluer les compétences et le potentiel, pas la situation de handicap ;
- Anticiper les besoins d'aménagement en cas de changement de poste ou de responsabilités ;
- Associer le salarié, les RH et le référent handicap pour sécuriser le parcours ;
- Ne pas s'auto-censurer « par précaution » : le refus d'une évolution au nom du handicap est une forme de discrimination.

Une évolution professionnelle réussie repose sur le même principe que l'intégration :

- dialogue,
- anticipation,
- coconstruction.



FICHE PRATIQUE

RECRUTER SANS EXCLURE

OFFRE D'EMPLOI

À VÉRIFIER

Les formulations sont inclusives et non discriminantes

Les critères sont centrés sur les compétences et missions, pas sur le handicap

Mention du handicap réfléchi et authentique (facultatif)

ACTIONS RECOMMANDÉES

► Exemple : « Autonomie requise sur le poste » plutôt que « Capacité physique totale »

► Oui si politique handicap réelle, non cosmétique

ENTRETIENS

POINTS CLÉS

Questions sur le handicap interdites

Questions sur aménagements nécessaires autorisées

Écoute active si le candidat évoque un handicap

Valoriser les compétences et expériences

ACTIONS RECOMMANDÉES

► Ne pas demander l'origine ou la nature du handicap

► Présenter la mission handicap ou la politique d'inclusion de l'entreprise

► Orienter vers RH ou référent handicap si besoin

► Focus sur le savoir-faire et le potentiel

INTÉGRATION

POINTS CLÉS

Anticiper les besoins d'aménagement sans stigmatiser

Manager de proximité impliqué

Communication claire avec le salarié et le référent handicap

ACTIONS RECOMMANDÉES

► Poste, matériel, horaires, organisation

► Observer, questionner avec bienveillance, coordonner l'accompagnement

► Confidentialité et respect du choix du collaborateur

VIVRE AVEC UN HANDICAP AU TRAVAIL, AU QUOTIDIEN

FAUT-IL PARLER DE SON HANDICAP ?

Parler de son handicap est un choix personnel. Il n'y a pas d'obligation mais communiquer peut faciliter l'accès à des aménagements adaptés. Certains salariés préfèrent rester discrets au quotidien, d'autres trouvent utile de partager certaines informations avec leur manager pour éviter des malentendus ou anticiper des difficultés.

FAUT-IL PARLER DE SA RQTH ?

La RQTH est un outil qui ouvre des droits. Elle ne peut jamais être imposée. Seule la personne en situation de handicap est en capacité de la solliciter et d'en informer son employeur.

Elle peut servir à :

- Bénéficier d'aménagements ou de compensations de poste adaptées;
- Bénéficier d'un accompagnement via Cap Emploi ou le référent handicap;
- Sécuriser certaines démarches professionnelles (formations, mobilité interne).

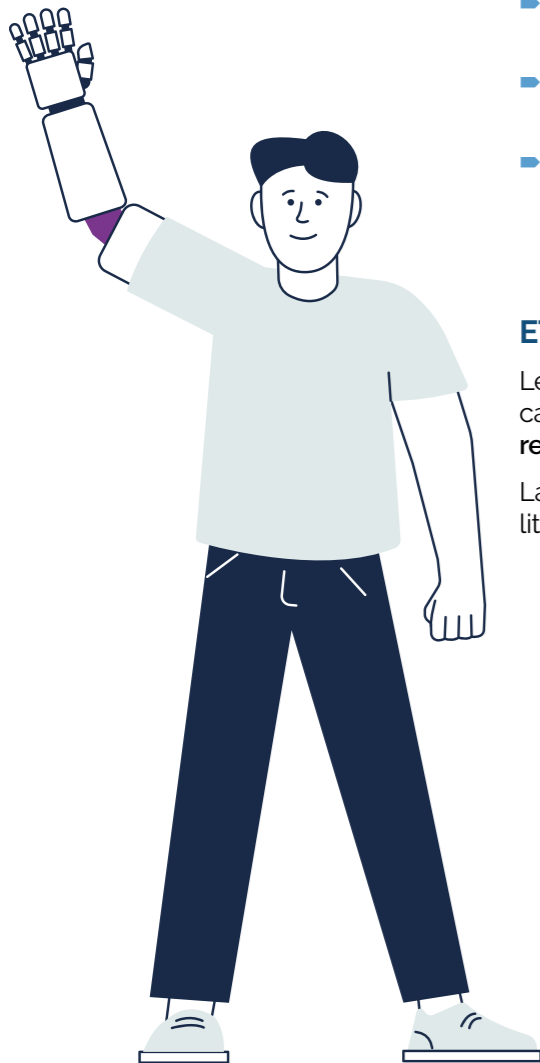
À QUI, QUAND ET COMMENT EN PARLER ?

- **Au manager de proximité** : pour anticiper l'organisation et les aménagements de poste.
- **Aux RH ou référent handicap** : pour garantir la confidentialité et la coordination des aides.
- **Moment opportun** : idéalement dès la survenue du handicap ; au plus tard lorsque le handicap impacte le travail ou nécessite un aménagement.

ET SI LE HANDICAP ÉVOLUE ?

Les handicaps ne sont pas toujours stables : fatigue, traitements médicaux, aggravation ou amélioration... Les managers et collègues doivent rester attentifs et flexibles.

La communication régulière, le suivi par le référent handicap et la possibilité de réajuster les aménagements sont essentiels.



ADAPTER LE TRAVAIL

AMÉNAGEMENTS SIMPLES VERSUS LOURDS

Aménagements simples :

- Ajustement des horaires ou des pauses
- Matériel ergonomique (chaise, bureau, clavier, logiciel)
- Organisation flexible des tâches

Aménagements lourds :

- Transformation du poste ou de l'environnement
- Achat de matériel spécialisé
- Modification de l'organisation globale (répartition des missions dans l'équipe)

ORGANISATION DU TRAVAIL

Adapter le travail n'est pas un favoritisme. Il s'agit de **permettre à chaque salarié de réaliser ses missions dans de bonnes conditions**, tout en maintenant la productivité et la sécurité.

Dans le secteur transport et logistique, cela peut inclure :

- L'adaptation des horaires de conduite selon la fatigue ou traitement médical;
- L'organisation des postes de manutention avec des aides mécaniques pour les personnes ayant des troubles musculo-squelettiques;
- Le recours à la polyvalence pour répartir certaines tâches exigeantes physiquement.

FORMATION ET MONTÉE EN COMPÉTENCES

La formation doit être accessible à tous, avec possibilité d'adaptation si nécessaire (supports visuels, temps supplémentaire, accompagnement).

L'objectif : permettre au salarié de progresser et évoluer dans son parcours, sans que le handicap soit un frein.

Adapter, ce n'est pas favoriser, c'est permettre de travailler et de se développer sur un pied d'égalité.



EMPLOIS À CONTRAINTES PARTICULIÈRES (TRANSPORT & LOGISTIQUE)

APTITUDE MÉDICALE : CE QUE CELA VEUT DIRE

Dans certains métiers du transport et de la logistique, l'aptitude médicale n'est pas un simple contrôle formel : elle garantit la sécurité du salarié, de ses collègues et du public. Le médecin du travail évalue si le salarié peut exercer son poste en toute sécurité, avec ou sans aménagement.

Exemple : conducteurs de véhicules légers ou lourds, caristes, agents de quai, préparateurs de commandes...

L'évaluation prend notamment en compte les facultés suivantes : mobilité, vue, audition, fatigue, capacités cognitives, stress et contraintes physiques.

PRINCIPE GÉNÉRAL

L'aptitude médicale ne vise pas à exclure mais à adapter. Elle permet de :

- Identifier les postes compatibles avec les capacités du salarié,
- Définir les aménagements nécessaires pour maintenir la sécurité et l'efficacité,
- Détecter les situations où le reclassement est préférable.

Le principe clé : l'aptitude est liée au poste, pas à la personne. Une inaptitude ne signifie pas que le salarié est inapte à travailler mais que le poste actuel n'est plus compatible.

QUAND LE POSTE DEVIENT INCOMPATIBLE

Certaines situations nécessitent un reclassement, par exemple lorsque :

- Le poste présente des risques pour le salarié ou autrui (ex : conduite de véhicule lourd avec troubles visuels),
- Les aménagements nécessaires seraient disproportionnés ou impossibles à mettre en œuvre,
- L'évolution du handicap rend le maintien sur le poste dangereux ou inadapté, tant pour le salarié lui-même que pour son environnement.

Exemple : un conducteur poids lourds développe un handicap visuel partiel. Il ne peut plus assurer la conduite en toute sécurité. L'entreprise, avec l'appui du médecin du travail et du référent handicap, propose un poste en coordination logistique où son expérience reste pleinement valorisée.

LE RECLASSEMENT : UN DROIT POUR LE SALARIÉ ET NON UN ÉCHEC

Le reclassement est une obligation légale (art. L. 1226-2 du Code du travail). Il vise à maintenir le salarié dans l'entreprise, sur un poste compatible avec ses capacités.

Le rôle du manager : accompagner le salarié, valoriser ses compétences transférables, sécuriser le parcours professionnel et maintenir la performance de l'entreprise.

Le rôle des RH : faciliter le dialogue avec le salarié, le médecin du travail et le référent handicap, mettre en place les aménagements nécessaires pour le nouveau poste.

POINTS PRATIQUES POUR LES RESSOURCES HUMAINES ET LES MANAGERS :



ANTICIPER

Surveiller les signaux d'alerte (fatigue, difficultés physiques ou cognitives, accidents répétés).



COMMUNIQUER

Informer le salarié des options, expliquer que le reclassement n'est pas un échec mais un droit.



DOCUMENTER

Suivre les recommandations du médecin du travail, les aménagements et les formations nécessaires.



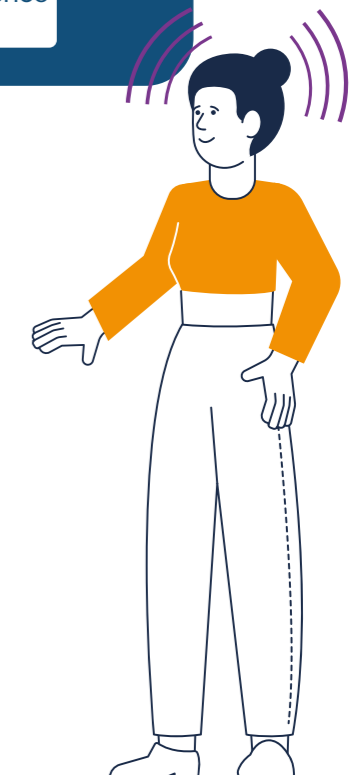
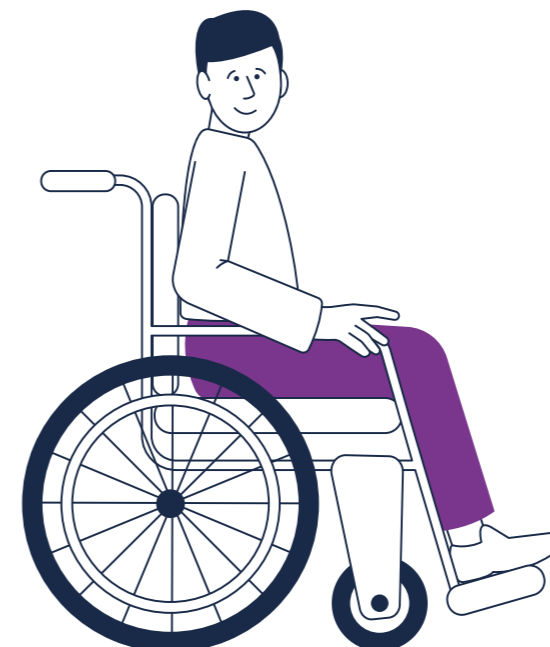
ACCOMPAGNER

Proposer une formation, un tutorat, un accompagnement managérial pour faciliter la transition.



BONNES PRATIQUES

- Éviter la focalisation : parler du poste et non du handicap
- Coconstruire le parcours : impliquer le salarié dans le choix du poste et des aménagements
- Maintenir la motivation et l'estime : valoriser l'expérience et les compétences transférables



FICHE PRATIQUE

QUAND L'APTITUDE POSE QUESTION : COMMENT AGIR SANS EXCLURE

VÉRIFICATION DE L'APTITUDE MÉDICALE

POINTS CLÉS	ACTIONS/COMMENTAIRES
Consulter le médecin du travail dès que des difficultés apparaissent	► Obtenir un avis précis sur l'aptitude au poste actuel
Identifier les restrictions ou contre-indications	► Ex. conduite, manutention, horaires
Comprendre que l'aptitude concerne le poste, pas la personne	► L'inaptitude n'est pas un échec du salarié

IDENTIFIER LES AMÉNAGEMENTS POSSIBLES

AMÉNAGEMENTS	ACTIONS/COMMENTAIRES
Adaptation du poste ou du matériel	► Exemple : siège, commandes manuelles, logiciel adapté
Réorganisation des tâches	► Exemple : redistribuer les missions exigeantes physiquement
Ajustement des horaires ou des pauses	► Flexibilité sur début/fin de journée ou rythme de travail
Formation ou accompagnement spécifiques	► Tutorat, formation adaptée

RECLASSEMENT SI NÉCESSAIRE

ÉTAPES	ACTIONS/COMMENTAIRES
Identifier des postes compatibles avec les capacités du salarié	► Exemple : coordination logistique, planification, support administratif
Co-construire le parcours avec le salarié	► Impliquer le salarié dans le choix du nouveau poste
Assurer un accompagnement et une formation	► Garantir l'intégration et la montée en compétences
Maintenir la motivation et l'estime	► Valoriser l'expérience et les compétences transférables

COMMUNICATION & SUIVI

POINTS CLÉS	ACTIONS/COMMENTAIRES
Communiquer avec bienveillance	► Expliquer le processus, rassurer sur le droit au reclassement
Respecter la confidentialité	► Partager uniquement avec les personnes concernées
Suivre l'intégration et ajuster si besoin	► Vérifier que le poste et les aménagements fonctionnent au quotidien

LES RÔLES CLÉS AUTOUR DU SALARIÉ

Pour qu'un salarié en situation de handicap puisse pleinement s'épanouir et exercer ses missions dans de bonnes conditions, plusieurs acteurs interviennent. Chacun avec un rôle précis, complémentaire et souvent concret au quotidien.

L'objectif est simple : créer un environnement inclusif, sécurisant et dynamique.

LES COLLÈGUES : INCLUSION AU QUOTIDIEN

Les collègues sont le premier cercle de soutien.

Leur rôle n'est pas de "faire à la place" du salarié mais de créer un cadre bienveillant et inclusif. Il s'agit d'observer, de rester attentif aux signaux de fatigue ou de difficultés et d'adapter ses interactions quand c'est possible. Le respect de la confidentialité et la valorisation des compétences sont essentiels : l'inclusion passe par de petites attentions, au quotidien, qui rendent le collectif plus fort et plus solidaire. En outre, ces interactions et attentions permettent aux salariés valides d'être plus vigilants sur leurs propres actions et ainsi agir sur leur santé à long terme.

La prise en compte du handicap de l'autre, sans jugement, change les regards sur la société dans son ensemble.

LES MANAGERS : POSTURE, VIGILANCE ET DIALOGUE

Le manager de proximité joue un rôle pivot.

Il est le garant de l'équilibre entre performance et inclusion. Son rôle repose sur l'observation, le dialogue régulier et la flexibilité. L'objectif est de coconstruire des solutions avec le salarié, adapter l'organisation si nécessaire et valoriser les compétences.

Le manager transforme les difficultés ponctuelles en opportunités de performance collective, tout en maintenant la motivation et l'estime de la personne.

RH ET RÉFÉRENT HANDICAP : COORDINATION ET ACCOMPAGNEMENT

Les RH et référents handicap sont les architectes de la politique handicap dans l'entreprise.

Ils centralisent les informations, coordonnent les actions et accompagnent les managers et salariés dans la mise en œuvre concrète des aménagements.

Leur rôle va au-delà de la conformité légale : ils permettent de transformer les obligations (taux de 6 % RQTH, adaptation au poste de travail, reclassement...) en actions simples, efficaces et intégrées au quotidien.

LA MÉDECINE DU TRAVAIL : UN PARTENAIRE CLÉ

Le médecin du travail intervient pour évaluer l'aptitude au poste et proposer des solutions adaptées.

Son rôle n'est pas de trancher ou sanctionner mais d'accompagner le salarié et l'entreprise. Il est avant tout préventif : identifier les risques, proposer des aménagements ou un reclassement, suivre l'évolution du handicap et collaborer avec les ressources humaines et les managers pour sécuriser le parcours professionnel.

La sécurité de tous reste son objectif central.



De nombreux chefs d'entreprises, managers et salariés participent chaque année au Duoday qui permet à des personnes en situation de handicap de vivre une journée de travail aux côtés d'une personne de l'entreprise.

Ce peut être un salarié de l'entreprise ou une personne extérieure : **inscrivez-vous sur duoday.fr!**

ENTREPRISES ET DÉCIDEURS : UN RÔLE STRATÉGIQUE

Les dirigeants et décideurs ont un rôle primordial pour créer et instiller une culture inclusive.

Nommer un référent handicap et soutenir ses actions montre que l'entreprise va au-delà des obligations légales. Participer soi-même montre l'implication du dirigeant dans la politique inclusive.

L'inclusion devient alors un levier de performance collective et de bien-être au travail.

Les décideurs peuvent mobiliser les ressources nécessaires, mesurer l'impact des actions et ajuster la politique handicap, tout en valorisant la contribution de chaque salarié.



FICHE PRATIQUE

MON RÔLE EN 5 ACTIONS SIMPLES

ACTEURS

COLLÈGUES

5 ACTIONS CLÉS

- Observer et rester attentif aux difficultés
- Adapter ses interactions
- Respecter la confidentialité
- Valoriser les compétences
- Créer un climat de confiance.

MANAGERS

- Identifier les signaux
- Dialoguer régulièrement et avec bienveillance
- Adapter l'organisation et les missions
- Coconstruire solutions et aménagements
- Sécuriser le parcours professionnel.

RH/RÉFÉRENT HANDICAP

- Centraliser informations et aménagements
- Conseiller managers et salariés
- Coordonner les actions
- Veiller au respect des obligations légales
- Sensibiliser et promouvoir l'inclusion.

MÉDECIN DU TRAVAIL

- Évaluer l'aptitude au poste
- Proposer des aménagements ou un reclassement
- Suivre l'évolution du handicap
- Collaborer avec les ressources humaines et les managers
- Garantir la sécurité et le maintien dans l'emploi.

DIRIGEANTS/DÉCIDEURS

- Nommer et soutenir le référent handicap
- Intégrer le handicap dans la stratégie de développement des ressources humaines
- Communiquer sur l'importance de l'inclusion
- Mobiliser des ressources et des moyens
- Mesurer et ajuster les actions.



Focus sur...

Un DuoDay qui se prolonge par un CDI Une histoire inspirante de Franck chez STEF

C'est à l'occasion de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, lors d'un DuoDay organisé sur le site de Brignais, que Franck a rencontré les équipes de STEF. Ce moment d'échange a marqué le début d'un parcours remarquable.

Séduit par ses qualités humaines et professionnelles, le service Customer a rapidement souhaité lui proposer un poste. Transparent sur son parcours, Franck a su convaincre par sa résilience, son humilité et ses valeurs en parfaite adéquation avec celle du Groupe. Depuis cinq mois, il s'est pleinement intégré à l'équipe, apportant rigueur et enthousiasme.

STEF



FORT DE NOS DIFFÉRENCES.
RICHE DE NOS TALENTS.

Ancien rédacteur sportif, passionné de journalisme, Franck incarne un profil atypique et riche. Son embauche illustre que l'inclusion ne repose pas sur des aménagements complexes, mais sur une approche humaine et pragmatique.

L'exemple de Brignais montre la voie : valoriser les compétences, dépasser les idées reçues, et faire du handicap un levier d'enrichissement collectif.

DÉCONSTRUIRE LES PRÉJUGÉS

- Le handicap au travail n'est pas ce que l'on croit souvent.
- Il n'est pas un problème individuel réservé à quelques salariés.
- Il n'est pas un coût systématique que l'entreprise doit subir.
- Et il n'est certainement pas une exception rare qui ne concernerait que d'autres.

Ces idées reçues sont autant de freins à l'action et à l'inclusion. Les dépasser, c'est commencer à regarder le handicap autrement : comme une réalité plurielle, qui peut concerner chacun, à tout moment de sa vie professionnelle.

Agir en faveur du handicap permet de transformer le regard et les pratiques au quotidien. Cela commence par de petites actions : **observer, écouter, adapter, coconstruire, valoriser.**

Chaque geste compte, chaque ajustement compte. Et surtout, cela concerne tous les acteurs : collègues, managers, RH, référents handicap, médecine du travail et décideurs. Ensemble, ils font que l'inclusion n'est pas un effort isolé mais un projet collectif.

Et ce que l'entreprise y gagne est tangible : **un salarié accompagné et reconnu développe son engagement, sa motivation et sa fidélité.**

Une équipe sensibilisée et collaborative améliore sa capacité à travailler ensemble et sa performance collective.

Les pratiques inclusives, loin d'être un coût, deviennent un **levier de performance durable et de qualité de vie au travail pour tous.**

FICHE PRATIQUE

CE QUE LE HANDICAP N'EST PAS... ET CE QU'IL APPORTE

CE QUE LE HANDICAP N'EST PAS	CE QUE L'ENTREPRISE Y GAGNE
Un problème individuel	► RH ou référent handicap
Un coût systématique	► Engagement renforcé
Une exception rare	► Performance durable et climat social amélioré



Chacun peut être concerné par le handicap, des solutions existent et l'inclusion est bénéfique pour tous. La clé est d'oser commencer, de collaborer et de transformer le regard collectif.

Le résultat dépasse largement le cadre légal : il s'agit de construire tous ensemble un environnement de travail plus humain, plus performant et plus durable.

UNE INSERTION RÉUSSIE CHEZ GXO LOGISTICS FRANCE



Être un leader de la logistique signifie que nous devons prendre soin de nos collaborateurs et de nos clients, chez GXO les sujets de Diversité et d'Inclusion sont une de nos valeurs fondamentales. Les propos recueillis ci-dessous sont un des exemples d'insertion et de maintien dans l'emploi réussi.

Propos recueillis par Samya Bellhari-Trahin
Responsable Ergonomie, QVCT, Handicap GXO Logistics France

SÉBASTIEN

Technicien de Maintenance
chez GXO Logistic St Vulbas 2B2C

Suite à des problèmes de santé, je pensais tirer un trait sur la logistique jusqu'à ce que j'intègre Log'ins. Créée par GXO et ARES en 2011, Log'ins propose un parcours d'accompagnement socio-professionnel à des personnes éloignées de l'emploi et/ou en situation de handicap pour leur permettre un retour sur le marché du travail. Le parcours Log'ins propose un accompagnement jusqu'à 24 mois, ayant comme objectif de favoriser la (ré)insertion professionnelle sur le long terme, dans différents secteurs, tels que la logistique. Cet accompagnement m'a ouvert de nouvelles perspectives.

J'ai d'abord été formé à la conduite de l'engin et suis devenu cariste sur le site GXO de St Vulbas, je suis ensuite devenu formateur au sein de l'entrepôt, et aujourd'hui, j'occupe les fonctions de technicien de maintenance.

Mon parcours prouve que personne n'est inemployable, bien au contraire! Je m'épanouis aujourd'hui dans mon métier, j'ai réussi à évoluer au sein de l'entreprise. Je suis même devenu relais handicap depuis 2022 et j'accompagne en binôme avec Julie Gomez (Responsable du Personnel du site) les salariés en situation de handicap qui auraient besoin de mon aide.

JULIE

Responsable du Personnel
chez GXO Logistic St Vulbas 2B2C

Comme pour la plupart de nos salariés qui bénéficient d'une RQTH, le handicap n'est pas toujours visible. Dans mon quotidien, en tant que Responsable du Personnel, je privilégie l'écoute, le respect et la bienveillance sans supposer, ni minimiser.

Travailler avec Sébastien nous a rappelé une chose essentielle : nous ne percevons pas toujours les défis que peuvent rencontrer nos collègues. L'inclusion commence par là, dans l'écoute, la confiance et l'attention que nous portons aux besoins de chacun.

C'est aussi le rôle et la mission que nous confie GXO pour porter l'une de nos cinq valeurs fondamentales «#Be Inclusive». La casquette Relais Handicap nous permet de défendre à la fois la diversité, l'inclusion et l'appartenance (Diversity, Inclusion & Belonging) afin que chacun se sente à sa place chez GXO.

TÉMOIGNAGE CHEZ STEF



JENNIFER
Administratif exploitation

L'accompagnement m'a été d'un soutien précieux moralement, compte tenu des difficultés financières, physiques, personnelles, que j'ai traversées. **Cet appui m'a aidée à garder le cap**, rester positive et me dire que tout allait bien se passer.

La consultante a toujours été bienveillante et de bon conseil. Elle a recherché des informations quand j'en avais besoin et m'a orientée là où il fallait. **Le fait d'être suivie par EPITH-SODIAME m'a parfois permis de faire bouger les lignes** auprès de certains interlocuteurs et de faire avancer des dossiers. Cet accompagnement a été très important pour moi tout au long de mon parcours.

TÉMOIGNAGE CHEZ ID LOGISTICS



L'ambition d'ID Logistics : être un employeur solidaire et inclusif, engagé pour tous. Être un employeur responsable : nous avons mis en place le programme HAN'ACTION en 2012 qui a pour but de combattre les idées reçues sur les handicaps. L'enjeu est de dépasser la simple contrainte légale et de faire de l'insertion professionnelle des personnes handicapées une occasion d'ouvrir une réflexion plus large sur l'entreprise, ses valeurs et son organisation.

Florence HIPOLITE,
Responsable Recrutement et Relations Ecoles - Référente Handicap France

OBTENIR UNE RQTH

NICOLAS AUGEM

Agent administratif d'exploitation sur le site de Brebières 2

Peux-tu te présenter en quelques mots Nicolas ?

Je m'appelle Nicolas AUGEM. J'ai rejoint ID logistics en novembre 2016 sur le site de Brebières 2 (région Nord). Depuis, je m'épanouis pleinement dans mon rôle d'agent administratif d'exploitation. Ce poste me permet de combiner rigueur, organisation et esprit d'équipe, des qualités qui me tiennent à cœur au quotidien.

Quel est ton handicap et comment impacte-t-il ton quotidien ?

En 2017, on m'a diagnostiqué un diabète de type 2. C'est une maladie invisible et, dans mon cas, elle est pour l'instant peu invalidante. Toutefois, elle nécessite un suivi médical régulier et rigoureux pour éviter des complications qui pourraient, à terme, affecter mon autonomie et mon quotidien. Cela implique une vigilance constante sur mon hygiène de vie, mon alimentation et mes rendez-vous médicaux.

Pourquoi as-tu décidé de demander la RQTH ?

Au départ, je ne pensais pas pouvoir y prétendre, car je n'avais pas besoin d'aménagements particuliers pour exercer mon métier. Mais grâce à l'écoute et à l'accompagnement bienveillant d'Angélique, notre chargée RH, et de Lucie, notre assistante de site, j'ai compris que la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ne se limitait pas à des situations de handicap visibles ou très contraignantes. Elle permet aussi d'anticiper, de sécuriser son parcours professionnel et d'ouvrir des droits utiles. J'ai donc déposé un dossier à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), et la réponse a été rapide et positive...

Quels bénéfices concrets retires-tu aujourd'hui de ta RQTH ?

Je bénéficie de 2 journées de congés supplémentaires par an pour mes rendez-vous médicaux, ce qui me permet de mieux concilier ma santé et mon travail. Mais au-delà de cet aspect pratique, c'est surtout la tranquillité d'esprit que cela m'apporte qui est précieuse. Je sais que si mon état de santé évolue, je pourrai bénéficier d'un accompagnement adapté.

Un mot pour conclure ?

Je dirais que la RQTH est une démarche qui mérite d'être connue et démystifiée. Elle ne remet pas en cause nos compétences ou notre engagement professionnel, bien au contraire. Elle permet de travailler dans de meilleures conditions, avec plus de sérénité. Et pour cela, je remercie sincèrement celles et ceux qui m'ont guidé dans ce parcours.

TÉMOIGNAGES CHEZ FM LOGISTIC



MAINTIEN EN EMPLOI/RECLASSEMENT

JESSICA

Opératrice de saisie

Peux-tu te présenter et présenter ton parcours au sein de FM Logistic.

J'ai commencé comme opératrice de conditionnement, avant de devenir cheffe de ligne. C'est à ce moment-là qu'on a diagnostiqué ma maladie, et j'ai ensuite été déclarée inapte à mon poste. J'ai alors rejoint les bureaux, où je suis aujourd'hui opératrice de saisie.

Ce changement de poste a été déclenché suite à la déclaration d'inaptitude sur ton premier poste, comment as-tu initialement vécu cette nouvelle et l'incertitude quant à la suite de ta carrière ?

Psychologiquement, c'était un vrai choc. Je ne savais pas ce que j'allais devenir ni comment rebondir. Mais j'ai été soutenue, notamment par le service RH et la médecine du travail, et, petit à petit, on a trouvé une solution adaptée.

Selon toi, quels sont les moments clés ou les défis que tu as rencontrés durant cette période ?

Ce n'était pas simple au début, mais le dialogue et l'écoute ont beaucoup aidé.

J'ai la chance d'avoir une équipe bienveillante qui m'a tout appris et beaucoup soutenue à mes débuts.

Selon toi, quels éléments, qu'ils soient personnels ou professionnels, ont rendu ce changement de carrière possible et positif ?

Je ne supportais pas de rester à la maison, il fallait que je retravaille. Et le soutien de mes collègues a vraiment fait la différence.

Tes collègues te décrivent comme une personne souriante et solaire, avec qui il est agréable de travailler. Selon toi, en quoi le regard et l'attitude des autres peuvent-ils influencer le bien-être des personnes en situation de handicap au travail ?

Le handicap invisible, c'est ce qu'on ne voit pas mais qu'on ressent chaque jour. On peut paraître en pleine forme, marcher normalement, et pourtant souffrir énormément. Il faut apprendre à changer le regard, en entreprise comme ailleurs. Les personnes en situation de handicap, visible ou non, sont tout aussi compétentes, parfois même plus que les autres.

RECRUTEMENT ET INTÉGRATION

LISA

Apprentie responsable logistique

Tu as fait le choix de communiquer très tôt sur ta RQTH. À quel moment de ton processus de recrutement as-tu décidé d'en parler, et pourquoi était-ce important pour toi ?

J'ai mentionné ma reconnaissance de travailleur handicapé dès mon CV.

En revanche, j'ai précisé la nature de mon handicap au cours de l'entretien. J'ai expliqué que je suis sourde, mais que j'entends partiellement et que je parle normalement. Ce n'est pas parce qu'on est sourd qu'on ne peut pas communiquer ou s'exprimer. C'était important pour moi d'être transparente dès le départ.

Comment s'est passée ton intégration au sein de l'équipe ? As-tu ressenti une écoute ou une bienveillance particulière concernant tes besoins spécifiques ?

Les équipes ont été très impliquées et très à l'écoute de mon handicap. Elles ont tout mis en œuvre pour que je me sente à l'aise.

On sait que la communication est clé en entreprise. Dans le cadre de ton handicap auditif, as-tu eu besoin d'aménagements particuliers (matériel, disposition du bureau, outils de communication) pour te sentir pleinement opérationnelle ?

Le principal aménagement concerne la communication : mes collègues utilisent plutôt le chat Google au lieu de m'appeler. Cela me facilite énormément le quotidien.

Ils me font beaucoup de retours écrits, ce qui me permet de bien comprendre les échanges et de revenir sur certains détails si besoin.

Selon toi, quel est le plus grand cliché ou la plus fausse idée que les gens se font du handicap auditif en milieu professionnel ?

Beaucoup de personnes pensent qu'une personne en situation de handicap est isolée ou qu'elle ne peut pas travailler normalement. En logistique, c'est encore plus marqué ! On imagine que, avec le bruit ambiant, c'est impossible ou dangereux. Mais ce sont des idées reçues. Avec de l'adaptation et de la communication, tout est possible.

CHIFFRES-CLÉS DU HANDICAP AU TRAVAIL

Sélection de statistiques françaises — Agefiph, Observatoire de l'emploi et du handicap.
Emploi et chômage des personnes handicapées, tableau de bord, Année 2024



3 320 000
personnes
reconnues
handicapées

8,1 %
des personnes de 15-64 ans



1 352 000
personnes
handicapées
en emploi

4,8 %
des personnes en emploi

Parmi les bénéficiaires
de l'obligation d'emploi (BOE)

54 %
sont de femmes
contre 49 % tout public

35 %
sont en temps partiel
contre 17 % tout public

50 ans
51 %
ont 50 ans et plus
contre 31 % tout public

12 %
Taux de chômage
des travailleurs handicapés
contre 7 % tout public

Sources : Insee, Enquête Emploi 2024 et France Travail

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS (OETH) EN 2024

Dares, novembre 2025.

720 800

travailleurs handicapés sont employés dans
les 111 300 entreprises assujetties à OETH.

35 %
des entreprises
remplissent leur
obligation

+2 pts sur un an
+6 pts depuis 2020

490 400 ETP

soit 4 % des effectifs assujettis.
Avec la majoration des bénéficiaires de 50 ans ou plus,
le taux d'emploi atteint 5,1 %.

**Le secteur « transport » est globalement vertueux,
avec un taux d'emploi de bénéficiaires de l'OETH de 6,9 %,
soit un taux d'atteinte de l'objectif de 108 %.**

4 683

créations d'activité avec
l'aide financière de l'Agefiph

49 % le sont par des femmes
La moyenne d'âge des créateurs est de 46 ans



7 947 reconnaissances
de la lourdeur du handicap, qui
ouvre une aide financière pour
les employeurs

Sources : Données Agefiph 2024

ALLER PLUS LOIN : LES RESSOURCES UTILES ET ACTIVABLES

Mettre en place une politique handicap ou accompagner un salarié ne nécessite pas d'être spécialiste. Des ressources existent, bien que souvent méconnues. L'enjeu n'est pas de tout maîtriser mais de savoir où aller quand un besoin se présente.

L'AGEFIPH : À QUOI ÇA SERT ?

L'AGEFIPH (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est souvent perçue comme un organisme complexe ou lointain. En réalité, elle est un levier opérationnel pour les entreprises et les salariés du secteur privé.

Son rôle est simple : faciliter l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap. Concrètement, L'AGEFIPH finance des aménagements, soutient les entreprises dans leurs démarches et oriente vers les bons interlocuteurs. Elle n'est pas là pour contrôler, mais pour aider à agir.

DES AIDES FINANCIÈRES SONT DISPONIBLES

Contrairement aux idées reçues, les aménagements nécessaires sont souvent simples et peu coûteux.

Et lorsqu'ils le sont, des aides existent. L'AGEFIPH peut financer tout ou partie de l'adaptation du poste, du matériel ou de l'organisation du travail. Ces aides peuvent concerner aussi bien un salarié déjà en poste qu'un recrutement ou un reclassement.

LES ACCOMPAGNEMENTS EXISTANTS

Au-delà des aides financières, des accompagnements sont proposés pour sécuriser les parcours.

Cap Emploi, par exemple, accompagne les salariés et les entreprises dans les situations de handicap, de maintien dans l'emploi ou de reconversion.

Ces acteurs travaillent en lien avec les ressources humaines, les managers et la médecine du travail.

Ils apportent un regard extérieur, des solutions éprouvées et un gain de temps précieux.

OÙ TROUVER DE L'AIDE SANS ÊTRE EXPERT

Il n'est pas nécessaire de connaître tous les dispositifs pour bien faire. L'essentiel est de ne pas rester seul face à une situation.

Un besoin identifié peut être le point de départ d'une démarche simple : contacter le référent handicap, les RH ou un acteur externe, comme l'AGEFIPH ou Cap Emploi.

FICHE PRATIQUE

QUAND J'AI CE BESOIN... JE VAIS LÀ

QUAND J'AI CE BESOIN...

JE VAIS LÀ

Un salarié rencontre des difficultés liées à sa santé	► RH ou référent handicap
Je cherche des solutions d'aménagement simples	► AGEFIPH
J'ai besoin d'un financement pour adapter un poste	► AGEFIPH
Un salarié a une RQTH ou envisage d'en faire la demande	► Cap Emploi/Référent handicap
Une situation de maintien dans l'emploi devient complexe	► Médecin du travail + Cap Emploi
Le maintien dans l'emploi nécessite une formation	► OPCO Mobilité, France Travail, Cap emploi
Je ne sais pas par où commencer	► AGEFIPH ou RH
Je veux sécuriser un reclassement ou une reconversion	► Cap Emploi
Je veux agir sans être expert	► Référent handicap + partenaires externes



Il n'est pas nécessaire d'avoir toutes les réponses. En matière de handicap au travail, savoir où orienter est souvent plus important que savoir tout gérer seul. Les ressources existent, elles sont activables, et elles permettent d'agir concrètement, pas à pas.

CONTACTER LE PROGRAMME TVB DE CARCEPT PREV

Maël Goisbault
Région Nord-Ouest
06 66 07 27 26

Solange Sankara
Régions Île-de-France et Centre
06 66 30 59 12

Delphine De Beauregard
Régions Aquitaine, Occitanie et Paca
06 63 49 70 71



Sandra Lepez
Région Nord-Est
06 99 13 35 34

Nina Baranski
Région Sud-Est
06 65 64 47 51

formulaire de contact de nos Chargés de Prévention



CONTACTER L'UNION TLF

SIÈGE

UNION TLF
Immeuble « Cardinet »
8, rue Bernard Buffet - 75017 PARIS
tlf@e-tlf.com
Tél. 01 53 68 40 40

DIRECTION DE LA COMMUNICATION

France Beury
fbeury@e-tlf.com
07 85 22 96 83

TLF ÎLE-DE-FRANCE CENTRE & OUEST

Délégué régional :
Philippe Munier
01 53 68 40 40
pmunier@e-tlf.com

TLF OVERSEAS ROISSY

Paris CDG Alliance,
rue de Copenhague
93290 Tremblay-en-France
06 64 12 61 77

TLF SUD-OUEST

Délégué régional :
Franck Puharré
05 56 01 02 88
tlf-sudouestb@e-tlf.com

TLF HAUTS-DE-FRANCE TLF NORMANDIE

Délégué régional :
Pascal Vandalle
03 20 66 89 97
tlf-hautsdefrance@e-tlf.com
tlf-normandie@e-tlf.com

TLF EST

Déléguée régionale :
Marie Breton
03 83 51 89 89
tlf-est@e-tlf.com

TLF PAYS DE SAVOIE BOURGOGNE

Délégué régional :
Nicolas Bovero
04 50 08 13 21
nbovero@e-tlf.com

TLF AUVERGNE RHÔNE-ALPES

Délégué régional :
Jean-Christian Vialelles
04 78 20 22 66
tlf-rhonealpes@e-tlf.com

TLF MÉDITERRANÉE

Délégué régional :
Jean-Luc Delabre
04 42 79 14 84
tlf-mediterranee@e-tlf.com

TLF OVERSEAS

ASSOCIATION DES TRANSITAIRES DES HAUTS-DE-FRANCE (ATHF)
03 28 59 07 65

OUEST OVERSEAS
02 40 49 77 33
secretariat@umnp.org

SYNDICAT ROUENNAIS DES COMMISSIONNAIRES DE TRANSPORT TRANSITAIRES (SRCTT)
02 35 88 54 00

SYNDICAT DES TRANSITAIRES DU HAVRE (STH)
02 35 21 04 44
sth@sth-lehavre.fr

SYNDICAT DES TRANSITAIRES MÉDITERRANÉE RHÔNE-ALPES (STMRA)
04 91 99 49 90

COMMUNAUTÉ DES ENTREPRISES DE TRANSIT DE GUADELOUPE (COMÈTE GUADELOUPE)
05 90 89 77 77

SYNDICAT DES TRANSITAIRES DE LA MARTINIQUE (SCDTM)
05 96 70 29 91

TLF RÉUNION
02 62 42 10 13
president@tlfreunion.fr

SYNDICATS AFFILIÉS

ASSOCIATION FRANÇAISE DES DÉTENTEURS DE WAGONS (AFWP)
01 53 68 40 92
www.afwp.asso.fr
07 85 22 96 83

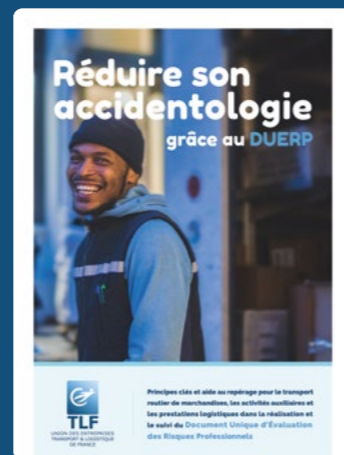
SYNDICAT NATIONAL DES TRANSPORTS LÉGERS (SNTL)
06 77 65 10 91
contact@sntl.fr

LA CHAÎNE LOGISTIQUE DU FROID
01 53 04 16 80
www.lachainelogistiquefroid.fr

AGENTS MARITIMES ET CONSIGNATAIRES DE FRANCE (AMCF)
01 53 67 77 10
contact@amcf.org
www.amcf.space

PUBLICATIONS UNION TLF

Retrouvez l'ensemble de nos guides pratiques et méthodologiques sur le site internet de l'Union TLF.



e-tlf.com



TLF

UNION DES ENTREPRISES
TRANSPORT & LOGISTIQUE
DE FRANCE

