

Kit pratique

HANDICAP... EN SAVOIR PLUS ET PASSER À L'ACTION !

Collection

des points de

REPÈRES
pour agir

4

Ce kit de fiches pratiques s'adresse à vous : dirigeants, responsables ressources humaines, chargés de mission handicap, responsables administratifs... Trouver la réponse à une question concrète sur le handicap, découvrir les clés pour recruter, optimiser l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés... Cette fiche sommaire est là pour vous guider !

JE SOUHAITE DÉCOUVRIR

6 FICHES POUR VOUS REPÉRER

- Les représentations et les idées reçues sur le handicap
- Les liens entre handicap et emploi



Porter un **nouveau regard sur le handicap**

- L'obligation d'emploi et ses modalités
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Les réponses à l'obligation d'emploi, pertinentes pour mon entreprise



Découvrir le **cadre légal de l'emploi des personnes handicapées**

- L'Agefiph*
- La MDPH*
- Les prestataires du STPA* et les TIH*
- Les acteurs de terrain (Cap emploi, CRP*...)



Identifier les **acteurs du handicap**

- La déclaration d'emploi
- Les modalités de calcul
- Les déductions possibles



Explorer l'**obligation d'emploi**

- Les évolutions de l'obligation d'emploi résultant de la loi Avenir Professionnel
- Les impacts pour mon entreprise
- Les nouvelles modalités déclaratives



Identifier les **impacts de la réforme de l'obligation d'emploi**

- Le cadre législatif et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- La pluralité des situations de handicap
- Les recommandations du Défenseur des Droits



Appréhender le **handicap comme une opportunité (entreprise -20 salariés)**

10 FICHES POUR AGIR

JE SOUHAITE...

JE CONSULTE...

- Créer un climat de confiance autour du handicap
- Accompagner un salarié, de façon opérationnelle, dans une démarche de RQTH*
- Recruter des personnes handicapées (CDD, CDI, alternance, stages)
- Nouer des partenariats en vue de recevoir des candidatures
- Identifier les spécificités liées à l'alternance
- Connaître les aides humaines, matérielles et financières dont je peux bénéficier
- Repérer les acteurs sur lesquels je peux m'appuyer
- Apporter un soutien et mobiliser les acteurs adéquats pour aménager le poste d'un collaborateur
- Savoir comment procéder dans une situation de maintien en emploi et connaître les facteurs de réussite
- Identifier les prestations à sous-traiter au STPA* et/ou aux TIH*
- Connaître les démarches à effectuer et les contacts à initier pour passer à l'action
- Proposer à mes équipes une sensibilisation au handicap
- Identifier des pistes d'action, en fonction des pratiques de mon entreprise
- Communiquer à l'externe sur mon engagement
- Pérenniser l'emploi de mes collaborateurs handicapés et accompagner leur évolution professionnelle
- Formaliser une politique Handicap au sein de mon entreprise
- Identifier les actions à mener et les acteurs pouvant m'accompagner
- Favoriser la prise en compte du handicap au sein de mon entreprise
- Déterminer des actions concrètes à mener et cibler les acteurs à contacter

1

J'accompagne un de mes salariés dans sa démarche de reconnaissance du handicap

2

Je recrute une personne handicapée

3

Je développe l'alternance

4

J'aménage le poste d'un salarié en situation de handicap

5

Je mets en place une démarche de maintien en emploi pour un collaborateur

6

Je sous-traite auprès du STPA* et/ou des TIH*

7

Je sensibilise mes équipes et je communique sur le handicap

8

J'optimise la gestion de carrière de mes collaborateurs handicapés

9

Je mets en place une politique emploi - handicap encadrée

10

J'agis en faveur du handicap (entreprise -20 salariés)

PORTER UN NOUVEAU REGARD SUR LE HANDICAP



POUR COMMENCER

« Un commercial handicapé,
ce n'est pas possible. »

« Nos métiers et nos locaux
ne sont pas accessibles
aux personnes handicapées. »

« Avec nos contraintes de productivité et de délais,
on ne peut pas se permettre de prendre quelqu'un
de moins efficace. »

QU'EN PENSEZ-VOUS ?

- Ces points de vue nous amènent à interroger nos propres représentations du handicap.
- Qu'est-ce qu'être handicapé ?
- Derrière le mot « handicap », se cachent des réalités multiples...



LES CLÉS À CONNAÎTRE

PRÊTEZ-VOUS AU JEU...

Quel est le pourcentage de...

Personnes handicapées se déplaçant en fauteuil roulant ?	<input checked="" type="checkbox"/> 3 % <input type="checkbox"/> 20 % <input type="checkbox"/> 55 %	Il est donc possible d'embaucher un collaborateur en situation de handicap sur un poste nécessitant des déplacements fréquents.
Handicaps non visibles en entreprise ?	<input type="checkbox"/> 10 % <input type="checkbox"/> 20 % <input checked="" type="checkbox"/> 80 %	Un de vos collaborateurs, qu'il soit serveur, vendeur, laborantin, etc. peut donc être en situation de handicap, sans que ses collègues le sachent ou le voient.
Handicaps liés au vieillissement et aux maladies non-professionnelles survenant au cours de la vie ?	<input type="checkbox"/> 22 % <input type="checkbox"/> 36 % <input checked="" type="checkbox"/> 46 %	Dans près d'1 cas sur 2, le handicap a pour origine le vieillissement, la maladie... Nous sommes donc tous potentiellement concernés par le handicap.
Salariés estimant que travailler aux côtés d'une personne handicapée permet de mettre en place de nouvelles manières de faire ?	<input type="checkbox"/> 65 % <input type="checkbox"/> 71 % <input checked="" type="checkbox"/> 76 %	Pour 3/4 des salariés, la présence d'un collègue en situation de handicap représente l'occasion de mettre en place des nouvelles manières de faire. A l'inverse, seulement 1/5 des salariés jugent que cela les ralentit au quotidien ou que cela crée des tensions dans l'équipe.
Salariés avec au moins 1 collègue en situation de handicap, qui pensent que cela change leur regard sur le handicap ?	<input type="checkbox"/> 25 % <input type="checkbox"/> 35 % <input checked="" type="checkbox"/> 50 %	La présence des personnes en situation de handicap au sein des entreprises contribue à faire changer les mentalités.
Salariés handicapés que tout établissement de 20 salariés et plus doit avoir dans son effectif ?	<input type="checkbox"/> 5 % <input checked="" type="checkbox"/> 6 % <input type="checkbox"/> 8 %	Cette obligation concerne tous les acteurs de l'entreprise (dirigeants, responsables du personnel, collaborateurs...).

→ Mieux connaître le handicap

On parle de handicap lorsqu'une personne, présentant une déficience, se trouve dans une situation qui la met en incapacité, ou qui limite sa possibilité d'agir.

Cette situation de handicap, temporaire ou définitive, peut survenir à tout moment de la vie d'une personne (problèmes de santé liés au vieillissement, à une maladie, à un accident du travail, etc.).

Le handicap peut avoir un impact sur la vie quotidienne et/ou sur la vie professionnelle.

Pour découvrir la définition du handicap selon la loi du 11 février 2005, je consulte l'article L.114 du Code de l'action sociale et des familles.

Quand on pense au handicap, on imagine souvent des problèmes moteurs, tels qu'une paralysie par exemple...

MAIS ...

Saviez-vous que les problèmes de santé suivants peuvent également créer une situation de handicap, qui peut être reconnue administrativement ?

- Une hernie discale.
- Un diabète.
- Un problème d'audition.
- De l'asthme.
- Des problèmes articulaires.
- Un cancer, etc.



EN PRATIQUE

Bien loin de nos représentations, le handicap est ainsi présent dans l'entreprise, même s'il est parfois invisible ou non connu.

Certains salariés n'évoquent pas leur handicap et le compensent au quotidien, en ignorant, parfois, que leur situation relève du handicap et pourrait être prise en compte par leur employeur.

D'autres collaborateurs, également concernés, ne se reconnaissent pas dans le terme « handicapé » et n'envisagent donc pas d'entamer une démarche de reconnaissance de leur handicap.

D'autres encore préfèrent taire leur situation de handicap, de peur des conséquences s'ils en parlent.

Pourtant, faire reconnaître administrativement sa situation et en informer son employeur permet de mieux compenser le handicap au travail, voire même d'éviter de l'aggraver. Des solutions individualisées peuvent être proposées au salarié pour faciliter son accessibilité au poste, à l'information, aux locaux...

Avec ce nouveau regard sur le handicap, peut-être vous sentez-vous davantage concerné par ce sujet parfois tabou et souvent méconnu ?

« Tout compte fait, le handicap concerne peut être plus mon entreprise que je ne le croyais. »

« Sensibiliser ?
Maintenir dans l'emploi ?
Mais encore...
Recruter ? Sous-traiter ? »

« Que peut-on faire ? »



À RETENIR

Poursuivez
la découverte et allez
voir les fiches Action.

- **Nous sommes tous potentiellement concernés par le handicap** : au cours de sa vie active, près d'1 personne sur 2 sera confrontée à une situation de handicap, de manière durable ou réversible.
- De nombreux **problèmes de santé peuvent être à l'origine d'une situation de handicap** : un problème au genou, des maladies telles que le cancer ou le diabète, etc.
- **Le handicap est présent en entreprise, même s'il est souvent invisible** et que, par ailleurs, en parler reste parfois tabou.
- **Faire reconnaître administrativement son handicap** et en faire part à son employeur, c'est **se donner les moyens de compenser son handicap**.



EN SAVOIR +

Données sur l'emploi des personnes handicapées

Différents documents édités par l'Agefiph*, relatifs à la formation et à l'emploi des personnes handicapées (guides, outils, études et statistiques...)

<https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources>

Conseils pratiques pour faciliter les relations avec les personnes handicapées

Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires, téléchargeable en cliquant sur le lien suivant :

http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/guide_vivreensemble.pdf

DÉCOUVRIR LE CADRE LÉGAL DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



POUR COMMENCER

En France, la loi fixe une **Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH*)**. La loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", promulguée le 5 septembre 2018, a modifié cette obligation. Sont concernées par l'obligation d'emploi les entreprises qui ont franchi le seuil des 20 salariés pendant 5 années consécutives et par la déclaration de leurs salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi toutes les entreprises, même celles de moins de 20 salariés.

La réforme vise notamment à faire de l'obligation d'emploi un levier en faveur de l'emploi direct des personnes handicapées et à simplifier la DOETH* (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés).



LES CLÉS À CONNAÎTRE

L'OBLIGATION D'EMPLOI

Depuis 1987, les établissements de 20 salariés et plus sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6 % de personnes handicapées dans leurs effectifs.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, l'entité assujettie est l'entreprise (niveau SIREN) et le taux d'emploi de 6 % est révisable à la hausse tous les 5 ans.

Pour répondre à cette obligation légale, **plusieurs leviers peuvent se compléter et être mis en œuvre dans des délais différents** (court, moyen et long termes).

Embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés handicapés.

Accueillir en stage des personnes handicapées, sous certaines conditions (stages « étudiants », stages rémunérés par l'État ou les régions, stages organisés par l'Agefiph*...).

Signer un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ceci permet à l'entreprise de s'exonérer de l'obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord.

Verser une contribution financière pour chaque bénéficiaire manquant.

Modalité à privilégier, lorsque l'on a des projets de recrutement (CDD, CDI, alternance, intérim) ou que l'on est confronté à **une situation de maintien dans l'emploi**.

Modalité légère qui peut permettre de sensibiliser ses salariés au handicap et de détecter des potentiels.
Une première étape en matière d'intégration !

Option qui permet de formaliser une politique d'emploi de personnes handicapées au sein de l'entreprise en concertation avec les partenaires sociaux. En raison du temps et de l'investissement que cela requiert, **ce levier s'inscrit dans un projet à long terme** et s'adresse surtout à des entreprises de grande taille ou matures sur le sujet.

Modalité qui peut concerner tout ou partie de l'obligation d'emploi de l'entreprise. Les sommes collectées sont utilisées par l'Agefiph pour développer des actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les entreprises saisissent les informations en lien avec le handicap via leur DSN* (Déclaration Sociale Nominative). **Tous les employeurs privés doivent procéder à la déclaration en DSN* de leurs effectifs de BOETH* (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), y compris les employeurs de moins de 20 salariés.** Cependant, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'OETH* et ont des obligations contributives si l'objectif des 6% n'est pas atteint.

Les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH* sont comptabilisés en effectif moyen annuel (EMA*). Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI*, CDD*, intérimaire, stage, PMSMP*) est comptabilisé au prorata de son temps de travail. Les bénéficiaires de 50 ans et plus sont affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5. Des minorations peuvent s'appliquer, en fonction du nombre de salariés en poste sur des ECAP* (Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières). Des déductions sont possibles, si l'entreprise a effectué des dépenses de sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé (EA* et ESAT*) et/ou auprès de TIH* et également si elle a effectué des dépenses relevant des 3 catégories prises en compte au titre des "dépenses déductibles".

LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005

Pour pouvoir bénéficier des différentes aides susceptibles de favoriser leur insertion professionnelle, les personnes handicapées doivent être titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Repères n°4 : Explorer l'obligation d'emploi.

LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI

- Les personnes reconnues Travailleurs Handicapés par la CDAPH*.
- Les titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH*).
- Les titulaires d'une carte d'invalidité et les titulaires d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI), mention Invalidité.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont l'Incapacité Permanente Partielle (IPP*) est au moins égale à 10 %.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si cette invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

Reconnaissance du handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH*), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH*).

Reconnaissance du handicap par la Sécurité sociale.



À NOTER

- **Mon entreprise peut compter, parmi ses effectifs, des collaborateurs ayant un titre de bénéficiaire de la loi, sans pour autant que ce statut ait été pris en compte** (dans la DSN*, par exemple). Il peut s'avérer pertinent de prêter un œil attentif aux documents remis par certains collaborateurs : attestation de la Sécurité sociale mentionnant une pension d'invalidité ou une IPP* de plus de 10 %, suite à un accident du travail, par exemple.
- Suite à la loi Avenir professionnel, **lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est attribuée de façon définitive.**
- Suite au décret du 5 octobre 2018, **tous les bénéficiaires de l'OETH*** (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, de l'AAH* ou d'une rente d'invalidité...) **obtiendront dorénavant automatiquement une attestation mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.**
- Suite au décret du 5 octobre 2018, **toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la RQTH* délivrée au titre d'une précédente décision**, dans l'attente de son instruction. Cette prolongation ne vaut que lorsque la demande de **renouvellement a été déposée avant le terme de la RQTH* en cours.**
- **En entreprise, le statut de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005 permet au salarié de bénéficier de différentes aides.**

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Action n°1 : J'accompagne un de mes salariés dans sa démarche de reconnaissance du handicap.



EN PRATIQUE

À CHAQUE ENTREPRISE, SA RÉPONSE À L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Une entreprise assujettie répond à son obligation d'emploi, en privilégiant certains leviers, selon différents facteurs :

- **Son contexte économique et son activité**
Ses métiers, les prestations qu'elle sous-traite...
- **Sa politique de gestion des ressources humaines**
Flux des recrutements, recours à l'alternance, à l'intérim, aux stages, etc.
- **Ses perspectives de développement**

Une entreprise en expansion pourra privilégier le recrutement en CDI de nouveaux collaborateurs en situation de handicap, tandis qu'une autre, ayant une pratique de l'accueil d'alternants, pourra privilégier l'intégration des personnes handicapées, via l'alternance.

La sous-traitance de certaines prestations à des structures du secteur protégé et adapté (EA* ou ESAT*) ou à des TIH* permet de réduire le montant de sa contribution et d'éviter la sur-contribution, si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct.

Pour en savoir plus, je consulte la Fiche Action n°6 : Je sous-traite auprès du STPA * et/ou des TIH*.

Dans certains secteurs (essentiellement le transport, le BTP, la marine), certaines entreprises bénéficient d'une minoration de leur contribution financière parce qu'une partie de leurs postes est considérée comme des Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières (ECAP*).

UNE DÉCLARATION ANNUELLE

Chaque entreprise soumise à l'obligation d'emploi effectue sa déclaration par l'intermédiaire de sa DSN*. En partant de l'effectif d'assujettissement de l'entreprise, il est possible de déduire le nombre de BOETH* devant être employés. En fonction du nombre de BOETH* effectivement employés, l'entreprise dispose du nombre de BOETH* manquants. Elle peut alors calculer le montant de la contribution qu'elle doit régler, qui varie selon l'effectif de l'entreprise et les déductions auxquelles l'entreprise a droit (déduction relative aux achats de biens et services auprès des EA*, ESAT* et/ou TIH*, déduction relative aux dépenses déductibles, déduction relative aux ECAP*).

Pour en savoir plus sur la DOETH*, je consulte la fiche Repères n°4 : Explorer l'obligation d'emploi.

LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS : DES SALARIÉS COMME LES AUTRES

Contrairement à certaines idées reçues, un salarié handicapé est un salarié comme les autres. Son contrat de travail, sa rémunération dépendent du Code du travail et de la convention collective de l'entreprise, le cas échéant.

Seule exception prévue par le Code du travail : en cas de licenciement économique, le travailleur handicapé dispose d'une mesure plus protectrice, puisque la durée de son préavis est doublée. Cependant, cette disposition ne peut avoir pour effet de porter à plus de trois mois la durée du préavis.

Dans le cadre des accords d'entreprise, certaines modalités spécifiques concernant les salariés handicapés peuvent avoir été prévues.

Pour en savoir plus sur l'accord d'entreprise, je consulte la fiche Action n°9 : Je mets en place une politique emploi - handicap encadrée.



À RETENIR

- **Les établissements de 20 salariés et plus ont l'obligation d'employer 6 % de collaborateurs handicapés.**
- **Même si mon entreprise ne recrute pas en ce moment**, des actions peuvent être mises en œuvre pour réduire le montant de la contribution à verser (stages, sous-traitance, dépenses déductibles).
- **Les salariés en situation de handicap doivent détenir un titre de bénéficiaire** de la loi du 11 février 2005, en cours de validité, pour être pris en compte par l'entreprise, dans la DSN*.
- **Un salarié handicapé et un salarié valide bénéficient des mêmes droits.**
Seule particularité : en cas de licenciement économique, le préavis du salarié handicapé est doublé.



EN SAVOIR +

SUR...

Le cadre légal :

www.agefiph.fr

www.travail-emploi.gouv.fr

Droit et handicap :

www.handroit.com

Emploi et handicap :

www.handiplace.org

www.handipole.org

IDENTIFIER LES ACTEURS DU HANDICAP



POUR COMMENCER

Dans le domaine du handicap, il est parfois difficile de se repérer entre les acteurs, les sigles et les missions de chacun. Comment s'y retrouver ?



LES CLÉS À CONNAÎTRE

PANORAMA DES PRINCIPAUX ACTEURS

→ AGEFIPH*

Acteur institutionnel incontournable

Aides à l'embauche, aides à la mobilité, à l'aménagement de poste...

→ MDPH*

→ CDAPH*

Institution de référence du handicap

Attribution du statut de travailleur handicapé, d'allocations, d'aides pour la personne handicapée...

→ EA*

→ ESAT*

→ TIH*

Prestataires spécialisés

Sous-traitance.

→ Cap emploi

→ Service de santé au travail

→ CRP*

Acteurs de terrain

À mobiliser selon mes besoins (information, emploi, maintien en emploi, formation...).



EN PRATIQUE

UN ACTEUR INSTITUTIONNEL INCONTOURNABLE : L'AGEFIPH*

L'Association Nationale de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (Agefiph*) gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, constitué des contributions financières versées par les entreprises, de 20 salariés et plus, soumises à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion, le maintien et l'évolution professionnelle des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé.

L'Agefiph est l'interlocutrice privilégiée des entreprises privées, quelle que soit leur taille, qui souhaitent développer une politique d'ouverture au handicap.

Pourquoi mobiliser l'Agefiph* ?

Pour bénéficier des services proposés aux entreprises :

- Information, conseil et accompagnement.
- Mise à disposition d'aides financières et de services.
- Facilitation du développement de coopérations.
- Sensibilisation et lutte contre les préjugés et la discrimination dans l'emploi.

Comment contacter l'Agefiph* ?

Sur le site de l'Agefiph, coordonnées des délégations régionales, formulaire contact pour demande de mise en relation avec les services de l'Agefiph, possibilité de création d'un espace personnel :

<https://www.agefiph.fr/articles/propos-de-lagefiph/besoin-dune-information>

L'INSTITUTION DE RÉFÉRENCE DU HANDICAP : LA MDPH*

La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH*) offre, dans chaque département, un accès unifié aux droits et prestations prévus pour les personnes handicapées.

Chaque MDPH* accueille une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH*), chargée de l'attribution de l'ensemble des prestations et aides aux personnes handicapées.

La CDAPH* instruit notamment les demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH*), effectuées par les personnes en situation de handicap.

Pourquoi mobiliser la MDPH* ?

- Pour connaître les démarches (dossiers, délais...) pour accompagner un salarié dans une demande de reconnaissance de sa situation de handicap.

Comment contacter la MDPH* ?

- Je me rends sur le site de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA*), qui anime le réseau des MDPH* de France : www.cnsa.fr
Je clique sur "Vous êtes une personne handicapée ou un proche" puis dans l'encart "Rechercher une MDPH", je renseigne le numéro du département visé, pour obtenir les coordonnées de la MDPH* recherchée (il s'agit de la MDPH* du lieu d'habitation du demandeur).

Les Cap emploi

Les Cap emploi sont les structures spécialisées du dispositif d'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Dans le cadre de la mission de Service Public de l'Emploi, en tant que cotraitant de Pôle emploi, ils ont pour mission de faciliter le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel des personnes handicapées au sein des entreprises privées.

Pourquoi mobiliser un Cap emploi ?

- Pour transmettre des offres d'emploi, en vue de recevoir des candidatures de personnes handicapées.
- Pour être conseillé et accompagné dans les éventuelles démarches à mettre en place lors d'une embauche.
- Pour être accompagné pour le maintien en emploi et l'évolution professionnelle des personnes handicapées en poste.

Comment contacter Cap emploi ?

www.agefiph.fr/annuaire

Le service de santé au travail

Le médecin du travail conseille l'entreprise, les salariés et leurs représentants. Il a un rôle préventif, consistant à éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail. Il exerce une surveillance médicale particulière pour les travailleurs handicapés. Il évalue la concordance entre les aptitudes des salariés (handicapés ou non) et les exigences de leur poste de travail (constat d'aptitude ou d'inaptitude, partielle ou non).

Pourquoi mobiliser le service de santé au travail ?

- Pour solliciter son avis et ses préconisations dans le cadre d'un aménagement de poste, d'une situation de maintien en emploi ou de l'évolution professionnelle.
- Pour développer des actions conjointes, dans le cadre d'une politique handicap.

Les CRP*

Les Centres de Rééducation Professionnelle (CRP*) sont des organismes de formation qui forment, à des métiers variés, des personnes handicapées en reconversion professionnelle.

Pourquoi solliciter un CRP* ?

- Pour rencontrer des candidats handicapés en cours d'acquisition d'une qualification reconnue (formation diplômante), avoir l'opportunité de les accueillir en stages, puis de les embaucher, si le stage s'avère concluant.

Comment contacter un CRP* ?

- Coordonnées des CRP* en France à partir du site de la Fagerh* (Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situation de Handicap) : www.fagerh.fr

LES PRESTATAIRES SPÉCIALISÉS (SOUS-TRAITANCE)

Les ESAT*

Les Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT*) sont des structures médico-sociales, qui offrent aux personnes handicapées, ne pouvant travailler en milieu ordinaire, la possibilité d'exercer une activité professionnelle dans des conditions de travail aménagées. Les ESAT* remplacent les Centres d'Aide par le Travail (CAT*). Ils sont regroupés au sein du secteur protégé.

Les EA*

Les Entreprises Adaptées (EA*) sont des entreprises du milieu ordinaire, soumises aux dispositions du code du Travail, qui ont la spécificité d'employer au moins 55 % de travailleurs handicapés parmi leurs effectifs de production. Elles permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les accompagnent dans leur projet professionnel et peuvent être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics. Les EA* constituent le secteur adapté.

Les TIH*

Les Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH*) sont des entrepreneurs en situation de handicap, avec lesquels il est possible de passer des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services. Le portage salarial est devenu une modalité supplémentaire d'intervention pour les TIH, effective depuis le 1^{er} janvier 2020.

Pourquoi mobiliser les ESAT*, les EA* et les TIH* ?

- Pour minorer le montant de la contribution.
- Pour obtenir un travail de qualité rendu par des structures professionnelles.
- Pour renforcer la sensibilisation des collaborateurs au handicap.

Comment les contacter ?

EA*, ESAT* et TIH* (annuaire, place de marché, formations, prestations de conseil) : www.handeco.org

EA* (annuaire, place de marché) : www.unea.fr

ESAT* (annuaire, place de marché) : www.reseau-gesat.com

TIH* (annuaires de freelances et prestataires, dépôt d'offres de mission) :

- TIH Business : www.tih-business.fr

- Handi-Freelance : <https://www.talents-handicap.com/handi-freelance.html>



EN SAVOIR + QUELQUES ACTEURS

Handicap moteur : <https://www.apf-francehandicap.org/> - www.gihpnational.org

Handicap visuel : www.avh.asso.fr

Handicap auditif : www.unisda.org

Handicap intellectuel : www.unapei.org

Handicap psychique : www.unafam.org

EXPLORER

L'OBLIGATION D'EMPLOI



POUR COMMENCER

Depuis 1987, les établissements de 20 salariés et plus remplissaient une DOETH* (Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés), pour rendre compte des actions menées en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la procédure relative à l'obligation d'emploi est semblable à celle mise en œuvre pour toutes les contributions sociales. La déclaration des BOETH* (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) se fait via la DSN* (Déclaration Sociale Nominative), ce qui allège les tâches administratives des entreprises. D'autre part, le recouvrement de la contribution est assuré par les URSSAF* et les caisses de MSA*, ce qui permet aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.

L'objectif de la réforme est de favoriser le déploiement dans toutes les entreprises d'une stratégie favorable à l'emploi des personnes handicapées.



LES CLÉS À CONNAÎTRE

LES MODALITÉS DE DÉCLARATION

Qui doit déclarer ?

Tous les employeurs privés doivent procéder à la déclaration en DSN* de leurs effectifs BOETH*, y compris les employeurs de moins de 20 salariés. En revanche, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'OETH* (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) et ont des obligations contributives, si leur objectif des 6% n'est pas atteint.

Chaque entreprise doit effectuer une déclaration. Si une entreprise possède plusieurs établissements, l'obligation d'emploi s'applique à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise (la notion d'autonomie de gestion a disparu). L'OETH* est effective lorsque le dépassement du seuil de 20 salariés a lieu durant 5 années consécutives.

Si le seuil passe en dessous, un nouveau délai de 5 ans est déclenché. Pour autant, les versements mensuels ainsi que la déclaration en DSN* restent obligatoires.

Quel est le calendrier ?

Chaque mois, tout au long de l'année N (à partir de 2020), pour toutes les entreprises, déclaration, via le bloc contrat de la DSN, de tous les BOETH*, qu'ils soient salariés, stagiaires ou dans le cadre d'une PMSMP* (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel).

Objectif : permettre au réseau des URSSAF* et Caisses Générales de Sécurité Sociale de calculer et de notifier, en début d'année N+1, les effectifs de travailleurs handicapés présents dans les entreprises au cours de l'année N.

Avant le 31 janvier de l'année N+1

1. Les URSSAF et Caisses Générales de Sécurité Sociale calculeront et mettront à disposition des entreprises, au titre de l'exercice de l'année N :

- L'effectif d'assujettissement dans le cadre de l'OETH*.
- L'effectif des BOETH*.
- L'effectif des salariés relevant d'un ECAP* (Emploi exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières).
- Le niveau de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à respecter au titre de l'année.

2. Les ETT* et groupements d'employeurs adresseront aux entreprises utilisatrices les attestations d'emplois de BOETH* intérimaires et mis à disposition.

3. Les EA* (Entreprises Adaptées), les ESAT* (Etablissements et Services d'Aide par le Travail), les TIH* (Travailleurs Indépendants Handicapés) et les entreprises de portage salarial, lorsque le salarié porté est reconnu bénéficiaire de l'obligation d'emploi, adresseront aux entreprises clientes les attestations des dépenses annuelles ouvrant droit à déductions.

Une fois par an, en février de l'année N+1 (à partir de 2021), pour les entreprises de 20 salariés et plus

Déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés au titre de l'année N, via la DSN de février. Déclaration exigible le 5 mars N+1 pour les entreprises d'au moins 50 salariés et le 15 mars N+1 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Informations à renseigner :

- Le nombre de salariés handicapés mis à disposition par une entreprise de travail intérimaire ou un groupement d'employeurs.
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée à la passation de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de service avec des EA*, ESAT*, TIH* ou entreprises de portage salarial.
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée aux dépenses déductibles.
- Le montant de la déduction non-plafonnée liée au nombre de salariés de l'entreprise exerçant des ECAP*.
- Le cas échéant, le fait de s'acquitter de l'obligation d'emploi par la conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise.
- Le montant de la contribution brute, le montant de la contribution nette avant écrêtement, le montant de la contribution nette après écrêtement.



À NOTER

Pour la première année de mise en œuvre et afin d'accompagner les entreprises dans leur formalité, un report de la déclaration est prévu au travers de la DSN* de mai 2021, exigible au 5 et 15 juin 2021 (décret à paraître).

Les effectifs

L'effectif d'assujettissement

Il est comptabilisé en moyenne annuelle et correspond à l'effectif permanent.

Ne sont pas comptabilisés : les intérimaires, les personnes mises à disposition ou portées, les stagiaires de la formation professionnelle en alternance, les apprentis, les salariés sous contrat de professionnalisation, les salariés en contrat aidé.

L'effectif des BOETH*

Il est comptabilisé en moyenne annuelle. Tous les types de contrats sont pris en compte, dont les stagiaires, les personnes dans le cadre d'une PMSMP* (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel), les contrats d'alternance, les contrats aidés, les intérimaires et les salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs.

Les ETT* et les GE* transmettent une attestation annuelle des BOETH* qu'ils ont mis à disposition des entreprises utilisatrices, au titre de l'année précédente.

Les effectifs BOETH* âgés de 50 ans et plus sont multipliés par 1,5.

Le taux d'emploi correspond à la formule suivante : $(\text{Effectif des BOETH*} / \text{Effectif d'assujettissement}) \times 100$.



À NOTER

Pour optimiser son OETH*, l'entreprise doit s'assurer de recenser et valoriser tous ses BOETH* en stage et en PMSMP* (quelle qu'en soit la durée) ainsi que ses BOETH* de 50 ans et plus.

L'effectif des ECAP*

Il est comptabilisé en moyenne annuelle. L'effectif des ECAP correspond à des codes PCS-ESE* spécifiques. Un décret doit actualiser les codes pris en compte (modalités de valorisation des ECAP en attente de modification, dans le cadre d'un décret à publier).

Le taux d'ECAP correspond à la formule suivante : $(\text{Nombre de bénéficiaires ECAP} / \text{Effectif d'assujettissement}) \times 100$.

Les organismes sociaux communiquent :

À toutes les entreprises :

- Leur effectif d'assujettissement.
- Le nombre de BOETH* employés (hors salariés mis à disposition : ETT* et GE*).

Aux entreprises de 20 salariés et plus, en complément :

- Le nombre de BOETH* devant être employés.
- Le nombre de salariés relevant des ECAP.

Le coefficient multiplicateur

- Entreprises de 20 à moins de 250 salariés : 400 fois le Smic horaire en vigueur au 31 décembre de l'année de référence.
- Entreprises de 250 à moins de 750 salariés : 500 fois le Smic horaire.
- Entreprises de 750 salariés et plus : 600 fois le Smic horaire.
- 1500 fois le Smic horaire pour les entreprises n'ayant, pendant 4 années consécutives :
 - Aucun BOETH employé.
 - Montant minimum auprès EA* – ESAT* – TIH* non atteint.
 - Aucun accord agréé conclu.

La prise en compte des contrats conclus avec les EA* – ESAT* – TIH*

Le recours à la sous-traitance est dorénavant valorisé sous la forme d'une déduction de la contribution (il n'est plus intégré dans le calcul du taux d'emploi).

Les EA* – ESAT* – TIH* doivent faire parvenir aux entreprises une attestation au titre de l'année N, au plus tard le 31 janvier N+1. Cette attestation doit comporter :

- Le coût total de la main d'œuvre.
- Le montant à retenir pour la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

Les modalités de calcul sont simplifiées grâce à l'application d'un taux unique : 30 % du coût de la main-d'œuvre (pour tout type de prestation et de taille d'entreprise), dans une limite modulée selon le taux d'emploi de personnes handicapées :

- Si ce taux est inférieur à 3 % : plafond égal à 50 % de la contribution due.
- Si ce taux est égal ou supérieur à 3 % : plafond égal à 75 % de la contribution due.

Ce plafond, variable en fonction du taux d'emploi, est destiné à favoriser à la fois l'emploi direct de BOETH* et le recours aux EA* – ESAT* – TIH*.

Le recours à la sous-traitance permet d'éviter le risque de contribution majorée. Si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct, le montant du coût total de la main d'œuvre doit alors être supérieur, sur 4 années, à 600 fois le Smic horaire de l'année N.



À NOTER

Si plusieurs établissements d'une entreprise ont eu recours à la sous-traitance auprès des EA* - ESAT* - TIH*, l'entreprise doit penser à recenser l'ensemble des attestations des divers établissements afin d'être en mesure de les valoriser.

Les dépenses déductibles

Les entreprises assujetties à l'OETH* ont le droit de déduire, à hauteur de 10 % maximum du montant de leur contribution brute, les dépenses effectuées pour mieux accueillir, intégrer ou maintenir en emploi des personnes handicapées (travaux d'accessibilité, transports adaptés, aides techniques, actions de formation professionnelle, etc.). Le montant à retenir est le total TTC.

Suite à la loi Avenir professionnel, la liste des catégories de dépenses déductibles a été modifiée (passage de 13 à 3 dépenses). Les dépenses prises en compte sont les suivantes :

- 1. La réalisation de diagnostics et de travaux** afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors obligations légales.
- 2. Le maintien en emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle** de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap.

Exclusion :

- Les dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes.
- Les dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes.

- 3. Les prestations d'accompagnement des bénéficiaires** de l'obligation d'emploi, ainsi que **les actions de sensibilisation et de formation des salariés**, délivrées par d'autres organismes, afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.



À NOTER

Le Comptoir Prévention & Handicap

Cette action permet la compréhension des différents types de handicap, la découverte des moyens de prévention, de compensation et des services KLESIA lors d'une journée de sensibilisation en entreprise. Différents outils, pour certains à la pointe de la technologie, permettent de comprendre différentes situations de handicap et de découvrir des moyens de compensation :

- l'application numérique AKKA : Sensibilisation aux handicaps sensoriels et cognitifs
- l'aide technique MyEye : Aide technique handicap visuel
- l'application numérique AVA : Aide technique handicap auditif
- Siel Bleu : Services KLESIA pour personnes handicapées et leurs aidants et action de prévention (Vidéo Maison de la vie, gym aidant-aidé et parcours moteur)
- la vidéo immersive Territoires Bipolaires de Fondamental : pour évoquer le handicap psychique
- le test auditif KLESIA : prévention des troubles auditifs

Cette journée peut s'inscrire dans le cadre des dépenses déductibles.

Contact : prevention@klesia.fr

Le calcul de la contribution

<p>Nombre de bénéficiaires à employer (6% de l'effectif d'assujettissement)</p> <p>—</p> <p>Nombre de bénéficiaires employés</p> <p>=</p> <p>Nombre de bénéficiaires manquants</p> <p>X</p> <p>Barème par taille d'entreprise exprimé en Smic horaire brut</p> <p>=</p> <p>CONTRIBUTION BRUTE (avant déductions)</p>	<p>Si taux ECAP* = 0%</p> <p>Montant de la contribution brute = nb BOETH manquants x coefficient multiplicateur x Smic horaire au 31/12</p> <p>Si taux ECAP* entre 0,01% et 79,99%</p> <p><u>Étape 1</u> : Calcul du coefficient de minoration au titre de la part des ECAP : 1- (1,3 x taux ECAP)</p> <p><u>Étape 2</u> : Résultat étape 1 x nb BOETH manquants</p> <p><u>Étape 3</u> : Calcul du montant de la contribution brute : Résultat étape 2 x résultat étape 1 x Smic horaire au 31/12</p> <p>Si taux ECAP* ≥ 80%</p> <p>Montant de la contribution brute = nb BOETH manquants x 40 x Smic horaire au 31/12</p> <p>Attention : modalités de valorisation des ECAP en attente de modification, dans le cadre d'un décret à publier</p>
<p>—</p> <p>Contrats conclus auprès des EA* – ESAT* – TIH*</p> <p>—</p> <p>Dépenses déductibles</p> <p>=</p> <p>CONTRIBUTION NETTE (après déductions)</p>	
<p>—</p> <p>Application des mesures transitoires (jusqu'en 2024)</p> <p>=</p> <p>CONTRIBUTION NETTE (après écrêtement)</p>	



À NOTER

Sont redevables, la 4^e année, d'une contribution majorée de 1 500 fois le Smic horaire par unité manquante, quel que soit l'effectif de l'entreprise, les établissements assujettis à l'OETH* qui, pendant une période supérieure à trois ans :

- N'ont employé aucun BOETH*.
- N'ont passé aucun contrat de sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté ou des TIH* ou ont passé des contrats d'un montant insuffisant (le montant du prix hors taxes payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, doit être supérieur, sur 4 ans, à 600 fois le Smic horaire brut).
- N'appliquent aucun accord collectif.

L'employeur qui s'acquitte de son OETH* par l'intermédiaire d'un accord agréé, de branche, de groupe ou d'entreprise, doit indiquer qu'il a conclu un accord agréé en indiquant le numéro d'agrément de cet accord dans le cadre de sa déclaration.

Le règlement de la contribution et la période transitoire

Le recouvrement de la contribution

Il est assuré par les URSSAF* et les caisses MSA*, au même titre que les autres contributions sociales.

Avant la validation du montant de la contribution, l'entreprise doit disposer des 2 informations suivantes :

- Montant de sa contribution au titre de l'année N.
- Montant de sa contribution au titre de l'année N-1.

La période transitoire

Le passage de l'échelon «Établissement» à l'échelon «Entreprise» s'accompagne de modalités de calcul de la contribution spécifiques pendant une période transitoire, portant sur les contributions dues au titre des années 2020 à 2024, afin de limiter l'éventuelle hausse de contribution pour les entreprises et de leur donner le temps de faire évoluer leur politique d'emploi à destination des travailleurs handicapés.

Les modalités d'écrêtement sont les suivantes :

Pour l'année 2020

Application de 3 taux d'abattement différents selon les «tranches de hausse», sur le montant de la hausse de la contribution par rapport à la contribution au titre de l'année 2019 :

- Tranche de hausse jusqu'à 10 000 € : abattement de la hausse de 30 %.
- Tranche de hausse de plus de 10 000 € et jusqu'à 100 000 € : abattement de la hausse de 50 %.
- Tranche de hausse de plus de 100 000 € : abattement de la hausse de 70 %.

Pour les années 2021 à 2024

Application d'un taux d'abattement unique par année sur le montant de la hausse de la contribution par rapport à la contribution au titre de l'année précédente :

2021	80 % de la différence → Contribution 2021 = contribution 2020 + 20 % de la hausse
2022	75 % de la différence → Contribution 2022 = contribution 2021 + 25 % de la hausse
2023	66 % de la différence → Contribution 2023 = contribution 2022 + 34 % de la hausse
2024	50 % de la différence → Contribution 2024 = Contribution 2023 + 50 % de la hausse



EN SAVOIR +

- **L'Agefiph*** propose des informations et des services pour aider les entreprises à remplir leur DOETH* : simulation du montant de la contribution, questions/réponses...
Plus d'infos sur https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth
Tél. 0 800 11 10 09 (services et appel gratuit), de 9h00 à 18h00, du lundi au vendredi
- **L'URSSAF*** apporte des informations sur la déclaration en DNS*.
www.urssaf.fr
Tél. 3957, de 9h00 à 17h00, du lundi au vendredi
- Modalités déclaratives des salariés bénéficiant d'un statut de travailleur handicapé : http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2128
- Modalités déclaratives des salariés portés ou mis à disposition d'un groupement d'employeurs : http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2126
- Modalités déclaratives des codes professions et catégories socioprofessionnelles relatifs aux ECAP* : http://dsn-info.custhelp.com/app/answers/detail/a_id/2127

IDENTIFIER LES IMPACTS DE LA RÉFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI



POUR COMMENCER

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel », promulguée le 5 septembre 2018, modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés.

Toutes les entreprises sont concernées, **même celles de moins de 20 salariés**.

La réforme vise notamment à faire de l'obligation d'emploi un levier en faveur de l'**emploi direct** des personnes handicapées et à simplifier la Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH).

Les changements sont présentés ci-dessous, dans une logique comparative entre la situation en 2019 et les évolutions à compter de 2020.



LES CHANGEMENTS CLÉS À CONNAÎTRE

	EN 2019	EN 2020
Employeurs concernés	Seuls les employeurs occupant au moins 20 salariés sont concernés par l'obligation d'emploi.	Tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, doivent déclarer les travailleurs handicapés qu'ils emploient, via la DSN. L'objectif est d'identifier l'emploi de travailleurs handicapés dans les TPE et d'accompagner ces derniers, par une offre de services adaptée. Comme avant, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont assujettis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés et doivent verser une contribution, en cas de non atteinte de cet objectif.
Taux d'emploi de travailleurs handicapés	Depuis l'origine (loi de 1987), le taux d'emploi est fixé à 6 % .	Le taux d'emploi reste fixé à 6 % . Il devient révisable à la hausse tous les 5 ans. La règle à l'entier inférieur est maintenue.

	EN 2019	EN 2020
<p data-bbox="94 690 208 740">Entreprises assujetties</p>	<p data-bbox="249 426 450 591">La déclaration d'obligation d'emploi est appréciée au niveau de l'établissement (niveau SIRET).</p> <p data-bbox="249 624 436 1004">Quand une entreprise compte plusieurs établissements, l'entité assujettie à l'obligation d'emploi est l'établissement «autonome», celui où les recrutements, licenciements, fiches de paie sont réalisés.</p>	<p data-bbox="474 138 840 188">L'entité assujettie devient l'entreprise (niveau SIREN).</p> <p data-bbox="474 204 961 370">Si une entreprise possède plusieurs établissements, l'OETH s'applique à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise : des entreprises qui n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi le seront désormais.</p> <p data-bbox="474 386 961 452">Des modalités transitoires sont prévues jusqu'en 2025 pour limiter l'augmentation de la contribution des entreprises.</p> <p data-bbox="474 469 660 502">Pour l'année 2020</p> <p data-bbox="474 518 940 617">Application de 3 taux d'abattement différents selon les «tranches de hausse», sur le montant de la hausse de la contribution par rapport à la contribution au titre de l'année 2019 (Agefiph) :</p> <ul data-bbox="474 617 919 816" style="list-style-type: none"> ● Tranche de hausse jusqu'à 10 000 € : abattement de la hausse de 30 %. ● Tranche de hausse de plus de 10 000 € et jusqu'à 100 000 € : abattement de la hausse de 50 %. ● Tranche de hausse de plus de 100 000 € : abattement de la hausse de 70 %. <p data-bbox="474 832 764 865">Pour les années 2021 à 2024</p> <p data-bbox="474 865 954 981">Application d'un taux d'abattement unique par année sur le montant de la hausse de la contribution par rapport à la contribution au titre de l'année précédente :</p> <ul data-bbox="474 981 954 1229" style="list-style-type: none"> ● 2021 : 80 % de la différence → Contribution 2021 = contribution 2020 + 20 % de la hausse ● 2022 : 75 % de la différence → Contribution 2022 = contribution 2021 + 25 % de la hausse ● 2023 : 66 % de la différence → Contribution 2023 = contribution 2022 + 34 % de la hausse ● 2024 : 50 % de la différence → Contribution 2024 = Contribution 2023 + 50 % de la hausse <p data-bbox="474 1245 915 1295">Un simulateur de contribution est disponible sur www.agefiph.fr</p>

	EN 2019	EN 2020
Effectifs	<p>Les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH sont comptabilisés en ETP au 31 décembre, avec application de modalités de décompte spécifiques pour les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein et les travailleurs à domicile. Ils sont pris en compte intégralement dans l'effectif s'ils sont présents dans l'établissement au 31 décembre N et au prorata de leur durée hebdomadaire de travail s'ils sont à temps partiel. Ils ne comptent pas du tout s'ils sont partis avant le 31 décembre.</p>	<p>Les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH sont comptabilisés en effectif moyen annuel (EMA), selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.</p>
Intérimaires	<p>Les intérimaires sont comptabilisés dans l'effectif d'assujettissement des entreprises utilisatrices, au prorata de leur temps de présence au cours de l'année. Effectif d'assujettissement des ETT : effectif permanent uniquement.</p>	<p>Les intérimaires ne sont plus comptabilisés dans l'effectif d'assujettissement de l'entreprise utilisatrice. Effectif d'assujettissement des ETT : effectif permanent uniquement.</p>

	EN 2019	EN 2020
Modalités déclaratoires	<p>Les employeurs ont la possibilité d'effectuer leur déclaration par :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Télé-déclaration (www.teledoeth.travail.gouv.fr) ● Envoi papier (CERFA) à l'Agefiph. ● Échange de données informatisées. 	<p>La DOETH sera réalisée via la DSN (Déclaration Sociale Nominative) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Déclaration du statut des BOETH en DSN tout au long de l'année N (déclaration mensuelle). ● Déclaration de la DOETH sur la DSN de février N+1, exigible le 5 mars (pour les entreprises d'au moins 50 salariés) et le 15 mars (pour les entreprises de moins de 50 salariés) N+1 (déclaration annuelle).
Recouvrement de la contribution	<p>Le recouvrement de la contribution est assuré par l'Agefiph.</p>	<p>Le recouvrement de la contribution sera assuré par les URSSAF et les caisses de MSA, au même titre que les autres cotisations sociales.</p>

	EN 2019	EN 2020
<p>Délai d'exonération à l'obligation d'emploi</p>	<p>Un établissement qui est créé ou qui passe le seuil des 20 salariés bénéficie d'une période de 3 ans d'exonération de la contribution.</p> <p>Si l'établissement passe sous le seuil, l'exonération est suspendue et reprend lorsque l'établissement repasse le seuil des 20 salariés.</p> <p>Ce délai permet à l'établissement de se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi à travers des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.</p> <p>Si aucune action n'est mise en œuvre (emploi direct, montant minimum des contrats de sous-traitance, accord agréé), le coefficient de calcul de la contribution est de 1500.</p>	<p>Une entreprise qui est créée ou qui passe le seuil des 20 salariés bénéficie d'une période d'exonération de la contribution de 5 ans consécutifs.</p> <p>Si l'entreprise passe sous le seuil, l'exonération repart pour 5 nouvelles années.</p> <p>Durant ce délai, si l'entreprise n'effectue aucune action en faveur de l'obligation d'emploi de personnes handicapées, elle ne sera pas soumise au coefficient de calcul de 1500. En effet, l'année de référence à prendre en compte, pour l'application des règles relatives à la contribution majorée (1500), est l'année à partir de laquelle s'applique l'obligation d'emploi.</p> <p>Ainsi, une entreprise créée ou qui dépasse le seuil de 20 salariés en année N, est exonérée pendant 5 ans. A partir de l'année N+5, l'entreprise aura 3 années pour mettre en place des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Le cas échéant, la contribution majorée de 1500 lui sera appliquée en année N+8.</p>

	EN 2019	EN 2020
Valorisation des différentes formes d'emploi	<p>Le calcul des BOETH intègre tous les types de contrats, y compris les contrats d'alternance, les PEC (Parcours Emploi Compétences), et les personnes mises à disposition par une ETT (Entreprise de Travail Temporaire) ou un groupement d'employeurs.</p> <p>Les stagiaires et les bénéficiaires d'une PMSMP sont également comptabilisés mais dans la limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement, leur présence dans l'établissement n'est pas déclarée au titre des bénéficiaires et n'affecte donc pas le taux d'emploi de l'établissement.</p> <p>Le décompte des BOETH se fait en ETP au 31 décembre de l'année.</p>	<p>Tout travailleur handicapé, quel que soit son contrat de travail (CDI, CDD, contrat aidé, intérim) continue à être décompté en tant que BOETH.</p> <p>Les stagiaires et les bénéficiaires d'une PMSMP sont désormais comptabilisés dans l'effectif BOETH, la notion de limite de 2 % de l'effectif d'assujettissement disparaît.</p> <p>Le décompte des BOETH se fait en moyenne annuelle.</p>

	EN 2019	EN 2020
<p>Minorations versus valorisation</p>	<p>5 minorations au titre des efforts consentis par l'employeur sont possibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Embauche ou maintien bénéficiaire âgé de 26 ans ou de 50 ans et plus au 31 décembre de l'année N. ▶ Embauche ou maintien bénéficiaire pour lequel l'établissement a demandé une reconnaissance de la Lourdeur du handicap. ▶ Embauche du 1^{er} bénéficiaire ▶ Embauche d'un bénéficiaire qui était chômeur de longue durée. ▶ Embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi sortant d'une EA ou d'un ESAT. 	<p>Les minorations seront supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés de maintien en emploi.</p> <p>Les bénéficiaires de 50 ans et plus sont affectés d'un coefficient de valorisation de 1,5.</p> <p>Sont pris en compte les bénéficiaires qui atteignent l'âge de 50 ans au cours de l'année civile.</p>

	EN 2019	EN 2020
Valorisation de la sous-traitance	<p>Le recours à la sous-traitance auprès des EA, ESAT ou des TIH est une modalité d'acquiescement de l'OETH à l'instar de l'emploi direct, dans la limite de 50 % maximum de l'OETH.</p> <p>Les montants de la sous-traitance sont convertis en unités bénéficiaires au titre de l'emploi indirect.</p>	<p>La sous-traitance disparaît du calcul du taux d'emploi de l'entreprise.</p> <p>Le recours à la sous-traitance est toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution.</p> <p>Les modalités de calcul sont simplifiées grâce à l'application d'un taux unique : 30 % du coût de la main-d'œuvre (pour tout type d'achat), dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Si ce taux est inférieur à 3 % : plafond égal à 50 % de la contribution due. ● Si ce taux est égal ou supérieur à 3 % : plafond égal à 75 % de la contribution due. <p>Les prestataires fournissent les justificatifs, relatifs au nombre de salariés handicapés mis à disposition de l'entreprise ou au montant à valoriser dans le cadre de la déduction liée à l'achat de biens et de services auprès d'EA ou d'ESAT (avant plafonnement).</p>
Accords agréés	<p>L'employeur peut s'exonérer de la contribution à l'Agefiph s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé par l'État, comportant des mesures favorables au maintien ou au recrutement de travailleurs handicapés pour un montant au moins égal au montant de la contribution due.</p> <p>Les accords pris en compte sont les accords de branche, de groupe, d'entreprise, ou d'établissement.</p> <p>Ces accords peuvent être renouvelés sans limitation de durée.</p>	<p>Les accords seront limités à 3 ans renouvelables une fois.</p> <p>Les accords arrivant à échéance après le 1^{er} janvier 2020 pourront être renouvelés une fois.</p> <p>Les accords d'établissement, compte tenu de l'application de l'OETH au niveau de l'entreprise désormais, disparaîtront.</p> <p>L'accord conserve son caractère libératoire.</p>

	EN 2019	EN 2020
ECAP	<p>Le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en fonction du nombre de salariés en poste sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).</p>	<p>La liste fixant les ECAP va être révisée.</p> <p>Les branches professionnelles ont eu jusqu'au 1^{er} juillet 2019 pour formuler des propositions de révision de la liste.</p> <p>Un décret viendra définir la nouvelle liste des modalités de calcul des ECAP.</p>
Dépenses déductibles	<p>Il existe 13 catégories de dépenses déductibles du montant de la contribution due par l'entreprise.</p> <p>Ce montant ne doit pas excéder 10 % du montant de la contribution.</p>	<p>La liste comprend uniquement 3 dépenses déductibles, dont la somme est plafonnée à 10 % de la contribution brute :</p> <ul style="list-style-type: none"> <p>● La réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux accessibles aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi, hors obligations légales.</p> <p>● Le maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap.</p> <p>Exclusion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dépenses déjà prises en charge par d'autres organismes • Dépenses faisant l'objet d'aides financières délivrées par d'autres organismes <p>● Les prestations d'accompagnement des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, ainsi que les actions de sensibilisation et de formation des salariés, délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.</p>

	EN 2019	EN 2020
Coefficients de calcul de la contribution	<p>3 coefficients sont appliqués pour le calcul de la contribution, selon l'effectif de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Entreprises avec un effectif entre 20 et 199 salariés : coefficient de 400 fois le Smic horaire brut. ▶ Entreprises avec un effectif entre 200 et 749 salariés : coefficient de 500 fois le Smic horaire brut. ▶ Entreprises avec un effectif de 750 salariés et plus : coefficient de 600 fois le Smic horaire brut. 	<p>Les coefficients multiplicateurs pour les 2 premières tranches sont modifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Entreprises avec un effectif de 20 à moins de 250 salariés : 400 fois le Smic horaire brut. ▶ Entreprises avec un effectif de 250 à moins de 750 salariés : 500 fois le Smic horaire brut. ▶ Entreprises avec un effectif de 750 salariés et plus : 600 fois le Smic horaire brut.

	EN 2019	EN 2020
<p>Contribution majorée</p>	<p>Une contribution majorée de 1 500 fois le Smic horaire par bénéficiaire non employé est appliquée aux établissements qui n'ont engagé aucune action positive* en faveur de l'emploi des personnes handicapées pendant une période supérieure à 3 ans. Pour éviter l'application de cette pénalité, le montant hors taxes des contrats (déduction faite des matières premières) doit être supérieur, sur 4 ans, à 400 fois le Smic horaire pour une entreprise de 20 à 199 salariés, 500 fois le Smic horaire pour une entreprise de 200 à 749 salariés et à 600 fois le Smic horaire pour une entreprise de 750 salariés et plus.</p> <p><i>*Action positive : emploi de bénéficiaire de l'obligation d'emploi, contrat avec un ESAT, une EA ou un TIH (en respectant le montant minimum de commande), accord collectif agréé relatif à l'emploi de travailleurs handicapés.</i></p>	<p>Le principe d'une contribution majorée est maintenu.</p> <p>En l'absence d'action positive, le montant du coût total de la main d'œuvre doit être supérieur, sur 4 années, à 600 fois le Smic horaire de l'année N.</p>

	EN 2019	EN 2020
Rescrit, contentieux et sanctions	C'est l'Agefiph qui s'en charge.	Les demandes de rescrit, les contentieux et les sanctions relèvent de l'URSSAF et de Caisses de la MSA.



MA BOÎTE À OUTILS

Pour...

Découvrir les principaux changements liés à la réforme de l'OETH*

- Visionnage de courtes vidéos explicatives et ressources à télécharger

<https://www.agefiph.fr/articles/obligation/en-2020-loeth-evolue-anticipons-ensemble>

- Page dédiée du Ministère du Travail
<https://travail-emploi.gouv.fr/emploi/emploi-et-handicap/article/obligation-d-emploi-des-travailleurs-handicapes-ce-qui-change-en-2020>

Identifier le montant de ma contribution 2020

- Simulateur de contributions 2020 Agefiph
Le formulaire contient une dizaine de questions. Un récapitulatif est accessible après la dernière question.

https://www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

Disposer d'informations pratiques concernant le remplissage de la DSN*

- Plusieurs fiches consignes sur le portail net-entreprises.fr

<https://dsn-info.custhelp.com/>

Utiliser notamment les mots clés OETH et handicap



Deux lois fondatrices de la réforme de l'OETH

→ **Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000037367660&categorieLien=id>

→ **Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019** relative à la croissance et la transformation des entreprises

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038496102&categorieLien=id>

4 décrets

→ **Décret n° 2019-522 du 27 mai 2019** relatif à la **déclaration** obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038510220&categorieLien=id>

→ **Décret n° 2019-523 du 27 mai 2019** fixant les modalités de calcul de la **contribution** due au titre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038510237&categorieLien=id>

→ **Décret n° 2019-521 du 27 mai 2019** relatif à la mise en œuvre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés par application d'un **accord agréé**

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038510187>

→ **En attente** : décret relatif aux **ECAP** (Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières)

ENVISAGER LE HANDICAP COMME UNE OPPORTUNITÉ

(entreprise de - 20 salariés)



POUR COMMENCER

Les entreprises de moins de 20 salariés ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi. Pour autant, la loi Avenir professionnel implique dorénavant de déclarer dans la DSN* les effectifs de BOETH* (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés). Plus largement, la thématique du handicap concerne les employeurs de moins de 20 salariés, au même titre que tous les employeurs.

Comment s'y prendre pour mieux connaître le sujet et pourquoi pas, intégrer davantage le handicap dans le fonctionnement transversal de son entreprise ?



LES CLÉS À CONNAÎTRE

CONCERNANT LE CADRE LÉGISLATIF

Une entreprise qui compte moins de 20 salariés :

- **N'est pas assujettie à l'OETH*** (Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés).
- **Doit déclarer mensuellement dans sa DSN ses effectifs de BOETH*** (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés), pour permettre aux services de l'État de mieux identifier leurs besoins et d'y répondre plus efficacement. La DSN* mensuelle est à effectuer avant le 15 du mois pour les employeurs de moins de 50 salariés et la déclaration annuelle de la DOETH* est à effectuer sur la DSN* de février N+1, exigible le 15 mars N+1.
- **Peut bénéficier des aides financières et des services de l'Agefiph* et de ses partenaires**, même si elle ne verse pas de contribution financière au titre de l'OETH*.
- **Peut avoir un impact sur son entreprise de rattachement.** En effet, suite à la loi Avenir professionnel, l'entité d'assujettissement est devenue l'entreprise (niveau SIREN* et non plus SIRET*). Si une entreprise possède plusieurs établissements, l'OETH* s'applique à la somme des effectifs de chacun des établissements faisant partie de l'entreprise : des entreprises qui n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi le sont désormais. Les enjeux financiers peuvent être importants. Il est donc indispensable que chaque établissement transmette à son entreprise de rattachement les informations en lien avec le handicap, à même d'être inscrites dans sa DSN* et d'impacter favorablement le montant de la contribution au titre de l'obligation d'emploi.
- **Peut agir en tant qu'employeur socialement responsable.**



À NOTER

Une entreprise qui est créée ou qui passe le seuil des 20 salariés bénéficie d'une période d'exonération de la contribution de 5 ans consécutifs. Si l'entreprise passe sous le seuil, l'exonération repart pour 5 nouvelles années.

Durant ce délai, si l'entreprise n'effectue aucune action en faveur de l'obligation d'emploi de personnes handicapées, elle ne sera pas soumise au coefficient de calcul de 1500. En effet, l'année de référence à prendre en compte, pour l'application des règles relatives à la contribution majorée (1500 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant), est l'année à partir de laquelle s'applique l'obligation d'emploi.

Ainsi, une entreprise créée ou qui dépasse le seuil de 20 salariés en année N, est exonérée pendant 5 ans. A partir de l'année N+5, l'entreprise aura 3 années pour mettre en place des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. Le cas échéant, une contribution majorée de 1500 lui sera appliquée en année N+8.

CONCERNANT LES BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI (BOETH*)

LES PRINCIPAUX BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI

- Les personnes reconnues Travailleurs Handicapés par la CDAPH*.
- Les titulaires d'une Allocation aux Adultes Handicapés (AAH*).
- Les titulaires d'une carte d'invalidité et les titulaires d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI), mention Invalidité.

Reconnaissance du handicap par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH*), au sein de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH*).

- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dont l'Incapacité Permanente Partielle (IPP*) est au moins égale à 10 %.
- Les titulaires d'une pension d'invalidité, si cette invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain.

Reconnaissance du handicap par la Sécurité sociale.

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Repères n°2 : Découvrir le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées.

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Action n°9 : J'agis en faveur du handicap (entreprise de moins de 20 salariés).



EN PRATIQUE

Tout comme des entreprises de taille plus importante, les TPE peuvent mettre en œuvre des actions en faveur du handicap à plusieurs niveaux : sensibilisation des équipes, recrutement, accompagnement de collaborateurs confrontés à des difficultés de santé, recours au secteur de travail protégé et adapté...

Ceci implique une ouverture d'esprit et la recherche de nouveaux canaux et contacts.

HANDICAP : UN MOT POUR UNE DIVERSITÉ DE SITUATIONS

Il est essentiel d'aller au-delà de ses éventuelles idées reçues et de garder à l'esprit que :

- Les **formes de handicap sont multiples**, ainsi que leurs conséquences, variables d'une personne à l'autre.
- La **majorité des handicaps sont acquis au cours de la vie** et non à la naissance. Au-delà des représentations habituelles autour du fauteuil roulant ou de la canne blanche, il existe une variété de handicaps, souvent consécutifs à des maladies chroniques : diabète, allergies, insuffisance cardiaque, etc. Le handicap n'est donc pas toujours moteur ni visible.
- Une **situation de handicap peut être réversible, définitive et/ou évolutive**.
- Une déficience n'entraîne pas mécaniquement une situation de handicap, ni sa reconnaissance administrative.

QUELQUES CHIFFRES CLÉS

- Dans **80 %** des cas, le handicap est dit "invisible", car il n'est pas physiquement apparent. Seulement 3 % des personnes handicapées sont en fauteuil roulant.
- **Plus de 80 %** des handicaps sont acquis après 16 ans.
- Dans près d'**1 cas sur 2**, le handicap a pour origine le vieillissement ou la maladie.
- **Près de la moitié** des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

RECOMMANDATIONS DU DÉFENSEUR DES DROITS CONCERNANT L'EMPLOI DE PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP SANS DISCRIMINATION

Recrutement

- Toutes les offres d'emploi doivent être ouvertes à tous les candidats, y compris les personnes handicapées.
- Pour tous les candidats, la sélection doit être réalisée sur la base des compétences au regard du profil de poste.
- Il est discriminant de refuser un candidat en raison de son handicap.
- Au cours de l'entretien d'embauche, il n'est pas possible de demander à une personne en situation de handicap de révéler la nature de son handicap.
En revanche, il est possible d'évoquer avec elle ses éventuelles contre-indications, afin de déterminer quels aménagements seraient possibles, si nécessaire.
- Un examen médical auprès de la médecine du travail permet de s'assurer que le candidat est médicalement apte au poste et de proposer, le cas échéant, des aménagements.

Déroulement de carrière

- Les salariés en situation de handicap doivent avoir le même déroulement de carrière que les autres : rémunération, classification, promotion, mutation, etc.

- Si le salarié a besoin d'un aménagement de poste ou d'un reclassement, il est nécessaire de consulter le médecin du travail et de suivre ses recommandations, à moins de démontrer qu'il n'est pas possible de les mettre en œuvre (impact disproportionné sur l'organisation de l'entreprise, coût financier excessif, etc.).

Rupture du contrat de travail

- En cas d'inaptitude définitive, le constat d'inaptitude nécessite "au moins un examen médical" réalisé par le médecin du travail, précédé d'une étude de poste et d'une étude des conditions de travail.
- En cas de licenciement économique, la période de préavis est doublée (sans qu'elle puisse excéder 3 mois).



À NOTER

Que ce soit pour aménager un poste, mettre en place un tutorat, un temps d'encadrement dédié, une sensibilisation au handicap des autres salariés etc, des aides financières peuvent être mobilisées pour permettre l'intégration durable des collaborateurs en situation de handicap.



À RETENIR

Une entreprise non soumise à l'obligation d'emploi est concernée par la thématique du handicap, pour plusieurs raisons :

- Elle doit déclarer ses effectifs BOETH* dans sa DSN.
- Ses actions peuvent être valorisées par l'entreprise "mère", le cas échéant, et impacter le montant de la contribution.
- Ses effectifs peuvent être amenés à croître. Si des actions en faveur du handicap ont été mises en œuvre, l'entreprise évite de s'exposer à une contribution majorée, quand elle sera soumise à l'obligation d'emploi.
- Elle peut trouver des compétences parmi les personnes en situation de handicap et participer à l'intégration de ce public.
- Elle peut agir en tant qu'employeur socialement responsable.

Pour agir en faveur du handicap, je consulte l'ensemble des fiches Action de ce kit. Les salariés en situation de handicap doivent détenir un titre de bénéficiaire de la loi du 11 février 2005, en cours de validité, pour être considérés comme "bénéficiaires de la loi".

Une personne peut :

- Avoir des difficultés de santé durable sans se considérer en situation de handicap.
- Être en situation de handicap, sans disposer d'un titre de bénéficiaire de la loi.
- Détenir un titre de bénéficiaire de la loi, sans en avoir informé son employeur (une personne en situation de handicap n'est pas tenue de révéler son handicap).
- Avoir un titre de bénéficiaire de la loi, qui ne soit plus en cours de validité.
- Disposer d'un titre administratif en lien avec le handicap, sans qu'il fasse partie de l'un des titres de bénéficiaires pris en compte.

Il est donc indispensable d'en parler avec les personnes concernées et de vérifier avec elles, le cas échéant, de quels documents elles disposent.

Handicap, invalidité, incapacité, inaptitude...chaque terme a sa propre signification. Il est nécessaire d'être au clair dans la terminologie.

Pour passer à l'action, quand il s'agit de petites équipes, toute l'entreprise doit s'approprier le projet et être conscient du rôle de chacun pour contribuer au changement de mentalités et de pratiques.



EN SAVOIR +

Se référer aux autres fiches de ce kit pour disposer d'informations plus détaillées.

J'ACCOMPAGNE UN DE MES SALARIÉS DANS SA DÉMARCHE DE RECONNAISSANCE DU HANDICAP



POUR COMMENCER

Un salarié peut travailler et être en situation de handicap, sans pour autant détenir une reconnaissance administrative de cette situation. Un ou plusieurs de mes collaborateurs sont donc peut-être concernés. Comment aborder le sujet avec eux ?



JE SOUHAITE...

Créer un climat de confiance autour du handicap dans mon entreprise, afin que les salariés puissent parler de leur situation et comprendre l'intérêt de la reconnaissance administrative du handicap.

Je souhaite également accompagner les salariés concernés, de manière opérationnelle, dans leur démarche de demande de reconnaissance.

Mais alors « Comment faire, lorsque l'on pense que certains collaborateurs sont en situation de handicap ? », « Que peut-on dire ? », « Comment en parler ? »...



JE PASSE À L'ACTION

Avant d'agir :

Je garde à l'esprit qu'il n'existe pas de méthode unique pour engager le dialogue avec mes salariés et les informer sur la reconnaissance du handicap. Donc, je tiens avant tout compte de mes habitudes (culture de l'oral, proximité avec mes salariés...) et de mon expérience.

Les pistes d'actions sont multiples et se mettent en place en fonction du vécu de l'entreprise, de ses possibilités, de ses ressources...



J'EN APPRENDS PLUS SUR LE STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)*

Pour en savoir plus sur le handicap en entreprise, j'explore la fiche Repères n°1 : Porter un nouveau regard sur le handicap.

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH*) est attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH*).

La CDAPH* évalue les conséquences du handicap du salarié sur sa situation de travail et attribue, le cas échéant, **le statut de travailleur handicapé**.

Ce statut permet à l'entreprise de compenser, le cas échéant, le handicap du salarié concerné afin qu'il puisse exercer au mieux sa fonction, sans risquer d'aggraver son état de santé ni de compromettre sa sécurité ou celle de ses collègues.

Le salarié qui se voit attribuer cette reconnaissance devient alors **bénéficiaire de la loi du 11 février 2005**.

Si un salarié détient déjà un autre titre de bénéficiaire de la loi, alors il peut prétendre aux mêmes avantages qu'un travailleur handicapé et être valorisé dans la DSN*.

LES 4 RÈGLES D'OR DE LA RQTH*

La RQTH* atteste du statut de travailleur handicapé, en fonction d'une situation de travail. **Une personne n'est pas reconnue handicapée dans l'absolu, mais bien par rapport à un environnement** ou à une situation donnée. Elle peut ainsi avoir un handicap et ne pas être reconnue travailleur handicapé.

Se faire reconnaître comme personne handicapée reste une liberté !

La demande de RQTH* est une démarche volontaire que chaque salarié est libre de faire ou de ne pas faire.

Un collaborateur bénéficiaire d'une RQTH* n'a pas d'obligation de faire état de son statut. En revanche, s'il ne le mentionne pas, il ne peut pas accéder aux aides mobilisables et aux outils disponibles.

Le statut de travailleur handicapé est limité dans le temps (2 à 10 ans).

Tout salarié concerné doit donc renouveler sa demande au moins 6 mois avant l'échéance de sa RQTH*.

Suite à la loi Avenir professionnel :

Lorsque le handicap d'une personne est irréversible, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH*) est attribuée de façon définitive.

Suite au décret du 5 octobre 2018 :

Tous les bénéficiaires de l'OETH (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, de l'AAH* ou d'une rente d'invalidité...) obtiendront dorénavant automatiquement une attestation mentionnant la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction. Cette prolongation ne vaut que lorsque la demande de renouvellement a été déposée avant le terme de la RQTH* en cours.

2 JE PRENDS EN COMPTE LES APPRÉHENSIONS LIÉES À LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

De nombreux salariés n'identifient pas les difficultés rencontrées au travail du fait de problèmes de santé, comme une situation de handicap.

Certains peuvent avoir des **réticences à s'engager dans une procédure pour faire reconnaître leur situation de handicap** (peur d'être mis à l'écart, d'être considéré comme inefficace...). Pour répondre aux inquiétudes des salariés concernés, il peut être pertinent de :

- **Rassurer le salarié** : la RQTH* ne change rien à ses missions ni à son efficacité. Elle vise à lui permettre d'accomplir ses tâches dans les meilleures conditions.
- **Insister sur la confidentialité de la démarche.**

3 JE LISTE LES AVANTAGES DE LA RECONNAISSANCE DU HANDICAP

Pourquoi conseiller à mon collaborateur d'initier cette démarche de reconnaissance ? Afin de lui permettre de...

- **Voir sa situation de handicap prise en compte** par l'entreprise.
- **Compenser son handicap**, c'est-à-dire bénéficier, si nécessaire, d'aides techniques, humaines ou financières de l'Agefiph*, afin de travailler dans les meilleures conditions.
- **Adapter ses horaires de travail** (en cas de contraintes médicales).
- **Disposer d'un suivi renforcé** par la médecine du travail.
- **Améliorer son cadre de vie** (aides à la mobilité, au logement, en fonction des besoins, grâce aux aides de la MDPH*).

4 J'IDENTIFIE UNE PERSONNE « RESSOURCES » SUR LE THÈME DU HANDICAP

L'identification d'un référent (responsable du personnel, chargé des ressources humaines...) permet aux salariés qui se sentent concernés par la thématique d'**obtenir des précisions et des conseils**, voire **un accompagnement opérationnel dans le montage du dossier de demande de RQTH***. De préférence motivée pour prendre en charge le dossier et, si possible, formée à la thématique, la personne identifiée doit **garantir la confidentialité des informations reçues**. Elle est également l'interlocutrice privilégiée des managers de proximité, dont le rôle est essentiel en matière d'accompagnement et d'encouragement.

À NOTER

Depuis la loi Avenir professionnel, toute entreprise employant au moins 250 salariés est tenue d'identifier un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.



J'ÉCHANGE AVEC LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Dans le cadre du suivi de l'état de santé des salariés, le médecin du travail peut être amené à détecter des situations de handicap (liées à des problèmes aux articulations, à une baisse de la vue, à une hernie discale...) et à conseiller au salarié d'entreprendre une demande de RQTH*. Le médecin du travail peut également accompagner le salarié dans la démarche (sur la partie médicale du dossier) et le mettre en relation avec le service du personnel ou des ressources humaines.

J'associe le médecin du travail à ma démarche en lui exposant le plan d'actions de l'entreprise et sa volonté de prendre en compte les besoins des collaborateurs.

Le travail en concertation avec le médecin du travail favorise la prise en compte rapide des situations (accompagnement dans la démarche, information du salarié, mise en place de moyens de compensation...).



JE COMMUNIQUE SUR LE SUJET EN INTERNE

La thématique peut faire l'objet d'une communication globale (dans le cadre d'une réunion ou d'un courrier joint à la fiche de paye, par exemple), afin de **créer un climat de confiance**.

En premier lieu, il convient de **rassurer les salariés sur le caractère confidentiel de la démarche**. Il s'agit de permettre à chacun de travailler dans des conditions adaptées et non de chercher à identifier des personnes handicapées.

Je peux aussi **insister sur l'implication et l'ouverture de mon entreprise sur le champ de l'emploi des personnes handicapées** (culture de non-discrimination ancienne dans l'entreprise, volonté de recruter des personnes handicapées, politique de diversité...).

Je mets donc l'accent sur les avantages de la RQTH* pour le salarié et j'insiste sur la disponibilité de la personne « ressources » sur ce sujet : conseils, aide au montage du dossier...

Je garde à l'esprit que la démarche de reconnaissance administrative du handicap constitue un préalable indispensable.

Cette communication sur la RQTH* peut être intégrée dans une démarche de sensibilisation au handicap.

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Action n°7 :
Je sensibilise mes équipes et je communique sur le handicap.



MA BOÎTE À OUTILS

→ Le dossier de demande de RQTH*

Il peut être retiré dans toute Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH*) ou téléchargé directement sur le site : www.cnsa.fr (Onglet « Documentation et données », « Formulaires », « Formulaire de demande(s) auprès de la MDPH* »).

Le salarié le complète avec l'aide de son médecin du travail ou de son médecin traitant et le retourne à la MDPH* du département de son lieu d'habitation.

Le dossier est instruit par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH*).

Le salarié concerné reçoit la décision de la CDAPH* par courrier.

Il en informe la personne ressources sur le handicap en interne, afin que sa situation de handicap soit prise en compte.

→ La MDPH*

Coordonnées des MDPH* : www.cnsa.fr

Sur la page d'accueil, je clique sur " Vous êtes une personne handicapée ou un proche " puis dans l'encart " Rechercher une MDPH ". Je renseigne le numéro du département visé, pour obtenir les coordonnées de la MDPH* recherchée (il s'agit de la MDPH du lieu d'habitation du demandeur).

Pour en savoir plus,
je consulte la fiche Repères n°3 :
[Identifier les acteurs du Handicap](#)

→ L' Agefiph*

Le site Internet www.agefiph.fr apporte des informations précises sur toutes les aides disponibles et les acteurs à mobiliser, en fonction des situations.

JE RECRUTE UNE PERSONNE HANDICAPÉE (en CDI, en CDD, en alternance, en intérim, en stage)



POUR COMMENCER

La connaissance des spécificités du public handicapé, le recours aux partenaires spécialisés, la communication et le bon sens constituent les clés du recrutement de personnes handicapées.



JE SOUHAITE...

Développer l'accueil de personnes handicapées au sein de mes équipes et recevoir des candidatures ciblées, lorsque je cherche à recruter.

J'ai besoin de connaître à la fois les spécificités de ce public, mais aussi les clés pour recruter et intégrer un collaborateur handicapé dans les meilleures conditions.



JE PASSE À L'ACTION



J'IDENTIFIE LES ENJEUX DU RECRUTEMENT DE PERSONNES HANDICAPÉES

À GARDER À L'ESPRIT	EN TANT QU'EMPLOYEUR...
<p>Concernant la finalité, le recrutement de personnes handicapées ne diffère pas d'un recrutement classique.</p>	<p>→ Je recrute une personne handicapée pour ses compétences, son potentiel, sa motivation etc., comme les autres salariés, et non pour ou malgré son handicap.</p>
<p>Par principe, aucun métier n'est incompatible avec le handicap.</p> <p>Ce sont les contraintes médicales du salarié qui déterminent la compatibilité du handicap avec le poste.</p>	<p>→ Je peux recruter une personne handicapée sur tout type de poste, même si certains postes requièrent des aptitudes particulières.</p> <p>Lors d'un recrutement, j'évoque les contraintes du poste (déplacements, port de charges...) et je demande au candidat si elles lui semblent compatibles avec les conséquences de son handicap.</p> <p>Connaître ses éventuels besoins, en termes de compensation du handicap, me permet de mieux appréhender la potentielle intégration du candidat.</p>
<p>80 % des personnes handicapées ont un niveau de formation inférieur au Bac.</p>	<p>→ Je peux être amené à rencontrer des candidats handicapés motivés et désireux de se former.</p> <p>En utilisant les stages et l'alternance, et en mobilisant les aides adéquates, je peux ainsi recruter, former et fidéliser des salariés en situation de handicap.</p>



À NOTER

Les travailleurs handicapés et titulaires d'une pension d'invalidité relèvent de modalités de suivi adaptées par le Service de Santé au Travail. La périodicité des visites ne doit pas excéder une durée de trois ans.

Les nouveaux embauchés, s'ils n'occupent pas un poste à risque et ne sont pas concernés par un SIR* (Suivi Individuel Renforcé), doivent passer une VIP* (Visite d'Information et de Prévention). Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi.

Lors de l'embauche d'une personne en situation de handicap, il peut y avoir une dispense de VIP* si les conditions suivantes sont réunies (article R. 4624-15 du code du travail) :

- VIP ou visite médicale précédente réalisée pour un emploi identique avec des risques identiques.
- VIP ou visite médicale précédente datant de moins de 3 ans (moins de 2 ans dans le cadre d'un contrat d'intérim).
- Médecin du travail en possession de la fiche d'aptitude ou de l'attestation de suivi précédente.
- Pas de restriction d'aptitude, d'aménagement de poste ou d'avis d'inaptitude au cours des 5 dernières années.

Les salariés exposés à des risques particuliers doivent passer un EMA* (Examen Médical d'Aptitude), qui donne lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude, lors de toutes les visites.

Lors de l'embauche, il peut y avoir une dispense d'EMA* si les conditions suivantes sont réunies (article. R. 4624-27 du code du travail) :

- Visite médicale d'aptitude précédente réalisée pour un emploi identique avec des risques identiques.
- Visite médicale d'aptitude précédente datant de moins de 2 ans avant l'embauche.
- Médecin du travail en possession du dernier avis d'aptitude.
- Pas de restriction d'aptitude ou d'aménagement de poste ou d'avis d'inaptitude au cours des 2 dernières années.



J'ADAPTE ET J'ÉLARGIS MA POLITIQUE D'EMBAUCHE

Sans mettre en place une procédure spécifique pour les candidats handicapés, **j'inclus dans ma démarche globale de recherche de candidats, des partenaires et des modalités spécifiques au handicap.**

Parce que l'embauche de salariés handicapés s'inscrit dans la durée, **je choisis d'adapter ma politique de recrutement dans sa globalité, quels que soient les postes** (vendeur, commercial, secrétaire, agent immobilier, fleuriste, préparateur en pharmacie...) **ou les formes de contrat** (CDI, CDD, alternance, intérim, stages...).

Afin de communiquer sur l'engagement de mon entreprise sur le champ du handicap, **je fais part à tous mes partenaires** (Pôle emploi, agences d'intérim, organismes de formation, annonces presse, sites Internet d'emploi...) **de mon souhait de recevoir des candidatures de personnes handicapées.**



JE PRÉCISE LES CONTRAINTES DU POSTE À POURVOIR

Afin de permettre aux personnes handicapées et aux professionnels qui les accompagnent de mieux évaluer la compatibilité du poste avec le handicap, je liste avec les opérationnels, les contraintes du poste de travail.

J'enrichis la fiche de poste préparée pour chaque recrutement, des caractéristiques inhérentes au poste et à son environnement, telles que :

- Les postures de travail : assis / debout.
- Les déplacements (dans les locaux et/ou à l'extérieur de l'entreprise...).
- Les horaires (horaires décalés, travail de nuit...).
- Le port de charges (chargement / déchargement de marchandises...).
- Le travail en équipe ou non.
- L'usage fréquent du téléphone.
- La nécessité d'avoir une élocution claire, une certaine dextérité manuelle...

Ce travail est d'autant plus important à mener pour les postes à forte pénibilité, qui nécessitent des aptitudes particulières et diverses : port de charges, résistance au stress, horaires décalés...

Cette démarche de présentation des contraintes du poste aux candidats handicapés doit être mise en place pour tous les candidats. En effet, elle permet des échanges clairs avec les personnes et peut donner l'opportunité à certaines d'évoquer leur situation de handicap, alors qu'elles ne l'avaient pas fait auparavant.



J'OPTIMISE MES PARTENARIATS

Au-delà de mes canaux habituels, je mobilise les acteurs spécialisés dans l'accompagnement vers l'emploi de personnes handicapées.

Les Cap emploi

Ce sont des partenaires incontournables pour le recrutement de collaborateurs handicapés.

Je les contacte le plus en amont possible de mes recrutements pour :

- Établir un partenariat.
- Bénéficier d'un service gratuit de conseil et d'accompagnement sur l'ensemble de la démarche de recrutement.
- Diffuser mes offres de poste aux demandeurs d'emploi handicapés.

Après étude des postes et recherche d'adéquation avec leur vivier de candidats, les Cap emploi peuvent me proposer des profils.

Les agences d'intérim

La plupart des entreprises de travail temporaire ont développé un véritable savoir-faire en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées.

Je n'hésite donc pas à mobiliser mes partenaires habituels, afin qu'ils me proposent des candidatures d'intérimaires en situation de handicap, en adéquation avec mes besoins.

En utilisant l'intérim, je teste la capacité de mon entreprise à accueillir un salarié handicapé. J'évalue aussi les compétences d'un candidat, en vue d'une éventuelle embauche et je forme progressivement les managers à l'accueil de personnes en situation de handicap. Enfin, je contribue à la démystification du handicap au sein de mes équipes !



À NOTER

- Depuis le 1^{er} janvier 2020, les intérimaires ne sont plus comptabilisés dans l'effectif d'assujettissement de l'entreprise utilisatrice.
- Les intérimaires reconnus handicapés sont valorisés comme bénéficiaires, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile. Les entreprises de travail temporaire doivent envoyer aux entreprises utilisatrices une attestation, comportant le nombre de travailleurs intérimaires handicapés mis à disposition, calculé en équivalent temps plein travaillé.
- A titre expérimental, depuis le 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021, il est possible de recourir à l'intérim pour un bénéficiaire de la loi, sans autre motif que son statut.

Pour en savoir plus sur les CRP*, je consulte la fiche Repères n°3 : Identifier les acteurs du handicap.

Les organismes de formation

Je peux nouer des partenariats avec des organismes de formation préparant aux métiers représentés dans mon entreprise, afin de leur faire part de mon souhait de recevoir des candidatures de stagiaires ou d'alternants handicapés.

Je contacte également les CRP*, organismes spécialisés qui forment des personnes handicapées en reconversion professionnelle.

Les forums de recrutement

Tout au long de l'année, de nombreux forums de recrutement sont organisés en direction des personnes handicapées en recherche d'emploi, notamment pendant la Semaine pour l'Emploi des Personnes Handicapées. Ces événements (généralistes ou thématiques) sont autant d'opportunités de détecter des potentiels et de se constituer un vivier de candidatures, en vue de recrutements urgents ou prévisionnels. Il s'agit également d'une excellente opportunité pour communiquer sur l'engagement de mon entreprise et sa politique RH.

Il existe des salons de recrutement en ligne et des forums virtuels, dont certains dédiés à l'alternance.

5 J'ANALYSE LES CV

Les CV de certains candidats handicapés peuvent présenter **des spécificités** :

- **Des périodes d'inactivité prolongées ou récurrentes.** Ces interruptions peuvent être en lien avec le handicap (hospitalisations, convalescence...). Si le profil m'intéresse, j'évite toute interprétation concernant ces interruptions et je prévois d'aborder le sujet en entretien.
- **Un niveau de formation souvent inférieur à celui de l'ensemble de la population.** Certains CV reflètent, de façon partielle, les compétences des candidats et leur potentiel. C'est pourquoi l'entretien est une étape particulièrement cruciale dans le processus de recrutement d'une personne handicapée. Il donne au candidat l'opportunité de montrer ses connaissances, ses compétences et sa motivation.

À NOTER

- Je garde à l'esprit que l'Agefiph* peut intervenir dans le financement d'une formation pour favoriser l'intégration d'un nouveau collaborateur handicapé.

6

J'ABORDE LE SUJET DU HANDICAP PENDANT L'ENTRETIEN, QUAND JE REÇOIS UN CANDIDAT QUE JE SAIS ÊTRE EN SITUATION DE HANDICAP

- Au-delà du handicap et des incapacités, je me centre sur la personne et sur ses capacités.
- Je m'appuie sur des faits, sur les compétences et les qualités avérées du candidat.
- Je garde à l'esprit les aides à l'emploi afférentes au statut de bénéficiaire de la loi.

L'entretien de recrutement respecte la forme d'un entretien classique.

En revanche, à partir du moment où je sais que la personne est en situation de handicap, j'aborde avec elle sa situation, même si elle n'est pas très à l'aise sur le sujet. Sans chercher à connaître la nature de son handicap, je cherche à identifier ses éventuels besoins spécifiques.

En tant qu'employeur, je ne peux exiger de connaître la nature du handicap du candidat reçu.

Le médecin du travail pourra :

- Évaluer les contre-indications médicales liées à la situation de handicap du candidat.
- Vérifier leur compatibilité avec le poste.

Pour en savoir plus sur le handicap et ses représentations, je consulte la fiche Repères n°1 : Porter un nouveau regard sur le handicap.



JE PRÉPARE L'INTÉGRATION DE MON COLLABORATEUR

- Avant l'intégration d'un salarié handicapé, **je prends le temps de préparer son arrivée.** En sollicitant la personne elle-même, ou éventuellement son référent (la personne qui m'a adressé sa candidature), **je fais le point sur ses éventuels besoins** (en matière de compensation du handicap, de formation complémentaire, de tutorat...), en tenant compte des préconisations du médecin du travail.
- Par ailleurs, **je porte un œil attentif au document officiel** mentionnant la reconnaissance administrative du handicap que peut me remettre le candidat. Je vérifie qu'il constitue bien un titre de bénéficiaire de la loi (notification de RQTH*, d'AAH*, de carte d'invalidité ou de CMI* Mention Invalidité, attestation de la Sécurité sociale...) et qu'il est en cours de validité.
- **Je contacte le service de santé au travail** pour programmer, si nécessaire, une VIP* ou un EMA*.
- En vue de l'intégration, **je m'interroge : dois-je communiquer sur le handicap, en direction de l'équipe que le futur collaborateur s'apprête à rejoindre ?** La réponse dépend à la fois du contexte, de la personnalité et du type de handicap du salarié. **Si le handicap est visible** ou s'il a une incidence sur le poste (réorganisation du travail, mise en place d'un tutorat), **il est, a priori, préférable de prévenir et de sensibiliser l'équipe d'accueil.** En revanche, si le handicap n'est pas visible ou n'a aucune incidence particulière sur le poste, je laisse le soin au futur collaborateur de faire part ou non de sa situation.
- **Pendant toute la démarche de recrutement** – depuis la recherche de candidats jusqu'à l'intégration d'un collaborateur – **je n'hésite pas à demander l'accompagnement du Cap emploi.** Il m'aidera également à définir les aides de l'Agefiph* dont mon entreprise peut bénéficier, en fonction de la situation (type de contrat, aménagement, tutorat et/ou formation complémentaire à mettre en place...).



À NOTER

- **Je prends soin d'échanger des informations dans le respect de la confidentialité des éléments que le salarié a confiés.**



MA BOÎTE À OUTILS

PARTENAIRES ET OUTILS	POURQUOI ?	COMMENT ?
Les Cap emploi	Pour bénéficier de conseils en matière d'emploi de personnes handicapées, diffuser mes offres et recevoir des candidatures .	Je recherche le Cap emploi à proximité de mon établissement : www.agefiph.fr/annuaire
Les CRP*	Pour nouer des partenariats avec des centres qui forment des personnes handicapées en reconversion professionnelle (accueil en stage ou recrutement).	Je consulte le site de la Fagerh* : www.fagerh.fr/ et je recherche (par mot-clé, par région...) des CRP*.
Les salons de recrutement en ligne et forums virtuels	Pour identifier des candidatures de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi	Je consulte les sites dédiés : Hello Handicap : https://hello-handicap.fr/ Talents Handicap : https://www.talents-handicap.com
Les aides de l'Agefiph*	Pour favoriser la bonne intégration d'un nouveau salarié handicapé et faire financer les éventuels surcoûts liés à la compensation du handicap .	Je me rends sur le site de l'Agefiph* www.agefiph.fr , onglet « Employeur » puis « Nos services et aides financières ». Selon les aides mobilisables, je fais appel à un conseiller Cap emploi ou je peux constituer et adresser moi-même un dossier de demande d'intervention à l'Agefiph*.

JE DÉVELOPPE L'ALTERNANCE



POUR COMMENCER

Les contrats en alternance peuvent me permettre d'embaucher de nouveaux collaborateurs tout en les formant aux pratiques de mon entreprise.

Si je recrute un jeune ou un adulte en situation de handicap, non seulement je contribue à répondre à mes obligations légales sur le plan de l'alternance, mais aussi sur le plan du handicap.



JE SOUHAITE...

- Identifier **les spécificités** de l'apprentissage et de la professionnalisation.
- Connaître **les aides** qui accompagnent le recrutement en alternance d'une personne bénéficiaire de la loi.
- Repérer **les acteurs sur lesquels je peux m'appuyer**.

Même si j'ai déjà une pratique de l'alternance, des **spécificités en lien avec le handicap** méritent d'être explorées.



JE PASSE À L'ACTION

1 J'IDENTIFIE LES SPÉCIFICITÉS DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA PROFESSIONNALISATION

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation sont des contrats de travail, conclus entre un employeur et un salarié, qui prévoient **l'alternance entre des périodes de formation théorique, en établissement de formation, et des périodes d'apprentissage pratique en entreprise**. Ils existent dans **tous les métiers et secteurs d'activité**.

Ils sont **accessibles à toute personne handicapée à partir de 16 ans et sans limite d'âge**. Ils permettent à la personne formée d'obtenir **un diplôme ou une qualification**, tout en bénéficiant d'un salaire.

Le choix du contrat dépend essentiellement du projet professionnel. L'apprentissage permet la délivrance d'un diplôme, le contrat de professionnalisation, souvent d'une durée plus courte, offre la possibilité de se former uniquement sur un aspect d'un métier.

Le contrat d'apprentissage

Il permet d'obtenir :

- Soit un **diplôme**, allant du CAP au bac + 5.
- Soit un **titre à finalité professionnelle**, enregistré au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP*).

La **durée** du contrat d'apprentissage est comprise **entre 6 mois et 3 ans** (portée à **4 ans pour les personnes handicapées**). Il est également possible de conclure un **contrat d'apprentissage à durée indéterminée**. La durée consacrée à la formation hors de l'entreprise est de 400 heures minimum/an. L'entreprise désigne un **maître d'apprentissage**, chargé d'accompagner l'apprenti de manière personnalisée.

La période d'apprentissage peut être suivie d'une relation contractuelle (type CDI classique) à laquelle toutes les dispositions du nouveau contrat s'appliqueront, sauf la période d'essai.

Il est possible de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans à condition d'avoir suivi une scolarité jusqu'en fin de classe de 3^e.

L'apprenti bénéficie d'une **rémunération** qui varie en fonction de son âge et qui progresse à chaque nouvelle année d'exécution de son contrat.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du Smic.

Grille de rémunération pour les contrats d'apprentissage

ANNÉE D'EXÉCUTION DU CONTRAT	ÂGE DE L'APPRENTI			
	MOINS DE 18 ANS	DE 18 ANS À MOINS DE 21 ANS	21 ANS À MOINS DE 26 ANS	26 ANS ET PLUS
1 ^{ÈRE} ANNÉE	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic ou 53 % du minimum conventionnel (retenir le plus élevé des deux)	100 % du Smic ou 100 % du minimum conventionnel (retenir le plus élevé des deux)
2 ^E ANNÉE	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic ou 61 % du minimum conventionnel (retenir le plus élevé des deux)	
3 ^E ANNÉE	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic ou 78 % du minimum conventionnel (retenir le plus élevé des deux)	
4 ^E ANNÉE	Rémunération année 3 + 15 %	Rémunération année 3 + 15 %	Rémunération année 3 + 15 %	

Le contrat de professionnalisation

Il permet d'obtenir **une qualification professionnelle reconnue** :

- Un diplôme ou un titre professionnel enregistré dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP*).
- Reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale.
- Ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP*).

Le salaire minimum perçu correspond à un pourcentage du Smic.

Le contrat de professionnalisation peut être effectué en **CDD ou en CDI, à temps plein ou à temps partiel**. La période de professionnalisation est comprise entre 6 et 24 mois. Elle représente entre **15 et 25 % de la durée du contrat et ne peut pas être inférieure à 150 heures**.

L'entreprise désigne obligatoirement un **tuteur**.

La formation peut être réalisée dans l'entreprise si elle dispose d'un centre de formation. La personne formée bénéficie d'une **rémunération variant selon son âge, son expérience, son niveau d'études et l'année de formation**.

Grille de rémunération pour les contrats de professionnalisation

ÂGE	NIVEAU DE FORMATION OU DE QUALIFICATION AVANT LA SIGNATURE DU CONTRAT	
	INFÉRIEUR AU BACCALAURÉAT	ÉGAL OU SUPÉRIEUR AU BACCALAURÉAT
MOINS DE 21 ANS	Au moins 55 % du Smic	Au moins 65 % du Smic
21 À MOINS DE 26 ANS	Au moins 70 % du Smic	Au moins 80 % du Smic
26 ANS ET PLUS	Au moins le Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire	Au moins le Smic ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle ordinaire



JE PRENDS CONNAISSANCE DES AIDES LIÉES AU RECRUTEMENT EN ALTERNANCE D'UN JEUNE OU D'UN ADULTE EN SITUATION DE HANDICAP

Aides Agefiph* mobilisables, en complément des aides et exonérations de charges de droit commun :

L'aide à l'embauche (en fonction du type et de la durée du contrat)

- Contrat d'apprentissage : le montant maximum de l'aide est de 3 000 €. Il est proratisé en fonction de la durée du contrat (en mois).
- Contrat de professionnalisation : le montant maximum de l'aide est de 4 000 €. Il est proratisé au nombre de mois.

Les aides complémentaires

En fonction des situations, d'autres aides peuvent être sollicitées par l'entreprise, comme l'Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées ou l'Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées.

Des aides spécifiques sont destinées à accompagner le handicap, en fonction de la situation et des besoins de la personne.

À SAVOIR

Les aides Agefiph* à l'alternance bénéficient, pour le dépôt de la demande, d'une tolérance de 3 mois maximum après la date d'embauche.



MA BOÎTE À OUTILS

De nombreux acteurs sont là pour m'accompagner lors des différentes étapes de ma démarche d'embauche en alternance.

POUR CONNAÎTRE LE DÉTAIL DES AIDES

Aides de droits communs

→ https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/

Aides spécifiques

Sur www.agefiph.fr, je peux :

- Consulter toutes les aides actualisées, leurs conditions et leur demande administrative.
- Découvrir le kit relatif à l'alternance.
- Télécharger le guide « Handicap et alternance ».

POUR ÊTRE INFORMÉ ET ACCOMPAGNÉ

Cap emploi

Répartis sur tout le territoire, les Cap emploi mettent en relation candidats à l'alternance et employeurs, et les accompagnent tout au long du parcours, en lien avec les acteurs de la formation : <https://www.agefiph.fr/annuaire>

Pôle emploi

Le service public de l'emploi est également engagé sur l'alternance des personnes handicapées. Il intervient sur le recrutement et la mobilisation des aides de droit commun, notamment les Préparations Opérationnelles à l'Emploi (POE*) : www.pole-emploi.fr

Missions locales

Ces structures dédiées à l'accompagnement des jeunes de 16 à 25 ans apportent conseil et accompagnement auprès des jeunes et des employeurs. Coordonnées : https://annuaire.service-public.fr/navigation/mission_locale

Autres acteurs

OPCO* (interlocuteurs privilégiés pour les entreprises), CCI*, CIDJ*, Cités des métiers, CFA*, salons (alternance, formation professionnelle)

J'AMÉNAGE LE POSTE D'UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP



POUR COMMENCER

L'aménagement de poste peut intervenir dans le cadre de :

Pour plus d'informations, je consulte la fiche Action n°5 : Je mets en place une démarche de maintien en emploi pour un collaborateur.

- L'embauche d'un nouveau collaborateur.
- L'apparition ou l'aggravation du handicap d'un salarié déjà en poste.
- La déclaration d'une situation de handicap sous silence depuis longtemps.

Je garde à l'esprit que seulement 15 % des postes, occupés par des personnes handicapées, nécessitent un aménagement.



JE SOUHAITE...

Mobiliser les acteurs adéquats pour aménager le poste d'un collaborateur.

Que les métiers soient à risque ou non, il arrive qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle crée une situation de handicap. Bien entendu, le handicap peut avoir d'autres origines (accidents de trajet, maladies...). Dans certains cas, le poste du salarié devenu handicapé doit alors être aménagé. J'ai l'impression qu'il est lourd et compliqué d'aménager un poste et que cela risque d'être long. Je ne sais pas vers qui me tourner, ni quelles aides mobiliser...



JE PASSE À L'ACTION

1 J'APPRÉHENDE LA NOTION D'AMÉNAGEMENT DE POSTE

Un aménagement de poste a pour objectif de réduire l'écart entre les exigences du poste et les aptitudes du salarié, et ainsi de compenser le handicap. Il peut concerner :

- L'aménagement matériel du poste (équipements spécifiques).
- L'organisation du temps de travail du salarié (adaptation d'horaires...).
- L'organisation du travail, la répartition et la rotation sur les postes (limitation de certaines tâches pour le salarié handicapé, réorganisation du travail de l'équipe...).

Quelques exemples dans le secteur :

- **L'aménagement de son véhicule** pour un agent immobilier amputé d'une main.
- **Le financement d'un écran spécifique** pour une assistante administrative déficiente visuelle.
- **La mise en place d'un temps partiel** pour un horloger ayant une maladie chronique évolutive.
- **La réorganisation des horaires** pour un technicien de laboratoire ayant des soins médicaux réguliers à horaires fixes.

L'aménagement de poste d'un salarié peut donc revêtir diverses formes. Lorsqu'il porte sur l'organisation du travail de l'équipe, il nécessite un investissement du manager et une prise de recul par rapport à l'organisation déjà en place.

Réalisé en concertation avec les acteurs compétents, il permet aussi de créer une nouvelle réflexion sur l'organisation de l'activité et peut participer à l'amélioration des process.

2 JE MOBILISE LES ACTEURS COMPÉTENTS

LE MÉDECIN DU TRAVAIL

Au sein du SST* (Service de Santé au Travail), en appui sur une équipe pluridisciplinaire, le médecin du travail assure le suivi des salariés handicapés. Il est à même de préconiser les adaptations et/ou les aménagements nécessaires.

LES CAP EMPLOI

Dédiés à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des personnes handicapées, les Cap emploi proposent :

- Une expertise en matière d'intégration professionnelle de personnes handicapées.
- Un soutien à la mobilisation d'appuis techniques (ergonome, fournisseurs de matériels spécifiques...).
- Un accompagnement au montage d'un dossier de demande d'intervention à adresser à l'Agefiph*, pour financer l'aménagement.

Pour en savoir plus sur les Cap emploi, je consulte la fiche Repères n°3 : Identifier les acteurs du handicap.

L'ERGONOME

Un ergonome est parfois sollicité pour identifier avec l'intéressé, l'entreprise et le médecin du travail, les situations contraignantes que le salarié peut rencontrer sur son lieu de travail et ainsi proposer des solutions adaptées.

Sa prestation – étude de la situation de travail et préconisations – peut également être prise en charge par l'Agefiph*.

La réussite d'un aménagement de poste est favorisée par un travail en équipe pluridisciplinaire, impliquant le collaborateur concerné.

3

JE M'ASSURE DE L'EFFICACITÉ DE L'AMÉNAGEMENT DE POSTE, GRÂCE AUX ÉVALUATIONS DE TOUS LES ACTEURS IMPLIQUÉS

Selon la situation, ce suivi peut se concrétiser par :

- Un entretien entre le salarié et le médecin du travail.
- Des points réguliers entre le salarié concerné et son manager.
- Un contact avec l'ergonome ayant participé à l'aménagement du poste du salarié.



MA BOÎTE À OUTILS

QUI CONTACTER ?

Le Cap emploi*

Dans le cas d'une embauche d'un salarié handicapé ou de l'aménagement de poste d'un salarié devenu handicapé, ou dont le handicap évolue.

Le Service de Santé au travail (SST*)

Pour mieux connaître les actions proposées par l'équipe pluridisciplinaire et les modalités d'intervention.

Pour être accompagné dans mes réflexions et démarches.

COMMENT FAIRE ?

- Je me rends sur <https://www.agefiph.fr/annuaire>
- Je sélectionne mon département et le type de contact recherché.

- Je contacte le SST de mon entreprise pour faire le point sur les prestations possibles ou disposer de l'accompagnement nécessaire.
- Je garde en tête qu'il est possible de changer de prestataire, en respectant les modalités indiquées dans le contrat d'adhésion



À NOTER

- Pour obtenir le financement d'un aménagement de poste par l'Agefiph*, il est nécessaire que le salarié concerné soit bénéficiaire de la loi du 11 février 2005.
- L'Agefiph* n'intervient pas rétroactivement. Aussi, il est important de n'engager les dépenses relatives à l'aménagement, que lorsque l'on a obtenu l'accord de prise en charge de l'Agefiph*.
- Les dépenses liées à l'aménagement de poste peuvent être valorisées dans le cadre des dépenses déductibles (DOETH*).

Pour en savoir plus sur les bénéficiaires de la loi, je consulte la fiche Repères n°2 : Découvrir le cadre légal de l'emploi des personnes handicapées.

Pour en savoir plus sur les dépenses déductibles, je consulte la fiche Repères n°4 : Explorer l'obligation d'emploi.

JE METS EN PLACE UNE DÉMARCHE DE MAINTIEN EN EMPLOI POUR UN COLLABORATEUR



Accident du travail, maladie, usure professionnelle, vieillissement... **À tout moment, un salarié peut devenir inapte à son poste pour raison de santé.** Des solutions existent pour lui permettre de rester en activité et pour me donner l'opportunité, dans le même temps, de conserver des compétences précieuses.



JE SOUHAITE...

En apprendre davantage sur la démarche de maintien en emploi, en connaître les facteurs de réussite et savoir comment procéder, si je suis confronté à une situation d'inaptitude pour un collaborateur.



JE PASSE À L'ACTION

Avant toute chose, je garde à l'esprit que je peux mobiliser un appui extérieur par l'intermédiaire du Cap emploi.



1 JE FAIS LE POINT SUR LA NOTION DE MAINTIEN EN EMPLOI

Le maintien en emploi, c'est l'ensemble des démarches et mesures mises en place par l'entreprise pour maintenir en emploi un collaborateur ne pouvant plus effectuer son activité, pleinement ou partiellement. **Le maintien concerne donc tout salarié :**

- **Confronté à un risque d'inaptitude à son poste**, qu'il soit déjà reconnu handicapé ou non (l'inaptitude à un poste n'engendre pas automatiquement le statut de travailleur handicapé, le salarié doit en faire la demande auprès de la MDPH).
- **Déclaré inapte à son poste par le médecin du travail**, qu'il soit déjà reconnu handicapé ou non. Est déclaré inapte un travailleur lorsqu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste. L'inaptitude est une notion de droit du travail. Le constat d'inaptitude relève uniquement de la compétence du médecin du travail.

2 JE FAVORISE LE SIGNALEMENT PRÉCOCE DES SITUATIONS

C'est dans la **prévention d'éventuels problèmes de santé ou d'inaptitude** que se joue la première étape du maintien en emploi. Le premier réflexe est donc de **repérer** suffisamment tôt **les situations professionnelles à risques** : par exemple, un serveur en salle qui cumule les arrêts maladie en raison de problèmes de dos.

Les visites obligatoires (embauche, reprise...) **auprès de la médecine du travail**, ainsi que **la visite de pré-reprise** déclenchée à la demande du salarié, de son médecin traitant ou du médecin Conseil, après un arrêt maladie, **constituent une étape clé du repérage**. Le signalement peut également être le fait d'acteurs divers (la hiérarchie, les collègues du salarié ou les instances représentatives du personnel). **Plus les difficultés rencontrées par une personne à son poste sont connues précocement, meilleures sont les chances d'un maintien en emploi du salarié.**

3 JE RÉAGIS À L'INAPTITUDE CONSTATÉE PAR LE MÉDECIN DU TRAVAIL

L'inaptitude peut être constatée par le médecin du travail dans le cadre du suivi individuel de l'état de santé du travailleur (visite à l'embauche, visite au cours du contrat, visite à la demande, visite de reprise).

Le constat d'inaptitude nécessite "au moins un examen médical", précédé d'une étude de poste et d'une étude des conditions de travail. Si nécessaire, un deuxième examen est programmé, dans un délai maximum de 15 jours après la date de la 1ère visite.

L'avis d'inaptitude rendu par le médecin du travail doit être éclairé par des conclusions écrites (article L 4624-4 du Code du Travail). Elles doivent être assorties d'indications relatives au reclassement du travailleur.

4 J'ORGANISE L'ÉVALUATION DE LA SITUATION

Après le 1^{er} examen médical réalisé par le médecin du travail, l'employeur peut faire des observations sur les avis et propositions du médecin.

Une phase d'analyse, en concertation avec tous les acteurs concernés, se met en place. Je privilégie une approche pluridisciplinaire : chaque acteur intervient en fonction de son domaine de compétences.

J'implique le salarié et le médecin du travail. Je consulte les délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié. J'étudie, avec tous les acteurs concernés, les facteurs en jeu et les solutions possibles :

- Une réorganisation ou des aménagements (horaires ou matériels) sont-ils envisageables ?
- Est-il possible de modifier la répartition des tâches au sein de l'équipe ?
- Quels sont les postes potentiels en interne et les compétences requises ?
- Quelles sont les compétences, les attentes, les réticences du salarié ? Est-il mobile, prêt à changer de poste, à entreprendre un bilan de compétences et/ou une formation ?

Pour en savoir plus sur l'aménagement de poste, je consulte la fiche Action n°4 :
J'aménage le poste d'un salarié en situation de handicap.

5 J'IDENTIFIE UNE SOLUTION

Suite à cette analyse, 3 types de solutions peuvent être envisagés :

Solution 1 : Le maintien au même poste de travail avec compensation du handicap (aménagement de poste, formation, réorganisation des tâches...).

Solution 2 : Le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise ou du groupe, avec ou sans compensation du handicap (bilan de compétences, formation complémentaire, aménagement technique, horaire...). Une fois reclassé, le collaborateur n'est plus inapte à son nouveau poste de travail.

Solution 3 : Un reclassement externe, avec la mobilisation d'aides et de dispositifs pour préparer le collaborateur à une nouvelle orientation professionnelle, en l'absence de solution dans l'entreprise ou dans le groupe.

Quelques pistes

- La mise en place d'un temps partiel thérapeutique.
- La solution du télé-travail (sur tout ou partie du temps de travail).
- La proposition d'un temps partiel (par exemple, en complément d'une pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale au collaborateur).
- Le montage d'un CRPE* (Contrat de Rééducation Professionnelle chez l'Employeur).
- La mobilisation d'outils de bilans ou de formations dans le cadre du CPF* ou du CPF* de transition*.

À NOTER

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite quand l'employeur a proposé au salarié UN poste qui tient compte de l'avis et des indications du médecin du travail.

L'employeur doit alors faire connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui ne lui permettent pas de donner suite à la procédure de reclassement.

6 JE VEILLE À L'ACCOMPAGNEMENT DU SALARIÉ

Pendant cette période de changement, la personne concernée par le maintien a besoin d'être accompagnée dans sa démarche. Il est important qu'elle bénéficie de l'appui du médecin du travail ainsi que de celui de son manager, actuel ou futur, et de sa DRH. Si elle engage une réorientation professionnelle en dehors de l'entreprise, des acteurs spécifiques, tels que les Cap emploi*, peuvent intervenir pour lui proposer un accompagnement, à la condition qu'elle soit reconnue handicapée administrativement.



MA BOÎTE À OUTILS

Aides et dispositifs mobilisables dans le cadre d'une situation de maintien en emploi

1 AIDES ET DISPOSITIFS POUR ANALYSER LA SITUATION (ENJEU DE DÉTECTION PRÉCOCE)

PUBLIC : TOUS LES SALARIÉS

Dans le cadre du Service de Santé au Travail :

- Visites médicales
- Visites de pré-reprise (utilisable uniquement en cas d'arrêt de travail)
- Études de poste

Dans le cadre de l'Assurance Maladie (Service social et Service médical), utilisables uniquement en cas d'arrêt de travail :

- Essai encadré
- Cellule PDP* (Prévention de la Désinsertion Professionnelle)

PUBLIC : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI, AVEC INTERVENTION CAP EMPLOI

- EPAAST* (Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail) – Financement Agefiph*
- PAS* (Prestations d'Appuis Spécifiques) – Financement Agefiph

2 AIDES ET DISPOSITIFS POUR METTRE EN ŒUVRE DES SOLUTIONS

Si avis du médecin du travail avec préconisations d'aménagement-adaptation :

→ Obligation d'aménagement du poste

Besoin : aménagement de poste

PUBLIC : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI

- AST* (Adaptation des Situations de Travail) – Financement Agefiph
- PCH* (Prestation de Compensation du Handicap) – Financement Conseil départemental
- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés – Financement Agefiph

Besoin : aménagement de temps de travail

PUBLIC : TOUS LES SALARIÉS UTILISABLE UNIQUEMENT EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL

- TPT* (Temps Partiel Thérapeutique) – Salaire versé par l'employeur au prorata du temps travaillé – Indemnités journalières versées par la caisse de Sécurité sociale

Besoin : compensation de la perte de revenu ou de capacité de travail

PUBLIC : TOUS LES SALARIÉS

- Pension d'invalidité – Financement Assurance Maladie

PUBLIC : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI

- RLH* (Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap) – Décision administrative de l'Agefiph
- AAH* (Allocation aux Adultes Handicapés) – Financement CAF

Si impossibilité d'aménagement-adaptation :

- Constat d'incapacité au poste
- Obligation de reclassement (dans l'entreprise ou le groupe ou hors entreprise)

Aides à l'évolution professionnelle / préparation du reclassement dans ou hors de l'entreprise	Aides à la formation
<p>PUBLIC : TOUS LES SALARIÉS</p> <ul style="list-style-type: none">→ CEP* (Conseil en Évolution Professionnelle) – Pas de financement nécessaire→ Bilan de compétences – Financement OPACIF* dont dépendent les entreprises→ PMSMP* (Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel) Pas de financement nécessaire	<p>PUBLIC : TOUS LES SALARIÉS</p> <ul style="list-style-type: none">→ CPF* (Compte Personnel de Formation)→ CPF* de transition professionnelle Financement par les entreprises (contributions aux OPCO)
<p>PUBLIC : SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI</p> <ul style="list-style-type: none">→ CRPE* (Contrat de rééducation Professionnelle chez l'Employeur) Financement Employeur et Sécurité sociale→ Emploi accompagné – Financement Etat, Agences régionales de santé, Agefiph→ PSOP* (Prestations Spécifiques d'Orientation Professionnelle) Financement Agefiph→ CPO* (Centres de Pré-Orientation) – Financement organismes de Sécurité sociale, Agences régionales de santé, Régions	<p>PUBLIC : BÉNÉFICIAIRES DE LA LOI</p> <ul style="list-style-type: none">→ Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi – Financement Agefiph→ Formation en CRP* (Centre de Rééducation Professionnelle) – Financement Agences régionales de santé, Régions



À NOTER

Pour connaître le détail des aides proposées par l'Agefiph* : www.agefiph.fr, rubrique «Employeur» puis «Nos services et aides financières»

Attention : si mon entreprise est signataire d'un accord agréé en faveur de l'emploi des personnes handicapées, elle ne peut pas bénéficier des aides de l'Agefiph*, sauf dans le cadre de dispositions particulières. Elle peut solliciter le Cap emploi pour un premier niveau d'information.

JE SOUS-TRAITE AUPRÈS DU STPA* ET/OU DES TIH*



POUR COMMENCER

J'identifie la sous-traitance auprès du STPA* (Secteur de Travail Protégé et Adapté) et des TIH* (Travailleurs Indépendants Handicapés), comme un moyen de réduire le montant de la contribution à l'Urssaf* tout en favorisant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap.

Les établissements du secteur protégé et adapté permettent à des personnes handicapées ne pouvant (momentanément ou durablement) travailler en milieu ordinaire de travail, d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées.



JE SOUHAITE...

Sous-traiter certaines prestations à des structures du secteur protégé et adapté et/ou à des TIH*

En menant ces actions, je fais face à un besoin de mon entreprise et je réduis le montant de ma contribution. Je sensibilise aussi mes salariés, en leur permettant d'expérimenter, notamment, la qualité du travail fourni par les personnes handicapées exerçant dans ces structures.



JE PASSE À L'ACTION

1 JE DÉCOUVRE LA SOUS-TRAITANCE ET SES MODALITÉS

Je peux sous-traiter auprès :

- **Des ESAT*** (Établissements et Services d'Aide par le Travail)
Anciennement appelées CAT, ces structures proposent à leurs usagers une activité professionnelle, ainsi qu'un accompagnement médico-social et éducatif (formation professionnelle, sorties éducatives...).
- **Des EA*** (Entreprises Adaptées)
Entreprises à part entière, les EA permettent à des personnes en situation de handicap d'accéder à l'emploi dans des conditions adaptées à leurs capacités. Elles les accompagnent dans leur projet professionnel et peuvent être une passerelle vers d'autres employeurs privés et publics.
- **Des TIH*** (Travailleurs Indépendants Handicapés)
Les TIH* peuvent être des personnes physiques immatriculées au RCS (auto-entrepreneurs, EURL,...), des dirigeants de sociétés immatriculées au RCS, des commerçants, des artisans ou des professions libérales. Ils sont par ailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Selon mes besoins, je peux conclure des :

- **Contrats de sous-traitance** : préparation de repas, mise sous pli, entretien des locaux ou des espaces verts, routage, travaux d'impression, etc.
- **Contrats de fournitures** : achat de matériel de bureau, d'objets publicitaires, d'articles de papeterie, etc.
- **Contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés** : dans le cadre d'un contrat de détachement, un ou plusieurs salariés handicapés peuvent intervenir ponctuellement ou régulièrement dans mon entreprise. Ils sont encadrés par du personnel de leur établissement d'origine, auquel ils restent liés contractuellement.
Certaines entreprises accueillent sur leur site de petites équipes, par exemple pour des opérations de tri, de conditionnement, de manutention, de préparation de commandes...
- **Contrats de portage salarial** : c'est une modalité supplémentaire d'intervention pour les TIH*, effective depuis le 1^{er} janvier 2020.

2 JE DÉFINIS MES BESOINS

Contrairement aux idées reçues, les structures du secteur protégé et adapté (ESAT* et EA*) ainsi que les TIH* proposent un panel d'activités très étendu.

Quelques exemples :

- Conditionnement
- Restauration, traiteur
- Expédition et routage
- Secrétariat
- Impression de documents
- Plasturgie
- Peinture
- Location de salles
- Tri et destruction de documents
- Archivage et dématérialisation de documents
- Communication et numérique

Les ESAT* et les EA* emploient du personnel qualifié, formé et encadré par des professionnels. Ces structures ont développé des savoir-faire dans de nombreux domaines d'activité, y compris dans des secteurs de pointe. Leur mode d'organisation prend en compte la situation spécifique de leurs salariés et les besoins des entreprises clientes.

De nombreux établissements sont engagés dans des démarches qualité et peuvent se prévaloir de certifications ISO.

Avant de passer à l'action, j'identifie des activités d'ores et déjà sous-traitées par mon établissement : entretien des espaces verts, réparation de palettes, conditionnement de colis, livraison de plateaux-repas, travaux d'impression... Je fais également le point sur les besoins, ponctuels ou récurrents, qui pourraient émerger dans les mois à venir, en matière de sous-traitance.

3 J'INITIE DES CONTACTS ET DÉVELOPPE DES PARTENARIATS

En fonction des besoins identifiés, j'effectue une recherche de prestataires, grâce aux différentes bases de données existantes.

Je sollicite ces structures, demande des devis et les compare, comme avec mes prestataires classiques. Je peux également inclure certaines EA* dans mes procédures d'appels d'offres.

J'adopte le réflexe d'intégrer à mes procédures d'achats les prestataires du secteur protégé et adapté, de manière à ce que la sous-traitance s'inscrive de façon pérenne dans la politique de mon entreprise (RH, achats...). Je veille à sensibiliser mes collaborateurs aux enjeux que cette démarche représente.

Je garde à l'esprit que des prestations sous-traitées de qualité sont autant de vecteurs de sensibilisation à exploiter en interne. Une opportunité de communiquer activement sur le handicap !

4 J'ASSURE UN SUIVI DES CONTRATS POUR ETRE EN MESURE DE LES VALORISER

Une partie des achats effectués auprès d'EA*, d'ESAT* ou de TIH* peut être déduite de la contribution (30 % du montant correspondant au coût de la main-d'oeuvre). Si le taux d'emploi de mon entreprise est supérieur ou égal à 3 %, ce montant sera plafonné à 75 % du total de la contribution. Si le taux d'emploi est inférieur à 3 %, ce montant sera plafonné à 50 % du total de la contribution.

Les EA*, les ESAT* et les TIH* communiquent à leurs clients, au début de chaque année civile, le montant qu'ils peuvent valoriser, pour l'année précédente, dans le cadre de la déduction liée à l'achat de biens et services (avant plafonnement).

Pour en savoir plus,
je consulte
la fiche Repères n°4 :
Explorer l'obligation
d'emploi..



MA BOÎTE À OUTILS

RECHERCHER...

Les structures proposant les prestations qui m'intéressent

Un appui pour définir des partenariats avec le secteur protégé et adapté

Une assistance pour identifier des TIH*

COMMENT ?

→ Pour consulter, en ligne, l'annuaire de l'ensemble des EA*, ESAT* et TIH* répertoriés sur le territoire national et accéder à une place de marché me permettant de déposer mes appels d'offres à destination du secteur protégé et adapté, je me rends sur : www.handeco.org

→ Je contacte l'UNEA* et le GESAT*, groupements qui rassemblent respectivement les EA* et les ESAT*
www.unea.fr
www.reseau-gesat.com

Ces 2 groupements proposent également sur leurs sites Internet des bases de données pour rechercher des prestataires.

→ Pour avoir accès à des annuaires de freelances et prestataires et déposer des offres de mission, je peux contacter :

TIH Business
www.tih-business.fr

Handi-Freelance
www.talents-handicap.com/handi-freelance



À NOTER

Les services des différents groupements étant payants, je les sollicite pour préciser leurs services et demander un devis.

JE SENSIBILISE MES ÉQUIPES ET JE COMMUNIQUE SUR LE HANDICAP



POUR COMMENCER

La méconnaissance d'un sujet entraîne souvent de nombreuses représentations erronées. La thématique du handicap n'échappe pas à la règle : aux représentations stéréotypées – la personne en fauteuil roulant ou se déplaçant avec une canne blanche... – s'ajoutent parfois la peur de mal faire, celle de l'inconnu...



JE SOUHAITE...

Proposer à mes équipes une sensibilisation au handicap, afin de susciter des prises de conscience et de favoriser l'accueil de nouveaux collaborateurs handicapés. Cette démarche peut être menée dans une perspective de recrutement et d'intégration de personnes handicapées, mais également afin d'amener chaque collaborateur à se sentir davantage concerné par le handicap.

Communiquer à l'externe sur mon engagement en faveur du handicap peut aussi me permettre de développer des opportunités de rencontres avec des personnes handicapées en recherche d'emploi.



JE PASSE À L'ACTION

1

JE DÉTERMINE L'OBJECTIF (OU LES OBJECTIFS) RECHERCHÉ(S) ET LES PUBLICS CONCERNÉS

OBJECTIFS	PUBLICS
1 - Professionnaliser les acteurs clés de mon établissement sur le thème du handicap en vue de développer le recrutement et le maintien en emploi de collaborateurs handicapés .	→ Responsables du personnel, Responsables Ressources humaines, Chargés de mission Handicap.
2 - Contribuer à créer un climat de confiance sur le thème du handicap dans mon établissement et amener certains salariés à faire part de leur situation de handicap.	→ Ensemble du personnel.
3 - Favoriser la bonne intégration de salariés handicapés .	→ Managers, Chefs d'équipe et futurs collègues.
4 - Initier ou développer des actions de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté et des TIH ¹ .	→ Responsables des achats de mon entreprise ou toute personne à même de sous-traiter des prestations.

QUELQUES CONSEILS AVANT D'AGIR

- Quelle que soit l'action mise en place, elle doit avoir pour objectif **de faire évoluer le regard sur le handicap en le dédramatisant, sans toutefois le banaliser.**
- **Tenir compte des pratiques de mon entreprise**, notamment pour solliciter mes équipes, permet de créer **les conditions les plus favorables à la sensibilisation.**
- La démarche de sensibilisation peut :
 - **Se baser sur le volontariat** : invitation à partager un temps, pendant l'heure du déjeuner ou au cours de la journée, dans le cadre d'une manifestation (théâtre, ateliers de mise en situation...).
 - **S'inscrire dans une démarche imposée.** Par exemple, dans le cadre d'une réunion à laquelle tous les salariés sont conviés ou lors de réunions d'équipe...
- **Afin de favoriser l'échange, il est important de permettre aux collaborateurs de faire part de leurs impressions, pendant ou suite à l'action de sensibilisation.**

2 JE DÉFINIS MON PLAN DE COMMUNICATION

En fonction de mes priorités, je définis les objectifs visés. Je **détermine** ensuite **mon plan de communication personnalisé** (à court, moyen et long termes), en m'appuyant sur les propositions d'actions présentées ci-après pour chaque objectif.

Toutes les actions peuvent être **menées isolément ou de manière complémentaire, l'une après l'autre ou de façon concomitante.**

Les propositions suivantes sont données à titre d'exemple et ne sont donc pas exhaustives. Elles peuvent me servir de base pour construire des actions en cohérence avec les pratiques et la culture de mon entreprise.

OBJECTIF 1 :

PROFESSIONNALISER LES ACTEURS CLÉS DE MON ÉTABLISSEMENT SUR LE THÈME DU HANDICAP EN VUE DE DÉVELOPPER LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DE COLLABORATEURS HANDICAPÉS

PISTES D'ACTION

En direction de l'ensemble du personnel

→ Identifier une personne ressources sur le thème du handicap

L'identification d'un référent favorise la création d'un climat de confiance. Pour que cette action prenne tout son sens, il est indispensable de communiquer sur l'identification du référent et sur sa disponibilité auprès de l'ensemble du personnel.

Cette action donne l'**opportunité aux salariés qui le souhaitent d'échanger, en toute confidentialité**. En outre, le référent peut **accompagner les salariés qui se sentent concernés** par le handicap dans le montage du dossier de **demande de reconnaissance administrative** (RQTH*).

Suite à la loi Avenir professionnel, toute entreprise employant au moins 250 salariés doit identifier un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

→ Proposer une formation opérationnelle

Former des collaborateurs aux spécificités de l'insertion professionnelle des personnes handicapées permet de les outiller, pour agir sur plusieurs axes :

- **Le sourcing et le recrutement**, notamment grâce à l'identification d'un réseau de partenaires spécialisés (les Cap emploi, par exemple) à même de proposer des candidatures de personnes handicapées.
- **Le maintien en emploi** de salariés en situation d'inaptitude (ou d'aptitude restreinte) à leur poste, notamment grâce à une meilleure connaissance de la procédure, des solutions envisageables, des aides et appuis extérieurs mobilisables.
- **La prise en compte des situations de handicap des collaborateurs** (nouvellement recrutés ou non), grâce à une formation aux différents types de handicap, à la notion de contraintes médicales, à la connaissance des aides mobilisables et à des conseils pratiques.

En direction des partenaires de recrutement

Communiquer auprès de mes partenaires (Pôle emploi, ETT*, presse spécialisée...) sur l'ouverture de mon entreprise au handicap multiplie les opportunités de recevoir des candidatures de personnes handicapées, correspondant aux profils recherchés.

OBJECTIF 2 : CONTRIBUER À CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE SUR LE THÈME DU HANDICAP

PISTES D'ACTION

En direction de l'ensemble du personnel

→ Proposer des ateliers de sensibilisation

Ces ateliers permettent, sur un temps court, d'apporter des informations concrètes, d'**appréhender le handicap sous un angle nouveau** et de **faire évoluer les a priori gravitant autour du handicap**.

Ils peuvent également donner l'occasion aux personnes qui se sentent concernées de **mieux appréhender l'intérêt de parler de leur situation de handicap** en entreprise.

L'atelier peut porter sur :

- Le handicap en général (chiffres clés, typologies de handicap...).
- Un type de handicap spécifique (la déficience auditive, visuelle...).
- La reconnaissance du handicap (Qui est concerné ? Pourquoi/Comment ?).

Je peux solliciter l'aide d'une association spécialisée ou le concours d'un prestataire, pour sensibiliser une quinzaine de personnes par atelier.

Des **sensibilisations privilégiant des mises en situation** (parcours en fauteuil roulant, port de lunettes permettant de se représenter un type de déficience visuelle...) offrent une **démarche ludique et pédagogique** en présentant le handicap sous un angle différent.

→ Diffuser des supports de sensibilisation

Des outils de communication – une plaquette sur l'intérêt de la RQTH*, un flyer sur le handicap en général ou sur les conseils pratiques pour faciliter les relations avec les personnes handicapées – peuvent informer et sensibiliser mes collaborateurs, mais aussi interpeller les salariés concernés par le handicap et les inciter à passer à l'action.

La diffusion de ces supports dans les fiches de paie permet une lecture en toute « discrétion » et favorise les échanges avec des proches, sur le sujet.

→ Accueillir des stagiaires handicapés au sein de différents services

Si ces stages peuvent permettre de détecter des potentiels, en amont d'embauches, ils ont également une **forte portée en termes de sensibilisation**. En effet, ils permettent la rencontre d'une équipe avec un candidat, dont elle pourra découvrir la personnalité, les compétences, l'adaptabilité, les éventuels besoins en termes d'aménagement...

Pour identifier des stagiaires handicapés, il peut être intéressant de contacter des CRP* proposant des formations en lien avec mon secteur d'activité. Les stages proposés par les CRP* sont conventionnés et non rémunérés par l'entreprise.

Des initiatives telles que l'opération « Un jour, un métier en action® », organisée par l'Agefiph* ou l'opération DuoDay, représentent également des opportunités intéressantes pour sensibiliser ses collaborateurs à l'accueil de stagiaires handicapés, de manière opérationnelle.

OBJECTIF 3 : FAVORISER L'INTÉGRATION DE SALARIÉS HANDICAPÉS

PISTES D'ACTION

En direction du chef d'équipe, du manager et des futurs collègues

Dans le cadre de l'embauche d'un salarié en situation de handicap, une **démarche de sensibilisation en direction de l'équipe d'accueil et/ou de l'encadrement** peut parfois s'avérer judicieuse. Elle est d'autant plus nécessaire lorsque le handicap est visible ou qu'il a des incidences directes sur le poste. Elle permet de **désamorcer les craintes, les idées reçues et de dissiper les gênes**.

Concernant la forme de cette démarche, une simple réunion informelle peut parfois suffire. Je peux aussi solliciter l'intervention de structures spécialisées pour organiser un atelier, une réunion d'échanges...

OBJECTIF 4 : DÉVELOPPER LA SOUS-TRAITANCE AUPRÈS DU SECTEUR PROTÉGÉ ET ADAPTÉ ET DES TIH*

PISTES D'ACTION

En direction du (des) responsable(s) des achats

Pour sensibiliser les collaborateurs en charge des achats (ou des services généraux) à la collaboration avec le secteur protégé et adapté et des TIH*, plusieurs moyens peuvent être mobilisés :

- **Sensibiliser les responsables des achats**, dans le cadre de rencontres, en leur permettant de découvrir l'étendue des prestations proposées par ces structures (entretien des locaux, traiteur, impression de documents...) et d'échanger sur les modalités de collaboration (identification de prestations à sous-traiter, recherche de prestataires via les bases de données existantes, demande de devis...).
- Inviter ces collaborateurs **à participer à des visites d'ESAT* ou d'EA***, afin qu'ils puissent faire connaissance avec les travailleurs handicapés, découvrir les prestations proposées et appréhender leur qualité.

Pour en savoir plus,
je consulte la fiche Action n°6 :
Je sous-traite auprès du STPA*
et des TIH*



MA BOÎTE À OUTILS

Les partenaires de la sensibilisation

Pour en savoir plus,
je consulte la fiche Repères n°3 :
Identifier les acteurs
du handicap.

Pour communiquer et sensibiliser
mes collaborateurs, je peux solliciter :

LES CAP EMPLOI

pour leur mission de conseil et leur connaissance des partenaires et prestataires locaux.

LES ASSOCIATIONS SPÉCIALISÉES

pour leur expertise sur un type de handicap en particulier.

LES PRESTATAIRES PRIVÉS SPÉCIALISÉS

pour leur capacité à proposer des sensibilisations sur-mesure, à s'adapter aux besoins.

KLESIA

pour disposer des outils de sensibilisation du comptoir Prévention & Handicap.

Les outils de l'Agefiph*

Toutes les documentations de l'Agefiph* sont téléchargeables sur le centre Ressources de l'Agefiph : <https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources>

Ces supports de sensibilisation peuvent être envoyés par mail, affichés, mis à disposition dans les espaces de convivialité...

Pour en savoir plus,
je consulte la fiche Repères n°4 :
Explorer l'obligation d'emploi.

Les options de financement de ces actions

Les actions de sensibilisation et de communication
peuvent faire l'objet d'un financement, selon 3 modalités :

→ Déduction de la contribution dans le cadre des dépenses déductibles

Certaines actions de sensibilisation et de formation des salariés, délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, peuvent être déduites du montant de la contribution, à hauteur de 10 % du montant de la contribution annuelle brute (avant déductions).

→ Financement dans le cadre d'une convention de partenariat

Les actions de communication et de sensibilisation peuvent être partiellement prises en charge par l'Agefiph*, dans le cadre d'une convention.

Pour en savoir plus sur la convention
Agefiph et l'accord d'entreprise,
je consulte la fiche Action n°9 :
Je mets en place une politique
emploi - handicap encadrée.

→ Financement dans le cadre d'un accord

Un accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées, signé avec les partenaires sociaux, peut prévoir un axe dédié à la sensibilisation des collaborateurs au handicap.

Une valorisation de ces actions peut ainsi être prévue dans le cadre de l'accord.

COMPTOIR PRÉVENTION & HANDICAP »

KLESIA met à disposition de ses clients, lors d'une journée de sensibilisation en entreprise, des outils afin d'ouvrir le dialogue et parler autrement du handicap. L'ambition étant, à travers une approche pédagogique, ludique et multimédia, de toucher plus largement les salariés.

Cette action permet la compréhension des différents types de handicap, la découverte des moyens de prévention, de compensation et des services KLESIA. Un mail personnalisable permet à l'entreprise d'inviter ses salariés à cette journée de façon ludique avec un quizz. Puis, sur site le jour J, différents outils, pour certains à la pointe de la technologies, permettent de comprendre différentes situations de handicap et de découvrir des moyens de compensation :

- **l'application numérique AKKA** : Sensibilisation aux handicaps sensoriels et cognitifs
- **l'aide technique MyEye** : Aide technique handicap visuel
- **l'application numérique AVA** : Aide technique handicap auditif
- **Siel Bleu** : Services KLESIA pour personnes handicapées et leurs aidants et action de prévention (Vidéo Maison de la vie, gym aidant-aidé et parcours moteur)
- **la vidéo immersive Territoires Bipolaires de Fondamental** : pour évoquer le handicap psychique
- **le test auditif KLESIA** : prévention des troubles auditifs

Au-delà de la sensibilisation, il s'agit aussi d'apporter des réponses concrètes aux personnes directement concernées par le handicap et aux aidants familiaux en présentant les dispositifs d'aide existants, et plus particulièrement les actions de prévention et d'accompagnement de KLESIA.

Contact : prevention@klesia.fr

J'OPTIMISE LA GESTION DE CARRIÈRE DE MES COLLABORATEURS HANDICAPÉS



POUR COMMENCER

Au-delà du recrutement ou du maintien en emploi, il est important pour l'entreprise d'**apporter une attention particulière à la situation du salarié handicapé en activité**. En effet, il ressort de récentes études que les personnes handicapées évoluent professionnellement moins vite que les autres collaborateurs. Il est donc primordial de veiller à la pérennité et à l'accompagnement du projet professionnel (mobilité, développement des compétences...) du travailleur handicapé au regard des conditions spécifiques d'exercice de l'activité. La prise en compte de ces spécificités va permettre d'anticiper et de procéder aux ajustements nécessaires à l'optimisation de la gestion de carrière des collaborateurs handicapés.

Par ailleurs, l'allongement de la durée de la vie professionnelle implique une augmentation significative du nombre de personnes qui développeront un handicap : troubles musculo-squelettiques, lombalgies et autres handicaps liés à l'âge.

Accompagner dès aujourd'hui l'évolution professionnelle de collaborateurs en situation de handicap, va permettre à mon entreprise d'appréhender progressivement une gestion spécifique de l'emploi, notamment des seniors.

Ainsi, elle va développer un savoir-faire indispensable pour les années à venir.



JE SOUHAITE...

- Inscrire mes collaborateurs handicapés dans une dynamique d'évolution professionnelle pour leur permettre de :
 - Développer leurs compétences en intégrant les spécificités liées à leur situation de handicap.
 - Évoluer au sein de l'entreprise, à l'instar des autres salariés.
 - Éviter les discriminations.
- Identifier et appréhender les points de vigilance et les repères méthodologiques à prendre en compte, afin de maintenir leur employabilité.
- Connaître les aides et les appuis mobilisables pour les accompagner dans leur évolution professionnelle.



JE PASSE À L'ACTION

Avec le temps, **des besoins nouveaux peuvent apparaître. Plusieurs facteurs peuvent en être à l'origine, du fait de mon entreprise et/ou du salarié.**

→ **Côté entreprise**, il peut s'agir d'une **évolution du contenu ou de l'environnement du poste** du collaborateur (davantage de déplacements, par exemple) et/ou des conditions de travail, notamment du fait de :

- Une restructuration globale de l'entreprise.
- Un contexte économique évolutif pour l'entreprise.
- Une réorganisation du service du collaborateur concerné.
- Un changement technologique.
- Une évolution professionnelle (prise de nouvelles fonctions, par exemple)...

→ **Côté salarié**, il peut s'agir de :

- Un souhait d'évolution professionnelle.
- Une modification de sa situation : aggravation du handicap, apparition de nouveaux problèmes de santé, isolement.
- Un décalage entre les exigences du poste et les restrictions d'aptitude.

1 JE FAIS UN ÉTAT DES LIEUX

→ **J'évalue les compétences de mon collaborateur et recueille ses attentes.**

Comme pour les autres salariés, **l'entretien individuel permet une évaluation du projet professionnel du collaborateur handicapé.** Celui-ci peut, en effet, faire part de ses souhaits d'évolution et être accompagné pour construire un projet personnalisé, au regard des contraintes, des opportunités et des spécificités de mon entreprise (objectif professionnel, actions adéquates à mettre en place...).

→ **Je porte une attention particulière à ses conditions de travail.**

Pour recruter un collaborateur handicapé ou pour préserver son emploi, **mon entreprise a parfois été amenée à identifier et à mettre en œuvre des solutions techniques ou organisationnelles permettant de compenser le handicap.**

À titre d'exemple, un siège ergonomique a constitué une solution simple ayant permis à une comptable dans l'immobilier de continuer à occuper son poste. Après quelques mois, une évolution du handicap rend l'aménagement insuffisant. De nouvelles solutions doivent être recherchées.

→ Je prends en compte l'éventuelle évolution de la situation de handicap de mon collaborateur.

Quelques indicateurs peuvent m'alerter :

Des difficultés d'intégration du salarié au sein de son équipe.

→ La personne handicapée est-elle intégrée au sein de son équipe de travail ? Si non, pour quelles raisons ?

Un signalement effectué par le médecin du travail.

→ Le médecin du travail constate-t-il une aggravation de l'état de santé du salarié ?

D'éventuelles absences du collaborateur.

→ Depuis l'embauche ou la reprise du travail, le salarié a-t-il été absent ? Le taux d'absentéisme a-t-il augmenté ?



À NOTER

→ Certains salariés, par peur de perdre leur emploi, peuvent avoir tendance à minimiser leurs difficultés. Informer les managers sur ces questions permet de faciliter le repérage précoce de situations sensibles, avant qu'elles ne se détériorent.



J'IDENTIFIE LES POSSIBILITÉS D'ÉVOLUTION AU SEIN DE LA STRUCTURE

- De façon factuelle : formation, bourse de l'emploi, remplacement, promotion...
- De façon prospective, au regard des évolutions stratégiques de l'entreprise et de l'évolution de la situation de handicap de mon collaborateur.



J'IDENTIFIE LES NOUVEAUX BESOINS DE MON COLLABORATEUR

Les besoins du salarié peuvent s'exprimer pour :

- Réaliser l'ensemble des tâches inhérentes à sa mission.
- Se rendre au travail, se déplacer dans les locaux (suite à un déménagement de l'entreprise, par exemple), accéder aux infrastructures de l'entreprise (restaurant...).
- Intégrer une formation (prenant en compte son handicap) lui permettant, à terme, d'évoluer dans l'entreprise.
- Participer à un événement interne, comme les autres salariés...

4 JE METS EN ŒUVRE DES SOLUTIONS SIMPLES PRIVILÉGIANT L'AUTONOMIE DU SALARIÉ

J'applique cette démarche pour l'accompagnement de mon collaborateur dans sa vie au sein de l'entreprise, ainsi que pour le développement de ses compétences.

Mon entreprise peut avoir à répondre à des situations aussi différentes que l'identification de solutions pour faciliter l'intégration d'un plongeur sourd au sein de sa nouvelle équipe, organiser la montée en compétences d'une fleuriste en reconversion ou concevoir des aménagements d'horaires pour une secrétaire médicale ayant des difficultés à occuper son poste à temps complet.

Les solutions efficaces, permettant de compenser le handicap, sont le plus souvent des adaptations organisationnelles simples.

En collaboration avec tous les acteurs concernés et sensibilisés (manager, médecin du travail, équipe du collaborateur...), je veille à mettre en place des solutions efficaces et opérationnelles.

Des aides et des conseils peuvent être mobilisés par l'entreprise. Tous sont destinés à **compenser le handicap**, c'est-à-dire à **permettre, en permanence, au salarié handicapé d'être un salarié comme les autres.**

Les solutions peuvent prendre les formes suivantes :

→ **Un projet de formation pour le salarié handicapé.**

Dans ce cas, la prise en compte du handicap pourra, par exemple, nécessiter une adaptation du rythme de la formation (rendre la formation moins intensive en l'étalant sur plusieurs jours).

→ **La mise en place d'un tutorat.**

→ **Un aménagement du poste de travail.**

Certains handicaps peuvent aussi nécessiter des aides techniques ou humaines. Lorsque le choix est possible, la solution à privilégier est celle permettant de développer durablement l'autonomie du salarié.

→ **Une sensibilisation de l'équipe.**

Pour en savoir plus
je consulte la fiche Action n°4 :
J'aménage le poste d'un salarié
en situation de handicap.

Pour en savoir plus
je consulte la fiche Action n°7 :
Je sensibilise mes équipes et
je communique sur le handicap.

5 J'INTÈGRE LA QUESTION DU HANDICAP À LA GPEC* DE MON ENTREPRISE

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC*) vise à mettre en adéquation les besoins de l'entreprise et ses ressources humaines, en termes d'effectifs et de compétences. Elle s'appuie sur la stratégie de l'entreprise (objectifs à court et moyen termes clairement identifiés), tout en impliquant les salariés dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.

Cette dimension organisationnelle est de plus en plus importante, compte tenu :

- Des mutations économiques et technologiques.
- De l'obsolescence rapide de certaines des qualifications acquises.
- Des contraintes de productivité.
- De l'accélération des départs à la retraite.
- Des évolutions organisationnelles induites par les regroupements.
- De l'allongement de la durée de la vie professionnelle.



LES CLÉS POUR FAVORISER L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS HANDICAPÉS

- Valoriser les compétences de mes collaborateurs handicapés.
- Développer leurs compétences et leurs champs d'expertise, pour leur permettre de se révéler et de s'affirmer au sein de l'entreprise.
- Sensibiliser, si nécessaire, la nouvelle équipe de travail aux difficultés que peuvent rencontrer leurs collègues handicapés.
- Privilégier les solutions simples, définies en concertation avec chaque salarié concerné.
- Développer l'autonomie des salariés handicapés.
- Solliciter aides et conseils, si nécessaire.
- Former les collaborateurs RH et les managers à l'accompagnement du développement des compétences des salariés en situation de handicap.



MA BOÎTE À OUTILS

Les acteurs mobilisables

Pour favoriser le signalement précoce des changements de situation ou l'apparition de difficultés.

Le salarié, sa hiérarchie ou les représentants du personnel.

Pour bénéficier d'un diagnostic de la situation de handicap du salarié et de préconisations d'actions en vue de le compenser.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL ET L'ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE DU SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL

Ils jouent un rôle central dans le suivi de l'état de santé au travail des salariés handicapés.

Pour être aidé dans la définition de solution(s) de compensation du handicap.

LE CAP EMPLOI

En fonction des besoins, il peut apporter en direct les appuis utiles ou mobiliser des spécialistes de certains handicaps ou des conseils en ergonomie.

<https://www.agefiph.fr/annuaire>

Pour mobiliser des conseils et des aides financières pour compenser le handicap.

L' AGEFIPH*

L' Agefiph* intervient dans différentes situations pour financer les surcoûts liés au handicap.

Les aides Agefiph*

Elles permettent d'accompagner un projet de formation ou d'évolution professionnelle, pour des collaborateurs handicapés en poste.

Certaines sont spécifiquement en lien avec la formation, d'autres permettent de répondre à un besoin spécifique :

- Aide aux déplacements en compensation du handicap.
- Aide prothèses auditives.
- Aide technique en compensation du handicap.
- Prestations d'appuis spécifiques (handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs).

Je peux être accompagné par Cap emploi pour effectuer une demande d'intervention.

Je garde à l'esprit que :

- L'Agefiph* intervient uniquement en complémentarité des dispositions de droit commun.
- Les aides proposées par l'Agefiph* ne sont pas accessibles de droit (leur délivrance n'est pas automatique).
- Les aides ne peuvent pas être attribuées postérieurement à la date de réalisation de l'action ou prendre effet après cette date.

Pour consulter les aides en détail : www.agefiph.fr, rubrique "Employeur" puis "Nos services et aides financières"

JE METS EN PLACE **UNE POLITIQUE EMPLOI - HANDICAP ENCADRÉE**



POUR COMMENCER

La mise en œuvre d'une politique d'emploi en faveur des personnes handicapées implique d'engager toutes les parties prenantes et d'intégrer le handicap à l'ensemble des processus de l'entreprise.

Si mon entreprise compte des délégués syndicaux, elle est tenue d'engager, chaque année, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO*) avec les représentants syndicaux, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien en emploi des travailleurs handicapés.

Cette négociation annuelle obligatoire offre un cadre propice à une réflexion partagée autour de la politique d'emploi des personnes handicapées et de la pertinence d'un engagement sur ce thème, via la signature d'un accord agréé par la Direccte* ou d'une convention avec l'Agefiph*.

À SAVOIR

Une entreprise ayant atteint son taux d'emploi de 6 % n'est pas dispensée de l'obligation de négocier.



JE SOUHAITE...

- Mettre en œuvre **une véritable politique dédiée au handicap** au sein de mon entreprise.
- Identifier si je me tourne vers **un accord agréé par la Direccte*** ou **une convention avec l'Agefiph***.
- Connaître les actions que je dois engager pour **formaliser ma démarche**.
- Identifier les **acteurs** qui peuvent m'accompagner dans ce projet.



JE PASSE À L'ACTION



J'ÉTABLIS UN DIAGNOSTIC DE LA SITUATION

La première étape en vue de la mise en place d'une politique d'emploi de personnes en situation de handicap consiste en un **diagnostic précis des freins et leviers à l'intégration et au maintien en emploi de personnes handicapées**. Après analyse de données qualitatives et quantitatives, l'enjeu est **d'identifier un plan d'actions à court et moyen terme**. La phase de diagnostic permet également d'impliquer différents acteurs internes et d'amorcer leur sensibilisation sur la thématique du handicap.

L'Agefiph* propose une prestation qui permet **d'informer, de conseiller et d'accompagner les entreprises**, quels que soient leurs effectifs, sur l'emploi des personnes handicapées, sur les solutions possibles ou encore sur les plans d'actions.



JE DÉTERMINE LES PRIORITÉS DE LA POLITIQUE HANDICAP

Je m'appuie sur les résultats du diagnostic pour bâtir un plan d'actions réaliste, prenant en compte différents axes d'une politique Handicap : **l'emploi sous toutes ses formes, l'évolution professionnelle des collaborateurs en situation de handicap, le maintien en emploi, les achats responsables...** Les actions de sensibilisation et de communication font partie intégrante de ce plan d'actions.

La direction des ressources humaines est au cœur de la réflexion. Elle veille à impliquer les différents acteurs de l'entreprise pour assurer une dynamique collective et la prise en compte transversale de la thématique Handicap. Sont donc également associés la Direction générale, les directions opérationnelles, le service communication, le service achat, les managers, les IRP, le service de santé au travail...



J'IDENTIFIE LE CADRE DANS LEQUEL FORMALISER LE PROJET HANDICAP

L'accord et la convention portent sur l'emploi, la formation et le maintien en emploi de personnes handicapées.

Je repère les spécificités de l'accord d'entreprise et de la convention avec l'Agefiph*

	Convention (Agefiph*)	Accord agréé (Direccte*)
Signataires	Direction de l'entreprise et Agefiph.	Direction de l'entreprise et organisations syndicales.
Validation	Instances de l'Agefiph.	Agrément préfectoral délivré par la Direccte du siège de l'entreprise.

	Convention (Agefiph*)	Accord agréé (Directcte*)
Obligation légale	Elle ne libère pas l'entreprise du versement de sa contribution, si elle n'atteint pas 6 %.	Exonération de la contribution à l'Urssaf.
Éligibilité à l'offre d'interventions de l'Agefiph	Éligibilité à l'ensemble de l'offre d'interventions de l'Agefiph. Accompagnement de l'Agefiph lors de la préparation du projet et durant sa mise en œuvre.	L'entreprise n'est plus éligible à l'offre d'interventions de l'Agefiph, sauf certaines exceptions (atteinte des 6%, offre de services Cap emploi, Réseau des Référents Handicap...).
Financement du projet	Cofinancement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph.	Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph.
Durée	3 ans maximum (non renouvelable).	3 ans (renouvelables une fois).

L'accord agréé constitue une modalité de réponse à l'obligation d'emploi.

Plus souple dans sa définition et sa mise en œuvre, **la convention peut constituer une phase préparatoire à la signature d'un accord d'entreprise.**

Elle peut représenter la première étape de la mise en œuvre d'une politique d'emploi : les aides financières et méthodologiques proposées par l'Agefiph*, ainsi que l'application du plan d'actions défini, permettent à l'entreprise de mettre en place les procédures et les personnes ressources en interne, mais également de repérer et de développer les partenariats externes.

L'opportunité de mise en œuvre d'un accord ou d'une convention s'apprécie en fonction du contexte de l'entreprise, du poids ou de l'importance de la problématique à résoudre et/ou de la démarche envisagée.

Quoiqu'il en soit, le CSE* doit être informé ou consulté pour toute action visant à favoriser l'insertion, la reprise d'un emploi ou le maintien en emploi des bénéficiaires de la loi.



À NOTER

L'accord doit présenter des actions favorisant directement l'emploi des personnes handicapées.

Il comprend 2 volets obligatoires, assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs :

- Un plan d'embauche.
- Un plan de maintien en emploi.

Il peut également prévoir des actions de sensibilisation des salariés de l'entreprise et des actions de pilotage et de suivi. Les sommes de ces actions ne peuvent pas excéder 25 % du total des sommes consacrées au financement des actions prévues par l'accord.



MA BOÎTE À OUTILS

QUI CONTACTER ?	POURQUOI ET COMMENT ?
<p>L'Unité Territoriale de la Direccte* du siège social de l'entreprise</p> <p>(Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)</p>	<p>→ Pour toute information complémentaire sur la procédure à suivre, en vue de la signature de l'accord.</p> <p>→ Pour agrément de l'accord.</p> <p>L'accord doit également être transmis au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de sa conclusion et une demande d'agrément doit être adressée à la Préfecture.</p> <p>www.direccte.gouv.fr</p> <p>www.interieur.gouv.fr/Le-ministere/Prefectures</p>
<p>L'Agefiph*</p>	<p>L'Agefiph* conseille et accompagne les entreprises, quels que soient leurs effectifs.</p> <p>→ Service "Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises" :</p> <p>www.agefiph.fr, rubriques "Employeur", "Nos services et aides financières", "Inclure le handicap dans votre politique RH".</p> <p>→ Projet de convention pour les entreprises de 2000 salariés et plus : Direction Mobilisation du Monde Economique et Social (DMMES) : entreprises@agefiph.asso.fr</p> <p>→ Projet de convention pour les entreprises de moins de 2000 salariés : délégation régionale Agefiph. Coordonnées sur : www.agefiph.fr/annuaire</p>
<p>Les organisations professionnelles</p>	<p>Les représentants des organisations patronales ou de branche professionnelle peuvent apporter à leurs adhérents des conseils, les mettre en relation avec leur propre mission handicap ou d'autres entreprises de leur région et de leur secteur d'activité, déjà engagées dans une démarche similaire.</p>
<p>Les organisations syndicales</p>	<p>Elles peuvent également transmettre des informations, par l'intermédiaire de leurs confédérations et fédérations syndicales.</p>

J'AGIS EN FAVEUR DU HANDICAP (entreprise de -20 salariés)



POUR COMMENCER

Mon entreprise compte moins de 20 salariés et à ce titre, elle n'est pas soumise à l'emploi de 6 % de personnes BOETH* (Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés) au sein de ses effectifs.

Cependant, au-delà de cet aspect réglementaire, je souhaite favoriser la prise en compte du handicap au sein de mon entreprise. Je cherche des pistes pour passer à l'action, sachant que je dispose de peu de temps et de ressources.



JE SOUHAITE...

- Mieux cerner **dans quels domaines** il est possible de prendre en compte la thématique du handicap dans le fonctionnement de mon entreprise.
- Identifier les **actions réalisables**.
- Être accompagné pour leur **mise en œuvre**.



JE PASSE À L'ACTION

1 J'AFFICHE UN ENGAGEMENT CLAIR

Je m'interroge sur mes motivations. Pour quelles raisons la thématique du handicap m'intéresse-t-elle ? Suis-je concerné au niveau personnel ? Suis-je soucieux de favoriser l'intégration professionnelle de personnes en situation de handicap ? Est-ce l'opportunité de développer de nouveaux canaux de recrutement pour faire face à des besoins de compétences ? Ai-je des collaborateurs confrontés à des difficultés de santé ?

La réponse à ces questions peut déjà me donner un angle d'approche et me permet d'être clair et authentique dans mon discours auprès de mon équipe.

2 JE SENSIBILISE MON ÉQUIPE À LA THÉMATIQUE DU HANDICAP ET J'INSTAURE UN CLIMAT DE CONFIANCE

L'information des collaborateurs sur la thématique du handicap est une première étape, qui permet de faire tomber des stéréotypes et de mettre les collaborateurs à niveau concernant des connaissances «de base» : chiffres clés sur le handicap, typologies de handicap...

Pour en savoir plus, je consulte la fiche Repères n°1 : Porter un nouveau regard sur le handicap.

Une fois que les différentes possibilités d'action sont identifiées, j'en informe mes collaborateurs pour les rendre partie prenante. Je mets à leur disposition les informations qui peuvent directement les concerner, comme les coordonnées du Service de Santé au Travail et le fonctionnement des visites médicales.

Chaque année, une Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH*) se déroule la 3^e semaine de novembre. Je peux choisir de participer à ce rendez-vous annuel et télécharger gratuitement, sur le site de l'Agefiph, les supports mis en ligne à cette occasion.

Au-delà de la SEEPH*, je peux mettre l'accent sur la prévention ou une déficience en particulier, à l'occasion de journées nationales ou internationales de sensibilisation.

Différents outils de sensibilisation, disponibles sur le site de l'Agefiph* ou d'associations spécialisées, peuvent être téléchargés, voire personnalisés.

Je peux contacter mon Cap emploi de proximité pour mettre en place une action de sensibilisation au handicap de mon équipe.

Pour en savoir plus, j'explore la fiche Repères n°3 : Identifier les acteurs du handicap.

3 JE RECRUTE UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Pour quel poste et avec quel statut ?

L'ensemble des postes et des offres d'emploi est naturellement ouvert aux personnes en situation de handicap.

Recruter un salarié handicapé, c'est une façon de lutter contre la discrimination et de gérer la diversité, tout en bénéficiant d'une ressource humaine motivée et compétente.

Tout type de contrat de travail peut être mobilisé pour recruter un travailleur handicapé : CDI comme CDD, à temps plein ou à temps partiel, intérim, contrats en alternance (contrat de professionnalisation ou d'apprentissage). Les contrats en alternance sont ouverts sans limite d'âge pour les personnes BOETH*.

À défaut de possibilité d'embauche ou pour une première expérience, je pense à l'accueil de stagiaires en situation de handicap (stage long de fin d'études, par exemple).

Je peux également recourir à la PMSMP* : elle permet à la personne de découvrir un métier, un secteur d'activité ou de confirmer un projet professionnel et à l'employeur d'initier une éventuelle démarche de recrutement.

Pour favoriser la rencontre entre les collaborateurs de mon entreprise et une personne handicapée en recherche d'emploi et permettre à cette personne de se familiariser avec un lieu de travail, un secteur d'activité ou un métier, je peux inscrire mon entreprise pour participer aux opérations DuoDay ou Un jour, un métier en action®.

Pour identifier les personnes titulaires d'un titre administratif pris en compte au titre de l'obligation d'emploi, je consulte la fiche Repères n°6 : Appréhender le handicap comme une opportunité.

Quelle offre de poste ?

Il est important de **définir précisément le poste à pourvoir et d'établir une offre d'emploi la plus détaillée possible**. Il s'agit, notamment, de **préciser le contexte de travail et les contraintes liées au poste (rythme de travail, posture, déplacements, port de charges...)**.

Un employeur ne peut pas réserver un poste à une personne en situation de handicap, au risque d'être accusé de discrimination positive. Afin d'inciter les personnes en situation de handicap à répondre aux offres proposées par mon entreprise, j'indique une mention spéciale du type :

- « Ce poste est ouvert aux personnes en situation de handicap ».
- « À compétences équivalentes, priorité aux personnes handicapées ».

Quel sourcing ?

Il n'est pas question de bouleverser ses pratiques existantes, mais de les enrichir. Trois moyens sont à privilégier, pour des TPE :

- Développer des partenariats avec le réseau Cap emploi.
- Déposer ses offres sur le site de l'Agefiph*.
- Si des offres sont à pourvoir dans le cadre d'une mission d'intérim, demander à son agence partenaire l'envoi de candidatures de personnes en situation de handicap ou contacter les agences d'intérim qui disposent d'une Mission Handicap.



À NOTER

Hello Handicap est l'événement le plus important, dédié à l'emploi de travailleurs handicapés en France et en Europe. Totalement en ligne et parfaitement adapté aux besoins spécifiques de tous les candidats titulaires d'une RQTH*, il leur permet de postuler et de passer des entretiens par téléphone ou par tchat, quels que soient leur lieu de résidence et la nature de leur handicap. Les recruteurs trouvent, sur Hello Handicap, les talents qu'ils recherchent, dans tous les métiers, tous les niveaux de qualification et toutes les régions.

Hello Handicap organise 3 éditions chaque année, dont une réservée aux PME et Entreprises Intermédiaires avec le soutien de KLESIA, Pôle Emploi, l'Agefiph* et du Président de la République.

→ **Plus d'informations sur <https://pme.hello-handicap.fr/>**

Comment envisager l'entretien d'embauche ?

Il faut garder à l'esprit que le parcours d'une personne handicapée est souvent marqué par des périodes d'inactivité plus ou moins longues et/ou récurrentes, voire par une reconversion professionnelle. Les CV des personnes en situation de handicap peuvent donc être atypiques. **Je donne la chance aux personnes de présenter leur parcours et leur motivation dans le cadre d'un entretien.**

Au cours de l'entretien d'embauche, un recruteur peut demander au candidat s'il est bénéficiaire de l'obligation d'emploi et s'il a des restrictions particulières pour exercer son métier.

Si la personne indique qu'elle est en situation de handicap, il n'est pas autorisé de lui demander de révéler la nature de son handicap. En revanche, il est possible d'évoquer avec elle ses éventuelles contre-indications, afin de déterminer quels aménagements seraient possibles, si nécessaire.

Pour connaître les recommandations du Défenseur des Droits, je consulte la [fiche Repères n°6 : Appréhender le handicap comme une opportunité](#).



4 JE FAVORISE L'INTÉGRATION D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP

Comme tout collaborateur, un nouvel arrivant en situation de handicap possède son propre parcours, ses acquis, sa personnalité, ses points forts, ses faiblesses. Il appartient au manager de prendre en compte ces éléments pour lui permettre de trouver sa place au sein de l'équipe. **Le protocole d'intégration instauré au sein de l'entreprise, ainsi que la présence d'un tuteur, consolident l'intégration et renforcent le lien avec l'entreprise.** Le salarié tuteur appréhende plus rapidement son univers et son poste de travail, peut exprimer d'éventuelles difficultés pour permettre de les résoudre. Valable pour tout collaborateur, cette organisation permet notamment, lorsqu'il s'agit d'un collaborateur en situation de handicap, d'éviter la stigmatisation : ni exclusion, ni privilège.



À NOTER

L'Agefiph* propose des aides destinées à accompagner l'employeur lors de l'intégration d'une personne en situation de handicap.



5 J'ACCOMPAGNE UN COLLABORATEUR CONFRONTÉ À UNE DIFFICULTÉ DE SANTÉ

Avant toute chose, je veille à favoriser la prévention des risques professionnels et je mets en place dans mon entreprise des actions en faveur de la réduction de la pénibilité. Cette approche limite les risques de situation de handicap déclenchée par l'activité professionnelle. Pour autant, certains métiers sont plus impactants que d'autres. Par ailleurs, un collaborateur peut être victime d'un accident ou subir une maladie chronique. Comment l'accompagner au mieux face à ces difficultés ?

Je m'appuie sur le service de santé au travail. Le médecin du travail est à même de conseiller le salarié, de préconiser les adaptations et/ou les aménagements nécessaires et d'aviser sur son aptitude à occuper ou à reprendre son poste.



À NOTER

Une visite de pré-reprise est obligatoire lorsqu'un arrêt de travail est supérieur à 3 mois. Elle est demandée par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil de l'Assurance maladie. Elle permet d'anticiper les difficultés pour la reprise de l'emploi et de réfléchir aux solutions possibles. Elle ne doit pas être confondue avec la visite de reprise, qui est organisée sous un délai de 8 jours à compter de la reprise du travail.

Confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi, nombre de salariés ignorent la possibilité de faire reconnaître leur handicap et ne perçoivent pas forcément l'intérêt de déclarer leur situation. S'ils disposent déjà d'une RQTH* (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé), ils peuvent aussi hésiter à en faire état à leur employeur. Pourtant, la RQTH permet au salarié d'accéder à des aides et dispositifs qui lui permettent de mieux prendre en compte les besoins résultant de sa situation de handicap.

Informé sur les avantages liés à ce statut, c'est faire en sorte que les salariés en situation de handicap, et ceux susceptibles de le devenir, ne redoutent pas d'engager une démarche de reconnaissance ou de faire connaître leur statut dans l'entreprise.

Pour en savoir plus sur le handicap en entreprise, j'explore la fiche Action n°1 : J'accompagne un de mes salariés dans sa démarche de reconnaissance du handicap.

6 J'AMÉNAGE UNE SITUATION DE TRAVAIL

Il existe deux types d'aides :

- **Les aides permettant d'agir sur l'environnement de travail** : aménagement de poste, amélioration de l'accessibilité du lieu de travail, optimisation de l'organisation du travail...
- **Les aides centrées sur la personne** : formations professionnelles permettant la tenue du poste, tutorat, intervention de spécialistes de certains handicaps (interprètes en langue des signes...), et aussi toute démarche d'information et de sensibilisation du personnel de l'entreprise.

Illustrations d'aménagements

- Chaise ergonomique, logiciel spécifique pour personne déficiente visuelle, boucle à induction magnétique pour personne malentendante, horaires adaptés...

Mettre en place un accompagnement personnalisé des collaborateurs présentant des besoins spécifiques me permet de prévenir l'éventuelle aggravation de leur handicap et/ou la perte éventuelle de leur employabilité et de pérenniser ma démarche.

7 J'INTERVIENS POUR FAVORISER LE MAINTIEN EN EMPLOI D'UN COLLABORATEUR

Je suis vigilant aux situations professionnelles à risque. Si l'un de mes collaborateurs est en arrêt maladie de longue durée ou s'il est fréquemment arrêté, je prends le temps, avec les personnes concernées dans l'entreprise (médecin du travail, encadrement, collègues...), de m'interroger sur le contexte de ces arrêts. Je garde à l'esprit que plus le risque d'inaptitude est pris en compte tôt, plus les chances de réussite d'un maintien en emploi sont élevées.

Je fais équipe, car la démarche implique le dialogue entre trois acteurs clés : l'employeur, le salarié concerné et le médecin du travail.

À tout moment, je peux solliciter mon Cap emploi de proximité, pour un conseil et/ou un accompagnement. Sans a priori, j'explore toutes les pistes pour préserver l'emploi de mon salarié : les solutions sont nombreuses, et il existe une grande diversité de moyens techniques, financiers et humains mobilisables.

Pour en savoir plus sur les aides, dispositifs et interlocuteurs, je consulte la fiche Action n°5 : Je mets en place une démarche de maintien en emploi pour un collaborateur.



J'ACCOMPAGNE LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES COLLABORATEURS EN SITUATION DE HANDICAP

Mon objectif est de m'assurer que tous les collaborateurs sont traités de manière équitable, en situation de handicap ou non. En effet, **l'insertion ne s'arrête pas à l'embauche, il faut aussi pérenniser le poste et veiller à l'évolution professionnelle.**

J'adapte les processus à la situation personnelle de chaque collaborateur. J'utilise les entretiens (entretien professionnel, entretien de seconde partie de carrière) pour faire le point sur les acquis et les perspectives d'évolution et repérer les éventuelles difficultés. J'observe une vigilance particulière lors des phases de transition professionnelle. Je réalise un bilan de l'intégration d'un collaborateur handicapé (humain, matériel et technique), par exemple six mois après une intégration ou une mobilité. J'étudie les possibilités d'évolution des collaborateurs au même poste depuis plusieurs années.



JE DÉVELOPPE DES ACHATS HANDI-ENGAGÉS

Dans le cadre de mes contrats de sous-traitance, je peux recourir aux acteurs du STPA* (Secteur de Travail Protégé et Adapté) : EA* (Entreprises Adaptées) et ESAT* (Établissements et Services d'Aide par le Travail). Je peux également faire appel à des TIH* (Travailleurs Indépendants Handicapés).

Ces modalités représentent des opportunités pour sensibiliser mon équipe au handicap tout en favorisant l'emploi indirect de personnes en situation de handicap.

Ces acteurs proposent des prestations variées, dans tous les domaines d'activité. Je n'hésite pas à demander des devis et à les mettre en concurrence.

Il n'est pas question de bouleverser les pratiques internes de sous-traitance existantes, mais de les enrichir.

Un bilan du recours à la sous-traitance est opportun :

- Identifier les activités déjà sous-traitées et se poser, pour chaque activité, les questions suivantes :
 - Le contrat de sous-traitance arrive-t-il à son échéance ?
 - Le prestataire actuel donne-t-il satisfaction (qualité du travail réalisé, coût...)?
- Faire le point sur les besoins, ponctuels ou récurrents, qui pourraient émerger dans les mois à venir, en matière de sous-traitance.

Pour se lancer dans la démarche, il est possible d'envisager un contrat ponctuel puis de basculer sur des contrats pérennes, si le besoin existe et que la satisfaction est présente.

Pour en savoir plus sur cette forme de sous-traitance, je me réfère à la fiche Action n°6 : Je sous-traite auprès du STPA* et/ou des TIH*.



MA BOÎTE À OUTILS

MES INTERLOCUTEURS

Agefiph*	<p>L'Agefiph propose de nombreuses aides permettant d'accompagner la prise de poste, son aménagement, de favoriser l'intégration durable du collaborateur et de répondre à ses besoins spécifiques.</p> <p>Les contrats en alternance et le maintien en emploi font l'objet d'aides dédiées.</p> <p>www.agefiph.fr</p>
OPCO*	<p>Certains OPCO proposent à leurs adhérents des outils en lien avec le handicap : supports informatifs, auto-diagnostic, petits déjeuners, rencontres inter-entreprises, sessions de formation inter-entreprises...</p> <p>Comme pour tout salarié, il est également possible de contacter l'OPCO dans le cadre d'un projet de formation ou d'intégration : POE*, aide au tutorat...</p> <p>Je me rapproche de mon OPCO pour préciser son offre de service, en lien avec le handicap.</p>
SST*	<p>Je contacte mon Service de Santé au Travail pour connaître la composition de l'équipe pluridisciplinaire et les services proposés (intervention d'un ergonome, d'une assistante sociale...).</p> <p>J'informe le Médecin du travail de la démarche handi-engagée mise en place dans l'entreprise, afin d'instaurer des relations de confiance.</p> <p>J'échange avec lui, dès que la situation d'un collaborateur le nécessite, pour rechercher au plus vite des solutions.</p>
Pôle emploi	<p>J'explore les modalités d'accueil spécifiques conçues pour des publics en difficulté d'insertion (type PMSMP*).</p> <p>www.pole-emploi.fr</p>
MDPH*	<p>Je peux conseiller à un salarié de se renseigner sur la RQTH*, en lui transmettant les coordonnées de sa MDPH*.</p> <p>Coordonnées des MDPH : www.cnsa.fr</p> <p>Sur la page d'accueil, je clique sur «Vous êtes une personne handicapée ou un proche» puis dans l'encart «Rechercher une MDPH». Je renseigne le numéro du département visé, pour obtenir les coordonnées de la MDPH* recherchée (il s'agit de la MDPH du lieu d'habitation du demandeur).</p>
EA*, ESAT*, TIH* (achats handi-engagés)	<p>EA, ESAT</p> <p>3 sites à consulter pour effectuer des recherches de prestations et trouver des coordonnées de prestataires :</p> <ul style="list-style-type: none">→ UNEA (Union Nationale des Entreprises Adaptées) : www.unea.fr→ HANDECO : www.handeco.org→ GESAT : www.reseau-gesat.com <p>TIH</p> <ul style="list-style-type: none">→ Une partie des TIH sont inscrits sur l'annuaire en ligne sur le site TIH Business : www.tih-business.fr→ La plateforme Handi-Freelance proposent un annuaire payant : www.talents-handicap.com/handi-freelance.html

LES RESSOURCES SUR LESQUELLES M'APPUYER

Campagne Activeurs de progrès (Agefiph)	Outils de communication et d'animation sur le thème du handicap, destinés à donner de la visibilité à l'engagement et sensibiliser les collaborateurs au handicap. Inscription sur : www.activateurdeprogres.fr
Opération découverte un jour en entreprise	→ Opération DuoDay : www.duoday.fr → Opération Un jour, un métier en action® (Agefiph) : www.activateurdeprogres.fr/Site/UnjourUnMetier
MOOC* gratuits	→ MOOC AGEFOS-PME «Intégrez durablement le handicap dans votre entreprise» https://openclassrooms.com/fr/courses/4537876-integrez-durablement-le-handicap-dans-votre-entreprise → E-learning Aract Hauts-de-France et Agefiph « Maladie chronique évolutive et maintien dans l'emploi» http://hautsdefrance-aract.fr/blog/module-elearning/maladie-chronique-evolutive-maintien-emploi/

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées
AST	Adaptation des Situations de Travail
BOETH	Bénéficiaire de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
CAF	Caisse d'Allocations Familiales
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CEP	Conseil en Évolution Professionnelle
CFA	Centre de Formation d'Apprentis
CIDJ	Centre d'Information et de Documentation Jeunesse
CPF	Compte Personnel de Formation
CPO	Centres de Pré-Orientation
CRP	Centre de Rééducation Professionnelle
CRPE	Contrat de Rééducation Professionnelle chez l'Employeur
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CSE	Comité Social et Economique
Directe	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
DSN	Déclaration Sociale Nominative
EA	Entreprise Adaptée
ECAP	Emplois exigeant des Conditions d' Aptitude Particulières
EMA	Effectif Moyen Annuel
EMA	Examen Médical d'Aptitude
EPAAST	Étude Préalable à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail

ESAT	Établissement et Service d' Aide par le Travail
ETPT	Équivalent Temps Plein Travaillé
ETT	Entreprise de Travail Temporaire
FAGERH	Fédération des Associations, Groupements et Établissements pour la Réadaptation des personnes en situations de Handicap
GE	Groupement d'employeurs
GESAT	Groupement national des Établissements et Services d' Aide par le Travail
GPEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
IPP	Incapacité Permanente Partielle
IPRP	Intervenant en Prévention des Risques Professionnels
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
MOOC	Massive Open Online Course
MSA	Mutualité Sociale Agricole
NAO	Négociation Annuelle Obligatoire
OPACIF	Organisme Paritaire Agrée au titre du Congé Individuel de Formation
OPCO	Opérateur de Compétences
PAS	Prestation d'Appuis Spécifiques
PCH	Prestation de Compensation du Handicap
PCS-ESE	Professions et Catégories Socioprofessionnelles – Employés Salariés d'Entreprises
PDP	Prévention de la Désinsertion Professionnelle
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
POE	Préparation Opérationnelle à l'Emploi
PSOP	Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle
RCS	Registre du Commerce et des Sociétés
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RNCP	Répertoire National des Certifications Professionnelles
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SEEPH	Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
SIR	Suivi Individuel Renforcé
SIREN	Système d'Identification du Répertoire des ENTREPRISES
SIRET	Système d'Identification du Répertoire des ETABLISSEMENTS
SMIC	Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance
SMR	Surveillance Médicale Renforcée
SST	Service de Santé au Travail
SSTI	Service de Santé au Travail Interentreprises
STPA	Secteur de Travail Protégé et Adapté
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé
TPT	Temps Partiel Thérapeutique
UES	Unité Économique et Sociale
UNEA	Union Nationale des Entreprises Adaptées
URSSAF	Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales
VIP	Visite d'Information et de Prévention

Fiches téléchargeables
dans votre espace client sur klesia.fr



KLESIA
4 rue Georges Picquart
75017 PARIS
prevention@klesia.fr
klesia.fr