



Fiche Recrutement et Intégration d'un travailleur handicapé

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

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

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

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

Le message de l'Agefiph :

« Recruter autrement.

Anticiper et accompagner les parcours professionnels.

Mobiliser les salariés autour des valeurs de l'entreprise.

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

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

Handicap & Innovation RH 2016

I. Comment rédiger une fiche de poste ?



S'interroger sur la mission, le lieu d'action, les compétences attendues, l'organisation du travail, et ses horaires, la durée, les conditions contractuelles et salariales.

Pour vous aider, consultez les fiches métiers réalisées par la CPNEF (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'animation) sur l'ensemble des métiers de l'audiovisuel.

En partenariat avec la Mission handicap, certaines fiches ont été complétées et vous sont proposées avec une entrée « travailler avec une problématique de santé ou un handicap ». Certaines vidéos sur les métiers seront audio décrites pour pouvoir toucher une audience plus large. Vous pouvez les retrouver sous : www.missionh-prodaudio.fr et www.cpnefanimation.fr

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

II. Comment rédiger une offre d'emploi ?



Du point de vue légal, **le principe de non-discrimination interdit** d'écartier un candidat d'une procédure de recrutement ... ou de faire l'objet d'une procédure discriminatoire, directe ou indirecte ... **en raison de son état de santé ou de son handicap** (Article L.1132-1 du code du travail ; Art.225.1 du code pénal).

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

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

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

Nous vous recommandons la lecture « Diversifier les recrutements sans discriminer, la rédaction des offres d'emploi » du Défenseur des droits (lien à télécharger https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/ddd_fic_redation_offres_emploi.pdf)

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

La spécificité du secteur indique selon articles 225-3 du Code pénal, la loi, L.1121-1 et L.1133-1 du Code du Travail que certains métiers requièrent des attributs corporels bien définis, métiers du spectacle (comédien) ou d'images (mannequins).

Cette disposition est exclusivement réservée à l'image et non aux techniciens.

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

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

III. Comment rechercher des candidats ?

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

LES OPERATEURS INSTITUTIONNELS

1. Pôle Emploi

Il existe deux agences Pôle Emploi spécialisées dans la culture :

Pôle emploi Audio-Visuel Spectacle «Placement Artistes» et Pôle emploi Audio-Visuel Spectacle «Placement Techniciens» qui peuvent vous accompagner sur la recherche de candidats.

<http://www.pole-emploi.fr/informations/pole-emploi-spectacle-@/spectacle/>

Agence Handipass : structure spécialisée dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Elle intervient en tant qu'expert auprès des demandeurs d'emploi et des entreprises. **Service gratuit pour les employeurs au 3995.**

<http://www.pole-emploi.fr/annuaire/handipass>

2. L'Agefiph propose un site internet dédié au recrutement où vous trouverez plus de **48 500 candidatures** : www.espace-emploi.agefiph.fr

Au travers du site, vous pouvez créer votre compte et déposer vos offres d'emploi ouvertes aux candidats handicapés.

Vous pourrez aussi trier les profils présentés selon vos recherches.

3. Cap Emploi est un service de proximité gratuit, dédié aux employeurs et aux demandeurs d'emploi

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

Retrouver le Cap Emploi de votre département sur le site : www.agefiph.fr

LES OPERATEURS SPECIALISES

1. Sites spécialisés :

✓ Profil culture : www.profilculture.com

✓ Emploirama : www.emploirama.com

✓ Job Culture : www.jobculture.fr

✓ UPTIH : <https://tih-business>

2. Agences culturelles régionales

Ces agences régionales mutualisent les informations dont les offres d'emploi dans le champ culture, sur la région de résidence. www.pfi-culture.org

3. Agences artistiques

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

4. Agences d'intérim

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

Par exemple :

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

5. Réseaux sociaux

- ✓ Facebook : <https://fr-fr.facebook.com>
- ✓ Linkdn : <https://fr.linkedin.com>

Vous pouvez également élargir votre recherche par l'adhésion à des **job boards spécialisés** payants comme : www.hanploi.com , www.handiquesta.com , www.jobinlive.com , www.talenteo.fr, www.handi-cv.com etc....et participer à des forums de recrutement.

6. Ecoles spécialisées dans le secteur de l'audiovisuel

Par exemple :

- ✓ Louis Lumière : www.ens-louis-lumiere.fr
- ✓ INA : www.ina.fr
- ✓ ESRA : www.esra.edu

7. Organismes de formation

Par exemple :

- ✓CIFAP : www.cifap.com
- ✓CFPTS : www.cfpts.com
- ✓ISTS : www.ists-avignon.com
- ✓ 3IS : www.3is.fr/audiovisuel/programme



LES PROFESSIONNELS ENGAGES !

Le 11 février 2014, la charte Diversité **du CSA** (*Conseil Supérieur de l'Audiovisuel*) visant à favoriser la formation et l'insertion professionnelles des personnes handicapées, dans le secteur de la communication audiovisuelle, a été signée au CSA par de nombreux représentants du secteur. Parmi les mesures : développer l'accessibilité dans les écoles, encourager l'accès à l'emploi. <http://www.csa.fr>

8. La Mission Handicap de la Production Audiovisuelle vous accompagne dans l'élaboration et la structuration de votre projet de recrutement, et vous met en relation avec des artistes et des techniciens titulaires du statut de travailleur handicapé et demandeurs d'emploi.

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

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

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



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

Les clés pour réussir :

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

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

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

Les handicaps sont regroupés en 5 catégories.

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

TYPES DE HANDICAP	PATHOLOGIES	BESOINS
Handicap moteur	paralysies, amputations, infirmité motrice cérébrale, spina bifida, myopathie...	Fauteuil roulant, déambulateur, canne, béquille, temps, espaces de repos, ascenseur/élévateur.
Handicap visuel	cécité et malvoyance, amblyopie, achromatopsie...	Entendre, lire, toucher, se repérer ; Etre accompagné (personne ou chien)
Handicap auditif	surdité totale ou surdité partielle : hautes ou basses fréquences	Voir et comprendre.
Handicap psychique	Psychoses, schizophrénie, trouble bipolaire, troubles graves de la personnalité (border line...) Troubles névrotiques comme les TOC (troubles obsessionnels compulsifs), l'hypochondrie...	Attention, bienveillance, maîtrise de soi, durée des échanges et formulation des propos simples et adaptées, s'assurer que l'interlocuteur a compris.
Handicap mental	Trisomie 21, Poly-handicap,...	Un environnement sécurisé, adapté, stable.

Comment se comporter face au handicap auditif ?

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

Comment se comporter face au handicap psychique ?

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

Comment se comporter face au handicap moteur ?

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

Comment se comporter face au handicap visuel ?

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

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

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



Vérifier avec le ou la candidat(e) les moyens lui permettant d'exercer la totalité des tâches inhérentes au poste, sans omettre de le consulter sur les aides techniques qu'il possède déjà (clavier braille, application numérique, adhésion à certains services comme le PAM) *Le réseau Pam est constitué de tous les services de transport pour personnes à mobilité réduite Pam départementaux. Ce réseau est organisé par le STIF (Syndicat des Transports d'Île-de-France).*

<http://www.pam-info.fr/pour-bien-voager/le-reseau-pam/les-autres-pam-en-ile-de-france>

La candidature est retenue

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

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

La candidature n'est pas retenue

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

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

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

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



Pour une embauche inférieure à 6 mois, rapprochez-vous de la Mission Handicap, qui vous accompagnera de ses conseils et expertises.

Contactez mission.h@audiens.org

Le SIST CMB (Centre Médical de la Bourse) pourra être sollicité pour accompagner votre embauche, et vous proposer les aides techniques, humaines existantes.

www.cmb-sante.fr

A) AIDES AU RECRUTEMENT :

1. L'aide à l'insertion professionnelle

Cette aide financière est destinée à l'employeur pour l'embauche d'une personne handicapée en CDI ou en CDD supérieur ou égal à 12 mois. Cette aide n'est pas cumulable avec l'aide à l'embauche PME.

Montant de l'aide :

- 2000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps plein.
- 1000 € pour un contrat à durée indéterminée (CDI) ou durée déterminée d'au moins 12 mois à temps partiel d'une durée minimum de 24 heures.

Conditions pour en bénéficier :

L'aide s'adresse aux employeurs de personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi, c'est à dire présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- Agée de 45 ans et plus.
- Demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement.
- Sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté (Impro, Ime, Esat, EA, CRP...).
- Embauchée par le même employeur en CDI ou CDD (minimum 12 mois) suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

2. L'aide au contrat d'alternance

Cette aide est destinée à l'employeur dans le cas de la **contractualisation d'un contrat en alternance**, d'au moins 6 mois, avec un salarié reconnu travailleur handicapé.

Montant de l'aide :

- **7000 €** maximum en fonction de la durée du contrat.
- Une aide complémentaire est proposée si un CDI ou un CDD d'une durée minimum de 12 mois est signé à l'issue de la période d'alternance (d'une durée au moins égale à 6 mois)

3. L'aide au tutorat

Cette aide vise à **améliorer l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé suite à son recrutement** ou **favoriser son maintien dans l'emploi**. Elle est mobilisable avec tous les contrats de travail (dont les contrats en alternance).

Montant de l'aide :

- Plafond de 2000 € pour les CDI et CDD de 12 mois et plus (80 h maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €).
- Plafond de 1000 € pour les CDD inférieurs à 12 mois (40h maximum de tutorat au coût unitaire de 25 €)
- La formation du tuteur est plafonnée à 1000 € (par tuteur).

4. L'aide à la formation emploi d'avenir

Cette aide s'adresse aux employeurs des secteurs marchand ou non marchand ayant recruté un jeune handicapé en contrat initiative emploi (CIE) ou en contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE) dans le cadre du dispositif des emplois d'avenir.

Montant de l'aide :

Participation à hauteur maximum de 80% du coût pédagogique d'une formation diplômante ou certifiante, en complément d'un cofinancement (Opca, Conseil régional...).

5. L'aide à la formation contrat de génération

Cette aide est destinée aux employeurs éligibles au dispositif des contrats de génération pour leur permettre de proposer une formation aux jeunes et /ou aux seniors handicapés pendant leur contrat.

Montant de l'aide

Prise en charge jusqu'à 80 % maximum du coût pédagogique d'une formation d'une durée comprise entre 100 et 250 heures, en complément des cofinancements mobilisables (Opca, ...).

Vous pouvez retrouver toutes les aides proposées par l'AGEFIPH sur l'onglet recrutement-intégration: <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Recrutement-et-integration>

B) AIDES À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET À LA COMPENSATION DU HANDICAP



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

Quelques exemples de compensation en fonction du type de handicap :

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

Vous pouvez retrouver toutes les aides proposées par l'AGEFIPH sur l'onglet compensation du handicap): <https://www.agefiph.fr/Professionnel/Compensation-du-handicap>

VI. Optimisation de la DOETH :

L'impact d'un recrutement d'un professionnel dépendant des Annexes 8 et 10 sur une déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)



Le recrutement d'artistes et techniciens relevant du régime de l'intermittence du spectacle est valorisée dans la DOETH à partir du deuxième jour d'activité.

En fonction de la nature, de l'âge et /ou de la situation de la personne, vous pourrez déclarer dans votre DOETH des « minorations ».

Comme :

- Le recrutement d'un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans.
- Un travailleur handicapé chômeur de longue durée ou issu du secteur du travail protégé.
- Le recrutement d'un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu.
- L'embauche pour la première fois d'un travailleur handicapé.

La minoration varie entre 0.5 et 1 Unité Bénéficiaire dont le montant dépend de votre tranche d'obligation (entre 3904 € à 5856 €) (Voir Fiche DOETH)

Pensez à utiliser les 10 % des dépenses déductibles de votre DOETH

De plus, dans le cadre des **10 % de dépenses déductibles**, la loi permet aux entreprises de déduire de leur contribution à l'Agefiph certaines dépenses comme :

- ✓ **La réalisation de travaux dans les locaux** de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ces formes des travailleurs handicapés.
- ✓ **La réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail** en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise.
- ✓ **La mise en place de moyens de transports** adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé.

La liste des dépenses déductibles est mise à jour tous les ans et est disponible sur le site de l'Agefiph. www.agefiph.fr

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

1. Préparer son arrivée

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

Sensibiliser, informer, former les collaborateurs est un préalable indispensable.

2. Accueillir et accompagner

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

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

3. Intégrer un salarié handicapé dans une production audiovisuelle.

La période d'intégration est une étape sensible qui nécessite une attention particulière.

L'anticipation est essentielle pour envisager, préparer, satisfaire, et ainsi mettre chaque salarié à égalité.

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

*en fonction de la nature du handicap, celui-ci aura reçu ou non une formation ou sensibilisation particulière.

Pensez aussi au tutorat (soutien, médiation, transmission de savoir, etc...)

Quelques questions que devra se poser le régisseur :

- ✓ Quels profil et besoins ? Quel niveau et capacité d'autonomie ?
- ✓ Comment communiquer ? Comment voyager ?
- ✓ Quels rythmes et contexte de travail ? Quel rythme des soins éventuels ?
- ✓ Le lieu de travail est-il adapté, accessible, adaptable ?
- ✓ Quelles adaptations, et mesures de compensations ?
- ✓ Quels impacts de ces questions sur le tournage ? Quelles réponses financières, humaines, techniques
 - ⇒ Les feuilles de services, de route, les plannings de travail, devront intégrer les réponses identifiées.

Liens utiles

www.agefiph.fr
www.cmb-sante.fr
www.cpnefanimation.fr
www.jobinlive.com
www.handicap.gouv.fr
www.hanploi.com
www.handiquesta.com
www.travail-emploi.gouv.fr
www.legifrance.gouv.fr
www.service-public.fr
www.talentéo.com
www.adecco.fr
www.manpower.fr
www.randstad.fr
www.handicap-job.com

Glossaire

AGEFIPH : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
CPNEF : Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'animation)
SAMETH : Service d'Appui au Maintien à l'Emploi des Travailleurs Handicapés.
UB : Unité Bénéficiaire

VIII. Où nous rencontrer ?

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

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

Mission Handicap de la Production Audiovisuelle

01 73 17 36 65

mission.h@audiens.org

Des experts sont à votre service :

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

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

CCHSCT
Audiovisuel

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

agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

Avec la participation financière de l'Agefiph