



AGIR POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

JANVIER 2023

- ▶ Accompagner les entreprises de l'économie sociale et solidaire
- ▶ Guide pratique à destination des employeurs



POURQUOI CE GUIDE ?

L'emploi des personnes en situation de handicap répond à des obligations légales qui se renforcent progressivement depuis une trentaine d'années. Pour autant, cet enjeu répond aussi et avant tout à un **engagement sociétal en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et de la lutte contre les discriminations**, s'inscrivant pleinement dans **les valeurs défendues par les branches professionnelles et les entreprises de l'économie sociale et solidaire (ESS)**.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de l'ESS ont convenu de la nécessité d'engager des actions pour améliorer la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS. Sous l'impulsion de l'UDES, les partenaires sociaux de l'ESS ont acté, par relevé de décisions paritaires en date du 28 mars 2017, de la nécessité de négocier un accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS. La négociation s'est déroulée dans le cadre d'un groupe de travail paritaire spécifique

encadré par le Groupe de Dialogue Social transversal de l'économie sociale (GDS).

L'accord relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS dont la négociation s'est achevée le 9 janvier 2019 constitue un **cadre de référence commun** déterminant les **orientations et objectifs partagés** en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, incitant les branches et entreprises à s'engager en la matière, dans une **logique de subsidiarité**.

Afin d'appuyer et d'outiller les entreprises de l'ESS dans la mise en œuvre des objectifs portés par l'accord multiprofessionnel, **l'UDES propose ce guide pratique à destination des employeurs**, visant à **donner les principaux repères et éléments de connaissance pour accompagner le passage à l'action et/ou soutenir les actions déjà engagées** par les entreprises dans leur politique d'insertion et de maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap.

POUR QUI ?

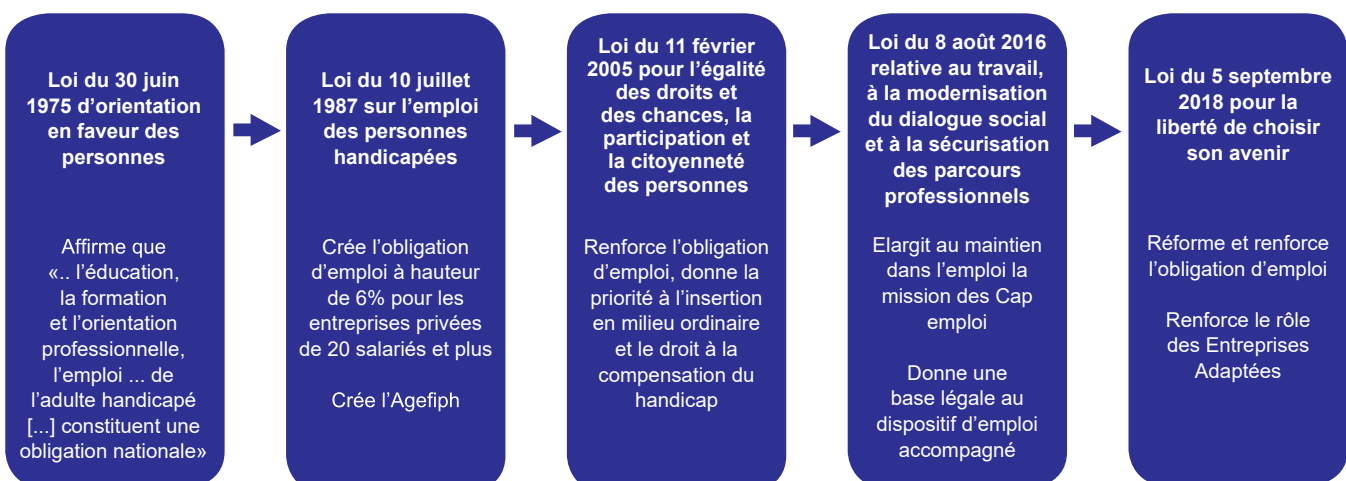
Ce guide s'adresse indistinctement à l'ensemble des employeurs de l'ESS, quels que soient leurs statuts, leurs secteurs d'activité ou leurs tailles. Il concerne donc également les entreprises de moins de 20 salariés, qui constituent la majeure partie des entreprises de l'ESS. Si celles-ci ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi légale, elles sont néanmoins pleinement concernées par l'engagement sociétal en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, et pourront donc trouver dans ce guide des repères pratiques pour s'engager dans cette voie. Les entreprises de taille plus importante pourront également y trouver des axes de réflexion pour enrichir leurs pratiques et le dialogue social en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'UDES

L'UDES (Union des employeurs de l'économie sociale et solidaire) fédère aujourd'hui 23 groupements et syndicats d'employeurs (associations, mutuelles, coopératives) et 16 branches et secteurs professionnels. Avec plus de 32 000 entreprises, employant plus d'1 million de salariés, l'UDES est l'organisation multiprofessionnelle de l'économie sociale et solidaire. Elle rassemble 80% des employeurs fédérés de l'économie sociale et solidaire.

L'UDES est une organisation patronale engagée dans la promotion de la diversité. Cela s'est manifesté, notamment, par la publication de plusieurs guides pratiques comme l'ESS au-devant de la diversité et L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'ESS ainsi que la signature de la Charte de la diversité en 2010 et l'obtention du label Diversité délivré par l'AFNOR en 2015. Son action s'est également traduite récemment par la signature de l'Appel des Employeurs engagés en novembre 2021 à l'égard duquel les employeurs de l'ESS militent pour la diversité et la mixité dans l'entreprise.

CADRE LÉGAL



POINTS CLÉS DE L'ACCORD RELATIF À L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP DANS L'ESS

Le texte s'inscrit dans la continuité de l'accord multiprofessionnel du 23 mai 2011 sur l'égalité et la prévention des discriminations dans l'économie sociale et solidaire. Il propose ainsi d'améliorer les pratiques au sein des branches de l'ESS en :

- S'appuyant sur un état des lieux évolutif des données relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS, un travail de recensement et de précision a été mené en ce sens avec l'Agefiph.
- Soutenant et favorisant le développement de la négociation au sein des branches.
- Proposant la mise en œuvre d'actions complémentaires au niveau multiprofessionnel de l'ESS et dans les branches.
- Instaurant une vision transversale du handicap qui doit être pris en compte dans les futurs accords multiprofessionnels.

L'accord permet en outre, de clarifier le rôle du niveau multiprofessionnel, de la branche et de l'entreprise.

L'accord a pour objectifs de :

- Donner un cadre aux branches professionnelles en matière de négociation et d'actions relatives au handicap ;
- Recueillir des données relatives à l'emploi des personnes en situation de handicap au sein des différentes branches professionnelles couvertes par l'accord ;
- Faire connaître leurs droits aux salariés en situation de handicap et, le cas échéant, les accompagner pour les faire valoir auprès des administrations ;
- Améliorer le taux d'emploi des personnes en situation de handicap au sein des branches professionnelles dans l'objectif d'atteindre ou de dépasser le taux d'emploi de 6 % ;
- Permettre aux branches d'aider les entreprises, quel que soit leur effectif, à s'inscrire dans une démarche volontariste d'amélioration de leur taux d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- Promouvoir le recrutement de personnes en situation de handicap ;
- Favoriser le maintien en emploi des salariés en situation de handicap ;
- Favoriser l'évolution professionnelle, le développement des compétences et des qualifications ainsi que l'accès à la formation professionnelle des salariés en situation de handicap ;
- Améliorer la prévention et la prise en compte des situations de handicap physique, mental, psychique ou sensoriel ;
- S'inscrire dans une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail ;
- Prendre en compte et améliorer la situation des salariés de l'ESS qui aident un proche en situation de handicap pour éviter les ruptures de parcours professionnels et favoriser la conciliation des temps de vie de l'aidant.

Les mesures proposées par l'accord s'inscrivent dans le respect des principes de valeur ajoutée et de subsidiarité à l'égard des branches professionnelles.

Les dispositions conventionnelles en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les branches et secteurs de l'ESS

- Branche mutualité : [accord du 7 décembre 2018 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap](#)
- Branche sanitaire, sociale et médico-sociale privée à but non lucratif [accord OETH 2020-2022 \(accord interbranches\)](#)



- AAH** : Allocation Adulte Handicapé
- AEEH** : Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
- AETH** : Aide à l'Emploi des Travailleurs Handicapés (Agefiph)
- AFS** : Aides Financières Simplifiées (en prévention des risques professionnels)
- AGEFIPH** : Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées
- ANACT** : Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- APA** : Allocation Personnalisée d'Autonomie
- ARACT** : Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
- ARS** : Agence Régionale de Santé
- CARSAT** : Caisse régionale d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
- CDAPH** : Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées
- CEP** : Conseil en Evolution Professionnelle
- CRAMIF** : Caisse Régionale d'Assurance Maladie en Ile-de-France
- CRP** : Centre de Rééducation Professionnelle
- DREETS** : Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
- DOETH** : Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- DOM** : Départements d'Outre-Mer
- DSN** : Déclaration Sociale Nominative
- EA** : Entreprise Adaptée
- ECAP** : Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières
- EPAAST** : Études Préalables à l'Aménagement et à l'Adaptation des Situations de Travail (Agefiph)
- EQTP** : Équivalent Temps Plein
- ESAT** : Etablissement et Service d'Aide par le Travail
- INRS** : Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- IPP** : Incapacité Permanente Partielle
- LSF** : Langue des Signes Française
- MDPH** : Maison Départementale des Personnes Handicapées
- OETH** : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
- OPACIF** : Organisme Paritaire collecteur agréé au titre du Congé Individuel de Formation
- OPCO** : Opérateurs de Compétences
- OPS** : Opérateur de Placement Spécialisé (désignation légale des Cap emploi)
- PAS** : Prestations d'Appui Spécifiques (Agefiph)
- PCH** : Prestation de Compensation du Handicap
- PMSMP** : Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
- PRP** : Prévention des Risques Professionnels
- RLH** : Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- RQTH** : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- SEEPH** : Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées
- TIH** : Travailleurs Indépendants en situation de Handicap
- TDA** : Troubles du Déficit de l'Attention
- TMS** : Troubles Musculo-Squelettiques
- TSA** : Troubles du Spectre Autistique
- UB** : Unités Bénéficiaires (dans le cadre du calcul de la contribution)
- UM** : Unités Manquantes (dans le cadre du calcul de la contribution)

QUIZZ : TESTEZ VOS CONNAISSANCES SUR LE HANDICAP EN QUELQUES QUESTIONS !

1 - La plupart des personnes en situation de handicap le sont depuis leur naissance.

- Vrai
- Faux

2 - Quand une personne est handicapée, ça se voit forcément.

- Vrai
- Faux

3 - Quel est selon vous le type de handicap le plus répandu ?

- Moteur
- Auditif
- Visuel
- Psychique
- Mental
- Maladie invalidante

4 - Parmi les personnes avec un handicap moteur, quelle est selon vous la part des personnes en fauteuil roulant ?

- Moins de 10%
- Entre 10 à 30%
- Entre 30% et 50%
- Plus de 50%

5 - Quel est le taux de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés fixé par la loi ?

- 3 %
- 6%
- 9%

6 - Qui attribue la reconnaissance administrative du handicap ?

- Pôle emploi
- Cap emploi
- L'Agefiph
- La Maison Départementale des Personnes Handicapées
- L'Assurance Maladie

7 - Parmi les personnes suivantes, qui selon vous peut être reconnu travailleur handicapé ?

- Une assistante dyslexique
- Un comptable avec des problèmes de vue
- Un collaborateur en rémission d'un cancer
- Une collaboratrice atteinte de troubles dépressifs
- Un agent d'entretien atteint de lombalgie

8 - Parmi les personnes reconnues handicapées, quelle est selon vous la part des personnes qui travaillent dans le secteur protégé (ESAT) ou adapté (Entreprise Adaptée) ?

- Moins de 20%
- Entre 20 à 50%
- Plus de 50%

9 - Travailler avec une personne en situation de handicap nécessite souvent des adaptations de poste.

- Vrai
- Faux

10 - Pour recruter une personne en situation de handicap, il faut aller voir Cap emploi.

- Vrai
- Faux

11 - Un standardiste qui devient malentendant ne peut plus exercer son métier.

- Vrai
- Faux

Réponses au dos.

RÉPONSES DU TEST SUR LE HANDICAP

Réponse 1 : Faux, seules 15% des personnes en situation de handicap le sont dès la naissance. La majorité des handicaps sont donc acquis au cours de l'existence : maladie, accident, accident du travail, ou simplement – et majoritairement – du fait du vieillissement ou de l'usure professionnelle.

Réponse 2 : Faux, on estime à environ 20% seulement la part des personnes avec un handicap visible dans le total des personnes en situation de handicap. 80% des handicaps sont donc invisibles, il peut s'agir de maladies (cancer, ...), de troubles cognitifs comme les « dys » (dyslexie, dyspraxie, dyscalculie), de handicaps psychiques (dépression, troubles phobiques), ou encore de handicaps sensoriels comme la déficience auditive ou visuelle. Ce n'est pas parce que le handicap ne se voit pas qu'il n'a pas d'impact !

Réponse 3 : Le handicap moteur représente environ 45% des personnes avec une reconnaissance administrative du handicap en France (les maladies invalidantes 20%, le handicap psychique 13%, auditif 8%, mental 7% et visuel 5%).

Réponse 4 : Moins de 5% des personnes touchées par une déficience motrice se déplacent en fauteuil roulant (donc moins de 3% des personnes en situation de handicap !).

Réponse 5 : 6%, depuis la loi de 1987.

Réponse 6 : La MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées).

Réponse 7 : Toutes, dès lors que leur déficience a des répercussions dans leur travail (et qu'elles souhaitent être reconnues).

Réponse 8 : Environ 10%, la grande majorité des personnes en situation de handicap reconnues ont donc un emploi (ou en cherchent) en milieu ordinaire de travail.

Réponse 9 : Faux, 85% des salariés en situation de handicap n'ont besoin d'aucun aménagement de poste !

Réponse 10 : Faux, ou en tout cas pas seulement. La plupart des personnes en situation de handicap en recherche d'emploi sont accompagnées par Pôle emploi, et d'autres le sont par les Missions Locales (jeunes entre 16 et 25 ans).

Réponse 11 : Faux, le maintien sur son poste est possible moyennant bien sûr un aménagement comme un amplificateur auditif.

AUTODIAGNOSTIC : ET DANS VOTRE ENTREPRISE OÙ EN ÊTES-VOUS ?

Cet autodiagnostic a pour objectif de vous aider à évaluer le niveau de maturité de votre entreprise concernant l'emploi des personnes en situation de handicap et à identifier les axes de progrès possibles, en renvoyant aux fiches thématiques concernées pour en savoir plus.

Les locaux et postes de travail de votre entreprise sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

- | | | | |
|-----|---------------|-----|----------------|
| A - | Totalement | D - | Pas du tout |
| B - | En majorité | E - | Je ne sais pas |
| C - | Partiellement | | |

Le taux d'emploi de personnes en situation de handicap dans votre entreprise s'élève à ...

- | | | | |
|-----|----------------|-----|----------------|
| A - | 6% | D - | 0% |
| B - | Entre 4% et 6% | E - | Je ne sais pas |
| C - | Entre 0% et 4% | | |

Quand une situation de handicap est repérée dans votre entreprise, les collaborateurs concernés sont invités à déposer une demande de reconnaissance à leur MDPH (avec leur accord).

- | | | | |
|-----|----------|-----|----------------|
| A - | Toujours | D - | Jamais |
| B - | Souvent | E - | Je ne sais pas |
| C - | Rarement | | |

Diriez-vous que votre entreprise a mis en place et outillé une action proactive et structurée en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ?

- | | | | |
|-----|-------------|-----|----------------|
| A - | Tout à fait | D - | Pas du tout |
| B - | Plutôt | E - | Je ne sais pas |
| C - | Plutôt pas | | |

Vos encadrants et collaborateurs sont sensibilisés à la question de l'emploi des personnes en situation de handicap.

- | | | | |
|-----|---------------|-----|----------------|
| A - | Totalement | D - | Pas du tout |
| B - | En majorité | E - | Je ne sais pas |
| C - | Partiellement | | |

Vos pratiques de recrutement vous permettent de recevoir des candidats en situation de handicap.

- | | | | |
|-----|--------------------------------|-----|----------------|
| A - | Pour chaque poste | D - | Jamais |
| B - | La plupart des postes | E - | Je ne sais pas |
| C - | Pour quelques postes seulement | | |

Vos pratiques RH vous permettent de repérer tôt les risques de rupture professionnelle du fait d'un problème de santé ou de handicap

- | | | | |
|-----|----------|-----|----------------|
| A - | Toujours | D - | Jamais |
| B - | Souvent | E - | Je ne sais pas |
| C - | Rarement | | |

Pour en savoir plus

FICHE 2

FICHE 2

FICHE 3

FICHE 4

FICHE 5

FICHE 6

FICHE 7

Pour en savoir plus

FICHE 8

Vos collaborateurs dont l'emploi est fragilisé par un problème de santé ou de handicap sont maintenus dans l'entreprise.

- | | | | |
|-----|---------------|-----|----------------|
| A - | Totalement | D - | Pas du tout |
| B - | En majorité | E - | Je ne sais pas |
| C - | Partiellement | | |

Avez-vous déjà mobilisé pour votre entreprise des aides financières de l'Agefiph ?

- | | | | |
|-----|------------------------------|-----|--------------------------------|
| A - | Au moins 5 aides différentes | D - | Jamais |
| B - | Au moins 3 aides différentes | E - | Je ne sais pas / pas de besoin |
| C - | 1 ou 2 aides | | |

Votre entreprise facilite des parcours de transition entre le milieu protégé ou adapté et le milieu ordinaire de travail.

- | | | | |
|-----|----------|-----|----------------|
| A - | Toujours | D - | Jamais |
| B - | Souvent | E - | Je ne sais pas |
| C - | Rarement | | |

Vos collaborateurs en situation d'aidants familiaux parviennent à concilier leur activité professionnelle et leurs charges personnelles.

- | | | | |
|-----|-------------|-----|----------------|
| A - | Tout à fait | D - | Pas du tout |
| B - | Plutôt | E - | Je ne sais pas |
| C - | Plutôt pas | | |

FICHE 9

FICHE 10

FICHE 11

Si vous avez une majorité de réponses A ou B, vous maîtrisez les enjeux et dispositifs pour l'emploi des personnes en situation de handicap, mais vous pouvez néanmoins vous référer aux différentes fiches pour continuer de développer vos connaissances et vos pratiques. N'hésitez pas à nous envoyer vos exemples de bonnes pratiques pour la prochaine édition du guide !

Si vous avez une majorité de réponses C, D ou E, consultez les fiches qui vous donneront des informations et conseils pour améliorer la prise en compte du handicap dans vos pratiques RH.

Les sigles et acronymes utilisés dans les fiches thématiques du présent guide sont définis dans le glossaire.

QU'EST-CE QUE LE HANDICAP ?

« Constitue un handicap, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. » (Loi du 11 février 2005, art. 2).

Trois critères cumulatifs sont à réunir pour **qualifier une situation de handicap au travail**

- 1 - Des difficultés de santé induisant une déficience
- 2 - Des répercussions dans l'environnement de travail
- 3 - Un caractère durable mais pas forcément définitif

Dès lors qu'une difficulté de santé durable a un impact sur l'accès à l'emploi ou la capacité de travail, la reconnaissance du handicap est possible.



La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) n'est délivrée qu'aux personnes qui sont aptes à travailler !

2,7 millions de personnes (15-64 ans) avec une reconnaissance du handicap (INSEE)
= 6,5% de cette population totale

474 171 personnes en situation de handicap demandeurs d'emploi (Pôle emploi)

8,4% des demandeurs d'emploi tous publics

Taux de chômage estimé à 14% (un peu moins du double de la moyenne nationale)

955 000 personnes en situation de handicap en emploi (INSEE)

Secteur privé :

Taux d'emploi direct¹ (ETP) : 3,5%

Sur les 16 branches ou secteurs de l'ESS

3 dépassent le taux d'emploi légal de 6%
6 l'atteignent quasiment (taux entre 5% et 6%)

4 dépassent le taux d'emploi moyen national (taux entre 4,2% et 5%)

3 ont un taux d'emploi inférieur au taux national (taux < 4,2%)

Sources : AGEFIPH, Emploi et chômage des personnes handicapées, Tableau de bord national 2022 ; Enquête emploi, l'INSEE, 2020.

Source : annexe 1 de l'accord du 9 janvier 2019 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'ESS

DIFFÉRENTES FORMES DE HANDICAP, DES SITUATIONS TOUTES DIFFÉRENTES !

On distingue habituellement 6 grandes catégories de handicap :

Le handicap moteur, le handicap visuel, le handicap auditif, le handicap psychique, le handicap mental (déficiences intellectuelles) et les maladies invalidantes, auxquelles s'ajoutent depuis quelques années les troubles cognitifs, DYS, etc., reconnus comme un type de handicap à part entière.



85 % des handicaps apparaissent à l'âge adulte en lien avec des accidents, des maladies, ou le vieillissement. Tout le monde peut être concerné à un moment de sa vie !

8 FOIS SUR 10 LE HANDICAP NE SE VOIT PAS !

En tant qu'employeur, ce qui importe, ce n'est pas la nature du handicap ou son origine, mais ses conséquences dans le travail, c'est-à-dire les restrictions par rapport aux tâches à accomplir dans le poste.

« Limitation de port de charges » « Eviter la station debout prolongée »

« Reformulation des consignes » « Eviter les contacts avec un produit allergisant »

Une même restriction peut avoir des origines très variées. **Ex.** : un salarié qui ne peut plus travailler à temps plein peut être sous traitement médicamenteux, souffrir de lombalgie ou d'acouphènes.

Inversement, une même déficience peut induire des restrictions très différentes en fonction du contexte de travail et des situations personnelles. **Ex.** : une dyslexie peut passer inaperçue pour un métier où les écrits professionnels sont rares, mais être très pénalisante dans le cas inverse.

¹ Le taux d'emploi direct se définit comme le taux comprenant uniquement les travailleurs handicapés déclarés en emploi. Il se distingue notamment du taux d'emploi global qui prend en compte, en sus, les dépenses en faveur de l'insertion et du maintien de l'emploi des travailleurs handicapés.

LA COMPENSATION DU HANDICAP, DE QUOI S'AGIT-IL ?

En définissant le handicap comme une interaction entre l'état de santé d'une personne et son environnement (de vie, de travail, de formation), la loi du 11 février 2005 crée la notion de **droit à la compensation**, c'est-à-dire l'action de réduire voire supprimer (par des aménagements ou aides de toute nature) les écarts entre les capacités d'une personne restreintes par son état de santé et les attentes envers elle dans son environnement, et notamment sur son poste de travail.

Toute personne en situation de handicap a ainsi un droit à la compensation des conséquences de son handicap...
... mais dans la grande majorité des cas, le handicap est compatible avec l'activité professionnelle sans besoin d'aménagement particulier !

Origines

Manifestations

Exemples de compensations

Déficiences auditives



Acouphènes, hyperacousie, surdité congénitale ou acquise plus ou moins sévère, liée au vieillissement ou à l'exposition au bruit

8% des personnes handicapées en France

Grande diversité de situations (sourds, malentendants appareillés ou non, signant en LSF ou lisant sur les lèvres). La personne ayant une déficience auditive peut :

- Etre mal à l'aise dans un environnement bruyant
- Avoir une élocution plus ou moins aisée
- Etre isolée rapidement dans les conversations impliquant plusieurs personnes
- Avoir besoin d'un support visuel pour comprendre

- Parler naturellement, avec des phrases courtes, en face de la personne
- Echanger par email et/ou sms, réaliser un compte-rendu
- Utiliser des interfaces de communication
- Utiliser des boucles d'inductions magnétiques, pager, systèmes micro HF, téléphones spéciaux

Déficiences visuelles



Vision floue (cataracte, myopie...), perte de la vision périphérique (glaucome), ou vision fragmentaire...

5% des personnes handicapées en France

Les troubles de la vision sont très variés, de la malvoyance à la cécité. La personne avec une déficience visuelle peut :

- Avoir des difficultés de perception des mouvements, de l'intensité lumineuse, des couleurs et des formes.
- Avoir une bonne perception de l'espace mais ne pouvoir ni lire, ni écrire
- Avoir des difficultés à se déplacer seule

- Logiciels et équipements adaptés (transcription vocale, clavier braille, zoom écran, zoom texte, loupes, agrandisseurs...)
- Informations sonores
- Organiser l'espace de travail, les locaux, ... de manière pérenne pour donner des repères

Déficiences motrices



Troubles musculo-squelettiques, paraplégie, arthrose, lombalgie chronique, amputations, tétraplégie, ...

45% des personnes handicapées en France (dont moins de 5% en fauteuil)

Atteinte partielle ou totale de la motricité se caractérisant par exemple par des difficultés à :

- Se déplacer
- Conserver ou changer de position, porter des charges,
- Prendre et manipuler, ou effectuer certains gestes
- S'exprimer parfois, alors que les capacités intellectuelles ne sont pas altérées

- Sièges ergonomiques
- Véhicules adaptés, avec boîte de vitesse automatique par exemple
- Systèmes d'aide au port de charge
- Rampes d'accès,...

Maladies invalidantes



Asthme, AVC, diabète, allergies, infarctus, maladies cardio-vasculaires, VIH, cancers, sclérose en plaque, hypertension...

20% des personnes handicapées en France

Très fréquentes et évolutives dans le temps, elles entraînent souvent une grande fatigabilité. Les conséquences sont similaires aux situations des personnes ayant une déficience motrice avec des capacités réduites, voire une incapacité pour :

- Se déplacer
- Supporter ou soutenir en continu l'effort physique (port de charge, rythme de travail élevé,...)

- Temps partiel
- Adaptation des horaires et/ou des activités avec des pauses par exemple

Troubles et handicap psychiques



Névroses, dépressions, TOC, schizophrénie, burn-out...

13% des personnes handicapées en France

Ce sont des troubles de l'estime de soi, de la relation à l'autre sans perte des capacités intellectuelles mais une difficulté à les mobiliser. Les impacts se caractérisent souvent par :

- Une sensibilité plus grande au stress et aux tensions
- Une plus grande fatigabilité ou émotivité
- Une instabilité dans les relations avec autrui
- Un déni de sa situation et une perte de confiance en soi

- Accompagnement humain, tutorat
- Aménagement du temps de travail

Déficiences intellectuelles



Retard mental congénital ou parfois consécutif à un accident (certains cérébro-lésés), trisomie...

7% des personnes handicapées en France

Personnes dont les capacités intellectuelles sont limitées (QI inférieur à 69) et des difficultés à :

- Acquérir des connaissances et des compétences
- Nouer des relations avec son environnement
- Être autonome, évaluer le temps, et la valeur de l'argent,
- Appréhender les conventions et règles tacites
- Mémoriser et évaluer des informations.

Les personnes peuvent se montrer très performantes sur des tâches répétitives et simples.

- Prendre le temps de montrer les activités à accomplir et s'assurer que les consignes sont bien comprises (images sur les notices...)
- Utiliser une signalétique simple et adaptée

Troubles DYS, troubles du spectre autistique, du développement



Syndrome Asperger, dyslexie, dyspraxie, dyscalculie, dysphasie, dysorthographe, avec des effets plus ou moins sévères,...

Estimation de 6 à 8% de personnes dys et de 650 000 personnes touchées par l'autisme en France (enfants inclus)

- Les DYS sont des dysfonctionnements qui entraînent des difficultés à automatiser, planifier et coordonner de fonctions exécutives de base. Ces troubles perturbent les apprentissages, avec des effets soit sur le langage, les gestes, la lecture, l'utilisation des nombres.
- Les Troubles du Déficit de l'Attention (TDA) avec ou sans hyperactivité : les personnes concernées doivent se concentrer sur une activité à la fois et se fatiguent rapidement
- Les Troubles du Spectre Autistique entraînent des difficultés dans les interactions sociales et la communication avec parfois une hypersensibilité des sens. Ils se caractérisent aussi par des intérêts et comportements restreints et répétitifs.

- Pour l'autisme, sensibilisation des équipes de travail pour faire comprendre les difficultés « invisibles », les difficultés à partager les codes sociaux habituels et mise en place d'un tuteur
- Pour les dys, consignes claires et outils simples pour la mémorisation comme les codes couleur, les logiciels de correction sur l'ordinateur ou de dictée
- Organisation des activités de manière séquentielle pour faciliter le travail

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS LÉGALES EN MATIÈRE DE HANDICAP ?

La première obligation légale des entreprises, tous secteurs d'activité et toutes tailles confondues, est de respecter le **principe de non-discrimination**. En tant qu'employeur, **vous devez assurer une égalité de traitement aux personnes en situation de handicap, tant pour le recrutement que pour leur évolution professionnelle ou l'accès à la formation**. Toute mesure discriminatoire, directe ou indirecte concernant un salarié (sanction, licenciement, écart de rémunération, défaut de promotion professionnelle, etc...) est prohibée et sanctionnée pénalement.



Selon le Défenseur des Droits, le handicap ou la santé constituent la deuxième cause la plus fréquente des réclamations reçues pour discrimination. Dans le cas où la victime présumée porte plainte, c'est toujours à l'employeur d'apporter la preuve qu'il n'a pas discriminé.

Vous avez également des **obligations portant sur l'accessibilité des locaux et postes de travail** en sorte que toute personne soit en mesure de circuler facilement aux abords, comme à l'intérieur de votre entreprise, quel que soit le type de handicap.

Depuis le 1^{er} janvier 2007, tous ceux qui entreprennent des travaux dans une entreprise sont tenus de respecter les règles d'accessibilité. Pour les locaux construits ou aménagés antérieurement, des travaux d'adaptation et d'aménagement doivent, sous certaines conditions, être engagés. L'employeur est tenu de prendre ce que la loi appelle des « **mesures appropriées** » en matière d'aménagement ou d'accès à un poste. **Cela veut dire que l'effort de l'entreprise sera proportionné à ses capacités et à sa situation et prendra en compte la taille, l'activité, la santé économique de l'entreprise.**

Par exemple : le refus d'embauche d'un candidat en fauteuil si les bureaux ne sont pas accessibles n'est pas jugé discriminatoire dans le cas d'une PME ayant peu de moyens pour installer un ascenseur.

L'accessibilité n'est pas réduite aux déplacements des personnes en fauteuil roulant (places de parking réservé, portes larges...). Elle comprend par exemple l'accessibilité pour les personnes malentendantes ou malvoyantes qui auront besoin de dispositifs visuels ou sonores pour les alerter ou les guider.

La Loi Travail du 8 août 2016 crée une **obligation d'accessibilité numérique** qui entrera en vigueur en août 2019 au plus tard : «L'employeur s'assure que les logiciels installés sur le poste de travail des personnes en situation de handicap et nécessaires à leur exercice professionnel sont accessibles. Il s'assure également que le poste de travail des personnes en situation de handicap est accessible en télétravail.»

Pour en savoir plus : <https://www.agefiph.fr/Base-accessibilite>

MON ENTREPRISE EST-ELLE CONCERNÉE PAR L'OBLIGATION D'EMPLOI ET LA DOETH ?

Toutes les entreprises sont concernées par l'emploi de personnes en situation de handicap. Elles déclarent l'effectif total des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi à travers la DSN mensuelle. Cependant, seules **les entreprises qui emploient 20 salariés (et plus) en ETP sont tenues à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6%¹ de leur effectif salarié.**

Si elles n'y satisfont pas, elles versent une **contribution à l'URSSAF** qui est l'organisme chargé de collecter les fonds pour financer des actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

COMMENT POUVEZ-VOUS RÉPONDRE À VOTRE OBLIGATION D'EMPLOI ?

- Par l'emploi direct d'un collaborateur dont la situation de handicap est reconnue : sont distingués les BOETH internes (sont visés ceux en CDI, CDD, contrat d'apprentissage, mise à disposition, stagiaires et personnes en période de mise en situation en milieu professionnel) et les BOETH externes (sont concernés ceux mis à disposition des entreprises de travail temporaire et groupements d'employeurs).
- Par la conclusion d'un accord agréé pour l'emploi des personnes en situation de handicap (voir fiche n° 4).

¹ Ce taux est révisé tous les cinq ans par voie réglementaire

DOETH : LA DÉCLARATION OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Chaque année, les entreprises de 20 salariés et plus doivent remplir une déclaration qui spécifie **l'ensemble des actions qu'elles ont menées en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap**. C'est sur la base de celle-ci que sera calculée leur éventuelle contribution Agefiph. La déclaration doit être remplie le 1^{er} mars de chaque année pour l'année N-1 et transmise à l'Agefiph.



À partir de 2020 : toutes les entreprises, même de moins de 20 salariés, devront réaliser la DOETH (mais seules les + de 20 salariés resteront soumises à l'obligation d'emploi). La DOETH s'effectuera via la déclaration sociale nominative (DSN) et les URSSAF deviendront l'interlocuteur unique des entreprises pour la déclaration et le recouvrement de la contribution due au titre de l'OETH.

Si l'entreprise est composée de plusieurs établissements

Aujourd'hui, l'obligation s'applique pour chaque établissement qui dispose d'une autonomie de gestion du personnel = 1 déclaration d'obligation annuelle par établissement.

À partir de 2020 : la déclaration s'effectuera à l'échelle de l'entreprise.

Si l'établissement vient de passer le seuil des 20 salariés (en ETP)

Aujourd'hui, l'employeur a 3 ans pour se mettre en conformité avec la loi = il déclare mais ne contribue pas. À partir de 2020, le délai sera de 5 ans.

ATTENTION : Si aucune action n'est menée pendant 3 ans, l'entreprise est soumise la quatrième année à une **contribution majorée**. Le coefficient de 1500 fois le SMIC horaire s'applique alors, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Etapas de calcul		Exemples
Effectif d'assujettissement	CDI Temps plein + EQTP des CDI temps partiels + EQTP des CDD et intérimaires	Un établissement de 65 salariés ETP
Unités requises	Effectif d'assujettissement x 6% (arrondi à l'unité inférieure)	$65 \times 6\% = 3,9$ soit 3 unités requises
Unités manquantes	Unités requises – Unités bénéficiaires (emploi direct en ETP dont des stagiaires + en période de mise en situation professionnelle + mise à disposition par une entreprise de travail temporaire ou groupements d'employeurs)	1 salarié TH à temps plein toute l'année = 1 UB + 1 intérimaire TH pendant 2 mois = 0,17 UB = 1,17 UB soit 1,83 UM (si 1 salarié TH est âgé de 50 ans et plus = 1,5 UB)
Contribue due	Unités manquantes x SMIC horaire x coefficient selon la taille de l'entreprise (400, 500 ou 600)	Coefficient = 400 soit contribution = $1,17 \times 400 \times 11,07 = 4 180,76\text{€}$
Déductions	Recours à la sous-traitance via des contrats conclus auprès des EA, Esat, des travailleurs indépendants handicapés ou des entreprises de portage salarial : plafonnées à 50% du montant de la contribution si l'entreprise emploie moins de 3% de BOETH ou 75% si l'entreprise emploie au moins 3% des BOETH + Déduction liée aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (Ecap)	Dépense de 2000 € correspondant à 30 % du coût de la main d'œuvre liée à un contrat de fourniture avec le secteur protégé : plafonnée à 2 090,38€
Dépenses déductibles	Dépenses déductibles en faveur de l'insertion ou du maintien dans l'emploi : plafonnées à 10% du montant de la contribution	Dépense de 1000€ pour l'acquisition de fauteuils ergonomiques : plafonnée à 418€
Contribution finale	Contribution due - Déductions - Dépenses déductibles	$4 180,76 - 2000 - 418 = 1 762,76\text{€}$



Attention : la contribution Agefiph due fait l'objet d'une modulation entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024.

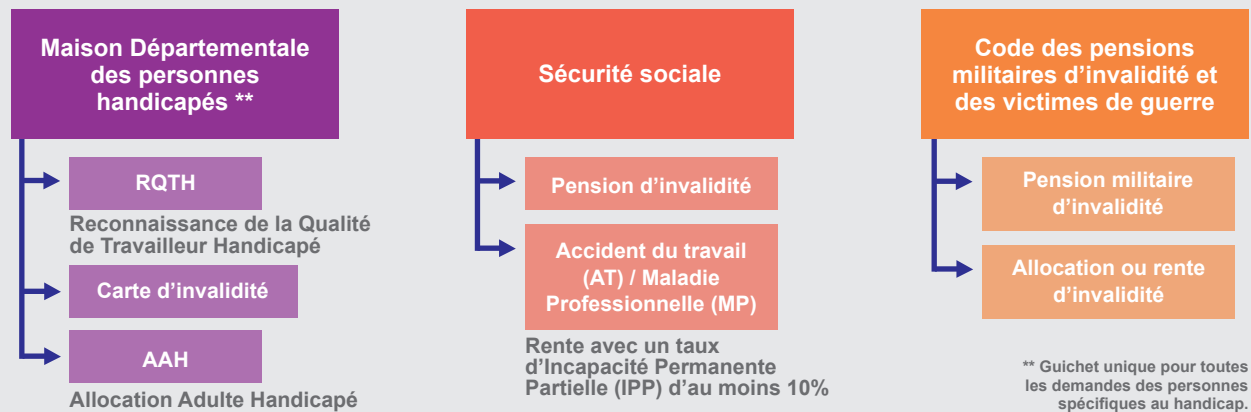
Pour en savoir plus (et simuler votre contribution) :
<https://www.agefiph.fr/Entreprise/Vos-obligations-et-demarches>

QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI ?

Pour que l'entreprise et le salarié puissent bénéficier des aides et des dispositifs en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, il faut que le **salarié ait déposé une demande de reconnaissance de la situation de handicap par un titre administratif officiel** (on parle de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi »).

Plusieurs voies d'accès permettent de devenir bénéficiaire de l'obligation d'emploi, la plus courante étant la demande de RQTH auprès de la MDPH.

Voies d'accès pour devenir bénéficiaire de l'obligation de l'emploi

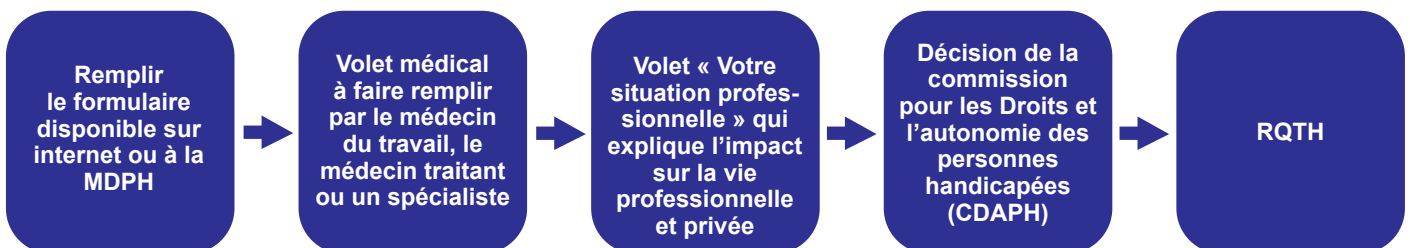


Près de 2,7 millions de personnes âgées de 15 à 64 ans ont fait reconnaître leur handicap et sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi¹. Mais des enquêtes montrent que les personnes se déclarant concernées par un handicap sont deux fois plus nombreuses : **seule la moitié d'entre elles font reconnaître leur handicap.**

OÙ ET COMMENT DÉPOSER UNE DEMANDE DE RQTH ?

Depuis la loi 11 février 2005, une « **Maison Départementale des Personnes Handicapées** » (MDPH) existe dans chaque département en France. Véritable **guichet unique**, elles accueillent, conseillent et accompagnent les personnes en situation de handicap et leurs proches. Elles ont aussi une mission de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

➔ Ce sont les MDPH qui reçoivent et instruisent les demandes de Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés et délivrent l'attestation de RQTH en cas d'accord.



Pour obtenir une RQTH, le salarié doit déposer une demande auprès de la **MDPH de son département de résidence** (et pas de travail). Il s'agit d'une **démarche volontaire et personnelle du salarié**. L'employeur peut aider le salarié à remplir la section « vie professionnelle » portant sur les difficultés au travail, si celui-ci le souhaite.

La RQTH est un document administratif neutre sans indication sur la nature du handicap. La décision est confidentielle et seul le salarié peut choisir d'en informer ou non son employeur.

La RQTH est temporaire, de 1 à 5 ans. Elle peut être renouvelée si la situation perdure.

¹ INSEE, Enquête emploi 2020



COMMENT ENCOURAGER UN SALARIÉ À DÉPOSER UNE DEMANDE DE RECONNAISSANCE DU HANDICAP ?

En tant qu'employeur, il est essentiel que le handicap de vos salariés soit reconnu afin de mettre en œuvre les aménagements nécessaires et mobiliser les aides financières et l'accompagnement pour la sécurisation des parcours.

Cet enjeu se heurte à plusieurs difficultés :

- Le handicap est souvent invisible, il est donc possible que des salariés en poste soient en situation de handicap sans être reconnu.
- Il existe une méconnaissance de la diversité de situations pouvant amener à une reconnaissance du handicap.
- Les avantages à acquérir le statut RQTH sont peu lisibles. En effet, la RQTH ne protège pas du licenciement et ne débouche pas sur un octroi automatique d'aides.
- Les salariés peuvent craindre une discrimination ou une stigmatisation.

Pour toutes ces raisons, il peut être délicat d'aborder la question du handicap avec vos salariés.

Comment et quand parler handicap aux salariés ?

Lors d'un recrutement, vous pouvez aborder la question du handicap sous l'angle **des éventuels besoins d'aménagements**.

Attention, ne sont pas légales les questions portant sur la pathologie ou l'état de santé d'un candidat !

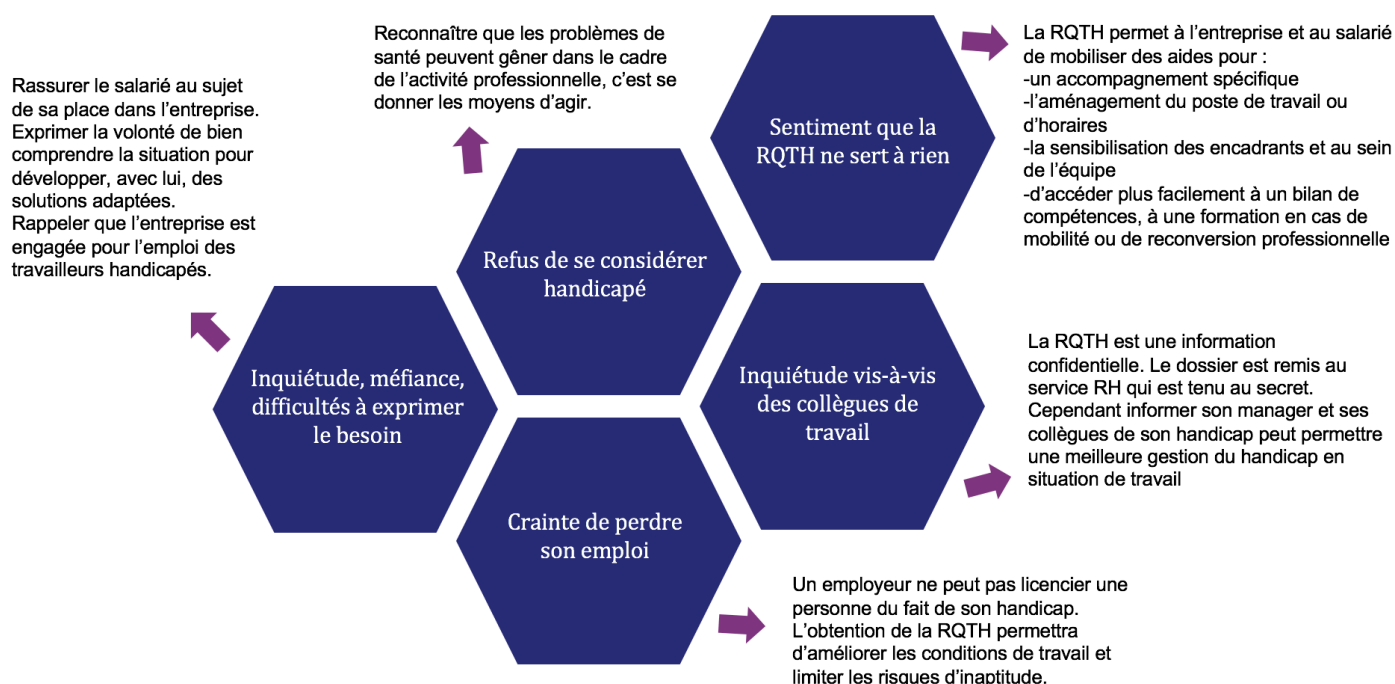


Lorsqu'il s'agit d'une **personne déjà salariée de l'entreprise, le moment pour aborder la question du handicap est le plus tôt possible lorsque des signaux d'alerte sont identifiés** : absences, erreurs inhabituelles, signes de souffrance... Il peut être proposé un entretien avec le médecin du travail pour identifier les besoins sur son poste (voir fiche n°8 sur le maintien dans l'emploi).

La procédure de demande de RQTH est simple. L'étape la plus délicate est de communiquer avec le salarié et le convaincre, s'il a des réticences, de faire une demande. Dans tous les cas, il est important de créer un climat de confiance pour rassurer, informer et tordre le cou aux idées reçues.

Casser les fausses représentations et idées reçues

Le salarié peut poser des barrières à l'expression et la reconnaissance de son handicap. Voici quelques exemples de situations qui peuvent survenir et des pistes à considérer pour y répondre.



En outre, des **actions de sensibilisation et communication autour du handicap dans l'emploi** peuvent contribuer à créer un climat de confiance et encourager les personnes en situation de handicap à être reconnues (par exemple la mise à disposition de matériel de sensibilisation à la RQTH ou l'intervention de prestataires ou partenaires au sujet de la RQTH).

POURQUOI AGIR EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Outre la réponse aux obligations légales (voir fiche n°2), l'action en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap répond avant tout à des enjeux liés à la vie de votre entreprise.

Enjeux RH et santé au travail

- Certains métiers sont en tension et il est nécessaire d'élargir le recrutement à toutes les compétences.
- Les situations de restriction et d'inaptitude sont fréquentes (liés notamment au vieillissement des effectifs): trouver des alternatives au départ est nécessaire pour une bonne gestion des ressources humaines.
- Prévenir les risques de santé a des conséquences positives en termes de coûts.

Responsabilité sociale de l'entreprise

Les entreprises jouent un rôle important d'intégration et d'inclusion dans leurs territoires. Employer des personnes en situation de handicap y contribue.

Enjeux d'image

La prise en compte de la question du handicap peut avoir un impact sur l'attitude des salariés vis-à-vis de leur entreprise : motivation, sentiment d'appartenance...

Des actions en faveur des personnes en situation de handicap contribuent à donner une image positive de l'entreprise auprès de ses clients, de ses partenaires commerciaux et des candidats.

Enjeu économique

L'implication sociétale de l'entreprise peut avoir un effet positif sur ses clients. Les clauses d'insertion sont fréquentes dans les appels d'offre.

QUELS SONT MES MOYENS D'ACTION DANS MON ENTREPRISE ?

Faites le point sur la situation de l'entreprise et identifier les axes de travail possibles

Un conseiller de votre Opérateur de Compétences (OPCO) peut vous accompagner.

L'Agefiph peut également vous accompagner pour la réalisation d'un diagnostic, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'actions en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

→ **Pour en savoir plus, contactez le 0 800 11 10 09**

Affirmez la volonté de l'entreprise d'agir en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et la faire connaître aux salariés et partenaires

- Affichez des informations concernant la RQTH, les aides Agefiph, les interlocuteurs internes.
- Menez des actions de sensibilisation au handicap auprès des salariés (voir fiche N°5).
- Partagez vos ambitions avec vos partenaires : médecin du travail, Pôle emploi, Cap emploi...
- Relayez vos messages dans votre communication d'entreprise : site internet, annonces de recrutement, propositions clients...

Engagez des démarches proactives pour attirer des candidats en situation de handicap dans le cadre de vos recrutements

Mobilisez vos partenaires emploi (Cap emploi, Pôle emploi, Missions Locales, Agefiph) pour vous aider à trouver des candidats correspondant à vos attentes en matière de compétences et motivation.

Invitez les salariés en difficultés de santé ou reconnus handicapés à se déclarer afin de pouvoir mettre ensemble en place des mesures de maintien dans l'emploi (voir fiche n°3)

Certains salariés de votre entreprise ont déjà peut-être obtenu la RQTH mais ne vous en ont pas informé. D'autres salariés rencontrent peut-être des difficultés liées à la santé mais n'en ont pas parlées. Il est important de mettre tous les salariés en confiance et de les informer.

Développez des partenariats avec des entreprises et sous-traitants engagés en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Travaillez avec des ESAT*, des Entreprises Adaptées** ou des travailleurs indépendants en situation de handicap, cela contribue aussi à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Structurez une politique d'emploi handicap dans le cadre d'un accord agréé ou d'une convention avec l'Agefiph

Une politique d'emploi handicap représente une démarche structurée de l'entreprise qui s'engage sur un plan d'embauche, de maintien, de montée en qualification des salariés en situation de handicap au travers d'une convention Agefiph ou d'un accord agréé par la DREETS.

COMMENT STRUCTURER UNE DÉMARCHE EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

ÉTAPE 1

Si l'entreprise comprend une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, **l'employeur engage une négociation**, au moins une fois tous les quatre ans, **portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail** (L. 2242-1 du Code du travail).

ÉTAPE 2

En l'absence de dispositions conventionnelles spécifiques précisant les thèmes des **négociations** et leur périodicité, la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail est **annuelle**. Elle porte notamment :

➔ **Sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap :**

- **Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles,**
- **Conditions de travail et d'emploi,**
- **Actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap... (L. 2242-17 du Code du travail).**

ÉTAPE 3

La négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap est l'occasion d'examiner de manière partagée la façon dont le handicap est pris en compte dans l'organisation. Elle se décline en trois temps :

- 1** La négociation débute sur la base d'un **rapport établi par l'employeur présentant la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap** (L. 2242-18 du Code du travail).
- 2** À partir de ce rapport, l'employeur et les organisations syndicales représentatives considèrent les améliorations et actions possibles.
- 3** La négociation peut aboutir à un **accord collectif signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives**. L'accord peut traiter des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, des conditions de travail et d'emploi et des actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap. Ces éléments peuvent être également **intégrés dans un accord plus large**, s'intéressant à d'autres publics ou thématiques.

Du point de vue financier, l'entreprise signataire d'un accord collectif continue de contribuer à l'Agefiph, au titre de son obligation d'emploi. L'employeur peut s'acquitter de l'obligation d'emploi :

➔ **Dès le 1^{er} janvier 2020**, en faisant application d'un **accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des personnes en situation de handicap pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois**. Les mentions obligatoires de cet accord et les conditions dans lesquelles cet accord est agréé par l'autorité administrative sont fixées par le décret n°2019-521 du 27 mai 2019 (articles R. 5212-12 du code du travail et suivants).

* Établissement et Services d'Aide par le travail (établissement médico-social)

** Entreprise Adaptée (emploi entre 55% et 100% de personnes en situation de handicap en milieu ordinaire)



Le programme pluriannuel doit comporter un plan d'embauche et un plan de maintien dans l'emploi dans l'entreprise afin qu'il puisse bénéficier de l'agrément. En complément, des objectifs doivent être définis ainsi que de financement prévisionnel des actions prévues.»»

La convention Agefiph

Avant de s'engager sur un accord, certaines entreprises préfèrent signer une convention avec l'Agefiph permettant d'initier une politique d'emploi. La convention est conclue pour une durée de quatre ans maximum. Elle permet d'apporter des réponses à la question du handicap et de commencer à mettre en œuvre des actions. Les thèmes abordés peuvent être : l'insertion, la qualification et le maintien dans l'emploi.

Préalablement à la convention, un diagnostic-action peut être réalisé pour identifier les axes de développement d'une politique d'emploi de personnes en situation de handicap.

À QUOI SERT UN RÉFÉRENT HANDICAP ?

Le référent handicap est une personne ressource de l'entreprise facilitant la mise en œuvre de la politique handicap souhaitée par la Direction et les instances représentatives du personnel. Sa mission consiste à :

- Répondre aux questions des salariés au sujet de la RQTH.
- Accompagner les salariés en situation de handicap dans leur parcours professionnel.
- Accompagner les salariés dans leurs démarches de reconnaissance RQTH.
- Faciliter l'intégration d'un nouveau salarié ayant une RQTH.
- Anticiper au mieux les démarches à effectuer au cours des arrêts de travail ou dès la restriction d'aptitude.
- Favoriser la recherche de solutions face aux situations d'inaptitude.

La loi Avenir Professionnel du 5 septembre 2018 rend obligatoire la **nomination d'un référent handicap dans les entreprises de 250 salariés et plus (article L. 5213-6-1 du code du travail)**. Il informe, oriente et accompagne les personnes en situation de handicap.

L'Agefiph anime des Réseaux des Référents Handicap dans toutes les régions y compris dans les DOM. L'objectif est d'encourager les échanges de pratiques et d'expériences entre les personnes en charge du sujet «emploi handicap» dans les entreprises.

Les entreprises intéressées peuvent adresser un mail à entreprises@agefiph.asso.fr pour contacter l'Agefiph.

POURQUOI INFORMER ET SENSIBILISER VOS SALARIÉS ?

Dans l'entreprise, les actions d'information-sensibilisation des salariés sont une **première étape incontournable pour asseoir et faciliter la mise en place d'actions en faveur de l'emploi de personnes en situation de handicap**, avec **différents objectifs** :

- Encourager vos employés à questionner et remettre en cause leurs préjugés et idées reçues sur le handicap.
- Rassurer vos collaborateurs sur leurs capacités à manager et/ou travailler avec une personne en situation de handicap.
- Impliquer l'ensemble de vos salariés dans une démarche en faveur de l'intégration des personnes en situation de handicap, l'expression des difficultés et la recherche de solutions.
- In fine, favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi.

QUELLES CIBLES PRIORITAIRES ?

Obtenir l'adhésion de tous est un élément clef du succès d'une politique en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans un premier temps, il est donc encouragé d'associer le plus grand nombre de salariés aux actions de sensibilisation et d'information.

Dans un second temps, selon les situations, vous pouvez décider de former certaines personnes soit sur un sujet précis soit en raison de leurs fonctions.

Exemples :

Former le manager d'une personne en situation de handicap pour le rassurer dans ses capacités, l'accompagner dans son rôle et l'aider à manager la personne en situation de handicap :

- compréhension des besoins;
- anticipation des difficultés;
- savoir communiquer avec la personne pour identifier les besoins et trouver des solutions de compensation ou aménagements;
- expliquer certaines difficultés à l'équipe si nécessaire et si la personne en situation de handicap le souhaite.

Former les recruteurs et chargés des RH pour leur permettre de mieux se repérer parmi les acteurs et aides mobilisables pour l'insertion ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

COMMENT COMMUNIQUER SUR LE HANDICAP ?

L'Agefiph propose des témoignages, bonnes pratiques et outils pour vous aider à mettre en place des actions d'information-sensibilisation du collectif :

Vous pouvez consulter le site internet

<https://www.agefiph.fr/Entreprise/Inclure-le-handicap-a-votre-politique-RH>

Ou directement prendre contact avec les équipes de la délégation Agefiph de votre région.

Quelques facteurs de succès :

- Lancer une politique ou une action en faveur des personnes en situation de handicap au moment de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées (SEEPH) peut donner de l'ampleur à la démarche.
- Démontrez l'engagement fort de la Direction.
- Privilégiez les supports ludiques et pédagogiques.
- La démarche de sensibilisation et d'information aura plus d'effets si elle n'est pas isolée mais déployée en conjonction avec d'autres actions comme faire appel aux ESAT pour de la sous-traitance par exemple.
- Impliquez vos collaborateurs à travers des démarches participatives et des ateliers de prise de paroles.
- Donnez quelques clefs de savoir-être et savoir-communiquer pour les employés travaillant ou accueillant les personnes en situation de handicap.

COMMENT BIEN RECRUTER UN SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP, ET AVEC QUI ?

Pour recruter une personne en situation de handicap, **deux difficultés majeures à surmonter** :

- Par crainte de discrimination, peu de candidats déclarent spontanément leur handicap sur leur CV ou en entretien, au risque pour l'entreprise de ne pas pouvoir adapter le poste et d'insécuriser le recrutement.
- Inversement, la considération du handicap ne doit pas conduire à occulter ou rendre moins visibles les compétences et la motivation des candidats.

Recruter un salarié en situation de handicap, c'est avant tout recruter des compétences, de l'expérience, une motivation, des savoir-être !

EN AMONT DE CHAQUE RECRUTEMENT, RAISONNEZ EN TERMES DE COMPÉTENCES ET ANALYSEZ LES CONTRAINTES DU POSTE

- Aujourd'hui, la plupart des métiers sont accessibles à tous, si besoin avec des compensations ou aménagements, le plus souvent légers et peu coûteux.
- Il convient ainsi de bien analyser les conditions d'exercice et contraintes d'un poste pour identifier les adaptations permettant de recruter une personne en situation de handicap présentant les capacités et compétences nécessaires pour le poste.



Accueillir une personne en situation de handicap lors d'une mise en situation professionnelle (PMSMP) permet de tester la compatibilité d'un poste avec un handicap donné et d'identifier les besoins éventuels d'aménagement.

PUBLIEZ DES ANNONCES DE RECRUTEMENT OUVERTES ET PRÉCISES

- Décrire précisément, dans l'annonce de recrutement, les contraintes et exigences du poste permet aux candidats en situation de handicap de se projeter sur leur capacité à l'occuper ou non.
- Affirmer l'engagement de votre entreprise en faveur de la diversité et de l'emploi des personnes en situation de handicap permet de rassurer sur le fait que le recrutement est totalement ouvert, sans discrimination.

APPUYEZ-VOUS SUR LES ACTEURS DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

- Les **acteurs du Service Public de l'Emploi (Pôle emploi, Cap emploi et Missions Locales)** peuvent vous accompagner dans votre démarche de recrutement et vous présenter des candidats.
- Parmi eux, les **Cap emploi**, présents dans tous les départements, sont spécialement chargés de l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi en situation de handicap. Ils peuvent tout particulièrement vous aider à analyser les contraintes du poste et les aménagements possibles pour recruter une personne en situation de handicap, et vous adresser des candidats correspondant aux compétences attendues.
- Pôle emploi et les Missions Locales ne sont pas des acteurs spécialisés mais accompagnent eux aussi des personnes en situation de handicap dont les compétences peuvent tout à fait correspondre à vos besoins.
- L'offre d'emploi peut aussi être diffusée directement sur le site de **l'Agefiph** pour assurer un sourcing le plus large possible en direction des personnes en situation de handicap.
- Elle peut aussi être diffusée sur le portail de l'emploi dans l'ESS : <https://www.emploi-ess.fr/>

COMMENT ORGANISER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS MON ENTREPRISE ?

La **prévention des risques professionnels** recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des salariés, améliorer les **conditions de travail** et tendre au bien-être au travail. Il s'agit d'une **obligation réglementaire de résultat** qui s'impose à l'employeur et dont les principes généraux sont inscrits dans le Code du travail*.



A noter que l'employeur est amené à porter une attention particulière à ses démarches de prévention des risques, pour des **raisons légales** mais aussi **économiques** !
Exemples : difficultés à remplacer un salarié licencié pour inaptitude ; perturbation du travail d'une équipe causée par l'absence d'un salarié...

La mise en œuvre d'une démarche de prévention des risques professionnels, nécessairement adaptée à la nature de l'activité et à l'organisation propres à l'entreprise, comporte :

- **L'évaluation des risques : obligation légale** imposée à l'employeur, c'est une étape cruciale de la démarche de prévention qui permet de définir les actions de prévention les plus appropriées, couvrant les dimensions techniques, humaines et organisationnelles de l'activité de votre entreprise et dont les résultats sont formalisés dans le **document unique**, qui doit être mis à la disposition des salariés, des représentants du personnel, du médecin du travail, de l'inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.
- Sur cette base, la **mise en place d'une démarche de prévention des risques professionnels** visant à améliorer, de façon continue, la performance de votre entreprise en matière de santé et sécurité au travail.

Pour vous appuyer et vous outiller dans cette démarche, votre entreprise peut bénéficier :

- De l'appui de votre **Service de prévention et de santé au travail**, qui a pour mission, notamment, de vous conseiller sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et améliorer les conditions de travail, et d'assurer la **surveillance de l'état de santé de vos salariés** en fonction des risques concernant leur santé au travail et leur sécurité.
- Du **conseil et de l'expertise d'organismes de prévention** comme les **CARSAT**, les **ARACT**, ou des structures de conseil extérieur (dispositif d'information, de formation-action, des réunions de sensibilisation, un apport de méthodes et de témoignages de confrères...).
- ➔ De l'**outillage et des services proposés aux entreprises par l'INRS**.
[Lien vers le site de l'INRS : www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

Le Service de Prévention des Risques Professionnels de la CARSAT (Assurance Maladie)

Les CARSAT dans les régions (Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail et CRAMIF en Ile-de-France) ont un rôle d'information et d'accompagnement des entreprises dans la prévention des risques professionnels.

Vous pouvez mobiliser leurs ingénieurs-conseils et préventeurs pour être conseillé pour le diagnostic ou mettre en place des actions de prévention des risques.

Le service PRP met également à disposition des ressources documentaires, des outils de repérage de l'analyse de la contrainte, des grilles d'analyse et peut animer des campagnes d'information et des stages de formation.



Les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier des « **Aides Financières Simplifiées (AFS)** » pour l'achat de matériels dans le cadre de la prévention des risques, notamment pour les troubles musculo-squelettiques (TMS).

Pour les entreprises de moins de 200 salariés, les « **Contrats de prévention** » soutiennent financièrement la mise en place d'une politique de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail.

* Art. L. 4121-1 et suivants du Code du travail

L'ANACT et ses acteurs régionaux, les ARACT

Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, l'Anact agit sur :

- La promotion de la santé au travail et de la qualité de vie au travail, en particulier lors de la conception des organisations, des équipements et des installations de travail.
- La prévention des risques professionnels dans le cadre de l'organisation du travail.
- L'amélioration de l'environnement de travail par l'adaptation des postes, des lieux et des situations de travail.

De nombreux travaux, outils, conseils sont disponibles sur le site : <https://www.anact.fr/themes/services-la-personne>

L'approche du réseau Anact-Aract est centrée sur l'analyse du travail et ses conditions d'organisation. Chaque intervention en entreprise est soumise à l'accord préalable de la direction, en veillant à respecter une stricte équidistance avec les différents acteurs de l'entreprise. L'Anact privilégie une démarche participative et mobilise tous les acteurs de l'entreprise (Direction, salariés et leur représentants) et fait aussi le lien avec les partenaires externes.

COMMENT PUIS-JE PRÉVENIR LES RISQUES D'INAPTITUDE ?

Qu'est-ce que l'inaptitude ?

L'inaptitude désigne le cas où un médecin du travail constate qu'un salarié, du fait de son état de santé ou d'un handicap, se trouve dans l'incapacité de réaliser les tâches liées à son poste de travail, qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste occupé n'est possible et que son état de santé justifie un changement de poste (article L. 4624-4 du Code du travail). **SEUL un médecin du travail est habilité à déclarer une inaptitude.** Ce constat **déclenche l'obligation pour l'employeur de rechercher un reclassement** du salarié et, **seulement en cas d'impossibilité**, la procédure de licenciement pour inaptitude.

Comment agir ?

Pour agir concrètement sur la prévention de l'inaptitude, il convient d'intégrer une dimension individuelle dans l'approche collective de la prévention des risques professionnels, afin de détecter les situations à risque.

→ Mettre en place un dispositif de veille et d'alerte

L'inaptitude d'un salarié se déclenche rarement de façon inopinée et brutale, sauf accident (de vie ou du travail). Dans bien des cas, des **signes avant-coureurs peuvent vous mettre en alerte et vous permettre de déclencher des mesures de manière précoce.**

Indicateurs liés à la santé

- Manifestation de douleurs physiques et plaintes répétées à ce sujet
- Arrêts maladie à répétition, éventuellement leur nature
- Arrêts longs
- Accidents du Travail à répétition, avec ou sans arrêts
- Restriction d'aptitude

Perte de qualité dans le travail

- Retards fréquents, voire absences répétées
- Erreurs répétées ou inhabituelles d'un salarié
- Perte d'autonomie, de rapidité ou de qualité du travail

Points d'alertes sur le relationnel, le comportement

- Conflits, manifestation d'angoisse ou de fatigue inhabituelle
- Brusque retrait et isolement, voire agressivité
- Changement brutal de comportement
- Négligence vestimentaire

→ S'organiser pour favoriser une détection aussi précoce que possible

Tous les facteurs cités peuvent apparaître de manière aléatoire ou être perçus par des acteurs différents dans l'entreprise, sans qu'un faisceau d'indices puisse se révéler suffisamment tôt pour mobiliser l'attention de l'employeur. D'où l'importance de l'implication de tous pour repérer précisément quel salarié est potentiellement en difficulté, avec un rôle central de **l'encadrement de proximité, des acteurs RH, des représentants du personnel et le cas échéant d'acteurs relais comme un référent santé ou référent handicap.**

→ S'appuyer sur la coopération avec le Service de prévention et de santé au travail

→ Encourager le salarié à déposer une demande de reconnaissance du handicap

Une **situation de risque d'inaptitude est le plus souvent compatible avec une reconnaissance du handicap.** Déposer une demande de RQTH (voir fiche n°3) permet alors de mobiliser les leviers et aides spécifiques pour le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

QU'EST-CE QUE LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dès lors que les difficultés au travail du fait de la santé ou du handicap deviennent avérées (**arrêt de travail prolongé par le médecin traitant, avis d'aptitude assorti de préconisations d'adaptation ou avis d'inaptitude par le médecin du travail**) l'entreprise est engagée dans le périmètre du maintien dans l'emploi, avec trois types de solutions :

- Prioritairement, le **maintien au même poste** avec aménagement du poste, des horaires ou des tâches. En tant qu'employeur, vous avez ainsi l'obligation de prendre en compte les préconisations d'aménagement ou d'adaptation du poste émises par le médecin du travail.
- Le **reclassement à un poste différent dans l'entreprise**, avec ou sans aménagement et/ou formation, quand aucune adaptation du poste ne permet de rendre celui-ci compatible avec l'état de santé du salarié. Le médecin du travail constate l'inaptitude, et il vous incombe alors une **obligation de reclassement du salarié**.
- En l'absence de solution dans l'entreprise et uniquement dans ce cas, le licenciement pour inaptitude peut être engagé, avec l'enjeu de mobilisation en amont d'aides et de dispositifs pour préparer une **évolution ou réorientation professionnelle** permettant un **maintien en emploi hors de l'entreprise**.

Vous pouvez être soutenu pour maintenir vos salariés en emploi, quel que soit la cause des difficultés de santé rencontrées au travail : maladie, handicap, accident du travail ou de la vie.

De nombreuses situations de fragilité en lien avec la santé ou le handicap sont **compatibles** avec le maintien en emploi – des **solutions adaptées** peuvent être mobilisées, par exemple :

Solutions mobilisables pour tout salarié

- Visite médicale, étude de poste / étude ergonomique par le Service de prévention et de santé au travail
- Aménagement des activités, de l'organisation du travail
- Reprise à temps partiel thérapeutique (médecin traitant)
- Aménagement technique (financement propre)
- Appui au reclassement dans ou hors de l'entreprise (essai encadré, bilan de compétences, formation)

Dès lors que le salarié est reconnu travailleur handicapé, des solutions et aides financières complémentaires peuvent être mobilisées

- Financement des aides humaines et techniques
- Financement partiel d'équipements individuels (prothèses auditives par exemple)
- Transport adapté, acquisition ou aménagement d'un véhicule
- Mobilisation d'experts par types de handicap (prestations d'appui spécifiques)
- Études ergonomiques (EPAAST)
- Reconnaissance de la Lourdeur du handicap (RLH) ouvrant droit à une aide financière

La plupart de ces aides sont mobilisables auprès de l'Agefiph.

COMMENT RÉUSSIR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'UN DE MES SALARIÉS ?

La réussite d'une démarche de maintien dans l'emploi repose sur quelques principes-clés :

- **L'anticipation et la détection la plus précoce possible** des difficultés pour se donner le temps et les moyens de trouver une solution durable (voir fiche n° 7).
- **L'ouverture** et la volonté de chercher des solutions, pouvant être aussi bien des **adaptations de l'organisation du travail que des aménagements du poste ou du rythme de travail**.
- **La coordination des acteurs et la complémentarité des moyens mobilisés, y compris pendant l'arrêt de travail**, pour rechercher et mettre en place des solutions adaptées.
- **La sensibilisation du collectif**.

C'est par une implication et une **interaction étroite entre l'employeur, le salarié et le médecin du travail** que la meilleure solution de maintien dans l'emploi pourra être recherchée et atteinte, en prenant en compte :

- Les capacités du salarié compte tenu de son état de santé ou de son handicap (constatées par le médecin du travail) et ses souhaits.
- Les circonstances de votre entreprise (nature des postes, capacité à supporter les coûts des aménagements nécessaires...).



Le médecin du travail est l'acteur incontournable du maintien dans l'emploi et votre interlocuteur privilégié.

QUELS ACTEURS PEUVENT M'AIDER

Les services sociaux des CARSAT (Assurance Maladie)

Ils s'adressent aux assurés du régime général fragilisés par un problème de santé, avec une offre de service spécifique de maintien dans l'emploi (prévention de la désinsertion professionnelle) via un accompagnement individualisé et global de l'assuré : identifier les difficultés liées à la reprise du travail, l'informer et le conseiller sur les actions à engager pendant l'arrêt de travail, l'accompagner dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet de reprise et mobiliser les différentes aides, dispositifs et acteurs nécessaires à la réalisation du projet.

Les assurés peuvent joindre leur service social par téléphone (3646) ou courriel via le compte Ameli «contacter le service social».

Les Opérateurs de Conséquences (OPCO)

Si la situation de votre salarié nécessite un changement de métier (dans ou hors de votre entreprise), votre OPCO peut l'accompagner dans cette démarche par la formation.

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) peut également aider votre salarié à analyser sa situation professionnelle puis formaliser et concrétiser son projet d'évolution professionnelle.



Dans le cadre du maintien dans l'emploi, la RQTH est un atout majeur pour vous et votre salarié car elle permet d'accéder à des acteurs et des aides spécifiques.

Les Cap emploi

Depuis le 1^{er} janvier 2018, **les missions des Cap emploi sont étendues au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap** (service précédemment assuré par les Sameth). Les Cap emploi, présents sur chaque département, accompagnent **les employeurs confrontés à une situation ou à un risque d'inaptitude d'un de leurs salariés ou agents**. Dans le cas où le maintien dans l'emploi précédemment occupé n'est pas possible, la personne en situation de handicap peut bénéficier d'un accompagnement pour sa reconversion professionnelle.

L'accompagnement peut être mobilisé dès que des difficultés apparaissent, directement par vous ou par votre salarié, ou sur préconisation du médecin du travail. Il suffit que la demande de RQTH ait été déposée (sans attendre la décision administrative).

L'Agefiph

L'Agefiph aide les entreprises dans toutes leurs démarches liées à l'emploi et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Dans le cadre du maintien, elle finance des **prestations d'évaluation et des aides spécifiques au bénéfice des employeurs** (aide à l'aménagement de poste notamment, aides techniques...).

DES ACTIONS POSSIBLES PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

Afin de faciliter la reprise de poste du salarié, il est possible de mettre en œuvre des actions pendant l'arrêt de travail.

● Encourager le salarié à effectuer une visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise peut être déclenchée à la demande du salarié, du médecin de travail, de son médecin traitant ou du médecin conseil de la Sécurité sociale, auprès de la médecine du travail. Elle sert à faire le point entre le salarié et le médecin du travail sur les conditions d'une reprise du travail.

Le médecin du travail peut recommander :

- Des aménagements et adaptations de poste.
- Des préconisations de reclassement.
- Des formations professionnelles en vue de reclassement ou reconversion.

● Actions de remobilisation précoce pendant l'arrêt de travail

Elles peuvent être activées avec l'accord du médecin conseil de l'Assurance Maladie. Pour plus d'informations, contactez votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

● Actions de formation

Avec l'accord du médecin conseil de l'Assurance Maladie, le salarié peut accéder à une formation pendant l'arrêt de travail. C'est un dispositif qui est mobilisé lorsqu'un avis d'inaptitude est anticipé afin de préparer une reconversion dans ou en dehors de l'entreprise sur un poste compatible avec leur santé.

QUI FAIT QUOI POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Votre Opérateur de Compétences (OPCO)

Les acteurs dans le champ du handicap sont nombreux : les OPCO de l'ESS peuvent vous orienter vers les interlocuteurs ou dispositifs appropriés.

Un acteur central : l'Agefiph



Instituée par la loi du 10 juillet 1987, qui instaure l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les établissements de 20 salariés et plus, l'Agefiph est un fonds de développement destiné à accroître les moyens de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap

dans le secteur privé. Les ressources du fonds proviennent des contributions versées par les établissements privés assujettis (voir fiche n°2).

L'Agefiph élabore et finance un ensemble d'aides, de prestations et de services, pour :

- Aider les entreprises à recruter et à maintenir dans l'emploi leurs salariés en situation de handicap.
- Développer la formation et la qualification des personnes en situation de handicap.

Les acteurs du Service Public de l'Emploi

Cap Emploi est l'opérateur de placement spécialisé (OPS) sur le handicap, présent dans chaque département.

Son objectif est de favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises privées ou publiques, en complémentarité avec Pôle emploi. CAP Emploi s'adresse :

- Aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi quel que soit leur statut : demandeurs d'emploi, salariés, agents de la fonction publique, travailleurs indépendants.
- Aux entreprises, quelle que soit leur taille.

Pôle emploi et les Missions Locales pour les jeunes de 16 à 25 ans suivent et accompagnent une grande part de demandeurs d'emploi en situation de handicap. Les référents handicap peuvent être contactés dans les agences locales. À noter que Pôle emploi développe de plus en plus son expertise sur le handicap en interne et en se rapprochant des Cap emploi pour optimiser ses services aux employeurs et aux demandeurs d'emploi.

Les autres acteurs

- Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail** (ESAT, milieu protégé) et **Entreprises Adaptées** (voir fiche n°10).
- Les **CRP (Centres de Rééducation Professionnelle)** sont des centres de formation spécialisés pour les travailleurs en situation de handicap, véritables viviers de compétences. Pour plus d'informations : www.fagerh.fr

QUELLES AIDES AUX ENTREPRISES POUR L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

L'Agefiph propose des prestations et aides financières aux entreprises :

- De droit privé ou relevant du droit privé,
- Exerçant leurs activités sur le territoire national et soumises au droit français,
- À jour de leurs obligations sociales (cotisations et contributions sociales et contribution relative à l'obligation d'emploi de personnes en situation de handicap).

Les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise n'ayant pas atteint le taux d'emploi de 6 % ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph à l'exception de l'accompagnement Cap emploi, de l'accompagnement emploi handicap réalisé par l'Agefiph et de l'AETH. Les établissements relevant de l'accord OETH ne sont pas éligibles.

Des solutions pour inclure le handicap à votre politique ressources humaines

Accompagnement des employeurs dans leurs pratiques RH

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises

Ressources en libre service

- Centre de ressources
- Base Expériences proposant des exemples de bonnes pratiques réalisées par des entreprises de tous secteurs et toutes tailles

Échange des bonnes pratiques

- Création d'un réseau des référents handicap au sein de l'entreprise

Des solutions pour maintenir dans l'emploi une personne en situation de handicap

Accompagnement des employeurs dans leurs pratiques RH

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
- Appui et accompagnement Cap emploi
- Étude préalable à l'aménagement des situations de travail
- Prestations d'appuis spécifiques
- Emploi accompagné

Aides financières

- Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide à l'emploi de travailleurs handicapés (AETH)
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

Ressources en ligne

- Centre de ressources
- Base Expériences proposant des exemples de bonnes pratiques réalisées par des entreprises de tous secteurs et de toutes tailles

Échanger des bonnes pratiques

- Création d'un réseau des référents handicap au sein de l'entreprise

Des solutions pour recruter une personne en situation de handicap

Accompagnement des employeurs dans leurs pratiques RH

- Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises
- Appui et accompagnement Cap emploi
- Étude préalable à l'aménagement des situations de travail
- Prestations d'appuis spécifiques
- Emploi accompagné

Aides financières

- Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée
- Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée
- Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées
- Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées
- Aide à l'emploi de travailleurs handicapés (AETH)

Ressources en ligne

- Espace emploi recruteur
- Centre de ressources en ligne
- Base Expériences proposant des exemples de bonnes pratiques réalisées par des entreprises de tous secteurs et de toutes tailles

Échanger des bonnes pratiques

- Création d'un réseau des référents handicap au sein de l'entreprise

LES MILIEUX PROTÉGÉS ET ADAPTÉS, VIVIERS DE COMPÉTENCES POUR LE MILIEU ORDINAIRE

Les **Établissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, milieu protégé)**, sont des établissements médico-sociaux accessibles aux personnes en situation de handicap qui ne présentent pas, provisoirement ou définitivement, une autonomie suffisante pour travailler en milieu ordinaire. La personne accueillie en ESAT signe avec l'établissement un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ce contrat décrit les conditions d'accompagnement médical, social et éducatif propres à la personne et les activités professionnelles possibles en milieu protégé.

Les **Entreprises Adaptées (EA)** sont des entreprises à part entière (milieu ordinaire adapté) dont la seule spécificité est d'employer majoritairement des personnes en situation de handicap (entre 55% et 100%). Grâce à l'accompagnement spécifique qu'elles leur proposent, elles favorisent la réalisation de leur projet professionnel, de leur promotion et de leur mobilité au sein de la structure elle-même ou vers d'autres entreprises.

Les ESAT et EA proposent leurs services aux entreprises du milieu ordinaire, pour contribuer à remplir leur obligation d'emploi (voir fiche n°2), sous 2 formes : la sous-traitance de prestations et le détachement de travailleurs. Les **activités proposées sont de plus en plus diversifiées** : on compte en France plus de **2000 ESAT et EA** employant **155 000 personnes en situation de handicap, et près de 1000 métiers**.

La vocation de ces établissements et entreprises est **d'accompagner les personnes en situation de handicap dans un parcours d'insertion sociale et professionnelle** qui peut déboucher, idéalement, sur un accès à des entreprises classiques, en milieu ordinaire.



Le Réseau national GESAT référence les ESAT et EA et facilite la rencontre avec les entreprises :
<https://www.reseau-gesat.com/>

FOCUS SUR UN DISPOSITIF PASSERELLE SPÉCIFIQUE : L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

De quoi s'agit-il ?

Le dispositif d'emploi accompagné, créé par la Loi Travail du 8 août 2016, permet aux personnes en situation de handicap, sur décision de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées ou sur prescription du service public de l'emploi (cap emploi, pôle emploi, mission locale), de bénéficier **d'un accompagnement médico-social et d'un soutien à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi**. Ce dispositif est **mobilisable tout au long du parcours professionnel par la personne en situation de handicap** et par l'employeur, lorsque celui-ci occupe un emploi, en complémentarité des aides et services existants (action des Cap emploi, aides de l'Agefiph...).

Cet accompagnement est mis en œuvre par **une personne morale gestionnaire**, désignée à la suite d'un appel à candidature de l'Agence régionale de santé (ARS), dans le cadre d'une convention à laquelle font systématiquement parties un établissement social ou médico-social adulte et un acteur du service public de l'emploi.

Pour la personne en situation de handicap, l'accompagnement comprend :

- L'évaluation de ses capacités et de ses besoins.
- La détermination du projet professionnel et l'aide à sa réalisation, en vue de l'insertion en milieu ordinaire de travail, dont l'assistance à la recherche d'emploi en lien avec le service public de l'emploi.
- L'accompagnement dans l'emploi afin de sécuriser le parcours professionnel incluant si nécessaire une intermédiation avec son employeur pour l'adaptation de l'environnement de travail, en lien avec le médecin du travail.

Pour l'accompagnement de l'employeur, il est mis en place un appui ponctuel par le référent de la personne en situation de handicap pour :

- Prévenir et pallier les difficultés rencontrées dans l'exercice de ses missions.
- Evaluer et adapter le poste et l'environnement de travail.
- S'assurer de la sensibilisation des équipes de travail.
- Faciliter la gestion des compétences et le parcours de la personne en situation de handicap.

L'accompagnement dans l'emploi doit pouvoir perdurer dans la durée et selon les besoins des personnes avec une intensité variable et une possibilité de réactiver l'accompagnement à tout moment pour répondre à des situations difficiles.

Pour qui ?

Le dispositif d'emploi accompagné bénéficie **aux personnes en situation de handicap bénéficiant d'une orientation en milieu ordinaire de la CDAPH** :

- Les personnes bénéficiant d'une RQTH, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.
- Les personnes accueillies dans un ESAT, ayant un projet d'insertion en milieu ordinaire de travail.
- Les personnes en emploi en milieu ordinaire de travail qui rencontrent des difficultés pour sécuriser durablement leur insertion.

Il s'agit donc d'un outil privilégié pour organiser les passerelles entre milieu protégé et milieu ordinaire.

Comment se fait l'accès au dispositif ?

Le dispositif d'emploi accompagné est mis en œuvre sur **décision de la CDAPH**. Si la situation l'exige, celle-ci peut prononcer une décision en urgence (article R. 241-28 du Code de l'action sociale).

Dès lors que la CDAPH s'est prononcée pour la mise en place d'un dispositif d'emploi accompagné au profit d'une personne en situation de handicap, **une convention individuelle d'accompagnement est conclue** entre l'opérateur du dispositif, la personne accompagnée et son employeur. Cette convention précise **les modalités d'accompagnement et de soutien de la personne en situation de handicap et de son employeur**, particulièrement sur le lieu de travail.

Pour aller plus loin

- [Circulaire du 14 avril 2017](#) relative à la mise en œuvre de l'emploi accompagné.
- Guide pratique de l'emploi accompagné : <https://handicap.gouv.fr/guide-pratique-de-lemploi-accompagne>
- Liste des dispositifs d'emploi accompagné (adhérents au Collectif France Emploi Accompagné) présentée sur le site du Collectif : <http://espace-adherent.emploi-accompagne.fr/>

Qu'est-ce qu'un aidant ?

Un aidant est **une personne qui, à titre non professionnel et de manière régulière, vient en aide à une personne dépendante** pour les activités quotidiennes : soins, accompagnement, soutien psychologique, activités domestiques,...

Les aidants interviennent **auprès des personnes âgées, des personnes en situation de handicap ou encore auprès de personnes atteintes de maladies chroniques**, quel que soit l'âge de l'aidé.

L'aidant peut être **un conjoint, un enfant, un parent, un membre de la famille ou un membre de l'entourage** (ami, voisin).

Un statut légalement reconnu

- La loi du 11 février 2005 donne une définition juridique et une reconnaissance du statut d'aidant.
- La loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement prévoit le droit au répit.
- Le congé du proche aidant (non rémunéré par l'employeur) est reconnu à partir du 10 août 2016.
- La loi du 13 février 2018 permet le don de jours de repos non pris au bénéfice du proche aidant.



En France, 8 à 11 millions de personnes soutiennent au quotidien un proche en perte d'autonomie ou en situation de handicap.» (source : ministère des solidarités, de l'autonomie et des personnes handicapées) Les proches aidants représentent 15% de la population active (source INSEE). 1 actif sur 4 sera proche aidant en 2030.

Quelles sont les difficultés des salariés aidants ?

De nombreuses enquêtes mettent en évidence les difficultés rencontrées par les aidants : **manque de temps, stress ou anxiété, fatigue physique ou morale, difficultés de santé...**

Pour les aidants, ces difficultés peuvent avoir des **conséquences importantes sur l'exercice de leur activité professionnelle et induire des risques pour leur parcours professionnel** (progression limitée, parcours plus instable).

Ces conséquences sont d'autant plus fortes lorsque la relation d'aide intervient tôt dans la vie.

Pour les salariés aidants comme pour les entreprises les employant, **la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est donc un enjeu majeur**. Pourtant, **seuls 14% des aidants ont aménagé leur vie professionnelle**, en réduisant leur temps de travail ou en réorganisant leurs horaires*.

Que prévoit la loi en faveur des aidants ?

Les allocations de compensation de la perte d'autonomie

- **Pour les aidants d'adulte handicapé** : la prestation de compensation du handicap (PCH) permet de compenser la perte d'autonomie de la personne et de dédommager un aidant familial.
- **Pour les aidants d'enfant handicapé** : l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) pour compenser les frais d'éducation et de soins engagés. L'enfant doit être âgé de moins de 20 ans. Cette prestation peut faire l'objet d'un complément financier si l'aidant a cessé ou réduit son activité professionnelle.
- **Pour les aidants de personnes âgées dépendantes de plus de 60 ans** : l'APA (allocation personnalisée d'autonomie).



Les demandes de PCH et AEEH sont déposées et étudiées par les Maisons Départementales des Personnes Handicapées. Les demandes d'APA sont déposées et étudiées par les services des Conseils Départementaux.

Les congés réservés aux salariés aidants

- **Congé de solidarité familiale** : accordé au salarié pour s'occuper d'un proche en fin de vie pour une durée de 3 mois renouvelable une fois ; le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur mais il reçoit une allocation journalière d'accompagnement versée par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.
- **Congé de proche aidant** (anciennement congé de soutien familial) : pour assister un proche dépendant du fait de son handicap ou de son âge pour une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'une durée d'un an sur l'ensemble de la carrière du salarié. Le salarié n'est pas rémunéré par l'employeur mais il perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) par la caisse des allocations familiales (CAF).
- **Congé de présence parentale** : pour assister un enfant de moins de 20 ans gravement malade ou handicapé et nécessitant une présence soutenue pour une durée de 310 jours maximum pris sur une période de 3 ans. Le salarié perçoit une allocation journalière de présence parentale versée par la Caisse d'Allocations Familiales.

* étude DARES, décembre 2017

Comment faire pour soutenir mes salariés en situation d'aidants ?

Les entreprises sont **de plus en plus confrontées à la question de l'emploi d'aidants** dans leurs équipes en raison du nombre de personnes souffrant de maladies chroniques et du vieillissement de la population.

Pour l'entreprise, **soutenir et accompagner ses salariés aidants répond à des enjeux** :

- De **santé au travail** : l'employeur a la responsabilité de protéger la santé mentale et physique des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail).
- De **cohésion des équipes** : la méconnaissance du rôle d'aidant d'un collègue peut induire des incompréhensions et tensions au sein des équipes. Inversement, c'est une **situation qui génère souvent des marques de solidarité et permet de souder le collectif** notamment à travers les dons de jours de repos. Ce peut aussi être une **occasion de développer des organisations du travail innovantes, au bénéfice de tous**.
- De **promotion de l'égalité entre salariés et de responsabilité sociale** : les salariés aidants ont les mêmes droits que les autres salariés mais ils font face à des difficultés supplémentaires et doivent donc être aidés. La majorité des aidants étant des femmes, c'est indirectement un **moyen de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**.

Pour soutenir ses salariés aidants, l'entreprise peut notamment :

- **Communiquer, informer sur les droits des aidants pour encourager l'expression des situations**
De nombreux aidants n'ont pas conscience de leur statut ou n'osent pas en parler sur leur lieu de travail car ils craignent d'être stigmatisés. Pour les employeurs, c'est un sujet difficile à aborder car touchant à la vie privée des salariés. Communiquer sur les droits des aidants dans l'entreprise peut encourager l'expression des situations et permettre la prise en compte des conséquences d'une situation personnelle dans la vie professionnelle (et la recherche d'un accompagnement si nécessaire).
- **Proposer des aménagements du temps de travail et/ou mettre en place des modalités de télétravail** pour permettre aux salariés aidants de faire face à leurs responsabilités (par exemple, accompagner une personne à un rendez-vous médical pendant des heures habituellement travaillées).
- Mettre à la disposition de ses salariés aidants des **Chèques Emploi Services (CESU) pré-financés pour des prestations de service à domicile** afin de les aider dans la gestion de leurs tâches quotidiennes auprès des personnes qui dépendent de leur aide.
- **Organiser le don, par ses salariés, de jours de congés non pris** au bénéfice d'aidants familiaux, selon les dispositions prévues par la loi du 13 février 2018.

D'autres **dispositifs innovants ont été imaginés** par des entreprises en fonction des besoins de leurs salariés. Dans certaines entreprises des **congés « aidants » rémunérés** ont ainsi été créés, ailleurs la conversion d'une prime en temps de repos abondé par l'entreprise,...

DES BONNES PRATIQUES DE FORMATION, DE RECRUTEMENT ET DE COMMUNICATION

Cursus de formation innovant

Une association d'aide et de soutien aux personnes âgées et en situation de handicap a mis en place un projet visant à développer la formation professionnelle au service de l'insertion professionnelle et de l'inclusion sociale des personnes les plus éloignées de l'emploi.

Dans le cadre de l'ouverture de nouveaux établissements, l'association va créer 75 emplois en 2019 couvrant différents domaines de compétences (aide-soignant, accompagnant éducatif et social etc.). Afin d'anticiper les besoins en recrutement à venir, l'association a collaboré avec un EFIC Formation (partenaire local reconnu de l'insertion et de la formation) pour la mise en place de deux sessions de formation d'accompagnant éducatif et social. Ce cursus de formation innovant est optimisé, car il intègre pour les demandeurs d'emploi une phase de préparation au concours d'accompagnant éducatif et social et la garantie d'une embauche en CDI à l'issue de la formation en cas d'obtention du diplôme.

L'objectif de ce dispositif est de permettre à terme l'embauche de personnes âgées en situation de handicap.

Diversification des sources de recrutement et modernisation des procédures

Une mutuelle a diversifié les sources de recrutement de ses futurs collaborateurs afin de faciliter le recrutement de personnes en situation de handicap : jobboards spécialisés, publications systématiques des offres d'emplois auprès des Cap Emploi, participations à des forums emplois. La notion d'entreprise handi-accueillante est mise en exergue dans les offres d'emploi.

Par ailleurs, la mission handicap est présentée à travers une plaquette de communication. Les éléments de communication dédiés au handicap sont à disposition dans la salle d'attente des candidats reçus en entretien.

Comité de pilotage pour le parcours d'intégration

Un hôpital privé gériatrique a mené un projet visant à favoriser le parcours d'intégration d'un salarié atteint de la trisomie 21, via la création d'un comité de pilotage avec HANDI JOB et l'Association T21, l'objectif est de lui garantir un véritable parcours professionnel notamment en l'accompagnant par la formation.

Extranet

Une mutuelle propose des communications qui informent des modalités et de la procédure de déclaration de son handicap (RQTH). Ces communications sont diffusées sur l'extranet et également envoyées à l'ensemble des collaborateurs avec les bulletins de paie.

Partenariats externes

Une mutuelle contacte régulièrement la médecine du travail et les Cap Emploi / SAMETH (services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés) afin d'accompagner notamment les aménagements de poste et solliciter les aides financières possibles.

Mise en situation réelle et validation d'une formation qualifiante

Une fondation hospitalière a conduit un projet visant à permettre l'insertion professionnelle d'une personne reconnue travailleur handicapé et la validation de sa formation par l'obtention de son diplôme. À cet égard, un partenariat sera signé avec un organisme de formation.

Ainsi, les personnes seront mises en situation de travail et accompagnées dans la validation d'une formation qualifiante. Si l'expérience est un succès, une embauche sera proposée dans l'un des établissements de la fondation.

Entretiens réguliers

Une mutuelle organise des entretiens réguliers entre les personnes en situation de handicap et le référent handicap (en complément des entretiens légaux).

Diversification des canaux de communication

Une mutuelle sensibilise l'ensemble des collaborateurs au handicap à travers différentes actions : pièce de théâtre, sport, expositions, bande dessinée, témoignages de collaborateurs en situation de handicap.

Recours au secteur protégé et adapté

Une mutuelle intègre les recours aux ESAT/EA dans le cadre des appels d'offres de certaines structures. Les ESAT/EA sont systématiquement sollicités dans la gestion du courrier ou des espaces verts.

Elle fait appel à des ESAT/EA dans le cadre d'un surcroît d'activité (plateforme téléphonique de gestion administrée par un ESAT dans le but de gérer les appels des adhérents).