

L'emploi et la formation des travailleurs handicapés

Guide pratique

Employeurs

Fafiec → Atlas

1^{er} avril > 31 décembre 2019 au plus tard
Le Fafiec reste votre interlocuteur
pour le compte de l'Opco Atlas



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 » **constitue un handicap**, d'après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (article L 114).

La notion de travailleur handicapé au sens du code du travail

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

→ Article [L 5213-1](#) du code du travail.

Le saviez-vous ?

Une part croissante des handicaps dit « invisibles »

Comme le handicap mental et les maladies chroniques, le handicap psychique fait partie de ce que l'on nomme le handicap invisible.

Selon l'OMS, le handicap psychique serait le premier type de handicap existant en France.

Ne pas confondre... handicap psychique et handicap mental.

Si leur point commun est la présence de troubles du comportement, ils ont des origines et des caractéristiques différentes.

1. Source : Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

De quoi s'agit-il ?

Les quatre grands types de handicap¹

Le handicap sensoriel :

- **Visuel** (personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes),
- **Auditif** (perte auditive partielle – plus rarement totale – accompagnée dans certains cas d'une difficulté à oraliser).

Le handicap physique :

- **Handicap moteur** : trouble pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre...),
- **Maladie invalidante** : respiratoire, digestive, parasitaire ou infectieuse (maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques, diabète, cancers, allergies respiratoires...), momentanée, permanente ou évolutive, pouvant entraîner des déficiences et des contraintes plus ou moins importantes.

Le handicap psychique : trouble d'origine psychique (névrose, psychose, manies) ou physiologique (traumatisme crânien prise de drogues...) amputant, limitant ou déformant de façon plus ou moins passagère et à des degrés divers, le contrôle de l'activité mentale, affective ou physique.

Le handicap mental (ou intellectuel) : déficience stable, durable et irréversible dans le fonctionnement de l'intelligence, prenant des formes variées, s'accompagnant le plus souvent de troubles secondaires du langage, de la motricité, des perceptions sensorielles, de la communication, du discernement, entraînant une difficulté à comprendre, une limitation dans la rapidité d'acquisition des connaissances, des perturbations dans la mémorisation.

Emploi et formation des travailleurs handicapés : évolution du cadre légal et réglementaire

Les évolutions apportées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) (dispositions applicables au 1^{er} janvier 2020)

- Déclaration obligatoire des salariés bénéficiaires pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif salarié,
- Révision régulière (tous les 5 ans) du taux minimal de 6 % de l'effectif total de l'entreprise, en référence à la part des bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail,
- Appréciation de l'obligation non plus au niveau de l'établissement mais de l'entreprise (pour les entreprises à établissements multiples).

Formation (CPF / Apprentissage)

- Majoration du Compte Personnel de Formation (CPF) des travailleurs handicapés,
- Désignation obligatoire d'un référent handicap dans chaque Centre de Formation d'Apprentis (CFA),
- Versement d'une aide supplémentaire aux CFA pour chaque apprenti en situation de handicap accueilli.

Handicap et entreprises

- Facilitation du recours au télétravail pour les travailleurs handicapés,
- Qualité de travailleur handicapé accordée de manière définitive en cas de handicap irréversible,
- Désignation obligatoire d'un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises employant 250 salariés ou plus.

Entreprises Adaptées (EA)

- Expérimentation du « CDD tremplin » (4 à 24 mois), prévoyant la mise en place d'un parcours d'accompagnement individualisé des travailleurs handicapés bénéficiaires afin de faciliter leur passage dans une autre entreprise (« Cap vers l'entreprise inclusive », 60 entreprises adaptées retenues pour mener l'expérimentation),
- Réforme des entreprises adaptées (agrément, fonctionnement, aides financières).

Cadre juridique

→ **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

→ **Loi du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel

→ **Accord de branche du 25-6-2015** relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

→ **Code du travail** : articles [L 1222-9](#) (télétravail), [L 1132-1](#) (non-discrimination), [L 2241-9](#) (obligation de négociation), articles [L 5212-1](#) à [L 5212-17](#) (OETH), [L 5213-1](#) (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), [L 5213-2](#) (qualité de travailleur handicapé), [L 5213-6](#) (droits et garanties des travailleurs handicapés), [L 5213-6-1](#) (réfèrent handicap dans les entreprises de 250 salariés et plus), [L 6231-2](#) (réfèrent handicap obligatoire dans les CFA)

→ Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

→ Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018 portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap

→ Décret n° 2016-100 du 2 février 2016 relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap

Dépasser le cadre obligatoire : vers une politique active en faveur de l'emploi et de la formation des personnes handicapées

Développer l'emploi direct des travailleurs handicapés, favoriser le maintien dans l'emploi, développer la formation et l'alternance...

un engagement fort de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement. D'où la mise à disposition de ce guide informatif et pratique à destination des employeurs de la branche, complété de fiches outils. A découvrir également : un support à remettre aux salariés de l'entreprise, pour les informer et les sensibiliser à la question et les impliquer au mieux dans la démarche handicap de l'entreprise.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de favoriser un accès privilégié à la formation pour les travailleurs handicapés exerçant leur activité dans la branche et pour ceux qui y entrent.

Il est de la responsabilité de la branche et des entreprises de définir les moyens propres à assurer cette priorité d'accès à la formation professionnelle avec comme objectif de définir et de mettre en œuvre les mesures appropriées pour permettre aux personnes handicapées d'accéder à un emploi, de l'exercer, d'y progresser ou de poursuivre une formation. L'OPIIEC² et l'Opco peuvent réaliser les études permettant de cerner les spécificités de l'emploi des personnes porteuses de handicaps et de rechercher les financements éventuels extérieurs, notamment auprès de l'Agefiph. À partir de ces études, la CPNE sera en charge d'élaborer des propositions d'aménagement des dispositifs conventionnels existants ou à naître, ainsi que la communication vers les entreprises afin qu'elles en tiennent compte dans l'élaboration des priorités de formation et la définition des actions mises en œuvre notamment dans l'organisation des temps de travail. L'accès des travailleurs porteurs de handicaps aux dispositifs de formation, de VAE, de bilan de compétences, de période ou de contrat de professionnalisation sera favorisé.

[Accord de branche](#) du 25-6-2015 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

2. Observatoire Paritaire des Métiers de l'Informatique, de l'Ingénierie, des Études et du Conseil

Êtes-vous concerné ?

Côté entreprise

Quelle que soit la taille de votre entreprise, vous êtes concerné !

Des obligations s'imposent en effet à tout employeur :

- le principe de non-discrimination en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération, d'évolution de carrière ;
- l'accessibilité des lieux de travail et l'aménagement des situations de travail (postes, horaires) ;
- la déclaration obligatoire de l'effectif total de salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), à compter du 1^{er} janvier 2020.

Votre entreprise emploie 20 salariés ou plus ?

Vous devez répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), fixée à 6% minimum (taux révisable tous les 5 ans à compter de 2020) de l'effectif total de l'établissement.

Votre entreprise est constituée d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives avec au moins un délégué syndical présent : vous devez engager au moins une fois tous les quatre ans :

- une négociation sur la rémunération ;
- une négociation sur l'égalité professionnelle femmes / hommes et la qualité de vie au travail, portant notamment sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés³.

Entreprises employant 250 salariés ou plus

Vous devez obligatoirement désigner un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap.

En pratique !

La DGEFP met à la disposition des entreprises un Guide pratique destiné à faciliter la conclusion d'accords en vue de leur agrément : « les accords agréés en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés ». Au sommaire, des réponses aux questions concrètes des entreprises sur :

- les avantages d'un accord ;
- l'état du droit et de la doctrine de l'administration ;
- la méthodologie pour aborder la construction d'un accord ;
- les ressources disponibles pour les entreprises qui s'engagent dans cette voie (conseils, financements...).

→ Guide à télécharger :

<https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/article/guide-pratique-les-accords-agrees-en-faveur-de-l-emploi-des-travailleurs>

Le saviez-vous ?

→ Le Défenseur des droits

(ex. HALDE - Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) est chargé de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services. Et ce, sur la base de 25 critères prohibés par la loi, dont le handicap.

→ Plus d'infos :

www.defenseurdesdroits.fr / Lutte contre les discriminations

→ L'environnement professionnel : premier « lieu » de discrimination

Une personne sur quatre déclare avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants dans l'environnement professionnel, qui reste le premier lieu d'expression des discriminations. Plus spécifiquement, 5% ont été confrontés à des propos ou comportements liés à leur handicap (handiphobes) ou état de santé. Tels sont les enseignements du rapport annuel publié par le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en mars 2019.

« 11^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », à télécharger sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/etudes-et-recherches/2018/09/11e-barometre-de-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi>

→ Consultez la fiche @ « Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi »

³. Dans la pratique, la négociation obligatoire en entreprise concerne généralement des entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel a été désigné en qualité de délégué syndical.

Côté salariés

Reconnaissance du handicap : pour qui ? pour quoi faire ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ouvre l'accès à des dispositifs et à des mesures dédiés aux personnes handicapées. Notamment :

- l'orientation, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), vers un établissement ou service d'aide par le travail, un centre de rééducation professionnelle ou vers le marché du travail (le « milieu ordinaire ») ;
- le soutien du réseau spécialisé Cap Emploi de l'Agefiph ;
- les aides de l'Agefiph.

La RQTH donne, en outre, une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation.

Ne pas confondre... la RQTH et la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH). Cette dernière, accordée par l'Agefiph, vise à compenser financièrement les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle : charges liées à la moindre productivité du travailleur, à une organisation particulière du travail, à un accompagnement social ou professionnel, à l'aide ou l'accompagnement apportée par un tiers ou un tuteur...

L'aide ne peut se cumuler pour un même poste avec l'aide au poste versée par l'État ou avec des aides portant sur le même objet (exemple : une demande d'aide au tutorat n'est pas recevable si du tutorat a été valorisé dans la demande de RLH).

Informations complémentaires et dossier de demande de RLH disponible sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi : une liste clairement délimitée

- Personnes reconnues travailleurs handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
- Victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente au titre d'un régime de protection sociale obligatoire
- Titulaires d'une pension d'invalidité si cette invalidité réduit au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain
- Anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité
- Titulaires d'emplois réservés (au sens du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre) : enfant, conjoint concubin ou partenaire lié par un PACS à un militaire décédé ou disparu
- Sapeurs pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée en raison d'un accident survenu ou d'une maladie contractée en service
- Titulaires de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité
- Titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

Le saviez-vous ?

→ La reconnaissance : un premier pas essentiel pour compenser les conséquences du handicap

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) résulte d'une démarche volontaire de la personne concernée. Son obtention n'entraîne pas l'obligation d'en informer l'employeur - actuel ou potentiel - ni les supérieurs hiérarchiques, ni même le médecin du travail : le bénéficiaire de la RQTH est libre de décider de s'en servir lorsque le besoin se présente.

En pratique : la demande de RQTH doit être effectuée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), par la personne handicapée ou son représentant légal, en utilisant un formulaire unique (Cerfa N° 13788*01). La qualité de travailleur handicapé est reconnue, après étude de la demande, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

→ Plus d'infos :

www.mdph.fr

→ Simplification de la procédure RQTH

C'est l'un des objets du décret publié le 5 octobre 2018. Concrètement, ce texte :
 - simplifie la procédure de RQTH, en prévoyant la délivrance automatique d'une attestation de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) pour certains publics (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, certains bénéficiaires d'emplois réservés, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires) ;
 - permet aux bénéficiaires de l'obligation d'emploi d'être mieux informés de leurs droits, dans la mesure où les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion mention invalidité et de l'AAH comportent désormais une mention précisant qu'ils sont BOETH, sans qu'il leur soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de RQTH ;
 - prévoit de plus que toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.

Source : Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018 relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de TH et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

→ Consultez la fiche ① « L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : en pratique »

→ Plus d'infos :

www.defense-mobilite.fr/emplois-reserves

Bon à savoir

Depuis le 1^{er} janvier 2017, la carte CMI a remplacé l'ancienne carte d'invalidité (fusionnée avec les cartes de priorité et de stationnement). Les cartes d'invalidité accordées avant cette date restent valables jusqu'au 31 décembre 2026.

→ Principaux résultats :

- si l'emploi et l'insertion de personnes handicapées représente une difficulté objective du fait de la nature des postes proposés (46% des employeurs), ils constituent toutefois une opportunité pour s'ouvrir à des profils différents pour un tiers des répondants ;
- en 2018, l'insertion des personnes handicapées est un enjeu important pour 46% des employeurs (contre 40% en 2015) ;
- 44% des salariés interrogés déclarent avoir dans leur entourage professionnel au moins un collègue en situation de handicap. Pour 71% d'entre eux, c'est l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire ;
- les maladies invalidantes (cancer, sclérose en plaques, asthme...) sont perçues comme les moins difficiles à intégrer dans l'entreprise (55% des employeurs, 52% des salariés), suivies des handicaps auditifs (42% des employeurs et 48% des salariés).

Résultats complets de l'étude à télécharger sur : www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/Communique-de-presse-Premier-barometre-Agefiph-lfop-sur-la-perception-de-l-emploi-des-personnes-handicapees

Baromètre sur la perception de l'emploi des personnes handicapées publié par l'Agefiph et l'Ifop

L'enquête a été menée en octobre 2018 auprès d'un panel représentatif de dirigeants d'entreprise, de salariés et de personnes issues du grand public.

Principaux résultats :

- si l'emploi et l'insertion de personnes handicapées représente une difficulté objective du fait de la nature des postes proposés (46% des employeurs), ils constituent toutefois une opportunité pour s'ouvrir à des profils différents pour un tiers des répondants ;
- en 2018, l'insertion des personnes handicapées est un enjeu important pour 46% des employeurs (contre 40% en 2015) ;
- 44% des salariés interrogés déclarent avoir dans leur entourage professionnel au moins un collègue en situation de handicap. Pour 71% d'entre eux, c'est l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire ;
- les maladies invalidantes (cancer, sclérose en plaques, asthme...) sont perçues comme les moins difficiles à intégrer dans l'entreprise (55% des employeurs, 52% des salariés), suivies des handicaps auditifs (42% des employeurs et 48% des salariés).

Résultats complets de l'étude à télécharger sur : www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/Communique-de-presse-Premier-barometre-Agefiph-lfop-sur-la-perception-de-l-emploi-des-personnes-handicapees

Le saviez-vous ?

→ Handicap et emploi dans le Conseil, l'ingénierie et le Numérique

L'ADESAT a publié en janvier 2019 les résultats d'une étude dressant un état des lieux de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la branche. L'étude s'accompagne d'un guide de bonnes pratiques à partir des actions déployées sur le terrain. Principales tendances à la loupe.

Sur l'emploi des travailleurs handicapés :

- le taux d'emploi progresse et dépasse les 2% en 2017 mais reste inférieur à la moyenne nationale (3,8%).
- 60% des entreprises assujetties emploient au moins un travailleur handicapé (hors entreprises sous accord agréé handicap).
- Le nombre d'entreprises concernées par l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés augmente (+31% par rapport à 2015). 79 entreprises appliquent un accord agréé (signé avec le ministère du Travail).
- 40% des salariés en situation de handicap sont des femmes et 35% ont plus de 50 ans.
- 50% des entreprises interrogées témoignent de difficultés de recrutement de travailleurs handicapés, particulièrement sur les postes les plus qualifiés.

Sur la perception du handicap au sein de la branche :

- pour 29% des entreprises, la prise en compte du handicap et de l'insertion professionnelle constitue une volonté (18%) ou une opportunité (11%)
- Mais 37% seulement des entreprises estiment avoir une bonne ou assez bonne connaissance des lois et réglementations existantes.

Sur les actions conduites par les entreprises :

- 20% des entreprises déclarent conduire des actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.
- En tête : les partenariats avec les secteurs protégé et adapté, la sensibilisation des équipes, le recrutement de travailleurs handicapés (6% des entreprises ont recours à l'alternance et aux stages pour leurs salariés en situation de handicap).

Agir en faveur du handicap des atouts clés !

Au-delà de la mise en conformité avec la loi, intégrer le handicap dans la gestion des ressources humaines de l'entreprise et mettre en place une démarche handicap structurée sur la durée présente plusieurs opportunités. Avantages partagés à la clé...

Pour l'entreprise

- Diversifier les modes et process de recrutement, en mobilisant par exemple l'alternance, et faire ainsi face à des pénuries de main-d'œuvre sur des métiers cibles,
- Modifier les habitudes et sensibiliser l'ensemble du personnel à la différence, gage de meilleure intégration des nouveaux embauchés dans l'entreprise et de fidélisation des collaborateurs en poste,
- Améliorer le climat social et démontrer la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE),
- Bénéficier de l'expertise et de l'appui de spécialistes sur une problématique RH incontournable,
- Réduire la contribution obligatoire annuelle Agefiph...

Pour le salarié handicapé

- Être embauché dans une entreprise en milieu ordinaire,
- Intégrer et enrichir une équipe de travail en apportant ses compétences et son savoir-faire,
- Bénéficier d'aides et d'un accompagnement appropriés pour compenser son handicap, se maintenir dans son emploi, évoluer dans son parcours, développer ses compétences...

Le saviez-vous ?

→ L'Agefiph : un partenaire incontournable

Opérateur central et de référence pour le secteur privé, l'Association de gestion du fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) redistribue les contributions qu'elle collecte en direction des entreprises, des personnes handicapées ou de divers opérateurs (organismes de formation, professionnels de l'insertion...) pour accompagner l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la formation des travailleurs handicapés.

→ À la clé :

Une offre de services complète pour permettre aux entreprises d'inclure le handicap dans leur politique ressources-humaines. Notamment :

- 1.** Accompagnement décliné en 3 niveaux selon les besoins de l'entreprise :
 - information, orienter et outiller,
 - analyse approfondie de la situation de l'entreprise et co-construction d'un plan d'action,
 - accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action.
- 2.** Ressources documentaires à télécharger.
- 3.** Réseau des Référénts Handicap (RRH). L'Agefiph organise des ateliers d'échanges de pratiques et des groupes de travail dédiés.

→ Plus d'infos : www.agefiph.fr

→ La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) : guichet unique pour toutes les démarches liées aux situations de handicap

Présents dans chaque département, ces lieux de service public accueillent, informent, orientent et accompagnent les personnes handicapées et leurs familles et mettent à leur disposition de nombreux services et prestations.

→ Coordonnées à consulter sur www.mdph.fr

Comment ça marche ?

AVANT

Interlocuteurs clés

Diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière de handicap

- Acteurs internes de l'entreprise (direction, ligne managériale, instances représentatives du personnel, ensemble du personnel)
- Comité Social et Économique (CSE),
- Médecin du travail / Service de Santé au Travail (SST)
- Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)
- Agefiph
- Conseillers Cap emploi

Choisir comment répondre à votre obligation d'emploi

- Agefiph
- Conseillers Cap emploi

Fiches outils à consulter

→ **Fiche ③** « Le diagnostic de situation : grille d'autodiagnostic »

→ **Fiche ②** « Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi »

→ **Fiche ①** « L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : en pratique »

PENDANT

Interlocuteurs clés

Recruter une personne handicapée

- Agefiph
- Réseau Cap emploi
- Pôle emploi
- APEC
- Missions locales
- Associations et sites spécialisés sur le handicap

→ **Fiche ④** « Recruter un travailleur handicapé, un large choix de contrats de travail »

Agir lorsque survient le handicap

- Médecin du travail
- Comité Social et Économique (CSE)
- Conseillers Cap emploi
- Agefiph
- Ergonomes
- Spécialistes de certains handicaps

→ **Fiche ⑤** « Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes »

Réussir l'intégration du salarié, assurer le maintien dans l'emploi

- Acteurs internes de l'entreprise
- Agefiph
- Réseau Cap emploi
- **Opcio**

→ **Fiche ⑤** « Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes »

APRÈS

Interlocuteurs clés

Valoriser les actions conduites

- Acteurs internes de l'entreprise
- Agefiph

→ **Fiche ⑥** « Sensibiliser, communiquer sur le handicap dans l'entreprise »

Intégrer le handicap dans une approche RH globale

- **Opcio**

Consultez le guide !

Dans les pages suivantes... Chaque étape détaillée, des informations pratiques et des conseils pour passer à l'action.

Et pour terminer... La liste complète des interlocuteurs, une description de leurs rôles respectifs et des adresses de sites à consulter pour en savoir plus.

Passer à l'action!

Avant

Bien comprendre les enjeux d'une politique en faveur de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés au sein de votre entreprise est indispensable pour établir un plan d'action adapté à vos spécificités, au bénéfice de tous. Pour commencer, posez-vous les bonnes questions... et faites le point, pour agir en connaissance de cause!

Diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière de handicap

Mesurer le niveau d'information nécessaire restant à maîtriser, capitaliser autour des bonnes pratiques et identifier les conditions pour les généraliser: autant de préalables nécessaires pour identifier les outils et réponses ajustées à mettre en place.

- **Identifiez le degré d'information et de sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise** sur le handicap et l'emploi des travailleurs handicapés: direction, ligne managériale, ensemble du personnel et instances représentatives du personnel.
- **Listez les actions passées et présentes mises en place au sein de l'entreprise**: sensibilisation, prévention, recrutement, maintien dans l'emploi... Certaines de ces actions ont sans doute été conduites en collaboration avec des partenaires externes ou internes: médecin du travail, Service de Santé au Travail (SST), Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT), Comité Social et Économique (CSE)... N'hésitez pas à les solliciter.
- **Repérez la perception du handicap dans votre entreprise**, les différentes représentations du handicap, les idées reçues, les freins et les leviers à la mise en place d'une politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées au sein de l'entreprise.
- **Mesurez le niveau d'accessibilité de votre entreprise**. L'Agefiph vous propose un quizz en ligne pour vérifier si votre entreprise est «handi-accueillante»: www.agefiph.fr/Base-accessibilite
- **Dressez la situation de l'emploi des travailleurs handicapés** dans l'entreprise.

Entreprises de 50 salariés et plus: en amont de la négociation sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés⁴, dressez un état des lieux des mesures prises en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation dans l'entreprise se déroule en effet sur la base d'un rapport élaboré par l'employeur, présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi.

Le saviez-vous ?

L'Agefiph vous accompagne dans la définition et la mise en œuvre d'une politique d'emploi handicap

Entreprises de 250 salariés et plus

Le diagnostic-conseil approfondi de l'Agefiph, réalisé par un consultant externe, vise 3 objectifs:

- dégager les conditions nécessaires pour mettre en place une politique d'emploi des personnes handicapées adaptée et durable,
- identifier les enjeux, les objectifs à atteindre, les leviers à activer ainsi que les freins à lever,
- déterminer le mode de contractualisation (accord agréé ou convention) le plus adapté à ses spécificités.

L'apport de l'Agefiph: expertise lors de la rédaction du cahier des charges de sélection du consultant, conseil sur les suites à donner lors de la phase de restitution, aide au financement du coût du diagnostic.

À l'issue du diagnostic, la convention avec l'Agefiph a pour objectif de mettre en place une politique d'emploi au travers d'objectifs définis conjointement. Durant la période de la convention, l'Agefiph accompagne l'entreprise dans la mise en œuvre de son projet et peut apporter un soutien financier en complément de son investissement.

→ **Plus d'infos**: www.agefiph.fr/Entreprise/Inclure-le-handicap-a-votre-politique-RH

Fiches outils à consulter

→ **Fiche ②** «Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap: mode d'emploi»

→ **Fiche ③** «Le diagnostic de situation: grille d'autodiagnostic»

4. Concrètement, l'obligation de négocier concerne les entreprises constituées d'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives avec au moins un délégué syndical, le plus souvent présent, donc le plus souvent les entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical).

Choisir comment répondre à votre obligation d'emploi (OETH)

Vous disposez de 5 moyens pour remplir l'OETH, qui peuvent être combinés entre eux :

- **emploi direct de personnes handicapées** (CDD ou CDI, temps plein ou temps partiel, intérim, mise à disposition de personnel) ;
- **accueil de stagiaires handicapés** ou de personnes handicapées bénéficiant d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP), sous certaines conditions ;
- **sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté** (la prise en compte des contrats de sous-traitance avec les Entreprises Adaptées - EA, les services d'aide par le travail - Esat - et les Travailleurs Indépendants Handicapés - TIH, est possible jusqu'à fin 2019 au plus tard) ;
- **application d'un accord collectif agréé par l'Administration**, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel d'actions en faveur des travailleurs handicapés (à compter du 1^{er} janvier 2020, accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois) ;
- **versement d'une contribution annuelle à l'Agefiph**.

Accord d'entreprise ou convention avec l'Agefiph ?

Deux modalités d'action sont possibles pour les entreprises qui souhaitent formaliser leur engagement en matière d'emploi et de formation des travailleurs handicapés :

- **la convention avec l'Agefiph**, proposée aux entreprises de plus de 250 salariés, permet de définir un plan d'action sur deux ans intégrant les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées (recrutement, maintien, sous-traitance...). Visant à aider l'entreprise à structurer sa démarche de manière à pérenniser son engagement, la convention prévoit un engagement sur des objectifs chiffrés et le déploiement des moyens humains et financiers nécessaires à leur réalisation.
Le + Agefiph : un accompagnement de l'entreprise tout au long de la démarche et le cofinancement des actions engagées.
- **l'accord d'entreprise** est conclu sur la base d'un plan d'action négocié par l'entreprise avec les représentants du personnel, assorti d'objectifs chiffrés. Le budget prévu par l'accord est au moins équivalent au montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph, dont l'entreprise est alors exonérée pendant toute la durée de son engagement. Une fois adopté par les partenaires sociaux, le projet est soumis à l'agrément de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

→ Réforme de l'obligation d'emploi : du changement à compter de 2020-2021

En application de la « Loi Avenir » du 5 septembre 2018, des changements sont à prévoir concernant l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. L'entrée en vigueur de la réforme au 1^{er} janvier 2020 sera accompagnée d'outils destinés à simplifier le calcul de l'obligation et à lisser les coûts de transition pour les entreprises (pour la déclaration effectuée début 2021).

Objectif annoncé par le gouvernement : ouvrir près 100 000 emplois complémentaires pour les travailleurs en situation de handicap.

→ Plus d'infos : <https://handicap.gouv.fr/>

Bon à savoir !

En cas de non respect de son obligation d'emploi (refus de payer la contribution volontaire, non respect de termes de l'accord signé ou non envoi de la déclaration annuelle obligatoire - DOETH), l'employeur doit verser une contribution majorée à l'Agefiph.

→ **Fiche** ⓘ « L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : en pratique »

→ Plus d'infos : www.agefiph.fr

Passer à l'action!

Pendant

Recruter une personne handicapée

Handicapé ou pas, ce que vous recherchez c'est un candidat possédant les compétences nécessaires pour occuper un poste déterminé. Tous types de postes sont accessibles aux personnes handicapées dans la mesure où des solutions adaptées existent pour compenser, si nécessaire, les conséquences du handicap! À l'instar de toute embauche, vous devez avant tout bien définir le poste à pourvoir et cibler les compétences requises pour l'occuper. Pour autant, l'embauche d'une personne handicapée ne s'improvise pas. Quelques précautions s'imposent.

Diffuser l'offre d'emploi et rechercher le candidat

- Au-delà de la fine description des compétences et des missions confiées, veillez, dans la rédaction de l'offre, à fournir un maximum d'informations sur l'environnement professionnel du futur embauché (horaires de l'entreprise, conditions d'accès au poste de travail...).
- Vous pouvez diffuser votre offre et/ou consulter des candidatures auprès de l'Agefiph, de Pôle emploi, de l'APEC, des missions locales... mais ne négligez pas les associations et les sites spécialisés de personnes handicapées pour multiplier vos contacts et enrichir votre vivier de candidatures : www.hanploi.com, www.handiquesta.com, www.jobekia.com, www.handisup.fr, <http://espace-emploi.agefiph.fr> ...

Conduire l'entretien d'embauche

- En amont, assurez-vous de la possibilité de réaliser l'entretien dans de bonnes conditions : accessibilité des lieux, recours à un interprète en langue des signes le cas échéant... Dans tous les cas, vous devez vous assurer de respecter un principe d'équité dans la conduite des entretiens d'embauche, pour tous les candidats.
- Lors de l'entretien, commencez par questionner le salarié sur son parcours et sur ses compétences, comme pour n'importe quel candidat. Abordez ensuite la question du handicap, mais uniquement afin d'évaluer ses conséquences sur le poste et d'envisager ensemble, si nécessaire, des solutions pour le compenser. La nature du handicap est d'ordre médical et privé et ne concerne pas l'employeur!

Conclure le contrat de travail

- Vous disposez d'une liberté de choix quant à la nature du contrat de travail. Tout type de contrat de travail peut en effet être mobilisé pour recruter un travailleur handicapé : contrat à durée indéterminée ou déterminée (CDI/CDD), à temps plein ou à temps partiel.
- À côté de ces contrats de travail « classiques », vous pouvez également opter pour un contrat de travail prévoyant par exemple une formation en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) ou un contrat « aidé » destiné à certains publics spécifiques (CUI-CIE - Contrat Unique d'Insertion

Le saviez-vous ?

Le réseau Cap emploi à vos côtés

Présents dans chaque département, les conseillers du réseau Cap Emploi (partenaire-services de l'Agefiph) vous accompagnent dans vos démarches de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés. En cas de besoin, ils peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicaps...) sélectionnés par l'Agefiph.

→ Plus d'infos : www.capemploi.com

→ Un guide Agefiph

pour sécuriser l'alternance

L'élaboration d'un dispositif de préqualification en amont de la période d'alternance en entreprise permet de doter les personnes handicapées de savoirs de base et ainsi limiter les abandons et sécuriser les parcours.

L'Agefiph met à disposition des entreprises un guide à vocation opérationnelle : des clés pour comprendre les grands principes de la préqualification et son fonctionnement ainsi que des exemples de dispositifs existants ayant donné des résultats.

→ À télécharger sur : <https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/Dans-la-collection-des-cahiers-de-l-Agefiph-le-guide-prequalification>

- Contrat Initiative Emploi)...

L'intérêt : élargir les opportunités d'embauche(s) et trouver plus facilement les compétences recherchées, favoriser la diversité dans l'équipe, bénéficier d'aides financières...

Vous bénéficiez ainsi de tous les avantages liés au type de contrat conclu, auxquels peuvent s'ajouter les aides de l'Agefiph.

Intégrer la personne embauchée

- Pour bien préparer l'arrivée de la personne embauchée, **l'implication de son futur manager** doit être réalisée dès la phase de recrutement. Organisez leur rencontre en amont de la prise de poste.
- **Anticipez!** Si des **aménagements** sont nécessaires, réalisez-les avant l'arrivée du nouvel embauché. Même conseil s'agissant de la mise en place d'une signalétique ou de repères adaptés pour faciliter ses déplacements dans l'entreprise... et n'oubliez pas de prévenir le service sécurité de l'entreprise.
- Mettez vous d'accord en amont, avec le nouveau salarié, sur la **communication** qui sera faite autour de son handicap, particulièrement si des aménagements sont nécessaires. Si le handicap n'est pas visible, respectez son souhait d'informer ou non les collaborateurs de l'entreprise sur sa situation. Et un conseil : ne lui donnez pas l'impression qu'il a été recruté parce qu'il est handicapé... mais au contraire pour ses compétences.
- **Expliquez-lui** clairement le fonctionnement de l'entreprise, ses missions, les éventuelles contraintes liées à son handicap.
- La mise en place d'un **tutorat** peut être pertinente pour réussir l'intégration du salarié handicapé (voir page 14). Si votre entreprise emploie 250 salariés ou plus, vous devez obligatoirement désigner un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.
- En parallèle, il est indispensable de **sensibiliser, rassurer et impliquer vos équipes** (voir page 13).

Effectuer les formalités requises

- Comme pour tout recrutement, certaines **formalités d'embauche** sont à effectuer : déclaration unique d'embauche, remise du contrat de travail...
- Pour les personnes handicapées, la **visite médicale d'embauche** doit être effectuée **avant la prise de poste** : elle permet de valider l'aptitude de la personne et d'identifier ses besoins spécifiques éventuels de compensation. A noter : les collaborateurs handicapés en poste bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (visite médicale une fois par an).

Bénéficiaire d'une aide à l'embauche spécifique

- En complément des aides à l'embauche « de droit commun », plusieurs aides existent pour **favoriser le recrutement de travailleurs handicapés** :
 - 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,
 - aides à l'embauche en alternance (contrats de professionnalisation et d'apprentissage).

Plus d'informations : www.agefiph.fr

À noter :

Contrat d'apprentissage : des aménagements (conditions d'accès, durée...) sont prévus lorsque le candidat retenu est travailleur handicapé.

→ **Fiche ④** « Recruter un travailleur handicapé, un large choix de contrats de travail »

Le saviez-vous ?

Accueillir un stagiaire handicapé ou une personne handicapée en Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP) : un premier pas vers l'emploi de travailleurs handicapés

La présence d'une personne handicapée en stage ou en période de mise en situation en milieu professionnel dans votre entreprise peut vous permettre de vous acquitter de votre obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Elle est prise en compte au prorata temporis à hauteur de 2% maximum de votre obligation.

Attention :

- seuls certains types de stages sont éligibles (stages de formation professionnelle, stages organisés par l'Agefiph ou prescrits par Pôle emploi, stages en alternance dans le cadre de la formation du second degré, stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus de l'enseignement supérieur) ;
- les stagiaires handicapés doivent avoir comptabilisé au moins 35 heures de manière continue dans l'entreprise ;
- les stagiaires doivent être reconnus personnes handicapées, c'est-à-dire appartenir à l'une des catégories des bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

→ Nouveau : référent handicap obligatoire dans les CFA

C'est une des nouvelles dispositions instaurées par la « Loi Avenir » du 5 septembre 2018.

Pour les apprentis handicapés, le Centre de Formation d'Apprentis (CFA) est chargé d'appuyer la recherche de l'employeur et de faciliter l'intégration tant en CFA qu'en entreprise en proposant les adaptations nécessaires au bon déroulement de leur contrat d'apprentissage. Afin d'accomplir cette mission, le CFA désigne un référent chargé de l'intégration des personnes en situation de handicap.

→ **À noter :** le CFA est également chargé d'accompagner les personnes, y compris celles en situation de handicap, souhaitant s'orienter ou se réorienter par la voie de l'apprentissage, en développant leurs connaissances et leurs compétences et en facilitant leur intégration en emploi, en cohérence avec leur projet professionnel.

Agir lorsque survient le handicap

Accident du travail, arrêt de travail prolongé, problème de santé susceptible de retarder la reprise d'emploi, absences ou arrêts à répétition, erreurs inhabituelles ou difficultés soudaines dans l'exercice des missions de la personne concernée... : la détection de la situation de handicap n'est pas toujours aisée. Une certitude : plus tôt la situation est repérée, plus élevées sont les chances de maintien dans l'emploi.

Accompagner le salarié dans la reconnaissance du handicap

- Vous pouvez **encourager le salarié** et **l'appuyer dans sa démarche** de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), même si celle-ci repose sur le volontariat de la personne concernée (ou l'initiative de ses parents, des personnes qui en ont la charge...).
- Présentez-lui des **arguments convaincants** : la reconnaissance du handicap ouvre l'accès à des aides et à des services dédiés aux personnes handicapées. Elle facilite le maintien dans l'emploi.

Identifier les solutions à mettre en œuvre et les acteurs à mobiliser

- Acteur clé dans la démarche de compensation, **le médecin du travail**, est la première personne à contacter. Il est le seul à pouvoir rendre un avis d'aptitude ou inaptitude totale ou partielle à l'emploi. La nature du handicap, qui relève du domaine privé et médical, ne peut être abordée que par le médecin du travail, en toute confidentialité. Il peut proposer un aménagement du poste ou des horaires de travail, ainsi que des mesures individuelles de mutation ou de transformation du poste.
- Il revient à **l'employeur**, aux **RH** et/ou aux **managers de l'entreprise** d'identifier les conséquences du handicap et les compensations à mettre en œuvre, avec l'appui du médecin du travail, des conseillers Cap emploi, de spécialistes de certains handicaps...
- Le **CSE⁵** doit être obligatoirement consulté sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment l'aménagement des postes de travail.
- Dans certains cas complexes (forte interaction sur le collectif de travail, la production...), le **conseiller Cap emploi**, avec l'accord du médecin du travail, est habilité à prescrire l'intervention d'un **ergonome** (financée par l'Agefiph), qui peut préconiser des aménagements adaptés après analyse détaillée sur site du poste et de l'environnement de travail.

Aménager la situation de travail d'un collaborateur

- Si nécessaire, le salarié reconnu travailleur handicapé doit bénéficier d'un aménagement de sa situation de travail : **adaptations techniques** (mise à disposition de matériel spécifique : téléagrandisseur, clavier en braille...) **et/ou organisationnelles** (horaires adaptés...). Objectif : lui permettre de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues.
- **Le choix du type d'aménagement** doit prendre en compte le poste de travail, les missions et la nature du handicap de la personne, d'une part, les caractéristiques et les contraintes

→ **Fiche** ⓘ « Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi : aides à l'appui »

Le saviez-vous ?

→ Handicap et alternance : des aides renforcées à mobiliser

L'objectif : donner un nouvel élan aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, leviers puissants de qualification et d'accès à l'emploi des personnes handicapées.

→ **Plus d'infos** : <https://www.agefiph.fr/Actus-Publications/Campagne-alternance-2017-2018>

→ Le médecin du travail : un interlocuteur incontournable en matière de handicap

Conseiller à la fois du salarié et de l'employeur, le médecin du travail est investi d'un rôle essentiellement préventif : surveiller les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et l'état de santé des salariés. Dans le cadre des examens médicaux périodiques, il doit s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste et rédige un avis sur une « fiche d'aptitude ».

Exerçant une surveillance médicale particulière pour les travailleurs handicapés, il est seul juge de la fréquence (au moins une fois par an) et de la nature des examens nécessaires.

Son rôle : détecter et évaluer les conséquences du handicap, anticiper les risques, proposer des solutions de compensation, accompagner le salarié dans la durée.

→ **Plus d'infos** : <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>

→ **Fiche** ⓘ « Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes »

5. Dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés, le comité social et économique (mis en place au plus tard le 1^{er} janvier 2020 en remplacement des représentants élus du personnel dans l'entreprise) agit notamment sur le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, et plus particulièrement sur l'analyse des risques professionnels, l'adaptation et l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à l'emploi.

de l'entreprise (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...), d'autre part.

- Une fois mis en place, l'aménagement fait l'objet d'un **suivi régulier** de la part du conseiller Cap emploi.

Bénéficiaire d'une aide de l'Agefiph

- Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'**aides financières, humaines et techniques** pour mettre en œuvre les aménagements visant le maintien dans l'emploi : 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 des Travailleurs Handicapés (AETH), aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.
- L'Agefiph peut financer l'intervention de spécialistes extérieurs, les aménagements mis en place en compensation du handicap, ainsi que les dispositions complémentaires (formation, tutorat) accompagnant l'aménagement. Important : sollicitez l'Agefiph avant tout achat !

Réussir l'intégration du salarié, assurer le maintien dans l'emploi

Au-delà des premières semaines suivant l'arrivée dans l'entreprise, il est important d'accompagner le collaborateur handicapé tout au long de son parcours professionnel dans l'entreprise.

Informez, sensibilisez, formez l'entourage professionnel : managers, collègues

- **Expliquez les enjeux de leur implication** : renforcer l'image de soi, développer des qualités managériales, enrichir et dynamiser le collectif de travail (apport de créativité, d'adaptabilité, développement d'une meilleure communication, d'un esprit d'équipe...), participer à la politique globale de la structure en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés...
- **Levez les « a priori » et rassurez** : le salarié handicapé n'est pas, par principe, moins compétent, performant ou plus absent que les autres, les contraintes liées au handicap sont d'ores-et-déjà identifiées et des solutions sont mises en œuvre, les risques « objectifs » (aménagements techniques, organisationnels...) sont pris en charge par l'entreprise...
- **Faites-vous aider** : avec l'appui de Cap emploi, vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisation au handicap pour vos équipes. Ces moments d'échange permettent non seulement de mettre un terme à bien des idées reçues, mais aussi de renforcer les liens entre les collaborateurs au sein de l'entreprise.

Mettre en place le tutorat

- Un travail d'accompagnement est souvent nécessaire pour renforcer la confiance en soi et faciliter au mieux le maintien à l'emploi ou le retour à l'emploi de certains travailleurs handicapés. D'où le rôle déterminant du **tutorat d'accompagnement** de salariés handicapés : accompagner l'intégration et l'insertion professionnelle (aider à l'acquisition de nouveaux gestes

Important...

Avant tout aménagement, contactez le médecin du travail !

Le saviez-vous ?

Discrimination : les motifs prohibés

Discriminer, c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre sur la base d'un motif prohibé. Il ne peut ainsi pas y avoir de différences de traitement fondées sur l'un **des 25 critères prohibés par la loi** : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur, le patronyme, l'état de santé, la perte d'autonomie, **le handicap**, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, l'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race, les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, le lieu de résidence, les opinions philosophiques, la domiciliation bancaire. S'agissant de **la rémunération par exemple**, des salariés effectuant un même travail et placés dans une situation identique doivent percevoir une rémunération équivalente. Ce qui n'interdit pas des différences de salaire si celles-ci sont fondées sur des raisons objectives et pertinentes : ancienneté, connaissances particulières utiles à l'exercice des fonctions occupées...

→ **Plus d'infos :**

www.defenseurdesdroits.fr

Bon à savoir

Depuis septembre 2018, les entreprises employant 250 salariés ou plus doivent obligatoirement désigner un **référént handicap** chargé d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap.

L'Agefiph a mis en place et anime dans chaque région des **Cercles et Réseaux des Référénts Handicap (RRH)**, des espaces privilégiés d'échanges entre entreprises pour développer des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr

professionnels dans les cas où la situation invalidante nécessite une reconversion professionnelle).

- Devenir tuteur d'une personne handicapée est une **démarche volontaire**. Le tuteur peut être le manager direct du salarié handicapé ou tout autre professionnel de l'entreprise, avec l'accord du salarié handicapé.
- **Le profil du tuteur** ? Outre sa motivation et un minimum d'expérience dans le métier, le tuteur doit connaître l'entreprise et ses différents acteurs, le poste de travail concerné, son environnement, ses contraintes et ses exigences de sécurité.
- Afin de permettre au tuteur de remplir au mieux ses missions, il est fortement conseillé de lui proposer une **formation spécifique** au tutorat de personnes handicapées.

Gérer le parcours professionnel

- **La formation professionnelle** constitue un levier essentiel de maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Vous avez ainsi tout intérêt à proposer au salarié des actions visant à renforcer son adaptation à l'emploi et à développer ses compétences. En plus des dispositifs de « droit commun » (plan de développement des compétences, reconversion ou promotion par alternance — Pro-A, VAE...), les salariés handicapés peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph, notamment quand le handicap nécessite une forte individualisation de la formation (allongement de la durée, intervention d'un traducteur en langue des signes...).
- Vous pouvez aussi proposer au salarié de réaliser un **bilan de compétences et d'orientation professionnelle**, pour lui permettre d'identifier ses acquis et d'élaborer son projet professionnel. L'Agefiph propose également la prestation « Handicap projet » visant à valider la faisabilité d'un projet professionnel et/ou d'une entrée en formation par l'évaluation de l'adéquation avec les aptitudes physiques, sensorielles ou cognitives de la personne handicapée.
- Les salariés handicapés doivent par ailleurs faire l'objet d'une **surveillance médicale renforcée**, assurée par le médecin du travail.
- L'employeur doit respecter ses **obligations en matière de santé, hygiène et sécurité et**, dans ce cadre, tout mettre en œuvre pour maintenir la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés de l'entreprise (obligation de résultat).
- Salaire, protection sociale, conditions de travail, accès à la formation, rupture du contrat de travail... l'employeur doit assurer une **égalité de traitement** entre tous les salariés de l'entreprise tout au long de leur parcours professionnel. Et ce, quels que soient leur sexe, leur origine, leur âge, leur état de santé...

Le saviez-vous ?

Un droit d'accès à la formation « renforcé » pour les salariés handicapés

Les salariés handicapés bénéficient d'un droit d'accès au plan de développement des compétences de l'entreprise identique à celui des autres salariés, dans le respect de **l'égalité de traitement**. L'employeur doit ainsi prendre les mesures appropriées afin d'assurer l'adaptation au poste de travail, de suivre l'évolution des emplois ou permettre le maintien dans l'emploi et de favoriser le développement des compétences des salariés.

Les travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'actions de formation dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A »), au même titre que tout salarié en CDI répondant aux conditions de qualification posées pour accéder au dispositif (n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP et correspondant au grade de la licence) et peuvent par ailleurs bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- d'assurer leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ;
- de permettre leur maintien dans l'emploi ;
- de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle ;
- de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

Information, conseil, prise en charge financière : l'Opco est à vos côtés pour faire vivre vos projets formation.

→ **Plus d'infos :** www.fafiec.fr

→ Les aides à la formation de l'Agefiph

L'Agefiph propose différentes aides : « aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi », « aide à la formation des salariés handicapés dans le cadre d'un maintien de l'employabilité ».

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr

Passer à l'action!

Après

Valoriser les actions conduites

Ouvrir votre entreprise au handicap c'est bien... mais ne vous arrêtez pas en cours de route! Vous avez tout à gagner à communiquer, en interne et à l'externe, sur les actions réussies... et à intégrer votre démarche dans un cadre « RH » plus global.

Mettre en exergue la valeur ajoutée de la démarche au sein de l'entreprise

- Toutes les entreprises engagées dans une démarche handicap l'attestent : l'intégration de la « différence » au sein de l'entreprise est un levier de dynamisme, motivation et performance pour tous.
- N'hésitez pas à faire témoigner les collaborateurs directement concernés (la personne porteuse du handicap et son entourage professionnel : manager / tuteur, collègues de travail) et à partager leurs témoignages dans le journal interne ou l'intranet de l'entreprise : la valeur de l'exemple est particulièrement efficace pour sensibiliser les personnes qui restent à convaincre... Une précaution incontournable : assurez-vous bien de l'accord de vos témoins avant de les citer.

Affirmer l'engagement de l'entreprise et démontrer la Responsabilité Sociale de l'Entreprise (RSE)

- Favoriser le pluralisme et rechercher la diversité dans vos recrutements et la gestion des carrières de vos collaborateurs est un facteur de progrès pour votre entreprise. Gain d'efficacité, meilleure qualité des relations sociales, effet positif sur l'image de l'entreprise vis-à-vis des clients, des prestataires extérieurs, des candidats à l'emploi... Pourquoi ne pas afficher vos convictions et vous engager en rejoignant les signataires de la charte de la diversité?
- Votre entreprise est « handi-accueillante »? Vous pouvez mettre un « label » sur vos bonnes pratiques en adoptant la norme AFNOR « organismes handi-accueillants – exigences et recommandations pour la prise en compte des handicaps dans les organismes » (NF X 50-783).

Fiches outils à consulter

→ Fiche ⑥ « Sensibiliser, communiquer sur le handicap dans l'entreprise »

→ Plus d'infos : www.charte-diversite.com

→ Plus d'infos : www.afnor.org

Intégrer le handicap dans une approche RH globale

Bien plus qu'une simple réponse à une obligation légale, la prise en compte du handicap est pour l'entreprise l'occasion d'interroger et renouveler ses pratiques RH, d'innover avec l'appui de spécialistes... Un premier pas pour ensuite engager ou alimenter une réflexion sur d'autres sujets RH essentiels qui intéressent l'ensemble du collectif de travail.

Engager et/ou approfondir la réflexion de l'entreprise sur des problématiques RH plus larges

- La réussite d'une démarche handicap dans l'entreprise repose avant tout sur votre **capacité d'anticipation**: réflexion sur les besoins de la structure et l'évolution des métiers, évaluation des compétences et du potentiel d'un ou plusieurs salariés... Autant de pratiques inhérentes à toute démarche RH.
- Établir un diagnostic de la situation, vous poser la question de l'accès des salariés handicapés au plan de développement des compétences, de leur adaptation aux mutations technologiques à l'œuvre dans le secteur... bâtir des plans d'actions ajustés aux besoins identifiés en amont, c'est faire de la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**! Reste à élargir votre démarche à l'ensemble des emplois et des compétences de votre entreprise...
- Si un management spécifique s'impose pour toute personne handicapée tout au long de son parcours au sein de l'entreprise, n'en est-il pas de même pour tout autre collaborateur? Une démarche handicap est l'occasion de se poser plus largement la **question du management et de la gestion de la diversité** au sein de l'entreprise: gestion des âges (seniors et générations Y et Z), égalité hommes-femmes...

Anticiper et prévenir les risques de handicap

- De la gestion d'une problématique particulière d'aménagement d'un poste ou d'une organisation de travail... il n'y a qu'un pas vers une réflexion élargie sur **les conditions de travail dans l'entreprise, la prévention des risques professionnels, la gestion des temps de travail, la pénibilité... et la qualité de vie au travail!**

Pour aller plus loin...

Vous disposez désormais de toutes les informations et outils nécessaires pour agir concrètement.

L'Opco est à vos côtés pour développer l'emploi et la formation des travailleurs handicapés dans votre entreprise : pour passer à l'action, contactez votre conseiller formation !

Les financements de l'Opco

L'Opco finance tout ou partie des actions de formation mises en œuvre dans les entreprises de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement.

→ Pour en savoir plus, consultez les critères de financement sur le site www.fafiec.fr

Les interlocuteurs / ressources à connaître avant de se lancer

ADAPT – L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées propose une offre de services en matière de formation et de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise – www.ladapt.net

Agefiph – L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées redistribue les contributions qu'elle collecte en direction des entreprises, des personnes handicapées ou de divers opérateurs pour accompagner l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la formation des travailleurs handicapés – www.agefiph.fr

ANACT – Le réseau de proximité de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail accompagne les entreprises via l'apport d'outils et de méthodes pour la conduite de projet innovants – www.anact.fr

Cap emploi – Partenaire-services de l'Agefiph, ce réseau national compte 98 organismes de placement spécialisés présents dans chaque département. Un conseiller dédié accompagne l'entreprise à chaque étape de sa démarche afin de faciliter le recrutement et l'intégration de la personne handicapée, mais aussi l'élaboration d'une politique RH en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés. – www.agefiph.fr – Numéro vert 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe)

CARSAT – Organismes de Sécurité Sociale, les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail interviennent dans chaque région auprès des salariés, des retraités et des entreprises au titre de la retraite, de l'aide sociale et de la gestion des risques professionnels – <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/nos-contacts.html>

CDAPH – Au sein des MDPH, les Commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prennent toutes les décisions concernant les aides et les prestations. Parmi leurs compétences : la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et l'attribution de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité, de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) – www.mdph.fr

CHSCT – Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail remplit une mission essentielle en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail (mission remplie par les délégués du personnel en l'absence de CHSCT). Au plus tard le 1^{er} janvier 2020, il est remplacé par un Comité Social et Économique (CSE) dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

CSE – Le comité social et économique doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise et fusionne l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel (IRP), Délégués du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

EA – Les **entreprises adaptées** sont des entreprises à part entière, qui permet à des personnes reconnues travailleurs handicapés orientés par la Commission des Droits à l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) d'exercer une activité professionnelle salariée dans des conditions adaptées à leurs besoins. Elle doit employer un pourcentage minimal de salariés handicapés dans ses effectifs de production. Elles peuvent ainsi servir de tremplin vers des emplois dans des entreprises « ordinaires » du marché du travail – www.unea.fr / www.reseau-gesat.com

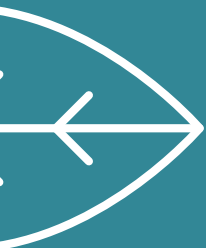
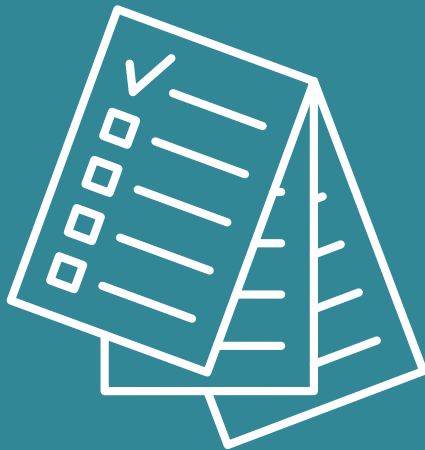
ESAT – Les **établissements ou services d'aide par le travail** accueillent les travailleurs handicapés dont les capacités de travail ne permettent pas de travailler dans une Entreprise ordinaire ou Adaptée (EA) et leur offrent des activités professionnelles et un soutien médico-social et éducatif – www.reseau-esat.com

HANDIPOLE – Soutenu par l'État et le Conseil régional Ile-de-France, ce site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, propose des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels concernés par le sujet – www.handipole.org

MDPH – Les **Maisons départementales des personnes handicapées** sont des lieux / guichets uniques de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées et leurs familles – www.mdpf.fr

Médecin du travail : conseiller clé du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel en matière de protection des salariés contre les risques professionnels, son rôle est incontournable dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés : avis sur les postes de travail, information des salariés lors de la visite d'embauche sur les dispositions s'appliquant aux travailleurs handicapés, surveillance médicale particulière des intéressés. Il exerce ses missions dans le cadre du Service de Santé au Travail (SST) d'entreprise ou interentreprises, selon la taille de l'entreprise – <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>

SST – Le **Service de santé au travail** est composé d'une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), des assistant(e)s social(e)s, des infirmiers et, éventuellement, des assistants de services de santé au travail, ainsi que des professionnels recrutés après avis des médecins du travail (ergonomes). Afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI). Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI. Un service autonome de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être mis en place, au choix de l'employeur, quand l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés. – <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>



25, quai Panhard
et Levassor
75 013 Paris
www.fafiec.fr

—
Création graphique
Marge Design

—
Conception-rédaction
**Cabinet Boumendil
& Consultants**

—
Coordination
**Service Communication Fafiec
pour le compte d'Atlas**

—
Ref
COM 20190627

—
*Document d'information
non contractuel
Mise à jour: juin 2019*

Fafiec Direct

ENTREPRISES 01 43 46 01 10