INSERTION ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Préambule

Le transport aérien n'atteint pas l'objectif de 6% de travailleurs handicapés en interne des entreprises, loin s'en faut. Le taux d'emploi direct qui se situe à 2.37 % en 2009, est certes en progression mais il se situe en dessous de la moyenne nationale de 2.8%.

L'observatoire paritaire des métiers de l'aérien, conscient de cette situation, a inscrit ce sujet à l'ordre du jour des études 2011. Dans ce cadre, il a engagé une démarche afin de sensibiliser les entreprises du secteur et les inciter, pour atteindre cet objectif, à améliorer le taux d'emploi direct des travailleurs handicapés.

Ces travaux ont permis de recenser les bonnes pratiques des entreprises du secteur, de les partager avec les entreprises ayant décidé de s'engager dans cette démarche et d'accompagner une dizaine d'entre elles dans la construction d'un plan d'action.

La boîte à outil est le premier résultat de ce travail.

Elle rassemble sur un support unique :

- L'ensemble des informations nécessaires à la compréhension de la thématique « handicap ».
- Des outils et des supports visant à faciliter le déploiement d'actions en faveur de l'emploi direct des personnes en situation de handicap.
- Les pistes d'actions communément admises comme étant les bonnes pratiques du secteur sur le sujet.

Notre objectif est de poursuivre cette action sur 2012 et de pouvoir en mesurer les effets sur l'amélioration du taux d'emploi direct des travailleurs handicapés dans le transport aérien.

Jean-Luc Secondi
Président de l'Observatoire

Françoise Mataillet
Vice-Présidente de l'Observatoire

Accéder à la boîte à outils

Accéder au guide d'utilisation

Cliquez sur la partie qui vous intéresse

Observatoire Prospectif des Métiers et Qualifications de l'Aérien

INSERTION ET EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

La boite à outils des bonnes pratiques

FAVORISER L'EMPLOI DIRECT DES PERSONNES HANDICAPÉES

- ***Recruter une personne handicapée***
- ***Maintenir en poste un salarié handicapé***

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE SUR LE HANDICAP

- ***Structurer l'entreprise autour du handicap***
- ***Sensibiliser le personnel au handicap***
- ***Gérer les aspects administratifs***
- ***Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH: le travail en EA/ESAT***

Cliquez sur la partie qui vous intéresse

MAGELLIS CONSULTANTS

OBSERVATOIRE Prospectif des Métiers & des Qualifications de l'Aérien

L'emploi et le maintien dans l'emploi…

Retour à l'accueil

FAVORISER L'EMPLOI DIRECT DES PERSONNES HANDICAPEES

- *La démarche initiée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de l'Aérien privilégie les actions visant à augmenter l'emploi direct des personnes handicapées dans les entreprises.*

Via des actions de conseil, d'accompagnement et de sensibilisation, il s'agit d'augmenter le taux d'emploi de travailleurs handicapés par deux biais principaux :

- **Le recrutement de travailleurs handicapés, notamment sur des contrats à durée indéterminée.**
- **Le maintien dans l'emploi des salariés handicapés en poste.**

- *Pour ce faire, deux rubriques de la boite à outils sont à la disposition des entreprises pour les aider à recruter des profils « Travailleurs handicapés » et à mettre en œuvre des actions de maintien dans l'emploi.*

Des rubriques dans lesquelles vous pourrez trouver l'ensemble des éléments réglementaires, les bonnes pratiques des entreprises, des exemples de supports et des contacts utiles.

Pour accéder à ces rubriques, cliquez sur les liens ci-dessous

Recruter une personne handicapée

Maintenir en poste un salarié handicapé

Page suivante

Recruter une personne handicapée

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Principes légaux
  - L'adéquation du poste au handicap
  - Recruter et intégrer une personne TH
  - Bonnes pratiques et freins rencontrés
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

La réponse à l'obligation d'emploi

- **Selon la loi n°2005-102 du 11 février 2005, les entreprises peuvent mobiliser les types de contrats suivants pour répondre à leur obligation d'emploi :**
  - **CDI, CDD, CIE (contrat initiative emploi), et intérim.**
  - **Les contrats en alternance (apprentissage, professionnalisation) et les stages** écoles.

A ce titre, de nombreuses entreprises ont développé des partenariats forts avec les acteurs traditionnels de l'emploi (Pôle Emploi, Cap Emploi, …) **mais aussi avec des écoles et centres de formation** (CFA, AFPA, …).

Le principe de non discrimination à l'embauche

- **Les articles L122-45 du Code du Travail et 225-1 du Code Pénal, marquent le fait que toute forme de discrimination à l'embauche est punie par la loi.**

De ce fait, le handicap en tant que tel, ne doit pas faire l'objet d'un questionnement précis. Par exemple, un recruteur ne pourra demander à une personne quelle est la nature de son handicap, sauf si ce dernier l'évoque.

- **Le recrutement d'un travailleur handicapé, c'est avant tout un recrutement :**
  - globalement **identique au public valide** : mêmes structures, mêmes circuits, mêmes pratiques.
  - **basé sur le niveau des compétences de la personne**, ni plus, ni moins
  - **qui peut aborder le thème du handicap**, à condition d'évoquer ce point par le biais des **limites ou aptitudes** du candidat ou par ses **besoins d'aménagement / adaptation**

Une forte satisfaction des entreprises vis-à-vis du recrutement TH !

- 93% des entreprises sont satisfaites des recrutements TH effectués
- 87 % des personnels des entreprises qui embauchent des TH ont jugé l'initiative enrichissante

Recruter une personne handicapée

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Principes légaux
  - L'adéquation du poste au handicap
  - Recruter et intégrer une personne TH
  - Bonnes pratiques et freins rencontrés
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

L'adéquation du poste par rapport au handicap de la personne.

- **Outre les compétences de la personne, il s'agit aussi de valider son aptitude à remplir le poste et ses besoins éventuels en terme d'aménagements.**

Ainsi, un certain nombre de points sont à passer en revue lors de la description du poste et à valider avec la personne handicapée lors de l'entretien. Ils permettront de déterminer les aménagements nécessaires.

Liste des aptitudes à valider avec la personne handicapée	
Temps de travail / horaires décalées / de nuit	Travaux en milieu poussiéreux / humide
Déplacements dans le cadre du poste (à pied, motorisé..	Contact avec des produits ou matières allergisantes
Travail intérieur / extérieur	Présence d'escaliers / marches
Travail debout / assis / position alternée	Utilisation de machines dangereuses
Travail avec contorsion	Utilisation de machines avec vibration
Travail en hauteur	Travail stressant (cadence…)
Travail accroupi	Travail de précision
Travail avec bras en hauteuri	Travail sur ordinateur prolongé
Port de charge	Travail au téléphone
Environnement bruyant	Contact avec des clients / partenaires / public
Travail au chaud / travail au froid	Travail en équipe / seul

Facteurs clé de succès sur le recrutement TH

- La mise en place de **fiche de poste adaptée** (comprenant les conditions d'aptitudes pour réaliser le poste).
- **L'implication des managers** dans le processus de recrutement (depuis la description du besoin, jusqu'à l'intégration de la personne, en passant par les entretiens de recrutement).
- **Anticiper au maximum le processus de recrutement**, car il est par nature plus long que pour une personne valide (appel aux partenaires, …).

Recruter une personne handicapée

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Principes légaux
  - L'adéquation du poste au handicap
  - **Recruter et intégrer une personne TH**
  - Bonnes pratiques et freins rencontrés
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Quelques principes pour favoriser l'accueil d'une personne handicapée

- **Du fait de leur handicap, les personnes handicapées développent des capacités d'adaptation, des compétences relationnelles, d'écoute….**

Ces qualités participent à leur intégration, mais **l'entreprise et ses salariés ont également leur rôle à jouer** :

- **Sensibiliser l'ensemble des salariés** car le handicap peut potentiellement toucher tout le monde.
- **Informer et sensibiliser au préalable les équipes** lorsque le nouveau venu possède un handicap visible (prévenir l'embarras).
- Dans certains cas, **nommer un « tuteur »** pour pallier aux éventuelles difficultés .
- **Anticiper les risques d'isolement** : balayer l'ensemble des situations de "vie" dans l'entreprise pour s'assurer que la personne en aura l'accès comme n'importe quel salarié.
- **Avoir une attention particulière** et adaptée de la part de l'entreprise (DRH, CHSCT, OS, médecin…)
- **Prévoir des temps d'échanges** et de mise au point pendant la phase d'intégration.
- **Observer une discrétion de la part du manager** si le handicap n'est pas visible : le handicap d'un personnel n'a pas à être communiqué aux salariés si cela n'est pas clairement souhaité.

Quelques précautions à prendre malgré tout…

- Considérer les personnes handicapées à l'égal des autres (aucune discrimination, positive ou négative)
- Anticiper les aménagements nécessaires pour faciliter la prise de poste (accessibilité, ergonomie …)
- Eviter la pitié ou l'empressement excessif
- Fixer de vrais objectifs professionnels, comme pour n'importe quel autre salarié valide.
- Questionner et écouter directement les attentes ou les besoins d'un travailleurs handicapés : ils détiennent souvent la bonne solution les concernant

Recruter une personne handicapée

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Principes légaux
  - L'adéquation du poste au handicap
  - Recruter et intégrer une personne TH
  - **Bonnes pratiques et freins rencontrés**
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Des difficultés assez importantes sur les aspects de recrutement TH…

- **Du fait de la crise actuelle, la principale difficulté évoquée par les entreprises est la diminution voire le gel des embauches.**

Pour celles qui recrutent, les difficultés concernent plusieurs aspects :

- **La difficulté à trouver des profils qualifiés**.
- **La lenteur du processus de recrutement et le manque de réactivité de certains partenaires.**
- **Des profils émanant des forums, des sites internet ou des partenaires qui ne correspondent pas au besoin.**
- **La crainte des managers d'avoir des personnels « handicapés ».**
- **Des contraintes à l'exercice du poste trop importantes** (station debout, port de charge, contorsions…).

Malgré tout les bonnes pratiques existent !

- **Les partenariats forts avec les différents acteurs de l'emploi TH** (Cap Emploi, Pôle Emploi, ADAPT, OPCALIA …) et la sollicitation de cabinets de recrutement spécialisés sur le handicap.
- **La participation à des forums, salons, *handicafés*, *jobdatings*…** pour se constituer une Cvthèque TH.
- **Le suivi, voire le tutorat, des personnes TH recrutées** pour veiller à leurs bonne intégration.
- **La mise en place de cursus de formation avant et après l'embauche pour faire monter la personne en compétences** (cursus généralement financés par le Cap Emploi et/ou le Pôle Emploi).

Le recrutement d'un travailleur handicapé en CDI est souvent l'occasion de faire changer les regards vis-à-vis du handicap dans l'entreprise.

Recruter une personne handicapée

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- **Exemples d'outils et de supports**
  - Fiches de poste
  - Processus recrutement
  - Offre d'emploi
  - Contrats pro
  - Aides au recrutement
- Contacts utiles

EXEMPLE D'OUTILS ET DE SUPPORTS

Exemple d'outils d'analyse des postes

- Le **Groupe 3S** a réalisé une cartographie des postes et des aptitudes nécessaires à leur tenue. Ils en ont déduit la possibilité d'intégrer certaines typologies de handicap à des postes d'exploitation. Pour accéder au support d'analyse des postes, cliquez ici.
- Les **Aéroports de Lyon** ont intégré le handicap dans leur processus de recrutement et ont décliné, pour chaque poste, les conditions d'aptitudes nécessaires. Pour accéder à une fiche de poste cliquez ici.

Exemple de processus de recrutement

- Dans le cadre de leur projet «handicap », les **Aéroports de Lyon** ont **ajusté leur processus de recrutement de manière à intégrer la dimension « handicap »** à chaque étape, depuis le besoin de recrutement, jusqu'à l'intégration de la personne handicapée. Pour découvrir ce processus cliquez ici.
- Pour découvrir le processus de recrutement simplifié d'une entreprise de la branche cliquez ici.

Exemple d'offre d'emploi

- Dans le cadre de sa politique de recrutement, l'entreprise **SERVAIR** communique des offres d'emploi avec les contraintes liées à l'exercice du poste. Pour découvrir cette offre d'emploi cliquez ici.

Plaquette sur le recours aux contrats de professionnalisation

- **Les contrats de professionnalisation peuvent être une des opportunités d'intégrer des personnes handicapées**. Pour découvrir les modalités de recours à ces profils cliquez ici.

Exemple d'aides relatives au recrutement de personnels TH

- **L'AGEFIPH et le Pôle Emploi offrent un certain nombre d'aides techniques et financières** pour favoriser l'emploi des personnes handicapées. Pour découvrir les principales aides cliquez ici.

Recruter une personne handicapée

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- Exemples d'outils et de supports
- **Contacts utiles**
  - Le Cap Emploi
  - Le Pôle Emploi
  - Les autres acteurs de l'emploi TH

LES CONTACTS UTILES POUR RECRUTER UNE PERSONNE TH

Le CAP EMPLOI

- **Le réseau des Cap Emploi est composé de 118 organismes**, assurant une mission de service public en complément de l'action de Pôle Emploi, à destination des personnes handicapées et des entreprises privés ou publiques.
- **Les conseillers Cap Emploi apportent aides et conseils pour le recrutement et l'intégration** de personnels handicapés (analyse des postes à pourvoir et des profils recherchés, information sur le handicap en situation de travail, recherche et présentation de candidats, mobilisation des aides financières existantes : contrats aidés par l'Etat, prime à l'embauche AGEFIPH ...) Pour découvrir les services, cliquez ici

Le Pôle Emploi

- **Pôle emploi a pour mission d'accueillir, indemniser, orienter et accompagner vers l'emploi** tous les demandeurs d'emploi, dont les personnes en situation de handicap.
- Sur chaque site, **des référents Handicap** spécialisés aident les entreprises dans leurs recrutements, en partenariat avec l'AGEFIPH et Cap Emploi : recherche d'offres, aides aux recrutements, outils d'évaluation et de présélections de candidats, informations sur les mesures, aides de l'AGEFIPH et FIPHFP, transfert d'expertise auprès des personnes ressources identifiées…pour découvrir les services, cliquez ici

Les autres acteurs de l'emploi de personnes handicapées

- **AGEFIPH** : partenaire de la politique de l'emploi, l'agence agit en faveur de l'emploi et de la formation des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé, cliquez ici
- **HANDIPOLE** : site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap. Il propose des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels, cliquez ici
- Découvrez également **HANPLOI** (cliquez ici), **HANDI-CV** (cliquez ici), **HANDICAP-JOB** (cliquez ici)
- **Formation et emploi des stagiaires / contrats d'apprentissage** : **TREMPLIN** (cliquez ici) , **OPCALIA** (cliquez ici), **HANVOL** (cliquez ici)

Maintenir dans l'emploi un salarié handicapé

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Quelques réalités sur le handicap
  - Maintenir un salarié TH en poste
  - Identifier et accompagner les salariés TH
  - La reconnaissance du handicap
  - Le cas des ECAP
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Quelques réalités sur le handicap et le maintien dans l'emploi

- **En France, sur 10 personnes handicapées en poste, seulement 1 personne a besoin d'une adaptation de poste. Ceci dit …**

- Une situation de handicap va parfois en s'aggravant avec le temps : anticiper et réfléchir à des solutions de maintien dans l'emploi permet de prévenir les risques d'inaptitudes.

- Le handicap d'une personne donne parfois lieu à un ***surhandicap****, si il est mal vécu ou si il occasionne des difficultés professionnelles, sociales, familiales … Accompagner les personnes handicapées permet d'éviter ce type de problématique.

- L'apparition d'un handicap chez un salarié ou l'évolution de son état de santé nécessite parfois un changement de poste ou une modification de ses conditions de travail.

- Le handicap n'est visible que dans 20% des cas, aussi s'agit il de préserver la confidentialité des démarches de maintien aux yeux des autres personnels. Pour autant des démarches de sensibilisation sont nécessaires.

Le maintien en poste: des démarches positives pour l'entreprise !

- Favoriser l'accessibilité et l'ergonomie de vos locaux aux TH, permet, dans un même temps, d'améliorer les conditions de vie pour l'ensemble des salariés.
- L'engagement de l'entreprise à étudier et à réaliser les demandes d'aménagement de poste pour les TH est un vecteur de bouche à oreille positif pour encourager les RQTH.

Maintenir dans l'emploi un salarié handicapé

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Quelques réalités sur le handicap
  - **Maintenir un salarié TH en poste**
  - Identifier et accompagner les salariés TH
  - La reconnaissance du handicap
  - Le cas des ECAP
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Le processus de maintien dans l'emploi d'un personnel handicapé.

Les services médicaux identifient et analysent la situation de handicap…	*La Direction RH analyse la situation de handicap et recherche des solutions…*	*Les différentes instances de l'entreprise se concertent pour trouver une solution…*	*Les solutions sont mises en œuvre …*
• **Le médecin du travail et / ou l'assistante sociale expliquent au salarié les possibilités qui s'offrent à lui (RQTH, invalidité…)** ✓ Si le personnel le souhaite, ils l'accompagnent vers une reconnaissance du handicap. • Les instances médicales prescrivent une inaptitude pour tout ou partie du poste occupé.	• **Dès que la situation d'inaptitude est identifiée et indépendamment d'une démarche de RQTH, l'entreprise analyse la situation du salarié dans le but de préserver son emploi :** ✓ Son état de santé et son état d'esprit ✓ Ses aspirations et motivations ✓ Les restrictions d'aptitude formulées par le médecin ✓ Le descriptif précis de son poste et les contraintes physiques qui y sont liées.	• **Les instances médicales, RH, les IRP, la prévention des risques et éventuellement la hiérarchie du salarié en question, se concertent pour trouver une solution :** ✓ Le maintien au même poste de travail, avec ou sans aménagement ; ✓ Le reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement / formation ✓ Le reclassement sur un poste dans une autre entreprise, ce qui implique souvent le licenciement .	• **Le recours à l'AGEFIPH et aux partenaires spécialisés (SAMETH, ergonomes, associations…) constitue une bonne pratique :** ils interviennent dès la phase d'analyse, et sont force de conseils sur les aménagements, les adaptations, les formations à mettre en œuvre et les acteurs à solliciter.

- Ce qu'il faut savoir
  - Quelques réalités sur le handicap
  - Maintenir un salarié TH en poste
  - **Identifier et accompagner les salariés TH**
  - La reconnaissance du handicap
  - Le cas des ECAP
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

L'identification des situations de handicap et leur accompagnement

- **Le handicap est un sujet très personnel et souvent tabou dans les entreprises (craintes des étiquettes, des freins à l'évolution…). Aborder ce type de sujet avec les personnels n'est pas forcément évident.**

Ce sont avant tout, les instances médicales qui peuvent repérer des situations de handicap et aborder le sujet avec les personnels concernés.

- **Il est absolument fondamental que ce soit le personnel handicapé qui fasse la démarche de se faire connaître auprès de son entreprise** soit parce qu'il est déjà détenteur d'une reconnaissance de son handicap soit parce qu'il souhaite être accompagné dans cette démarche de reconnaissance.

Ainsi, pour l'entreprise les leviers restent relativement faibles pour pousser les personnels à se faire connaître ou reconnaître. Elles peuvent néanmoins :

- **Réaliser des campagnes de communication / sensibilisation visant à démystifier le handicap** et faire comprendre en quoi il peut être intéressant de se faire connaître et reconnaître.
- **Mettre en place des mécanismes permettant d'aider les personnes handicapées dans leur quotidien** (places de parking, jour de congés pour effectuer les démarches, chèque emploi service…)
- **Relayer au sein de l'entreprise les bonnes pratiques et expériences positives** en relations avec le handicap et développer ainsi le bouche à oreille autour de cette thématique.

Les erreurs à éviter…

- Cette démarche ne doit pas être source de discrimination positive (ex : accès privilégié à certains postes) afin de ne pas être source de jalousie auprès des autres salariés
- Une prime pour l'acte de RQTH pourrait ne pas être bien interprétée par les salariés de votre entreprise, y compris les TH eux-mêmes.

Maintenir dans l'emploi un salarié handicapé

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Quelques réalités sur le handicap
  - Maintenir un salarié TH en poste
  - Identifier et accompagner les salariés TH
  - **La reconnaissance du handicap**
  - Le cas des ECAP
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Etre reconnu en qualité de travailleur handicapé (RQTH)

- **La reconnaissance en qualité de travailleur handicapé est souvent un pré requis nécessaire, pour la personne handicapée et pour l'entreprise, pour bénéficier d'aides financières ou humaines dans les démarches de maintien dans l'emploi.** Cette reconnaissance permet aussi :
  - **De bénéficier d'une certaine protection dans son emploi** (durée du préavis doublé, intervention des différentes instances de l'entreprise pour trouver des solutions…)
  - **De bénéficier d'aménagements de poste ou de fonction**, financés par l'AGEFIPH
  - **De bénéficier d'accompagnement / appui en interne dans les différentes démarches** (démarches administratives, formation, évolution professionnelle, démarches médicales…)

A garder en mémoire…

- Toute **démarche de reconnaissance** doit rester **confidentielle** : seule la médecine du travail, la Direction RH, le correspondant handicap et éventuellement la hiérarchie sont informés et/ou parties prenantes.
- Contrairement aux idées reçues, **la RQTH ne pénalise nullement les personnes handicapées** dans leurs démarches personnelles (crédits, assurances de prêt…) ou dans leur évolution professionnelle.

Pour se faire reconnaître :

- **Adresser à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) un formulaire de demande de reconnaissance avec un certificat médical récent, une fiche d'état civil et toutes les pièces justificatives en fonction de la nature de la demande.**
  - Pour trouver la MDPH la plus proche de chez vous, cliquez ici.
  - Pour télécharger le formulaire de demande de reconnaissance, cliquez ici.

- Ce qu'il faut savoir
  - Quelques réalités sur le handicap
  - Maintenir un salarié TH en poste
  - Identifier et accompagner les salariés TH
  - La reconnaissance du handicap
  - **Le cas des ECAP**
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les emplois nécessitant des conditions d'aptitude particulière (ECAP)

- **La réglementation : la loi tient compte de la situation des établissements qui ont une part importante d'*Emplois nécessitant des Conditions d'Aptitudes Particulières*.**

Depuis février 2005, la prise en compte des ECAP vient en diminution de la contribution, en fonction du taux d'ECAP présent dans l'entreprise (taux d'ECAP = nombre d'ECAP / effectif d'assujettissement x100) :

- **Si taux d'ECAP < 80%**, il faut appliquer un coefficient de minoration au montant de la contribution. **Coefficient de minoration = 1-(1.3 x taux d'ECAP).**
- **Si taux d'ECAP > 80 %,** le montant de la contribution sera égal à **40 fois le Smic horaire par bénéficiaire manquant** (et non 400, 500 ou 600 fois le SMIC horaire).

Pour avoir un exemple de calcul, cliquez ici.

- **Les ECAP du secteur de l'Aérien (donnant lieu à minoration) :**
  - Personnel Navigants Commerciaux et Techniques
  - Pompiers
  - Livreurs et coursiers
  - Autres agents et hôtesses d'accompagnement (transports, tourisme)
  - Conducteurs : routiers et grands routiers, conducteurs qualifiés d'engins …

ECAP et maintien en poste : une vraie problématique !

- Les typologies d'emploi concernées présentent des impératifs réglementaires. En cas de handicap survenu en cours de carrière cela nécessite un examen spécifique de la situation en vue de la rechercher des solutions acceptables pour le salarié et l'entreprise.
- En amont, la mise en œuvre de mesures de prévention des risques est indispensable.

Maintenir dans l'emploi un salarié handicapé

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- **Exemples d'outils et de supports**
  - Diagnostic
  - Exemples de maintiens réalisés
  - Supports d'infos
  - Visite pré reprise
  - Aides AGEFIPH
- Contacts utiles

EXEMPLE D'OUTILS ET DE SUPPORTS

Exemple de diagnostic de maintien dans l'emploi

- Il s'agit d'étudier, pour une personne handicapée en poste, les différentes opportunités ou possibilités d'évolution au sein de l'entreprise suite à l'identification ou à l'aggravation d'un handicap. Pour découvrir les éléments de ce diagnostic cliquez ici.

Exemple de solution de maintien dans l'emploi

- Dans le cadre de sa politique handicap, l'entreprise **SABENA TECHNICS** a accompagné plusieurs personnels dans des maintiens dans l'emploi. Pour découvrir une synthèse des solutions mises en œuvre cliquez ici.

Exemple de support d'information (handicap, RQTH, …)

- **La CNSA (Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie) et la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle)** ont publié en 2008 un guide sur la RQTH. Pour télécharger ce guide cliquez ici.
- **L'entreprise Derichebourg Propreté** a communiqué à l'ensemble de ses personnels **un support d'information sur les intérêts d'être reconnu travailleur handicapé**. Pour télécharger ce support cliquez ici.
- **De nombreuses entreprises** communiquent **avec le bulletin de salaire**, **une note d'information** sur le handicap et ses modalités de reconnaissance. Pour découvrir une lettre type, cliquez ici.
- **La visite de pré reprise** suite d'un arrêt de travail moyenne ou longue durée, **est une bonne pratique qui permet d'anticiper le maintien dans l'emploi des personnels** et de les orienter vers les démarches / acteurs adéquats. Pour télécharger le dépliant cliquez ici.

Exemple d'aides relatives au maintien dans l'emploi des salariés

- **L'AGEFIPH offre un certain nombre d'aides humaines et financières** pour les personnes handicapées en poste et à destination des entreprises. Pour découvrir ces aides cliquez ici.

Maintenir dans l'emploi un salarié handicapé

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- Exemples d'outils et de supports
- **Contacts utiles**
  - Le SAMETH
  - Les MDPH
  - L'Assurance Maladie

LES CONTACTS UTILES POUR MAINTENIR UN SALARIÉ DANS SON EMPLOI OU FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP.

Le SAMETH (Service d'Aide au Maintien dans l'Emploi des TH)

- **Le réseau SAMETH, en partenariat avec les acteurs des champs médial, social et de l'emploi**, aident les à trouver une solution sur-mesure de maintien dans l'entreprise en cas d'inadéquation entre l'état de santé du salarié et son poste de travail (**service financé par l'AGEFIPH**)
- **Les services** : information sur les dispositifs et aides mobilisables, aide à la mise en œuvre de la solution de maintien. Pour consulter les coordonnées des SAMETH, cliquez ici

Les MDPH (Maisons Départementales des Personnes Handicapées)

- **Les Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH), présentes dans chaque département,** sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes handicapées. Elles fonctionnent comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap, en lien avec la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). Pour consulter les coordonnées des MDPH, cliquez ici

L' Assurance Maladie

- Le Contrat de rééducation professionnelle en Entreprise : signé par l'organisme de Sécurité Sociale, l'employeur, le salarié travailleur handicapé et la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Il permet la réaccoutumance à l'exercice de l'ancien métier ou la formation à un nouveau métier.
- Les actions du Service Social des Caisses d'Assurance Maladie (individuelles collectives)
- Pour en savoir plus, cliquez ici

L'engagement de l'ensemble de l'entreprise…

Retour à l'accueil

METTRE EN ŒUVRE UNE DÉMARCHE SUR LE HANDICAP

- *La démarche réalisée montre que l'augmentation du taux d'emploi TH, passe avant tout par un engagement fort de l'entreprise sur le sujet du handicap :*
  - **Un engagement sur le fond avec la mise en œuvre d'un véritable projet « handicap » :**
    - une ambition et une volonté claire et partagée au niveau de l'entreprise
    - une organisation dédiée (référent, COPIL…),
    - des moyens alloués (humains, matériels),
    - des processus et des modes de fonctionnement adaptés (recrutement, santé au travail…).
  - **Un engagement sur la forme, par une mobilisation des personnels à tous les niveaux (communication, sensibilisation, formation…)**
  - **Un engagement dans la durée, car ce type de démarche s'inscrit dans une dynamique de changement culturel qui peut prendre parfois des années avant d'atteindre des résultats.**

- *Pour faciliter la mise en œuvre de véritables projets sur le handicap, 4 rubriques sont à disposition dans cette boite à outils :*

Structurer l'entreprise autour du handicap

Sensibiliser le personnel au handicap

Gérer les aspects administratifs

Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH: le travail en EA/ESAT

Page suivante

Ce qu'il faut savoir
- Enjeux et objectifs
- Axes de travail
- Principales étapes
- Acteurs impliqués

Exemples d'outils et de supports

Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Enjeux et objectifs dans la mise en œuvre d'une politique handicap

- La loi handicap du 11 Février 2005 et la loi sur l'égalité des chances du 31 Mars 2006 impose à chaque entreprise de plus de 20 salariés d'employer **6 % de personnel porteur d'un handicap.**

Dans le cas inverse, l'entreprise paie **chaque année environ 5000 € par personne handicapée manquante.**

- Une politique Handicap peut répondre à **3 enjeux forts :**
  - -Un enjeu **social / sociétal** - S'affirmer comme une entreprise socialement responsable.
  - - Un enjeu de **mobilisation interne** - Mobiliser les personnels sur un sujet à la fois universel, social, éthique, et qui concerne tout un chacun.
  - - Un enjeu **économique** - Satisfaire à l'obligation d'emploi et diminuer le montant de la pénalité.

- Une **démarche transverse** où tout le monde est concerné,
  - - Car chacun peut être un jour confronté à une situation de handicap.
  - - Car la gestion du handicap touche tous les services, toutes les fonctions de l'entreprise.

Les erreurs à éviter

- La gestion du dossier Handicap **ne peut pas être exclusivement traitée sous un angle économique**. La portée sociale et parfois même intime des thèmes et interlocuteurs rencontrés imposent une attention particulière afin de garantir le succès de la démarche.

- La mise en œuvre d'une politique Handicap est une **démarche sur le long terme**. Les actions engagées s'avéreront fructueuses si elles sont rigoureusement suivies et reconduites.

Structurer l'entreprise autour du handicap.

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Enjeux et objectifs
  - Axes de travail
  - Principales étapes
  - Acteurs impliqués
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les axes de travail d'une politique « handicap »

- **6 axes de travail** composent généralement la mise en œuvre d'une politique « handicap » :

1/ L'organisation de l'entreprise autour du handicap :

Les ambitions / objectifs de l'entreprise et les structures, les acteurs, les outils qui permettent de gérer ce dossier.

2/ Le recrutement de personnes handicapées :

- Les processus de recrutement
- Les postes à pourvoir et leur adaptation aux contraintes des personnes handicapées
- L'intégration dans l'entreprise et dans les équipes

3/ Les travailleurs handicapés en poste et leur maintien dans l'emploi

- Le recensement des situations de handicap et leur accompagnement.
- Le processus de reconnaissance en qualité de travailleur handicapé
- Les adaptations /aménagements de poste

4/ Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH : le travail en EA/ESAT

- Les processus achats
- Les opportunités de recours au milieu protégé et /ou adapté
- La connaissance des EA/ESAT et les partenariats éventuels

5/ La sensibilisation des personnels

- Une meilleure connaissance du handicap pour faire tomber les barrières psychologiques
- Le rôle de chacun dans la mise en œuvre d'une démarche handicap

6/ Les conditions de travail et les aspects d'accessibilité

- Les obligations légales
- L'accessibilité des locaux
- Les conditions d'hygiène, de santé et sécurité
- Les conditions de travail

Structurer l'entreprise autour du handicap.

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Enjeux et objectifs
  - Axes de travail
  - Principales étapes
  - Acteurs impliqués
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les principales étapes d'une démarche handicap

- **Un projet handicap est généralement découpé en 4 macro étapes :**

L'état des lieux de la situation de l'établissement	La structuration de la démarche handicap	La mise en œuvre du projet et du plan d'actions	Le pilotage et le suivi des actions
• **Audit des fonctions RH, communication, achats, santé au travail :** ✓ Identification des leviers d'actions et des freins potentiels. • **Réalisation d'un plan d'actions.** ✓ Dans certaines entreprises le plan d'actions a été réalisé de manière participative avec les acteurs clés du projet.	• **Définition de la gouvernance du projet :** ✓ Composition d'un comité de pilotage ✓ Nomination des pilotes stratégiques/opérationnels ✓ Nomination d'un référent • **Définition des objectifs à court, moyen et long terme** • **Définition du budget** • **Contacts avec les partenaires externes** • **Définition d'un plan de communication.**	• **Adaptation des processus impactés par la démarche :** ✓ Recrutement / intégration ✓ Formation ✓ Santé au travail ✓ Achats ✓ … • **Formation sensibilisation des managers /personnels** • **Développement des partenariats externes** • **Mise en œuvre des différentes actions**	• **Réunion régulières du COPIL** ✓ Suivi des actions ✓ Suivi budgétaire ✓ Actions correctives • **Réunions ad hoc des pilotes et du référent** • **Animation des acteurs internes et des partenaires externes** • **Reporting auprès de la direction.**

Structurer l'entreprise autour du handicap.

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Enjeux et objectifs
  - Axes de travail
  - Principales étapes
  - Acteurs impliqués
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les acteurs impliqués dans le cadre d'un projet handicap

- Traditionnellement les « équipes handicap » se composent de la manière suivante :

• **Le DRH** pilote la démarche d'un point de vue stratégique et gère les budgets alloués.

• **Le référent Handicap** coordonne la démarche handicap et anime un réseau d'acteurs internes comme externes.

• **Le correspondant RH** intervient sur les aspects d'emploi et d'intégration des travailleurs handicapés.

• **Le correspondant achat** gère la relation avec les EA/ ESAT

• **Le correspondant communication** propose et met en œuvre des actions de sensibilisation à destination des personnels et des managers

• **Le médecin du travail et l'assistante sociale** identifient les situations de handicap des salariés en poste et les accompagnent. Ils ont aussi un rôle de conseil vis-à-vis de la DRH.

• **Le CHSCT et les organisations syndicales** ont un rôle de conseil sur les aspects de recrutement et de maintien dans l'emploi. Ils représentent et accompagnent aussi les personnes en situation de handicap.

Une des conditions de réussite d'un projet sur le handicap passe par la capacité de l'entreprise à mobiliser de façon pérenne ces différents acteurs .

Structurer l'entreprise autour du handicap.

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- **Exemples d'outils et de supports**
  - Planning projet
  - Pilotage du projet
  - Plan d'actions
  - Budget
  - Fiche de fonction référent handicap
- Contacts utiles

EXEMPLE D'OUTILS ET DE SUPPORTS

Exemple de planning de mise en œuvre d'une politique handicap

- Les **Aéroports de Lyon** se sont engagés depuis 2009 dans une politique volontariste d'emploi des travailleurs handicapés. Pour découvrir les différentes phases qui ont composé ce projet cliquez ici.

Exemple de processus de pilotage

- Le pilotage d'un projet handicap passe par un certain nombre d'étapes incontournables. Pour découvrir ces différentes étapes cliquez ici.

Exemple de plan d'actions

- Pour visualiser un exemple de plan d'actions sur un projet handicap cliquez ici.

Exemple de budget

- Dans le cadre de la mise en œuvre d'un projet handicap pour l'un de nos clients, il nous a été demandé de valoriser le coût d'un projet handicap. Pour visualiser le budget associé cliquez ici.

Exemple de fiche de fonction « référent handicap »

- Pour visualiser un exemple de fiche de fonction référent handicap cliquez ici.

Ce qu'il faut savoir

Exemples d'outils et de supports

Contacts utiles

- L' AGEFIPH
- Les cabinets conseils

LES CONTACTS UTILES POUR METTRE EN ŒUVRE UNE POLITIQUE HANDICAP.

L'AGEFIPH

- **Association créée par la loi du 10 juillet 1987 et reconduite par celle du 11 février 2005**
  - Organisme paritaire, association loi de 1901 avec un CA (associations du secteur du handicap, employeurs, salariés, personnes qualifiées
  - Un siège social, 5 directions territoriales, 18 délégations régionales et 310 personnels
- **Les axes d'intervention prioritaires sont :**
  - l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés
  - la qualification et les compétences des personnes handicapées
  - le maintien dans l'emploi des salariés handicapés
  - la connaissance de la population active handicapée
- **L'AGEFIPH propose à l'employeur ou à la personne handicapée**
  - des services et des appuis conseils (Cap Emploi, Sameth, ...)
  - des aides et des financements
- ***Pour retrouver l'ensemble des services, des aides et des coordonnées de l'AGEFIPH en région, cliquez ici.***

Les cabinets de conseil spécialisés

- Diagnostic / Etat des lieux de votre dossier Handicap
- Aide à l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'actions Handicap adaptés à votre entreprise
- Appui méthodologique pour structurer et piloter votre projet Handicap
- Elaboration d'outils de communication adaptés
- Création et animation de formation de sensibilisation pour vos salariés et/ou ligne managériale
- Appui au processus de recrutement, reconnaissance TH, maintien dans l'emploi…

Sensibiliser le personnel au handicap

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - L'intérêt de la sensibilisation
  - Les bonnes pratiques des entreprises
- Exemples d'outils et de supports

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

L'intérêt de sensibiliser les personnels et les managers

- **La réussite d'une démarche handicap passe avant tout par la capacité de l'établissement à mobiliser et à sensibiliser l'entreprise à tous les niveaux.** Une communication adaptée et une sensibilisation des acteurs de l'entreprise permettent de faire rentrer le handicap dans la culture d'entreprise
- **Les managers sont parfois réticents concernant la mise en œuvre d'actions concrètes vis-à-vis des personnes handicapées.** Ils avancent souvent les arguments suivants : les lourdeurs en terme de gestion, la dégradation de la performance, les difficultés managériales, l'accessibilité….

Pourtant ce sont les premières personnes à convaincre car :

- Ils sont à l'origine des recrutements
- Ils sont les vecteurs de la bonne intégration, de l'accompagnement voire du maintien des salariés TH en poste.

… Bref, ils sont un maillon incontournable d'une politique handicap.

- **Il est aussi important de faire tomber les a priori et les freins psychologiques parmi les salariés, car cela permet :**
  - De faciliter l'intégration de salariés TH dans les équipes
  - De développer les mécanismes de cohésion et de solidarité en interne.
  - D'encourager les personnels à se faire reconnaître grâce à un bouche à oreille positif.

Les erreurs à éviter …

- Communiquer de manière trop ponctuelle ou isolée (ex: La Semaine du Handicap) qui pourrait faire passer la démarche comme une action « feu de paille ».
- Communiquer sur le handicap est quelque chose de sensible : attention à ne pas stigmatiser certaines situations, certains handicaps ou certaines personnes.

Page suivante

Sensibiliser le personnel au handicap

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - L'intérêt de la sensibilisation
  - **Les bonnes pratiques des entreprises**
- Exemples d'outils et de supports

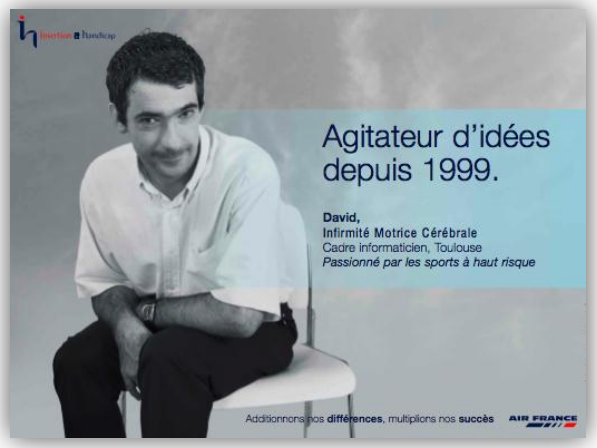
CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Ils l'ont fait… Et cela fonctionne !

- **Les entreprises mettent en œuvre des mesures classiques pour sensibiliser personnels et managers :**
  - La communication interne traditionnelle : journal d'entreprise, intranet, note de la direction… est mise à l'épreuve du handicap.
  - Des plaquettes d'information spécifiques
  - Des courriers d'information (avec le salaire)
  - Des cursus de formation / sensibilisation

- **… Mais le handicap est aussi l'occasion de réaliser des actions de communication originales**
  - Des mises en situation du handicap pour les salariés
  - Bandes dessinées sur le handicap
  - Tables rondes internes / conférences sur le handicap
  - Théâtre d'entreprise.
  - Clips vidéo tournés par les personnels
  - Supports interactifs d'e-learning
  - Jeux de sensibilisation / ateliers pédagogiques
  - Sponsoring (sport handicapé)

Exemple de campagne : Air France



La réussite d'une démarche handicap passe avant tout par la capacité de l'entreprise à mobiliser et à sensibiliser ses équipes.

Sensibiliser le personnel au handicap

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- **Exemples d'outils et de supports**
  - Plaquettes de com.
  - Plan de com.
  - Idées reçues / messages clés

EXEMPLE D'OUTILS ET DE SUPPORTS

Exemples de supports de communication ou de sensibilisation

- **De nombreuses entreprises du secteur de l'aérien ont communiqué sur le handicap auprès de leurs personnels sous différentes formes :**
  - **Des réunions d'information ou de sensibilisation.** Pour découvrir le support utilisé par FEDEX pour sensibiliser ses managers, cliquez ici.
  - **Des plaquettes d'information**. Pour découvrir celle réalisée par l'Aéroport de Lyon cliquez ici, ou par Derichebourg Propreté cliquez ici.
  - **Des dépliants « 3 volets ».** Pour découvrir celui réalisé par ALYZIA cliquez ici, ou celui réalisé par l'Aéroport Toulouse-Blagnac cliquez ici.
  - **Des affiches.** Pour découvrir celle réalisée par l'Aéroport de Lille cliquez ici.
  - **Des mailing de sensibilisation ou d'invitation à des réunions d'information**. Pour découvrir celui réalisée par l'Aéroport Marseille Provence, cliquez ici ou celui réalisé par Transavia, cliquez ici.
  - **Des articles dans les journaux d'entreprises**. Pour découvrir celui réalisé par WFS cliquez ici.
  - **Des courriers envoyés aux salariés**. Pour découvrir un exemple de courrier cliquez ici.
  - **Des films institutionnels sur le handicap ou sur la démarche de l'entreprise.** Pour visionner celui réalisé par REGIONAL, cliquez ici (le temps de téléchargement est un peu long).

Exemples d'idées reçues et de messages clés utilisés.

- **Voici récapitulés en quelques lignes les principales idées reçues sur le handicap et les principaux messages de communication utilisés**. Pour télécharger ce document cliquez ici.

Exemple de plan de communication

- **Voici un exemple de plan de communication développé dans le cadre du lancement d'une démarche handicap**. Pour télécharger ce support cliquez ici.

Gérer les aspects administratifs

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - L'obligation d'emploi (la DOETH)
  - Les personnes reconnues TH
  - La convention et l'accord d'entreprise
  - Les aides et dispositifs existants
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Gérer son obligation d'emploi et remplir la DOETH

- **Selon la loi n°2005-102,** tout **établissement de plus de 20 salariés depuis plus de 3 ans et ayant une autonomie de gestion doit occuper à temps plein ou partiel 6% de personnes handicapées dans son effectif .**

L'entreprise peut s'acquitter de cette obligation légale de 5 manières :

- **L'embauche directe** (CDI, CDD, CIE, contrats pro, stages…)
- **L'accueil d'apprentis et de stagiaires** de la formation professionnelle
- **L'emploi indirect** via le milieu protégé et/ou adapté.
- La mise en œuvre d'un **accord* d'entreprise, d'établissement, de groupe ou de branche** prévoyant un programme en faveur des TH.
- Le versement d'une **contribution annuelle** à l'AGEFIPH.

- **Chaque année les établissements assujettis doivent remplir une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) pour déclarer leur situation vis-à-vis du handicap.** En fonction du taux d'emploi TH dans l'entreprise, elles versent une contribution à l'AGEFIPH.

CONTRIBUTION = NOMBRE D'UNITÉS MANQUANTES x TAUX DU SMIC HORAIRE x COEFFICIENT TAILLE D'ENTREPRISE

NOMBRE D'UNITÉS MANQUANTES	TAUX DU SMIC HORAIRE	COEFFICIENT TAILLE D'ENTREPRISE
Effectif d'assujettissement x 6% - Bénéficiaires présents - Unités gagnées en sous traitance - Unités liées aux stagiaires	8,86 euros en 2010 9 euros en 2011	400 pour les ets de 20 à 199 salariés 500 pour les ets de 200 à 749 salariés 600 pour les ets de + de 750 salariés 1500 pour les ets qui n'ont rien engagé en matière de travail handicapé

- Pour télécharger, le **formulaire DOETH** cliquez ici
- Pour télécharger le **guide explicatif de la DOETH** cliquez ici.
- Pour réaliser sa **télé déclaration**, rendez vous sur https://www.teledoeth.travail.gouv.fr/teledoeth/

Page suivante ▶▶

Gérer les aspects administratifs

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - L'obligation d'emploi (la DOETH)
  - **Les personnes reconnues TH**
  - La convention et l'accord d'entreprise
  - Les aides et dispositifs existants
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les personnes reconnues Travailleur Handicapé dans l'entreprise.

- **La loi du 11 février 2005 prolonge la liste des catégories de bénéficiaires :**
  - Les titulaires de la **RQTH** (Reconnaissance de la qualité de Travailleur Handicap délivré par la MDPH (ex reconnaissance COTOREP)
  - Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une IPP (Incapacité Permanente Partielle) d'au moins 10%.
  - Les titulaires de pension d'invalidité
  - Les titulaires d'une carte d'invalidité
  - Les bénéficiaires de l'Allocation d'Adultes Handicapés (AAH)

- **La grande majorité des travailleurs handicapés est titulaire d'une *Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé* délivrée par la MDPH* (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées).**
  - Les démarches de reconnaissance et de renouvellement peuvent prendre entre 2 et 8 mois. Aussi, il est nécessaire pour les entreprises et les salariés d'anticiper ce type de démarches.
  - Pour télécharger le formulaire de demande de RQTH, cliquez ici.

Les idées reçues concernant le statut de « travailleur handicapé »

- En aucun cas le statut de travailleur handicapé ne peut être pénalisant dans des démarches de crédit ou d'assurance. Chacun est censé déclarer son état de santé indépendamment du statut TH.
- La reconnaissance du handicap est une démarche personnelle. La démarche de se faire connaitre comme TH auprès de son entreprise est entourée de toute la confidentialité nécessaire pour éviter l'« étiquette TH ».
- Une reconnaissance du handicap est souvent temporaire (2 à 10 ans). Etre handicapé, ce n'est pas à vie.

Gérer les aspects administratifs

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - L'obligation d'emploi (la DOETH)
  - Les personnes reconnues TH
  - **La convention et l'accord d'entreprise**
  - Les aides et dispositifs existants
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

La convention avec l'AGEFIPH

- **La convention est signée entre l'entreprise et l'AGEFIPH pour une durée de 1 à 2 ans reconductible. Elle doit être accompagnée d'un avis des instances représentatives du personnel.**
  - L'entreprise s'engage à réaliser tout ou partie des actions identifiées durant l'état des lieux.
  - L'AGEFIPH s'engage à aider l'entreprise de manière opérationnelle (trouver les partenaires, les débouchés…) et surtout financière (financement des actions d'emploi, de formation…)
- **La convention permet de bénéficier de conseils et de financements importants de la part de l'AGEFIPH mais ne permet pas de se libérer de son obligation d'emploi.**

L'accord d'entreprise

- **L'accord est signé entre l'entreprise, les délégués du personnel et la DIRECCTE (procédure d'agrément) pour 3 ans, renouvelée par la DIRECCTE selon les résultats obtenus.**
  - L'entreprise s'engage à réaliser l'intégralité du plan d'action présenté à la DIRECCTE et à mettre en œuvre les moyens correspondants (budget propre, structure dédiée…)
- **L'accord d'entreprise libère l'entreprise de son obligation légale (elle ne contribue plus à l'AGEFIPH) : elle gère son budget de manière autonome, mais ne bénéficie plus des aides AGEFIPH.**
  - Application du principe de mutualisation : toutes les personnes handicapées de l'entreprise sont décomptées, qu'elles soient dans des établissements assujettis ou non.
- **En cas de non respect de l'accord par l'entreprise, cette dernière s'expose à une annulation de l'accord, voire à des pénalités financières.**

Gérer les aspects administratifs

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - L'obligation d'emploi (la DOETH)
  - Les personnes reconnues TH
  - La convention et l'accord d'entreprise
  - **Les aides et dispositifs existants**
- Exemples d'outils et de supports
- Contacts utiles

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les aides et dispositifs existants

- **L'AGEFIPH propose aux entreprises et aux personnes handicapées un panel complet de dispositifs et d'aides financières et techniques pour faciliter l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise.**

Il peut s'agir :

- **D'acteurs spécialisés** mis à disposition des entreprises ou des travailleurs handicapés : SAMETH (maintien dans l'emploi), CAP EMPLOI (recrutement), cabinet de conseil (diagnostic) …
- **De moyens proposés** : cursus de formation, bilan de compétences, conseils
- **D'aides financières**, notamment sur les aspects de maintien dans l'emploi et de recrutement.

L'AGEFIPH propose un catalogue des aides à disposition.

- Pour accéder à ce document en ligne cliquez ici.
- Pour télécharger le catalogue des aides existantes cliquez ici.

Pour plus d'information sur les modalités d'obtention de ces aides rendez vous dans la rubrique *Exemple d'outils et de supports*

Gérer les aspects administratifs

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
- **Exemples d'outils et de supports**
  - Formulaires officiels
  - Simulateur DOETH
  - Aides AGEFIPH
- Contacts utiles

EXEMPLE D'OUTILS ET DE SUPPORTS

Formulaires officiels

- Pour accéder à la DOETH, cliquez ici. Pour accéder à sa notice explicative, cliquez ici.
- Pour accéder au formulaire de demande de Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé, cliquez ici.

Outils de suivi

- **De nombreuses entreprises ont mis en place des tableaux de suivi des personnes en situation de handicap** afin de mieux les accompagner mais aussi pour anticiper les différentes échéances (renouvellement, fin de validité, …). Pour visualiser un exemple de tableau de suivi, cliquez ici.
- **L'AGEFIPH propose un outil en ligne pour simuler le montant de sa contribution annuelle**. Pour accéder à cet outil cliquez ici.

Le guide des aides de l'AGEFIPH

- **L'AGEFIPH propose un guide en ligne des différentes aides existantes à destination des entreprises mais aussi des personnels handicapés**.
  - Pour accéder à ce document en ligne cliquez ici.
  - Pour télécharger le catalogue des aides existantes cliquez ici.

- **Pour bénéficier de ces aides, il s'agit de remplir des demandes de subvention à communiquer à l'AGEFIPH**
  - Pour les ***Prime à l'insertion, Prime initiative emploi, Aide à l'apprentissage, Aide au contrat de professionnalisation***, remplir le dossier de demande de subvention (cliquez ici) ainsi que le formulaire PIE (cliquez ici).

    Pour les subventions suite à l' embauche de personnes issues d'EA/ESAT cliquez ici.
  - Pour toutes les **autres primes**, remplir le dossier de subvention (cliquez ici)

Les dossiers doivent être obligatoirement validés et préenregistrés par des conseillers à l'emploi.

Ce qu'il faut savoir

Exemples d'outils et de supports

Contacts utiles

- L'AGEFIPH
- La DIRECCTE

LES CONTACTS UTILES

L'AGEFIPH et le FIPHFP

- L'**AGEFIPH** est l'organisme qui collecte les contributions des entreprises en cas de non respect de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

L'AGEFIPH offre une multitude de services pour accompagner la gestion administrative du handicap au sein de l'entreprise : comment remplir la DOETH, comment obtenir une aide financière, quelles sont les conditions pour contracter une convention avec l'Agefiph…pour en savoir plus, cliquez ici

- Le **FIPHFP** (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) est l'équivalent de l'AGEFIPH pour la fonction publique. Pour en savoir plus, cliquez ici.

La DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi)

- **La DIRECCTE assure le suivi de la politique d'insertion des travailleurs handicapés dans les entreprises**. Elle contrôle l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, instruit les demandes de reconnaissance de la lourdeur du handicap, intervient dans l'agrément des accords d'entreprise relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés et assure le suivi des entreprises adaptées.
- Pour connaître les coordonnées du réseau DIRECCTE en France, cliquez ici

Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH : le travail en EA/ESAT

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Qu'est ce que le milieu protégé ?
  - Les EA/ESAT : une réponse à l'OETH
  - Exemples de bonnes pratiques

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Quelle différence entre les ESAT et les EA ?

- **120 000 personnes TH travaillent dans les Etablissements et Services d'Aide par le Travail (ESAT, ex CAT)**

  Ils accueillent les personnes handicapées qui ont besoin d'un encadrement médico social et qui ne pourraient pas travailler en milieu ordinaire. Financées par le conseil général, ces structures ont pour vocation 'épanouissement des personnes handicapées au travers d'activités à but économique. Plus d'informations sur le site ANDICAT ou GESAT.

- **20 000 personnes TH travaillent dans les Entreprises Adaptées (EA)**

  Ces structures fonctionnent comme des entreprises ordinaires avec un encadrement renforcé. Elles accueillent des travailleurs moins lourdement handicapés que les ESAT et représentent un **tremplin vers le milieu ordinaire.** Plus d'informations sur le site de l'UNEA.

Les EA / ESAT proposent trois types de partenariat :

- **Contrats de prestations**: vente de prestations diverses (cf. liste des prestations dans *Les outils*).
- **Contrats de fournitures** : vente de matériels de bureau, de fournitures d'entretien et de productions propres (artisanat, productions agricoles,…).
- **Contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés** : dans le cadre de ces contrats , un ou plusieurs salariés handicapés peuvent intervenir ponctuellement ou régulièrement dans votre entreprise (opérations de tri, conditionnement, manutention, préparation de commandes...).

A garder en mémoire…

- Du fait de leur structuration et des nombreuses sollicitations qu'ils reçoivent, les EA / ESAT préfèrent travailler sur des **volumes importants et/ou sur des prestations récurrentes voire pérennes**.

Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH : le travail en EA/ESAT

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Qu'est ce que le milieu protégé ?
  - **Les EA/ESAT : une réponse à l'OETH**
  - Exemples de bonnes pratiques

CE QU'IL FAUT SAVOIR …

Les EA/ESAT : comment ça marche ?

• La loi du 10 juillet 1987 permet aux entreprises de satisfaire partiellement à leur obligation d'emploi par la conclusion de partenariats avec le secteur protégé (ESAT) et adapté (EA)..

• Les chiffres d'affaires générés auprès de ces partenaires sont convertis en Unités Bénéficiaires (UB). **Le nombre d'unités déductibles via ce type de contrat est plafonné à 50% du nombre total d'unité de l'OETH.**

✓ **Pour les contrats de prestations et de fournitures**	✓ **Pour les contrats de mise à disposition de personnel**
Nbre UB = (prix HT prestation – coût matières 1eres) / 2000 x taux horaire du SMIC	Nbre d'UB = (prix HT prestation – coût matières 1eres) / 1600 x taux horaire du SMIC

• L'ESAT ou l'EA partenaire établit en fin d'année, pour chaque entreprise cliente, une attestation reprenant le chiffre d'affaires réalisé durant l'année de référence, converti en unités bénéficiaires.

Cette attestation doit être annexée à la DOETH par l'entreprise.

Les idées reçues sur le milieu protégé ne sont pas toujours fondées !

• Réaliser des prestations avec le milieu protégé **ne coûte pas forcément plus cher.** Il faut savoir mettre les EA/ESAT en concurrence avec d'autres fournisseurs, et négocier les prix.

• Les EA / ESAT peuvent répondre à **de gros volumes de production** (réponse en groupement)**,** avec un **niveau de qualité équivalent** à celui proposé par le milieu ordinaire.

• Les services proposés par le milieu protégé ne se résument pas aux activités de fournitures, d'impression ou de mise sous pli traditionnelles : les EA / ESAT proposent des **prestations avec un niveau de technicité / technologie important et qui peuvent répondre à vos enjeux et à votre activité.**

86% des entreprises ayant fait appel aux EA/ESAT en sont satisfaites.

Autre forme d'accès à l'emploi pour les TH : le travail en EA/ESAT

Retour à l'accueil

- Ce qu'il faut savoir
  - Qu'est ce que le milieu protégé ?
  - Les EA/ESAT : une réponse à l'OETH
  - **Exemples de bonnes pratiques**

CE QU'IL FAUT SAVOIR…

Structurer sa politique achat et s'orienter vers des achats responsables

- **Le service Achat joue deux rôles prépondérant :**
  - **Rôle moteur** dans l'acquisition de nouveaux réflexes d'achats
  - **Rôle fédérateur** entre les différents services de l'entreprise : sur le recueil des besoins, sur leur sensibilisation à l'existence des EA/ESAT, sur d'éventuels conseils en matière d'achats ...
- **L' Article 15 du code des Marchés Publics**, permet aux entreprises **d'inclure un critère « Diversité »** dans leurs appels d'offres ou de **réserver tout ou partie d'un marché** à des EA/ ESAT.

Des exemples de prestations issues du secteur de l'aérien

- Conditionnement (trousses de toilettes, catering, trousses premier secours…)
- Entretien des espaces verts
- Réponse aux courriers des usagers
- Mise à jour de base de données
- Scannerisation de documents
- Impression des supports de communication interne / externe

Pour accéder à la liste des EA/ESAT, cliquez ici.

Un levier de recrutement et de sensibilisation en interne !

- Dans le cadre de prestations de mise à disposition, l'entreprise peut intégrer la personne handicapée progressivement et habituer les équipes pour déboucher ensuite sur un **recrutement dans une entreprise en milieu ordinaire.**
- Ces partenariats représentent aussi un **facteur de sensibilisation des salariés**. Ils expérimentent notamment la qualité du travail fourni par les personnes handicapées exerçant dans ces structures.

Le handicap de A à Z…

Retour à l'accueil

Abréviations	Définitions
AAH	Allocation aux adultes handicapés
AEEH	Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
APAJH	Association Pour Adulte et Jeunes Handicapés
CAP EMPLOI	Réseau national d'Organismes de Placement Spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation emploi, compétences et handicap
CDAPH	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées
EA	Entreprise adaptée qui emploie des personnes handicapées leur permettant ainsi de travailler dans le milieu ordinaire dans des conditions adaptées à leur besoin
DOETH	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
ECAP	Poste exigeant des conditions d'aptitude particulières
ESAT	Etablissement et service d'aide par le travail qui emploie des personnes handicapées, ne pouvant momentanément ou durablement travailler dans le milieu ordinaire
MDPH	Maison départementale des personnes handicapées
OETH	Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés
RQTH	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé
SAMETH	Service d'aide au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
TH	Travailleur handicapé
VAT	Vie au travail

Guide d'utilisation

Retour à l'accueil

Pour faciliter la navigation à l'intérieur de cette boite à outils et permettre une recherche aisée des informations, ce support fonctionne comme un site internet et s'utilise uniquement avec la souris. Des liens hypertextes présents sur chaque page permettent de naviguer de thématiques en thématiques et de rubriques en rubriques.

- **La page d'accueil constitue un portail par lequel l'utilisateur va naviguer de thématiques en thématiques.**
  C'est la page centrale de la boite à outils, point de passage obligé pour l'utilisateur

Pour passer de la thématique Recrutement à la thématique Maintien dans l'emploi par exemple, l'utilisateur sera obligé de passer par cette page d'accueil. Un lien « Retour à l'accueil » est présent en haut à droite de chaque page.

- **Chaque partie de la boîte à outil est constitué de 3 rubriques :**
  - Ce qu'il faut savoir: théorie, bonne pratiques…
  - Des exemples d'outils et de supports
  - Des contacts utiles

Les liens sur la gauche permettent de naviguer au sein d'une rubrique ou passer d'une rubrique à une autre.

Les boutons « précédents » et «suivants» permettent de naviguer au sein d'une même rubrique.

- **Les rubriques *exemples d'outils & supports* et *contacts utiles* renvoie à des fichiers situés sur un serveur internet ou à des sites web.**
  Une connexion internet est nécessaire pour atteindre ces fichiers.

- Pour la rubrique ***Exemples d'outils et supports*** ces liens permettent d'accéder à des documents récupérés lors de notre action de benchmarking
- Pour la rubrique ***Contacts utiles***, il s'agit de liens vers les sites web des différents partenaires.