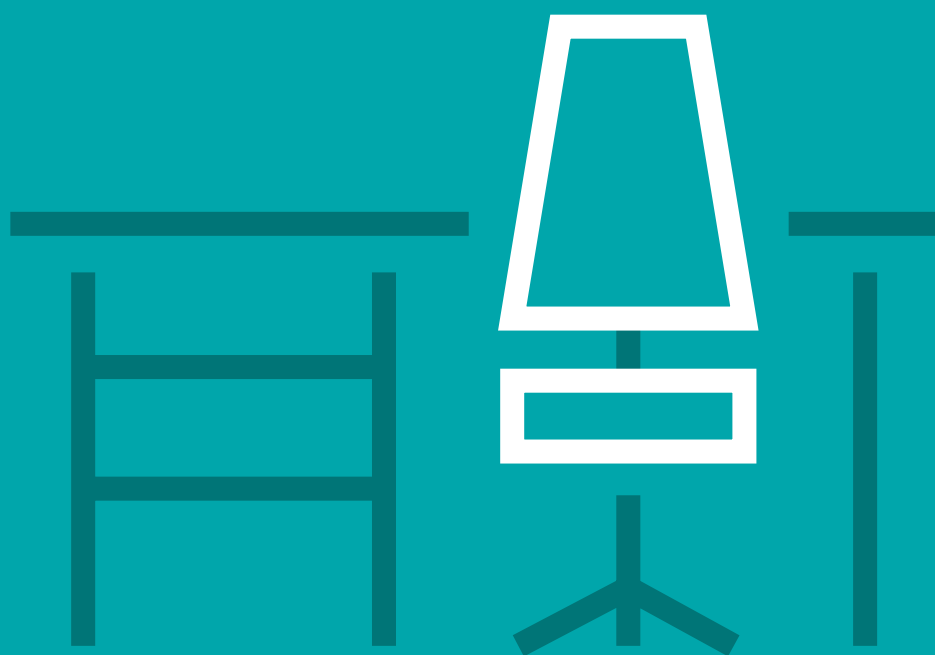


# #05 LES CAHIERS DE L'AGEFIPH 2023

COMPRENDRE  
POUR AGIR  
**L'aménagement  
raisonnable pour  
garantir l'égalité  
des chances en  
entreprise**  
→ P.4

PRATIQUE  
**Conseils, aides,  
ressources**  
→ P.15

S'INSPIRER  
**Focus sur deux  
exemples  
d'aménagement  
raisonnable**  
→ P.21



# Aménagement raisonnable

Mettre en œuvre l'égalité  
de traitement à chaque étape

# Les Cahiers de l'Agefiph sont une collection de guides synthétiques et pratiques, destinés à développer la connaissance et l'action des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La collection des Cahiers de l'Agefiph est destinée à :

- partager des éléments de contexte et d'analyse (législation, tendances, avis d'experts) ;
- donner des exemples de bonnes pratiques en lien avec le sujet traité ;
- donner des clés pour passer à l'action et/ou développer son action (modes d'emploi, adresses et contacts utiles...).

## #05

**Rédaction en chef**  
Agefiph direction de la communication

**Rédaction et mise en page**  
In medias res  
Tanguy Bothuan/OP3

2023

### Les Cahiers de l'Agefiph

Retrouvez toutes nos publications dans le centre de ressources du site [agefiph.fr](http://agefiph.fr)

**Préqualification: sécurisez la formation de vos candidats**

→ [Télécharger](#)

**Répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées**

→ [Télécharger](#)

**Réussir le recrutement d'un collaborateur handicapé**

→ [Télécharger](#)

**Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé**

→ [Télécharger](#)

**Communiquer sur le handicap**

→ (en cours de réédition)

**Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines**

→ (en cours de réédition)

**Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé**

→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur**

→ (en cours de réédition)

**Former des personnes handicapées dans l'entreprise**

→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique**

→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel**

→ (en cours de réédition)

**Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif**

→ (en cours de réédition)

**Travailler avec une personne atteinte d'une maladie chronique invalidante**

→ (en cours de réédition)

## 1.

COMPRENDRE POUR AGIR

**L'aménagement raisonnable pour garantir l'égalité de traitement en entreprise**

→ P.04

Aménagement raisonnable : de quoi parle-t-on ?

→ P.04

Les étapes à suivre

→ P.11

Que dit la loi ?

→ P.13

## 2.

PRATIQUE

**Conseils, aides, ressources**

→ P.15

Quelles sont les aides financières mobilisables par l'entreprise ?

→ P.15

L'Agefiph accompagne les entreprises

→ P.16

L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

→ P.17

Foire aux questions

→ P.20

## 3.

S'INSPIRER

**Focus sur deux exemples d'aménagement raisonnable**

→ P.21

Wavestone : l'égalité des chances à chaque étape du parcours

→ P.21

SPL Petite enfance : un aménagement à effet boule de neige

→ P.22

**L'Agefiph**

Au service de l'emploi des personnes handicapées



**L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987, instaurant l'obligation d'emploi de 6% de travailleurs handicapés dans les entreprises privées de 20 salariés et plus. Sa mission est de favoriser l'insertion, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées.**

En appui aux politiques et dispositifs de droit commun, l'action de l'Agefiph consiste à :

→ faciliter l'accès, le maintien dans l'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap grâce à des services et des aides financières visant à compenser le handicap ;

→ conseiller et accompagner les entreprises afin de développer leurs actions emploi handicap ;

→ animer des politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des personnes handicapées et à développer des coopérations entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap.

Plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

## 1.



## INNOVATION

L'aménagement raisonnable invite l'entreprise à renouveler ses politiques de ressources humaines et à innover afin de prendre en compte l'obligation d'une égalité entre tous les collaborateurs de l'entreprise. Cette démarche implique de lutter contre les discriminations par la mise en œuvre systématique de process visant à une égalité de traitement entre tous les collaborateurs de l'entreprise à tous les stades du parcours professionnel.

AMÉNAGEMENT  
RAISONNABLE ET  
DIVERSITÉ

L'aménagement raisonnable contribue au développement des politiques de diversité car elle implique, de la part des entreprises, de prévenir toutes les discriminations à tous les stades de leurs politiques de gestion de ressources humaines et de concrétiser l'égalité de traitement entre tous les travailleurs, quelles que soient leurs différences.

L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR GARANTIR  
L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN ENTREPRISE

# Aménagement raisonnable :

## *de quoi parle-t-on ?*

**L'aménagement raisonnable consiste à prévenir les discriminations en prenant des mesures concrètes permettant à une personne en situation de handicap d'être à égalité des autres à tous les moments de son parcours professionnel. Il s'agit de répondre aux besoins de la personne lors de son recrutement, de sa prise de poste, à l'occasion d'une évolution professionnelle, d'un projet de formation ou d'un reclassement. Dans tous les cas, l'objectif est de prévenir les discriminations en restaurant l'égalité de traitement.**

L'aménagement raisonnable n'est pas la simple traduction de l'obligation pour l'entreprise de mettre en place des aménagements de poste, organisationnels ou de trouver des solutions de reclassement.

Il s'agit de mettre en place une démarche inclusive ayant pour objectif de permettre à chaque salarié, quel que soit son handicap ou son état de santé, de trouver sa place en entreprise et par la même, dans la société.

### L'aménagement raisonnable ne se confond donc pas avec :

- l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- l'obligation en matière d'accessibilité ;
- l'obligation de santé / sécurité ;
- l'obligation d'aménagement de poste et de reclassement du salarié en restriction d'aptitude ou en situation d'inaptitude.

### Qui est concerné par l'aménagement raisonnable ?

L'aménagement raisonnable repose sur un principe d'égalité de traitement et de non-discrimination dans l'emploi. Le droit européen et l'article 5 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 précisent que l'aménagement raisonnable concerne « **les personnes handicapées** » au sens large.

En droit français, l'aménagement raisonnable s'applique aux travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés dans l'article L. 5212-13 du Code du travail, à tout moment de leur parcours professionnel.

### À quel moment l'employeur doit-il agir ?

L'aménagement raisonnable consiste à répondre aux besoins concrets de la personne handicapée **à tous les moments de son parcours professionnel**.

L'employeur doit donc agir :

→ dès le recrutement (lors de la rédaction de l'offre d'emploi, l'entretien d'embauche, la configuration du poste et de l'environnement de travail, l'information des équipes) ;

Ce faisant, le droit français n'est pas conforme au droit européen qui a une acception large de la notion de personne handicapée en ne conditionnant pas sa protection au travail ni son droit à un aménagement raisonnable à une reconnaissance administrative.



### BON À SAVOIR

Le CSE est également consulté, pour avis, concernant la proposition de reclassement que peut faire l'employeur au salarié dont l'inaptitude a été constatée à son poste de travail (article L1226-2 et L1226-10 du Code du travail).

L'employeur porte à la connaissance du CSE la déclaration annuelle (DOETH) mentionnée à l'article L. 5212-5, à l'exclusion de la liste nominative des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

→ lors de la prise de poste et l'exercice quotidien des tâches ;

→ dans le cadre de l'adaptation des compétences pouvant induire un projet de formation ;

→ pour accompagner l'évolution professionnelle d'un salarié en situation de handicap ;

→ pour maintenir dans l'emploi un salarié dont le handicap survient, s'aggrave ou dont le poste évolue.

### L'aménagement raisonnable : un objet de dialogue social

L'aménagement raisonnable est un sujet qui contribue positivement au dialogue social dans l'entreprise entre la direction et les représentants du personnel.

### La négociation collective

Traduction concrète de la volonté de l'entreprise de s'engager contre les discriminations, l'aménagement raisonnable est un thème du dialogue social à l'occasion de négociations sur :

→ **la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT)**. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés est intégrée à la négociation sur la qualité de vie et des conditions de travail, articles L2242-17 à L. 2242-19 du Code du travail ;

→ **la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**, article L2242-2 du Code du travail ;

→ **l'organisation du télétravail**, article L1222-9 du Code du travail ;

→ **la mise en œuvre d'un accord handicap**, article 5212-8 du Code du travail, ou d'une convention avec l'Agefiph.

### Le comité social et économique

#### Le CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés

Le comité social et économique (CSE) n'a pas de compétence spécifique concernant l'emploi des travailleurs handicapés mais contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (article L2312-5 du Code du travail).

#### Le CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Le CSE est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (article L2312-8 du Code du travail). Il contribue notamment à faciliter l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien en emploi des personnes handicapées tout au long de leur vie professionnelle (article L2312-9 du Code du travail). Le CSE doit être consulté chaque année (sauf accord dérogatoire), sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi (article L2312-26 du Code du travail).

## Aménagement raisonnable : exemples de mesures appropriées

L'aménagement raisonnable est un moyen pour l'entreprise de répondre aux besoins d'un salarié handicapé par une mesure appropriée, comme un aménagement de poste de travail, une adaptation de l'organisation.

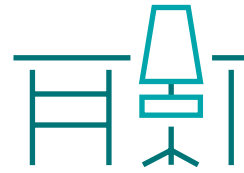
L'objectif : permettre à la personne handicapée de travailler dans des conditions lui garantissant d'être à égalité de traitement avec les autres collaborateurs.



### À NOTER

Cette liste est donnée à titre d'exemple et n'est pas exhaustive car les mesures appropriées à mettre en œuvre supposent des réponses adaptées à chaque personne, dans une situation de travail donnée. [Source : Défenseur des droits - "Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable" \(pp. 57 et 58\)](#)

## MESURES D'ORDRE TECHNIQUE



### ADAPTATION DU POSTE DE TRAVAIL

Mise en place d'un logiciel adapté, d'un siège ergonomique...

### MISE EN ACCESSIBILITÉ DES LOCAUX

### ACQUISITION DE MATÉRIELS SPÉCIFIQUES

pour compenser les situations de handicap

## MESURES D'ORDRE ORGANISATIONNEL



### POSSIBILITÉ DE TÉLÉTRAVAIL ou de travail à domicile

### AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

temps partiel, aménagement des horaires...

### AMÉNAGEMENT DU VÉHICULE

de la personne handicapée

### MISE À DISPOSITION D'UNE ASSISTANCE HUMAINE

assistant personnel, tuteur, travail en binôme

### ADAPTATION DES RÈGLES GÉNÉRALES DU POSTE OU DE L'ENTREPRISE

possibilité de s'asseoir pour un poste en station debout, mobilité interne...

## MESURES IMPACTANT

### LE COLLECTIF DE TRAVAIL



### ACTIONS DE SENSIBILISATION

des équipes de travail au handicap

### RESTRUCTURATION DES ÉQUIPES

### RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

au sein d'une équipe

## Mesures appropriées et charge disproportionnée : des aménagements au cas par cas

Tout employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs handicapés d'accéder et de conserver un emploi mais aussi de l'exercer et d'y progresser sauf si ces mesures représentent pour lui une charge disproportionnée.

**Les aménagements doivent être appréciés dans une situation concrète, au cas par cas, c'est-à-dire non pas de manière générale en fonction d'un handicap, mais de chaque personne en situation de handicap dans son environnement de travail.**

En fonction des besoins concrets d'une personne handicapée, il peut s'agir de :

- favoriser son accès aux locaux de l'entreprise ;
- adapter son poste de travail ou reclasser le salarié pour permettre son maintien dans l'emploi ;
- améliorer l'accès et l'usage de machines ou d'outillages ;
- organiser le recours au télétravail ;
- garantir l'accès à une formation professionnelle ;
- aménager les rythmes ou les horaires de travail ;
- assurer un suivi médical individuel adapté ;
- renforcer l'encadrement.

**Tout refus ou omission de prendre de telles mesures peut constituer une discrimination.** Sauf si l'employeur démontre que les aménagements nécessaires pour la mise en œuvre de l'aménagement raisonnable constituent pour lui une charge disproportionnée ou « déraisonnable ».

Le caractère proportionné ou non de la mesure s'apprécie, en premier lieu, compte tenu des mesures de compensation existant dans le cadre de la politique menée en faveur des personnes handicapées. C'est-à-dire de la possibilité pour l'entreprise d'obtenir des aides financières (notamment celles de l'Agefiph et du FIPHFP) ou d'avoir recours à l'appui d'un organisme compétent (ex. : Cap emploi).

Le caractère raisonnable s'apprécie également en tenant compte des coûts, de la taille et des ressources financières de l'entreprise. Enfin, il peut être également tenu compte de l'engagement et des capacités du salarié (critères médicaux et professionnels).

La personne doit être associée étroitement au projet d'aménagement qui ne peut être mis en œuvre indépendamment de sa volonté.



### CAS PRATIQUE

Un salarié handicapé rencontrant des difficultés à se maintenir à son poste pour raison de santé (inaptitude) avait démontré son désir et ses capacités d'évolution en s'engageant avec succès dans une formation diplômante. Or, l'entreprise n'a pas fait pas état de cette nouvelle qualification dans le cadre de la recherche de reclassement. Compte tenu de la taille du

Groupe, les mesures à mettre en œuvre pour faire valoir cette nouvelle qualification dans le cadre du reclassement ne représentaient pas pour l'entreprise une charge disproportionnée. Le licenciement est donc discriminatoire.

→ [Cour de cassation, 4 sept. 2019 n°18-14.343.](#)



### À SIGNALER

« Contrairement à une idée faussement répandue, toutes les personnes handicapées ne justifient pas obligatoirement d'un aménagement de poste de travail ou de leur environnement de travail. L'appréciation des besoins d'aménagement se fait in concreto... »

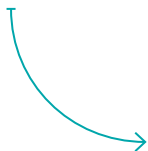
[Le Défenseur des droits](#)  
[Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable](#)

**P.55**

## Quelles ressources pour les employeurs ?

Les aides et moyens (humains, matériels, financiers) pour la mise en place d'un aménagement sont mobilisables dès le recrutement et tout au long du parcours en fonction des besoins de la personne en situation de handicap.

### LES INTERVENANTS SUR LESQUELS VOUS APPUYER :



#### Au sein de l'entreprise :

- le Service de prévention et de santé au travail (SPST), le médecin du travail et les cellules prévention de la désinsertion professionnelle des SPST ;
- la mission handicap de l'entreprise (convention/accord) ;
- le référent handicap (entreprises de plus de 250 salariés) ;
- le service social (établissements de plus de 250 salariés) ;
- les institutions représentatives du personnel (comité social et économique - CSE, commission santé, sécurité et conditions de travail - CSSCT).

#### À l'extérieur de l'entreprise :

- l'Agefiph ;
- le réseau Cap emploi ;
- le réseau Comète France ;
- le dispositif de l'emploi accompagné qui propose un soutien et un accompagnement du salarié ainsi qu'un appui et un accompagnement de l'employeur public ou privé ;
- la cellule prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- les branches professionnelles (OPCO, Missions handicap) ;
- les opérateurs mobilisables dans le cadre des Prestations d'Appui Spécifique. Ces prestations permettent d'apporter un appui expert permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap de la personne et les moyens de le compenser ([voir p. 16](#)) ;
- les institutions de prévoyance ;
- les associations (ex. : Ligue contre le cancer, Unafam pour les salariés atteints de maladies psychiques, APF France handicap pour ceux atteints d'un handicap moteur, Unapei en cas de handicap mental, et bien d'autres).

### LES AIDES FINANCIÈRES

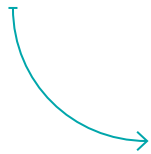
L'entreprise peut bénéficier d'aides financières pour permettre à un salarié en situation de handicap d'accéder à l'emploi, de se maintenir en poste ou d'y évoluer (cf. [le détail de ces aides en page 15](#)). Il peut s'agir d'aides financières de droit commun comme celles de l'Agefiph, pour couvrir les dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi. D'autres financements sont possibles par le biais des départements et régions, de fondations, etc.



## Une opportunité pour l'entreprise

La notion d'obligation d'aménagement raisonnable reste encore mal connue des employeurs et des acteurs de l'insertion. L'aménagement raisonnable permet pourtant, non seulement de répondre aux besoins individuels des salariés en situation de handicap, mais aussi d'anticiper les risques et de créer de la performance individuelle et collective.

### L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE CONSTITUE AINSI UNE OPPORTUNITÉ POUR TOUTE ENTREPRISE :



- D'améliorer le bien-être et la santé des salariés, le dialogue social, le management (démarche de ressources humaines innovante et plus inclusive) ;
- De proposer un environnement de travail adapté à tous et de meilleures conditions de travail ;
- D'améliorer la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT), la motivation individuelle et le climat social ;
- D'intégrer les situations de handicap ou de maladie dans la politique de diversité et de Responsabilité sociétale et environnementale des entreprises (RSE) ;
- De maintenir et de développer les compétences ;
- D'éviter les coûts d'un licenciement pour inaptitude ;
- De développer les capacités d'accueil et les possibilités de maintien dans l'emploi ;
- De prévenir les situations de discrimination ;
- D'enrichir les modes de collaboration et d'organisation ;
- D'augmenter le taux d'emploi des travailleurs handicapés et de mieux répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- De développer les performances de l'entreprise, notamment par le maintien des compétences et le recrutement de nouveaux talents ;
- D'améliorer l'image d'une entreprise ou d'un groupe, notamment au travers de sa marque employeur.

### Attention au risque de discrimination

Pour le Défenseur des droits, l'aménagement raisonnable repose sur l'idée que « lutter efficacement contre les discriminations implique non seulement de traiter de manière identique les personnes placées dans une situation comparable, mais aussi, dans un but d'égalité réelle, de traiter différemment les personnes placées dans une situation différente, en mettant en œuvre les mesures nécessaires et appropriées ».

Le Défenseur des droits rappelle que l'emploi constitue le premier domaine dans lequel s'exercent les discriminations fondées sur le handicap.



## CAS PRATIQUES DE DISCRIMINATION

### CAS N°1 :

Une agent d'un hôpital de pédiatrie et de rééducation reconnue travailleur handicapé a dénoncé l'absence d'aménagement de son poste de travail à son handicap, s'estimant de ce fait victime de discrimination. Elle a saisi le Défenseur des droits qui a considéré que **la réclamante a été victime de discrimination**. Afin de remédier à cette situation, le Défenseur des droits recommande au directeur de l'établissement : d'établir la fiche de poste de la réclamante, avec l'appui du médecin du travail et de l'intéressée ; de lui proposer une formation complète et adaptée ; de solliciter un ergonomiste afin qu'il dresse un bilan des aménagements de poste mis en place et des aménagements qu'il reste à faire, et d'en tirer les conséquences dans les meilleurs délais ; enfin, de rappeler les règles de procédure relatives au reclassement professionnel au service chargé de la gestion des ressources humaines, afin de veiller à ce que les agents concernés soient informés de la procédure de reclassement et impliqués dans le processus (Décision 2020-220 du 4 décembre 2020).

### CAS N°2 :

Une personne malentendante ayant postulé à un poste d'assistant de vie à domicile a vu sa candidature écartée sans que l'employeur ne cherche de solutions d'aménagement raisonnable. Ce **refus d'embauche**, sans avis du médecin du travail, **a été considéré comme une discrimination** par le Défenseur des droits (Décision du Défenseur des droits n°MLD-2013-228 du 15 janvier 2014).

### CAS N°3 :

Un travailleur handicapé malvoyant candidat à un poste d'équipier du Tour de France a vu sa candidature rejetée aux motifs que le poste exigeait d'être détenteur du permis de conduire. Or le candidat, en raison de son handicap visuel, n'était pas en mesure de passer son permis. **Sur ce type de poste spécifique, aucun aménagement raisonnable ne pouvait être envisagé**. Le travailleur handicapé se trouvait dans une situation comparable à un travailleur non handicapé ne remplissant pas les exigences professionnelles du poste et pouvait être légitimement écarté de la procédure de recrutement, sans que cela constitue une discrimination.

## L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DES CHANCES EN ENTREPRISE

# Les étapes à suivre

## Comment agir ?

### **ÉTAPE 1 : Identifier les situations de handicap pouvant générer des besoins d'aménagement et évaluer les capacités de réponse de l'entreprise**

#### **Comment organiser le repérage des besoins des salariés en situation de handicap et leur prise en compte ?**

→ Permettre l'expression et le recueil des besoins d'aménagement de la personne en situation de handicap tout au long de son parcours dans l'entreprise.

- ① Échanges sur les besoins lors du recrutement ;
- ② Information en amont de l'examen médical d'embauche pour encourager le futur salarié à exprimer ses besoins. Information du médecin du travail, en amont de l'examen médical, pour que celui-ci soit attentif à la situation du salarié ;
- ③ Information et sensibilisation des interlocuteurs relais dans l'entreprise et de l'équipe afin de créer un climat d'écoute et de développer les capacités de réponses ;
- ④ Échanges périodiques (ex. : entretiens annuels) sur l'adéquation entre les besoins du salarié et les réponses apportées ;
- ⑤ Sensibiliser les salariés en amont des examens médicaux périodiques, de mi-carrière ou de reprise suite maladie ou accident.

→ Identifier les processus pouvant être mis en œuvre au titre de l'aménagement raisonnable.

- ① Identification des besoins pouvant faire l'objet d'un aménagement (ex. : trajet domicile/travail, prise de poste, aménagement de poste) ;
- ② Identification des interlocuteurs auprès desquels signaler une situation (ex. : référent handicap, N+1, CSE...) ;
- ③ Identification et communication sur les acteurs pouvant porter une demande (ex. : référent handicap, mission handicap, médecin du travail...) ;
- ④ Identification et communication sur les aménagements possibles (accompagnement à la prise de poste, adaptation des logiciels...).

Objectif = développer les capacités de réponses de l'organisation aux besoins des personnes



#### **À SAVOIR**

Le dialogue social peut être un outil privilégié du développement du recueil des besoins des personnes handicapées et des capacités de l'entreprise à y répondre (ex. : accord de télétravail, QVCT...)

## ÉTAPE 2 : Analyser le besoin dans une situation concrète et penser l'aménagement

### Comment répondre aux besoins d'une personne dans une situation concrète par une mesure appropriée ?

→ Analyser les besoins de la personne dans une situation concrète.

- ① Évaluer les besoins avec la personne handicapée de manière individualisée ;
  - ② Rechercher et mobiliser les acteurs ressources compétents (médecin du travail, Cap emploi, service formation...);
  - ③ Désigner un référent en interne ou en externe pour conduire le projet d'aménagement.
- Penser l'aménagement.
- ① Étudier et définir les adaptations nécessaires compte tenu de l'analyse des besoins ;
  - ② Rechercher les solutions techniques et financières propres à la mise en œuvre ;
  - ③ Choisir la mesure appropriée compte tenu du projet de la personne et des capacités de l'organisation.

Objectif = répondre aux besoins de la personne par une mesure appropriée

## ÉTAPE 3 : Évaluer la faisabilité de l'aménagement

### La mesure appropriée est-elle raisonnable ou représente-t-elle une charge disproportionnée ?

Le caractère raisonnable ou disproportionné de la charge que représente l'aménagement s'évalue au regard :

- ① de la proportionnalité des moyens à engager par rapport au but recherché
- ② des aides techniques et financières disponibles
- ③ des caractéristiques propres à l'environnement de travail et à l'entreprise (taille, organisation, activité...)
- ④ de la situation de la personne (critères d'âge, médicaux, professionnels, personnels...)

Objectif = valider la possibilité d'aménagement

## ÉTAPE 4 : Mettre en œuvre et organiser le suivi de l'aménagement raisonnable

→ Mettre en œuvre l'aménagement.

- ① Finaliser le processus décisionnel de mise en œuvre ;
  - ② Mobiliser les acteurs et les aides techniques et financières ;
  - ③ Informer le collectif de travail (éviter le sentiment de traitement de faveur).
- Suivre et évaluer l'impact de l'aménagement.
- ① Prévoir la mesure régulière des effets individuels et collectifs de l'aménagement et envisager les mesures correctives ;
  - ② Organiser le retour d'expérience pour communiquer sur l'aménagement tant au niveau local que global.

Objectif = optimiser l'aménagement tant sur le plan individuel que collectif

L'AMÉNAGEMENT RAISONNABLE POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT EN ENTREPRISE

# Que dit la loi ?

**La notion d'aménagement raisonnable appliquée à l'emploi et au travail est apparue pour la première fois en Europe au début des années 2000. Elle s'adresse aux employeurs privés et publics et permet à toute personne handicapée d'accéder ou de conserver un emploi correspondant à ses qualifications, mais aussi de l'exercer et d'y progresser.**



**REPÈRES :  
LES « LOIS HANDICAP »**

**La loi du 30 juin 1975** définit les droits fondamentaux des personnes en situation de handicap, notamment en matière d'intégration sociale, scolaire et d'accès à l'emploi.

**La loi du 10 juillet 1987** instaure l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés dans les entreprises privées et publiques de 20 salariés et plus, dans la proportion de 6% de leur effectif.

**La loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées introduit notamment l'obligation pour les entreprises de mobiliser les moyens dont elles peuvent disposer pour assurer l'accès, l'exercice, le maintien et le développement dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

**Selon l'article 2 de la Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées (CIDPH)**, la discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discriminations. Par aménagement raisonnable, il faut entendre « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales. »

**L'obligation d'aménagement raisonnable est prévue :**

**→ En droit européen :**

L'article 5 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 qui crée un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail pour les personnes handicapées, établit que tout employeur doit prendre « les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées ».

**→ En droit français :**

- L'article L5213-6 du Code du travail précise que le refus de l'employeur de prendre de telles mesures est constitutif d'une discrimination, sauf s'il démontre qu'elles constituent, pour lui, une charge disproportionnée.
- L'article L5213-6 du Code du travail a été complété par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels précisant que l'employeur doit s'assurer que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes handicapées sont accessibles et que l'emploi des personnes handicapées est accessible en télétravail.

## L'aménagement raisonnable : une obligation pour l'employeur

Depuis 2005, par transposition de l'article 5 de la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, tous les employeurs, privés et publics, sont tenus, quel que soit leur effectif, à une obligation « d'aménagement raisonnable » à l'égard des travailleurs handicapés. Cela signifie que tout employeur est légalement tenu de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs

handicapés d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer, d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Selon l'article L5213-6 du Code du travail, tout refus d'aménagement raisonnable peut constituer une discrimination, sauf si l'entreprise démontre que cet aménagement constitue pour elle une charge disproportionnée ou « déraisonnable ».

→ cf. page 7



### CAS PRATIQUE

Dans un arrêt du 3 juin 2020, la Cour de cassation a rendu nul le licenciement d'un salarié en situation de handicap car son employeur n'a pas répondu à son obligation d'aménagement raisonnable. Il n'a pas fait de recherches d'aménagements de poste en vue d'un reclassement et n'a pas consulté le Sameth (aujourd'hui Cap emploi) alors qu'il y avait été invité à deux reprises par le salarié. Le licenciement qui en résulte, constitutif d'une discrimination en raison du handicap, est donc nul.

## Un dispositif applicable à toutes les personnes en situation de handicap

En France, l'aménagement raisonnable s'adresse exclusivement aux travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi (1° à 4° et 9° à 11° de l'article L5213-6 du Code du travail). Cependant, la législation française se place en-deçà des exigences de la directive européenne de novembre 2000. Selon le Défenseur des droits, « un tel défaut de transposition par la France est susceptible de faire l'objet d'une condamnation par la Cour de justice de l'Union européenne ».

Conformément au droit international et européen, l'aménagement raisonnable s'applique pour toutes les personnes rencontrant des difficultés à obtenir, à exercer, à conserver et à se développer dans leur emploi du fait de leur handicap.



### À NOTER

En France la notion d'aménagement raisonnable s'applique uniquement aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Cependant, l'employeur peut mobiliser les dispositifs et les aides de l'Agefiph en amont de la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH - Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) dès lors que la personne en a fait la demande auprès de la MDPH - Maison Départementale pour les Personnes Handicapées.

## 2.

## CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

# Quelles sont les aides financières mobilisables par l'entreprise ?

Tout employeur privé peut solliciter des financements de droit commun pour mettre en place un aménagement raisonnable à destination d'un salarié en situation de handicap pour :



## À SAVOIR

Un financement indirect : le surcoût des aménagements pris en charge par l'entreprise peut être valorisé dans le cadre de la contribution à l'OETH (dépenses déductibles). Toutes ces aides peuvent être envisagées avec l'aide d'un conseiller Cap emploi.

### L'accueil, l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi.

- **Aide à l'accueil**, à l'intégration et à l'évolution professionnelle (Agefiph) ;
- **Aide à l'adaptation** des situations de travail (Agefiph) ;
- **Aide financière** liée à la reconnaissance de la lourdeur du handicap (Agefiph) ;
- **Aide à la formation** dans le cadre d'un maintien de l'employabilité (Agefiph) ;
- **Aide à la recherche et à la mise en œuvre de solutions** pour le maintien dans l'emploi (Agefiph).

### Les autres financements mobilisables par l'entreprise.

- **Aides incitatives** prévues par des accords collectifs (ex. : accord du 21 mai 2014 relatif à l'emploi des personnes handicapées de l'industrie pharmaceutique) ;
- **Aide collective** du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail à la mise en œuvre d'une expérimentation propre à favoriser les conditions de travail (Fact / Anact) ;
- **Incitations financières** Carsat et MSA - Aides proposées dans le cadre des contrats de prévoyance (Malakoff - Action sociale - CTIP) ;
- **Aides des Régions et des Départements** ;
- **Aides techniques** du CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) - Aides proposées par des fondations et les associations (ex. : Fondation Malakoff-Humanis - Ligue contre le cancer) ;
- **Aides des mutuelles et complémentaires santé.**

## CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

# L'Agefiph

## accompagne les entreprises

L'aménagement raisonnable est l'occasion pour chaque entreprise de tenir compte des besoins de chacun, d'améliorer le dialogue et la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au bénéfice de tous les salariés. Découvrez l'accompagnement que propose l'Agefiph.

### Conseil et accompagnement emploi handicap

L'Agefiph vous informe et vous accompagne pour :

- intégrer le handicap dans vos pratiques de gestion des ressources humaines ;
- trouver les solutions d'aménagement raisonnable, les aides et les acteurs susceptibles de vous accompagner ;
- développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

### Appui et accompagnement Cap emploi

Un conseiller Cap emploi vous accompagne pour faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap.

### Le conseil par des spécialistes

En fonction de vos besoins, le conseiller qui vous accompagne peut faire appel à des spécialistes. Sélectionnés par l'Agefiph, ils sont mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser par des aménagements ou réaliser une étude ergonomique.

### Des aides financières

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi (notamment via l'aménagement raisonnable), cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.



#### PRESTATIONS D'APPUIS SPÉCIFIQUES

Un prestataire expert d'un handicap donné (moteur, mental, visuel, auditif, psychique) peut intervenir pour mettre en place la construction d'un projet professionnel, d'insertion, de formation ou de maintien dans l'emploi. Il peut

également intervenir en entreprise pour des actions de sensibilisation.

**Pour tout connaître des services et aides financières proposées par l'Agefiph, rendez-vous sur [www.agefiph.fr/Entreprise](http://www.agefiph.fr/Entreprise)**



## CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

# L'Agefiph

## met ses ressources à votre disposition

Retrouvez le détail des accompagnements et des aides financières Agefiph destinés aux entreprises.

sur  
[www.agefiph.fr/  
Entreprises](http://www.agefiph.fr/Entreprises)

Pour plus d'informations  
sur le Réseau des  
référénts handicap,  
contactez l'Agefiph dans  
votre région ou adressez  
un mail à [entreprises@  
agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)

### Disponible également sur le site :

- de l'information détaillée et actualisée sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services ;
- des ressources documentaires : guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap ;
- un espace emploi qui permet de publier des offres d'emploi et de consulter une CVthèque ;
- des outils pour remplir la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) : foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs ;
- la base expériences qui rassemble plus de 600 fiches décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap.

### - O - À SAVOIR

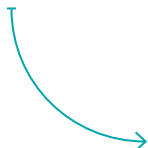
L'Agefiph invite les entreprises à participer au Réseau des référénts handicap (RRH) pour échanger des bonnes pratiques.

## GRILLE D'AUTO-ÉVALUATION\*

# La mise en place d'un aménagement raisonnable

1

## L'IDENTIFICATION DES BESOINS D'AMÉNAGEMENTS ET DES MESURES APPROPRIÉES :



**Avez-vous, dans le cadre de la procédure de recrutement :**

→ prévu d'informer systématiquement l'ensemble des candidats sélectionnés de la possibilité de solliciter des aménagements dans le cadre de la procédure d'embauche ?

- Oui  
 Non  
 Sans objet

→ pris, le cas échéant, contact avec le candidat handicapé afin de lui préciser les conditions de réalisation de l'entretien d'embauche et d'échanger avec lui sur la nature de ses besoins d'aménagement ?

- Oui  
 Non  
 Sans objet

**Avez-vous rédigé, de manière détaillée, la fiche de poste correspondant à l'emploi à pourvoir ou occupé par le travailleur handicapé afin d'identifier les exigences objectives liées au poste, en distinguant les tâches essentielles et les tâches secondaires ?**

- Oui  
 Non  
 Sans objet

**Avez-vous saisi les instances médicales compétentes afin que soient examinés les éventuels besoins d'aménagement de poste du travailleur handicapé et les mesures à mettre en place ?**

- Oui  
 Non  
 Sans objet

**Avez-vous, en cas de difficulté à appréhender les besoins d'aménagement et les mesures à mettre en place, pris contact avec l'un des opérateurs spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph, FIPHP, Cap emploi, CRP, CPO...) ?**

- Oui  
 Non  
 Sans objet

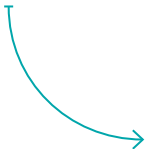
**Plus généralement, avez-vous développé une politique de ressources humaines destinée à favoriser l'expression de leurs besoins d'aménagement, par les travailleurs handicapés, à toutes les étapes de leur parcours professionnel ?**

→ Ex. : sensibilisation de l'encadrement et des équipes de travail, information des instances représentatives du personnel, entretien d'évaluation annuel, etc.

- Oui  
 Non  
 Sans objet

2

**L'ÉVALUATION  
DE LA FAISABILITÉ  
DE L'AMÉNAGEMENT  
ET DE LA CHARGE  
DISPROPORTIONNÉE :**



**Avez-vous mobilisé toutes les aides disponibles susceptibles de répondre aux besoins d'aménagement (droits commun et spécifique) ?**

- Oui  
 Non  
 Sans objet

**À cette fin, avez-vous pris contact avec les organismes susceptibles de vous accorder une aide (Agefiph, FIPHFP...) ?**

- Oui  
 Non  
 Sans objet

**Avez-vous vérifié que les mesures à mettre en place ne relèvent pas d'une obligation légale, que le travailleur soit handicapé ou non ?**

→ Ex. : obligations légales de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail ou de mise aux normes d'hygiène et de sécurité.

- Oui  
 Non  
 Sans objet

**Avez-vous, le cas échéant, étudié l'impact de la mesure au regard des critères liés :**

→ à la nature et au coût de l'aménagement ?

- Oui  
 Non  
 Sans objet

→ aux moyens matériels et financiers de votre organisation ?

- Oui  
 Non  
 Sans objet

→ aux moyens humains et à l'organisation de l'entreprise ?

- Oui  
 Non  
 Sans objet

→ à l'environnement de travail ?

- Oui  
 Non  
 Sans objet

CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

# Foire aux questions



①

## Un aménagement raisonnable peut-il être engagé et réalisé pendant un arrêt de travail ?

**Oui**, un aménagement raisonnable peut résulter des recommandations du médecin du travail à la suite, par exemple, d'un examen de pré-reprise dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs en arrêt de travail d'une durée de plus de trente jours et qui peut être sollicité par le médecin du travail, le médecin traitant, les services médicaux de l'assurance maladie ou le salarié lui-même (articles L4624-2-4, R4624-29 et R4624-30 du Code du travail).

NB : La Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail a également créé le rendez-vous de liaison à l'initiative de l'employeur ou du salarié (avec l'aval du salarié) dont l'objet est d'informer, avec le concours du service de prévention et de santé au travail, le salarié en arrêt de travail depuis plus de trente jours de son droit à bénéficier d'actions de prévention visant notamment à adapter son poste de travail (article L4624-2-4 du Code du travail).

②

## L'employeur peut-il prendre directement une sanction disciplinaire envers un salarié qui refuse de réaliser certaines tâches qu'il juge inappropriées compte tenu de son handicap ?

**Non**, le conseil serait, en premier lieu, de solliciter le médecin du travail qui appréciera l'adéquation entre le travail et la santé du salarié et proposera, si besoin, des mesures d'adaptation. Cette proposition d'adaptation pourra déboucher sur la recherche des mesures appropriées afin de permettre au travailleur handicapé d'occuper son poste sans risque pour sa santé. (Défenseur des droits : décision 2021-257 du 29 septembre 2021).

③

## L'employeur est-il obligé de prendre les mesures appropriées concernant un salarié handicapé qui éprouve des difficultés à son poste lors de sa période d'essai ?

**Oui**, car l'employeur doit prendre les mesures appropriées pour permettre au salarié de prendre son poste (article L5213-6 du Code du travail). Une obligation réaffirmée par la Cour de justice de l'Union européenne dans un arrêté du 10 février 2022 : « La notion d'« aménagements raisonnables pour les personnes handicapées », implique qu'un travailleur, y compris celui accomplissant un stage consécutif à son recrutement, qui, en raison de son handicap, a été déclaré inapte à son poste, doit être affecté à un autre poste pour lequel il dispose des compétences, des capacités et des disponibilités requises, sous réserve qu'une telle mesure n'impose pas à l'employeur une charge disproportionnée. » (CJUE 10 février 2022, affaire C - 485/20).

④

## Comment mobiliser les institutions représentatives du personnel (IRP) pour promouvoir l'aménagement raisonnable ?

### Au niveau individuel :

→ la délégation du personnel au comité social et économique peut présenter à l'employeur une réclamation individuelle concernant un salarié handicapé pour lequel des mesures appropriées pourraient être envisagées (article L2312-5 du Code du travail) ;

→ le CSE peut évoquer les possibilités d'un aménagement raisonnable en réponse à l'employeur qui sollicite son avis en vue de faire une proposition de reclassement (articles L1226-2 et L1226-10 du Code du travail).

### Au niveau collectif :

→ dans les entreprises de plus de 50 salariés, le CSE peut interroger l'employeur concernant les mesures prises en vue de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle (articles L2312-8 et L2312-9 du Code du travail) ;

→ dans le cadre de la négociation collective annuelle sur la qualité de vie et les conditions de travail (QVCT - article L2242-17 du Code du travail) ;

→ un syndicat peut initier, en lieu et place des victimes, une action de groupe en cas de discrimination liée notamment au handicap ou à l'état de santé (article L1134-7 du Code du travail).

## 3.

## EXEMPLE DE L'ENTREPRISE WAVESTONE

# L'égalité de traitement à chaque étape du parcours



## EN CHIFFRES

3000

salariés  
dont près de 90 %  
en France avec  
des bureaux à Paris,  
Nantes, Marseille  
et Lyon

Près de

70

collaborateurs  
en situation  
de handicap

700

recrutements/an  
notamment  
des stagiaires de fin  
d'études en situation  
de handicap

Wavestone est un cabinet de conseil aux entreprises implanté dans le monde entier. Il emploie plus de 3000 collaborateurs, dont près de 90 % en France avec des bureaux à Paris, Nantes, Marseille et Lyon. Parmi ces collaborateurs, près de soixante-dix sont en situation de handicap. Pour les accompagner, Wavestone s'engage depuis plusieurs années au travers de sa mission handicap. « Nous réalisons près de 700 recrutements par an et accueillons environ 200 stagiaires et alternants, majoritairement de fin d'études, explique Carole Sens, CSR Senior Officer. Jusqu'à présent, contrairement aux collaborateurs en situation de handicap recrutés en CDD ou CDI, les stagiaires n'étaient pas concernés par la visite médicale avant embauche, ce qui nous privait d'un accompagnement précieux pour aménager leur poste et leurs conditions de stage. »

« L'aménagement raisonnable est une notion que nous avons constamment en tête pour inclure chaque salarié en situation de handicap [...] »

## En collaboration avec les services de prévention et de santé au travail

Le cabinet décide de changer les choses et de proposer en lien avec les services de prévention et de santé au travail la mise en place systématique d'une visite médicale pour tout stagiaire en situation de handicap qui s'apprête à rejoindre le cabinet en complément d'un échange avec la Mission Handicap pendant le processus de recrutement. « Cette étroite collaboration que nous avons avec les services de prévention et de santé au travail Efficiencie nous permet de mettre en place les aménagements matériels ou organisationnels, adéquats en fonction de chaque personne et de chaque besoin. »

Un principe d'équité que Wavestone tient à maintenir et à développer : « L'aménagement raisonnable est une notion que nous avons constamment en tête pour inclure chaque collaborateur en situation de handicap au sein de notre cabinet et pour lui donner les mêmes chances d'embauche et d'évolution que les autres collaborateurs. Nous avons par exemple eu récemment le cas d'une demande de télétravail à 100 % pour un candidat en situation de handicap. Cela a questionné les équipes sur la possibilité de mise à disposition de ce collaborateur, notamment vis-à-vis des impératifs de présentiel pour certains clients. Le contexte sanitaire ayant démocratisé le télétravail, nous en sommes venus à la conclusion que nous avions la possibilité de mettre en place cet aménagement. Ne pas recruter cette personne pour cette raison alors qu'il avait toutes les compétences recherchées aurait été discriminatoire et ne correspond pas à nos valeurs d'employeur responsable. »

## EXEMPLE DE L'ENTREPRISE SPL PETITE ENFANCE

# Un aménagement à effet boule de neige



EN  
CHIFFRES

4

crèches créées  
depuis la création  
en 2015

80

personnes  
employées

La SPL Petite enfance est une entreprise basée dans la commune du Tampon, sur l'île de la Réunion. Cette société privée créée en 2015 compte 4 crèches et emploie environ 80 personnes. Parmi elles, Reine, une lingère de 58 ans qui a commencé à rencontrer des difficultés pour accomplir ses tâches quotidiennes. « Reine a été opérée de la maladie de Crohn, explique Charles-Émile Gonthier, responsable logistique, technique et achats. Elle se plaignait de ne plus arriver à lever les bras pour collecter le linge des enfants le matin. »

Un aménagement technique et organisationnel a donc été mis en place. Avec la responsable RH de l'entreprise, Charles-Émile Gonthier a contacté la médecine du travail et le Cap emploi 974 pour réaliser un diagnostic sur site et formaliser les besoins de Reine. « Des aménagements simples, poursuit Charles-Émile Gonthier, mais qui lui changent la vie. Comme par exemple un aspirateur plus léger et maniable, un chariot lui évitant de se baisser, un ventilateur. Pendant une heure chaque jour, un membre du personnel l'accompagne aussi dans la collecte du linge sale le matin, et pour la redistribution du linge propre, le soir. ». Des aménagements dont le coût est pris en charge à 80 % par l'Agefiph.

## Une action en entraîne une autre

Les aménagements mis en place pour Reine ont été un grand succès et ont fait l'objet d'échanges au cours d'une réunion en interne. Résultat : Christine, la directrice de l'une des crèches, a elle aussi parlé de son handicap et de son souhait d'être accompagnée. « J'ai été très étonnée d'apprendre qu'elle était malvoyante et que cela engendrait des difficultés pour elle, poursuit Charles-Émile Gonthier. Nous avons alors recontacté les mêmes partenaires pour adapter le poste de Christine. En repeignant ses armoires bleues en gris pour atténuer la gêne oculaire qu'elles lui occasionnaient, en achetant une lampe spéciale diffusant une lumière blanche et une caméra-vidéo pour lui permettre de mieux contrôler les allées et venues des visiteurs. Aujourd'hui, elle est très contente de ce qui a été mis en place et nous aussi, bien sûr. Pour Reine, comme pour Christine, c'était simple, finalement. »

« Des aménagements simples [...] mais qui lui changent la vie. [...] C'était facile, finalement. »



#### **POUR ALLER PLUS LOIN**

[www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205\\_ddd\\_guide\\_amenagement\\_num\\_accessible.pdf](http://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/171205_ddd_guide_amenagement_num_accessible.pdf)

# Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ? Contactez les délégations régionales de l'Agefiph



## L'Agefiph en France

### 1. Siège Agefiph

192, av. Aristide-Briand,  
92226 Bagneux

### 2. Antilles et Guyane

Centre Delgrès,  
Hauts de Dillon,  
Escalier E  
97200 Fort-de-France

### 3. Auvergne-Rhône-Alpes

Immeuble Gergovia,  
6<sup>e</sup> étage  
65, bd. F.-Mitterrand  
63010  
Clermont-Ferrand  
Cedex 1

ZAC de Saint-Hubert  
33, rue Saint-Théobald  
38080 L'Isle-d'Abeau

### 4. Bourgogne-Franche-Comté

Immeuble Osiris  
7, bd. Winston-Churchill  
BP 66615  
21066 Dijon Cedex

### 5. Bretagne

4, av. Charles-Tillon  
35000 Rennes

### 6. Centre-Val de Loire

ABC 2  
35, av. de Paris  
45058 Orléans Cedex 1

### 7. Grand Est

Immeuble Joffre  
Saint-Thiébaud 13-15,  
bd. Joffre CS 30660  
54063 Nancy Cedex

Immeuble Le Roosevelt  
2<sup>e</sup> étage  
5, rue du Président -  
Franklin-Roosevelt  
51100 Reims

### 8. Hauts-de-France

27 bis, rue  
du Vieux-Faubourg  
59040 Lille Cedex

Le Jardin des Capets  
3, rue Vincent-Auriol  
CS 64801  
80048 Amiens Cedex

### 9. Île-de-France

Immeuble Le Baudran  
21/37, rue de Stalingrad  
24/28 Villa Baudran  
94110 Arcueil

### 10. Normandie

Immeuble  
les Galées du Roi,  
30, rue Henri-Gadeau-  
de-Kerville  
76107 Rouen Cedex 1

### 11. Nouvelle-Aquitaine

Millénium 2  
ZAC Cœur de Bastide  
13, rue Jean-Paul-Alaux  
33072 Bordeaux Cedex

3, cours Gay-Lussac  
87000 Limoges

### Capitole V

14, bd. Chasseigne  
86035 Poitiers Cedex

### 12. Occitanie

Immeuble Antalya  
1<sup>er</sup> étage,  
ZAC d'Antigone  
119, av. Jacques-Cartier  
CS 19008  
34967 Montpellier  
Cedex 2

Immeuble la Passerelle  
Saint-Aubin  
17, bd. de la Gare  
BP 95827  
31505 Toulouse Cedex 5

### 13. Pays de la Loire

34, quai Magellan  
BP 23211  
44032 Nantes Cedex 01

### 14. Provence-Alpes-Côte d'Azur et Corse

Arteparc de Bachasson  
Bât. B1, rue de la Car-  
rière-de-Bachasson  
13590 Meyreuil

### 15. Réunion et Mayotte

Centre d'affaires Cadjee,  
62, bd. du Chaudron,  
bâtiment C, 2<sup>e</sup> étage  
97495 Sainte-Clotilde  
Cedex