

Branche
Professionnelle

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
ET PRÉVOYANCE 



Guide pratique

EMPLOI | HANDICAP



préface

JEAN-JACQUES MARETTE

**DIRECTEUR GÉNÉRAL DU GIE AGIRC - ARRCO
ET PRÉSIDENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION D'EMPLOYEURS
BRANCHE PROFESSIONNELLE PROTECTION SOCIALE DES SALARIÉS**

La branche professionnelle des institutions de retraite complémentaire et prévoyance, c'est plus de 32 200 salariés et 56 métiers différents et, depuis 2009, un accord diversité, égalité des chances, handicap.

C'est dans ce cadre incitatif posé par l'accord de branche que les entreprises de notre secteur poursuivent le développement de leurs propres réalisations, avec pour objectifs de faire évoluer les comportements au quotidien et de mettre en œuvre des actions appropriées en faveur de la diversité, de l'égalité des chances et du handicap.

Des objectifs réalistes sur l'emploi des personnes en situation de handicap ont été fixés à compter du premier accord et il y avait lieu d'inscrire dans la durée les actions à réaliser et de fixer des objectifs d'évolution qui tenaient compte des efforts d'ores et déjà accomplis.

Alors, encore un guide me direz-vous !

Mais c'est plus que cela. C'est un outil, qui se veut pratique, concret, afin de permettre à tous, professionnels du handicap et non-professionnels de s'y retrouver. Les huit chapitres balayent les nombreux aspects réglementaires du handicap. Ils sont tous illustrés par des témoignages des Groupes de Protection Sociale qui démontrent là, toute la vitalité des politiques engagées en faveur des personnes en situation de handicap, que ce soit au travers d'actions de sensibilisation, de formation, d'aménagement de postes.

C'est également un outil de promotion de notre branche professionnelle vers nos partenaires, autres acteurs de la protection sociale : Sécurité sociale, monde mutualiste et assurantiel, institutionnels, monde associatif.

D'ailleurs, de nombreux projets ont été lancés au travers d'actions impliquant un grand nombre de ces acteurs, groupes paritaires de protection sociale, Etat, associations, d'autres branches professionnelles, AGEFIPH,

OPCA,... sur les thématiques de la diversité et plus particulièrement du handicap.

Une politique volontariste des différents protagonistes de notre branche nous a permis de former, en alternance, des personnes en situation de handicap à nos métiers spécifiques permettant à la fois de répondre aux besoins des groupes de protection sociale et également de favoriser l'insertion professionnelle durable.

Pour que le handicap ne soit plus considéré comme une différence, il faut agir et convaincre tous les jours. Les groupes paritaires de protection sociale, ont de par la nature de leurs activités et des valeurs qui les sous-tendent, une responsabilité sociale qu'ils assument pleinement en termes de promotion de la diversité, de l'égalité des chances et de l'intégration des personnes éloignées du monde du travail. »

Cela se traduit dans les chiffres : en taux d'emploi global consolidé des travailleurs en situation de handicap, la branche est passée de 3,9% en 2009 à près de 6 % fin 2012.

Je souhaite que ce guide vous serve, vous enseigne, vous éclaire et vous conforte dans les convictions qui sont les nôtres.

1 DE PLUS EN PLUS DE PERSONNES HANDICAPÉES **SALARIÉES DANS LES ENTREPRISES** **PAGE 5**

2 **LES DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS** POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES **PAGE 17**

3 **RECRUTER** DES PERSONNES HANDICAPÉES **PAGE 23**

4 **MAINTENIR DANS L'EMPLOI** **PAGE 33**

5 RÉPONDRE
À SON OBLIGATION
**PAR L'ACCUEIL
DE STAGIAIRES** **PAGE 43**

6 RÉPONDRE À SON
OBLIGATION **PAR LA
SOUS-TRAITANCE** AUPRÈS
D'ESAT OU D'ENTREPRISES
ADAPTÉES **PAGE 45**

7 RÉPONDRE À SON
OBLIGATION PAR LA
NÉGOCIATION **D'UN ACCORD
D'ENTREPRISE** OU D'UNE
CONVENTION AGEFIPH **PAGE 51**

8 **LES AUTRES
DÉPENSES
DÉDUCTIBLES**
DE LA CONTRIBUTION **PAGE 57**

CONCLUSION **PAGE 64**

1

DE PLUS EN PLUS
DE PERSONNES
HANDICAPÉES
**SALARIÉES DANS
LES ENTREPRISES**

1 - UN CONTEXTE LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE AMBITIEUX

En 1987, la loi dite « en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés » rend obligatoire leur embauche en entreprise dans une proportion d'au moins 6 % de l'effectif total. Dans le cas contraire, les entreprises de 20 salariés et plus sont soumises à des sanctions financières. Grâce à la loi, l'emploi des personnes handicapées a augmenté de 60 % entre 2000 et 2010 dans les entreprises. En 2010, 78 % des entreprises employaient des personnes handicapées et 50 % atteignaient ou dépassaient le taux légal.

DE NOMBREUX FREINS À L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Toutefois, de nombreuses entreprises montrent encore des réticences à recruter des personnes handicapées. A cela, plusieurs raisons : méconnaissance et peur du handicap, crainte de l'échec lors de l'intégration, manque de personnel ressources humaines compétent. Il faut reconnaître que le recrutement d'une personne handicapées peut s'avérer un véritable parcours du combattant : comment, par exemple, trouver les compétences requises parmi une population handicapée dont le niveau de formation et l'expérience universitaire peuvent apparaître insuffisants au regard des critères de recrutement ? Et comment sensibiliser le management et les équipes pour favoriser une insertion professionnelle réussie ?

UNE POPULATION PARTICULIÈREMENT TOUCHÉE PAR LA CRISE ÉCONOMIQUE ET LE CHÔMAGE

Les personnes handicapées ont été particulièrement touchées par la crise économique de ces dernières années. Ainsi, leur taux de chômage a bondi de 60 % entre 2008 et 2012, ce qui peut notamment s'expliquer par le niveau de qualification souvent faible des personnes handicapées, 80 % n'atteignant pas le niveau baccalauréat. Autre cause évoquée : l'âge des personnes avec 44 % des demandeurs d'emploi en situation de handicap de plus de 50 ans. Enfin, de plus en plus de salariés acceptent de faire reconnaître leur handicap ce qui participe mécaniquement à l'augmentation du taux de chômage des personnes handicapées.

LE SAVIEZ-VOUS ?

- > Sur 7 personnes handicapées, une seule l'est de naissance.
- > 85 % des autres situations de handicap surviennent après 16 ans.
- > 5 millions de personnes sont handicapées en France.
- > L'Union européenne compte 80 millions de personnes handicapées.

Les reconnaissances du handicap établies suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle sont délivrées pour plus de 80 % à des hommes travaillant comme ouvriers.

2 - UNE LÉGISLATION EN PLEINE ÉVOLUTION

Le 30 juin 1975, une première loi – dite « en faveur des personnes handicapées » – pose le principe d'un quota de 6 % de travailleurs handicapés au sein des entreprises de plus de 20 salariés. Celle du 10 juillet 1987 va plus loin en instaurant des sanctions financières pour les entreprises qui ne s'y plient pas. Mais c'est la loi du 11 février 2005 qui aborde la question de l'emploi sur un plan plus sociétal puisque, tout en réaffirmant le principe des 6 %, elle alourdit de manière significative la contribution financière de l'entreprise en cas de non-respect de ce pourcentage.

2-1 - LA LOI DU 11 FÉVRIER 2005 : POUR UN CHANGEMENT DE SOCIÉTÉ

Au début des années 2000, les personnes handicapées et les associations qui les représentent revendiquent une participation accrue à la vie de la cité. Il est vrai qu'au même moment l'Europe renforce sa politique en matière de handicap. En France, les étapes s'enchaînent alors à un rythme soutenu – chantier de réforme de la loi de 1975, large concertation auprès des associations représentatives – pour aboutir le 11 février 2005 à la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. Bien au-delà de ce qui avait été fait jusque-là, cette loi affirme des droits fondamentaux en termes d'emploi, de scolarité, d'accessibilité et d'accès à des prestations sociales adaptées. Son but est clair : permettre aux personnes handicapées d'être des citoyens à part entière.

2-2 - LA PREMIÈRE DÉFINITION DU TERME HANDICAP

Témoignage de l'avancée réalisée, la loi du 11 février 2005 donne pour la première fois une véritable définition du handicap.

*“Constitue un handicap..., toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société **subie dans son environnement** par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions **physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un poly-handicap ou d'un trouble de santé invalidant.**”*

Ambitieuse et novatrice, la loi met l'accent sur un point essentiel au regard de l'emploi : la notion d' « environnement ». En adoptant une approche inédite en France, le législateur implique que c'est à l'environnement de s'adapter à la personne – et non le contraire – et reconnaît même que cet environnement non adapté peut limiter la personne handicapée dans sa vie sociale. L'idée est de considérer qu'une personne est « handicapée pour faire quelque chose » plutôt qu'« handicapée par tel ou tel déficit ». Cette approche s'avère réellement novatrice parce qu'elle prend en compte l'individu dans son contexte social. Le handicap dépend donc de la réponse de l'environnement pour faciliter

la vie dans la société : accessibilité des lieux bâtis, accessibilité à l'école, aux transports, à la culture, aux loisirs sans oublier l'accessibilité à l'emploi. C'est également cette vision globale de la place de la personne handicapée dans la société qui guidera le législateur dans un autre volet majeur de la loi du 11 février 2005, le principe de la compensation du handicap.

2-3 - GAGNER EN AUTONOMIE GRÂCE AU PRINCIPE DE COMPENSATION DU HANDICAP

Garantir aux personnes handicapées le libre choix de leur projet de vie, tel est l'objectif auquel répond le droit à compensation du handicap. De quelle façon ? En concrétisant la notion de « compensation des conséquences du handicap » à travers des aides de toute nature pour vivre comme tout le monde. Attribuée pratiquement sans condition de ressources, la prestation de compensation du handicap (PCH) permet de financer des aides individuelles déterminées en fonction du « projet de vie » de chacun.

QU'EST-CE QUE LE PROJET DE VIE ?

Il s'agit, pour la personne handicapée ou son représentant légal, de définir l'ensemble de ses besoins pour vivre de la façon la plus autonome possible. Confidentiel, ce document adressé à la MDPH permet à la personne d'exprimer ses souhaits et ses aspirations. En formulant par exemple le projet de travailler en entreprise, elle pourra faire la demande de toutes les aides qui y sont liées : aides à l'aménagement de son véhicule, aides techniques.

2-4 - LA CRÉATION D'UN LIEU UNIQUE : LES MAISONS DÉPARTEMENTALES DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

Enfin, c'est toujours dans une logique destinée à faciliter les démarches des personnes handicapées qu'ont été créées les Maisons départementales des personnes handicapées.

Ce lieu unique, implanté dans chaque département sous la responsabilité du Président du Conseil Général, remplit un rôle d'information sur les droits et prestations prévus par la loi. Ses principales missions sont notamment :

- » l'accueil, l'information et l'accompagnement des personnes handicapées et de leur famille,
- » l'évaluation des besoins de la personne sur la base du projet de vie,
- » la réception et le suivi de toutes les demandes de droits ou prestations qui relèvent de la compétence de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) autrefois connue sous le nom de commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP),

» la coordination des actions avec les dispositifs sanitaires et médico-sociaux et la désignation d'un référent pour l'insertion professionnelle.

QUI COMPOSE LA CDAPH ?

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées comprend 23 membres et notamment des représentants du département, des services de l'Etat, des organismes de protection sociale, des organisations syndicales, des associations de parents d'élèves et, pour au moins un tiers de ses membres, des représentants des personnes handicapées et de leurs familles.

3 - QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES ?

BÉNÉFICIER DU STATUT DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

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

Article L323-10 du Code du travail

C'est d'abord la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) qui donne accès à l'ensemble des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles pour l'emploi et la formation professionnelle des personnes handicapées. Chaque cas est particulier et faire reconnaître son handicap reste une démarche personnelle et facultative.

LA PROCÉDURE POUR MESURER L'EMPLOYABILITÉ D'UNE PERSONNE

Cette évaluation est menée par la MDPH qui part toujours de la recherche des aptitudes et possibilités de la personne et non de ses restrictions. Chaque MDPH remplit cette mission de façon autonome. C'est la CDAPH qui est chargée d'étudier la demande. Si l'étude sur pièces est suffisante, la RQTH est prononcée. Lorsque la demande est imprécise, la personne est invitée pour une évaluation directe de ses capacités.

La RQTH ouvre droit à certains avantages, tant pour le travailleur handicapé que pour l'employeur, tels que :
Pour l'entreprise, la transmission d'une RQTH lui permet de remplir partiel-

lement son obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de solliciter des subventions pour l'aménagement des postes de travail.

Pour la personne, la RQTH lui permet d'accéder à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi, comme par exemple :

- » les dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle,
- » le réseau de placement spécialisé Cap emploi,
- » les aides proposées par l'Agefiph
- » la possibilité de négocier et de disposer d'aménagements d'horaires ou d'adaptations de poste en fonction du type de handicap.

4- QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES ENTREPRISES ?

LE PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Dans l'entreprise, comme ailleurs, une décision ne peut être fondée sur un état de santé ou sur le handicap, sous peine d'être sanctionnée pénalement pour cause de discrimination. L'employeur doit ainsi assurer l'égalité du traitement des personnes handicapées en ce qui concerne l'accès et le maintien dans l'emploi sans oublier les évolutions de carrière.

DES BÉNÉFICIAIRES PLUS NOMBREUX

La loi de 2005 a ouvert l'obligation d'emploi à de nouveaux bénéficiaires. Les titulaires de la carte d'invalidité et de l'allocation adulte handicapé (AAH) peuvent obtenir le statut de travailleur handicapé sans démarche supplémentaire auprès des CDAPH.

Dans le même temps, l'évaluation du handicap s'est affinée. Ont ainsi disparu les 3 catégories de handicaps (A - léger, B - modéré, C - grave ou définitif) au profit d'une nouvelle « reconnaissance de la lourdeur du handicap ». Pour prendre sa décision, la CDAPH se base désormais sur l'incidence d'un handicap précis en fonction d'un travail précis.

L'OBLIGATION DE NÉGOCIER DANS LES ENTREPRISES

La loi entérine l'obligation, pour toute entreprise ayant des représentants du personnel, de négocier chaque année sur les questions relatives à l'emploi des personnes handicapées. La périodicité de la négociation est portée à 3 ans pour les entreprises qui concluent un accord collectif ainsi que pour les branches professionnelles.

PRIVÉ OU PUBLIC : LA MÊME OBLIGATION POUR TOUS

Depuis 1987, les trois fonctions publiques (étatique, hospitalière ou territoriale) sont assujetties à la même obligation d'emploi que les entreprises privées. C'est à partir de l'effectif global des agents que le taux de 6 % est calculé. Et le fonds pour l'Insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) alter ego de l'Agefiph, instauré par la loi de 2005, est ainsi alimenté par les contributions des employeurs publics.

DES MESURES RENFORCÉES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA LOI

Depuis le 1^{er} janvier 2010, l'entreprise, qui n'a mis en œuvre aucune action en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés depuis 3 ans, se voit fortement sanctionnée. Dans ce cas, la contribution financière versée à l'Agefiph est fortement majorée et pourra atteindre 1 500 fois le SMIC horaire par travailleur handicapé manquant.



CALCUL DE LA CONTRIBUTION AGEFIPH

L'obligation d'emploi s'apprécie en unités bénéficiaires (UB), soit l'équivalent temps plein d'un travailleur handicapé.

Effectif de l'entreprise	Montant de la contribution
> 20 à 199 salariés	400 fois le SMIC horaire X UB manquantes*
> 200 à 749 salariés	500 fois le SMIC horaire X UB manquantes
> 750 salariés et plus	600 fois le SMIC horaire X UB manquantes

UB manquantes* : nombre de salariés handicapés manquants dans l'entreprise pour atteindre l'obligation d'emploi de 6 %.

exemple

Une entreprise de 420 salariés devra comptabiliser $420 \times 6\% = 25,2$ UB ou travailleurs handicapés à temps plein pour répondre à son obligation d'emploi (soit 25 UB arrondi à l'entier inférieur). Si elle ne les atteint pas, elle doit verser une contribution égale à 500 fois le SMIC horaire X UB manquante.

Recrutement

Le groupe IRCEM est signataire de la charte de la diversité et développe une politique active de recrutement qui favorise l'accès à l'emploi de personnes en situation de handicap. Pour cela, le groupe s'engage concrètement dans des partenariats avec les maisons de l'emploi, la participation à des forums du handicap et par l'intégration de personnes en situation de handicap.

Formation et accompagnement

Le groupe IRCEM donne du sens à la notion « d'apprenance » en favorisant le suivi de formations qualifiantes pour tous ses collaborateurs volontaires et en inscrivant cet engagement dans ses indicateurs de performance. Maintenir l'employabilité de chacun et adapter les emplois aux évolutions de l'environnement sont les moteurs d'une politique de formation construite pour tous et qui tient compte de toutes les diversités.

Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des collaborateurs en situation de handicap passe notamment par l'adaptation de leurs compétences ou de leurs postes de travail, mais surtout par une approche naturelle et décomplexée des situations. C'est certainement cette approche simple et ouverte qui permet à l'IRCEM de dépasser l'obligation légale d'emploi de personnes en situation de handicap et de gérer harmonieusement la diversité des situations au sein de l'entreprise. L'ambition de l'IRCEM n'est pas d'atteindre un taux d'emploi mais d'être un acteur responsable et ouvert sur toutes les sources d'enrichissement du lien social.

Bien vivre au travail c'est d'abord bien vivre ensemble....



5 - DES ALTERNATIVES POUR PERMETTRE À L'ENTREPRISE DE RESPECTER LA LOI

Les entreprises disposent de nombreuses possibilités pour satisfaire à leur obligation d'emploi et parvenir au seuil des 6 %. Elles peuvent choisir d'en utiliser une ou plusieurs.

5-1 EMPLOYER DES PERSONNES HANDICAPÉES

Au titre de leur obligation d'emploi, les entreprises comptabilisent les salariés handicapés en possession d'une RQTH. D'autres catégories de personnes peuvent être retenues pour le calcul de l'obligation d'emploi si elles font partie de la liste suivante :

- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de Sécurité Sociale,
- les titulaires d'une pension d'invalidité avec une réduction des 2/3 de leur capacité de travail,
- les anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- les veuves de guerre non remariées titulaires d'une pension
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans et les mères veuves non remariées ou les mères célibataires,
- les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec le militaire ou assimilé décédé,
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre,
- les sapeurs-pompiers victimes d'un accident survenu ou d'une maladie contractés en service.
- les titulaires de la carte d'invalidité,
- les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

PLUS D'INFORMATIONS

CHAPITRE 3

5-2 CONCLURE UN CONTRAT DE SOUS-TRAITANCE

Les entreprises ont la possibilité de conclure un contrat de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés, pour 50 % du montant de leur obligation au maximum. Ces contrats sont principalement conclus avec des entreprises adaptées (EA) ou des établissements et services d'aide par le travail (ESAT).

PLUS D'INFORMATIONS

CHAPITRE 6

5-3 ACCUEILLIR DES STAGIAIRES HANDICAPÉS DANS LE CADRE D'UN STAGE

La présence d'un stagiaire handicapé dans l'entreprise peut également être prise en compte à hauteur de 2 % maximum de l'obligation.

PLUS D'INFORMATIONS

CHAPITRE 5

5-4 CONCLURE UN ACCORD DE BRANCHE, D'ENTREPRISE OU D'ÉTABLISSEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

Si l'accord est agréé par la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), l'entreprise doit alors mettre en place un plan d'action d'un montant financier comparable à ce qui aurait dû être versé à l'Agefiph. Ce plan comprend obligatoirement un plan d'embauche des personnes handicapées.

PLUS D'INFORMATIONS

CHAPITRE 7

5-5 VERSER UNE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH

Enfin, le versement de la contribution à l'Agefiph permet aux entreprises de satisfaire leur obligation d'emploi. Sous certaines conditions, les entreprises qui mènent concrètement des actions en direction des personnes handicapées peuvent réduire le montant de leur contribution financière.

Quelles sont les minorations possibles ?

Les minorations permettent de réduire le nombre de bénéficiaires qu'une entreprise doit embaucher. Peuvent être pris en compte :

- » le recrutement d'un travailleur handicapé de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans, ou chômeur de longue durée, ou issu du secteur du travail protégé,
- » l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un salarié handicapé dont le handicap lourd est reconnu,
- » l'embauche pour la première fois d'un travailleur handicapé,
- » un grand nombre d'emplois autrefois dits « exclus » (liste fixée par l'article R.237-8 du Code du travail qui concerne un certain nombre de travaux considérés dangereux, insalubres, pénibles ou présentant des risques auxquels seuls les salariés sans handicap peuvent être affectés).

5-6 AUTRES DÉDUCTIONS POSSIBLES

Au-delà de l'obligation légale, il est possible de déduire les dépenses visant à favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées.

PLUS D'INFORMATIONS

CHAPITRE 8



LE SAVIEZ-VOUS ?

Pour vous aider à faire le tri dans les différents dispositifs, vous pouvez contacter Alther qui est le partenaire de l'Agefiph. Ses conseillers sont à l'écoute des entreprises et mettent à leur disposition des informations relatives à l'emploi des personnes handicapées (conseils réglementaires et juridiques, diagnostic, présentation des aides de l'Agefiph). Alther s'adresse plus particulièrement aux entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 250 salariés ainsi qu'aux nouvelles entreprises concernées par l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Les coordonnées des services Alther sont disponibles sur le site Internet de l'Agefiph : www.agefiph.fr

→ MALAKOFF MÉDÉRIC L'ENTREPRISE A UNE RESPONSABILITÉ SOCIALE ENVERS SES COLLABORATEURS



malakoff médéric

Intégrer et faire évoluer les salariés en situation de handicap est un engagement prioritaire chez Malakoff Médéric. Suite à un premier accord triennal conclu pour la période 2009-2011, l'ensemble des organisations syndicales a signé un second accord d'entreprise agréé par la DIRECCTE pour une durée de 4 ans (2012-2015).

L'ambition de ce nouvel accord est d'assurer une progression non seulement quantitative mais aussi qualitative de l'insertion des collaborateurs handicapés dans l'entreprise, tout au long de leur vie professionnelle. Dans le cadre de ce deuxième accord, l'accent est mis sur l'accueil de stagiaires et d'alternants. Ces dispositifs contribuent à la sensibilisation des équipes et peuvent être une passerelle vers une embauche plus pérenne au sein du groupe.

La politique handicap du groupe marque sa volonté de concrétiser ses engagements : recruter des personnes handicapées, accompagner leur intégration, les maintenir dans l'emploi et leur permettre d'évoluer professionnellement et personnellement. Malakoff Médéric dépasse désormais le taux légal d'emploi des salariés handicapés avec un taux de 6,15 % de personnes en situation de handicap (soit 188 salariés, dont 2 athlètes handisport). Enfin, parce que le handicap ne s'arrête pas aux portes de l'entreprise, la mission handicap, en lien avec la direction de l'action sociale de Malakoff Médéric, développe des actions visant à faciliter le quotidien des collaborateurs confrontés indirectement, au travers d'un membre de leur famille, au handicap. C'est ainsi que depuis 2012, 14 dossiers ont été constitués pour obtenir une aide au financement pour la scolarité des enfants du personnel en situation de handicap.

2

LES DISPOSITIFS INSTITUTIONNELS

POUR L'EMPLOI
DES PERSONNES
HANDICAPÉES

1 - L'AGEFIPH, PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DES ENTREPRISES

Association privée dotée d'une mission de service public dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat, l'Agefiph a pour rôle majeur de développer l'emploi des personnes handicapées dans le secteur privé. Ses priorités ? Améliorer leur accès à l'emploi, mais aussi aider les entreprises à recruter et à maintenir dans l'emploi leurs salariés handicapés. Elle gère également les contributions financières versées par les entreprises de 20 salariés et plus, soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées. Parmi ces missions, l'Agefiph finance un réseau de proximité porté par le secteur associatif, le réseau Cap emploi. Localement, ce réseau apporte aux entreprises comme aux personnes handicapées des réponses précises à toutes les questions liées au parcours vers l'emploi.

2 - S'APPUYER SUR UNE POLITIQUE GLOBALE DE L'EMPLOI

Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) articule le pilotage des politiques publiques d'insertion des travailleurs handicapés au niveau territorial. L'élaboration du PRITH s'appuie sur un diagnostic régional des besoins emploi-formation. Il comprend un plan d'action adapté aux besoins des personnes, des territoires et des employeurs, la définition des moyens à mobiliser pour mettre en œuvre les actions et des indicateurs de suivi et d'évaluation.



PROFIL DE LA POPULATION HANDICAPÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL¹

En 2010, on comptait 336 900 travailleurs handicapés dans les entreprises privées.

Principales caractéristiques des salariés des entreprises privées assujetties à l'obligation d'emploi de personnes handicapées		
	Ensemble des salariés	Salariés handicapés
> Les 50 ans et +	24 %	44 %
> Les femmes	41 %	36 %
> Les ouvriers	30 %	53 %
> Les temps partiel	13 %	24 %

Source : l'emploi des travailleurs handicapés en 2010 : DARES

Au 1^{er} janvier 2011, on recensait 186 320 travailleurs handicapés dans la fonction publique.

Principales caractéristiques des salariés des établissements publics assujettis

	Salariés handicapés
> Les 56 ans et +	24 %
> Les femmes	54 %
> Les agents de catégorie C	63 %

Source : l'emploi des travailleurs handicapés en 2010 : DARES



LES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS

Conséquence de la crise économique, les personnes handicapées sont particulièrement touchées par la hausse du chômage.

	Décembre 2012	
> Demandeurs d'emploi tous publics en fin de mois	4 977 082	+ 8,6 % en 1 an
> Demandeurs d'emploi handicapés en fin de mois	370 674	+ 17,2 % en 1 an
> Part des demandeurs d'emploi handicapés parmi tous les publics	7,40 %	

Source : Pôle Emploi



CARNET D'ADRESSES

>> AGEFIPH

Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées
www.agefiph.fr

>> HANDIPLACE

Site d'information sur l'emploi, la formation des personnes handicapées en région Rhône-Alpes
www.handiplace.org

>> HANDIPOLE

Toutes les actualités emploi et tous les dispositifs réglementaires sur l'emploi des personnes handicapées
www.handipole.org

>> LEGIFRANCE

le service public de l'accès au droit - textes de loi et décrets
www.legifrance.gouv.fr





- **>> MDPH**
le site dédié aux maisons départementales des personnes handicapées
www.mdph.fr
- **>> MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ**
www.social-sante.gouv.fr
- **>> MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL**
www.travail-emploi.gouv.fr
- **>> PRITH**
Le Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés.
Chaque région possède un site Internet dédié.
Cartographie des PRITH sur **www.handipole.org**
-

3

RECRUTER
DES PERSONNES
HANDICAPÉES

Où et comment trouver des candidats suffisamment formés et compétents ? C'est la question sur laquelle butent de nombreuses entreprises. Il existe pourtant des structures institutionnelles ou associatives destinées à faciliter la relation entre l'entreprise et le chercheur d'emploi handicapé. Perçus comme complexes et peu visibles, leurs services sont mal connus des recruteurs.

1 - CAP EMPLOI, UN INTERMÉDIAIRE FACILITATEUR D'EMBAUCHE

Dispositif départementalisé, Cap emploi est un intermédiaire du marché du travail qui s'appuie sur 107 organismes de placement spécialisés. Il a pour mission de favoriser la rencontre entre les entreprises et les chercheurs d'emploi en situation de handicap. Son originalité ? S'adresser à deux cibles complémentaires : les personnes reconnues « travailleur handicapé » auxquelles il propose un accompagnement au parcours professionnel, et les entreprises qu'il guide dans les processus de recrutement liés à l'obligation d'emploi par l'embauche directe. Une mission qui va jusqu'à aider l'entreprise à créer les conditions d'une bonne intégration du salarié handicapé ou encore au maintien dans l'emploi d'un salarié, suite à une apparition ou une aggravation d'une situation de handicap. Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH) articule le pilotage des politiques publiques d'insertion des travailleurs handicapés au niveau territorial. L'élaboration du PRITH s'appuie sur un diagnostic régional des besoins emploi-formation. Il comprend un plan d'action adapté aux besoins des personnes, des territoires et des employeurs, la définition des moyens à mobiliser pour mettre en œuvre les actions et des indicateurs de suivi et d'évaluation.

EMBAUCHER UNE PERSONNE HANDICAPÉE

S'il représente la majorité des recrutements, le mode « direct » n'est pourtant pas le plus efficace. Parce qu'il correspond à un besoin immédiat de l'entreprise (gestion du turnover, pic d'activité, ...), il intervient dans l'urgence. Or, la réussite de ce type de recrutement dépend de nombreux paramètres – niveau des prérequis à l'embauche, exigences du poste au regard du handicap de la personne, expérience de l'entreprise dans le recrutement et l'intégration de travailleurs handicapés. Autant d'éléments difficiles à gérer en un temps réduit. Cependant, tous les cap emploi disposent d'un vivier de travailleurs handicapés déjà formés à certains postes (hôte de caisse, agent de nettoyage, agent administratif), et donc rapidement opérationnels.

MISER SUR LES DISPOSITIFS « PASSERELLES » ET L'EMBAUCHE « INDIRECTE »

Plus performant parce que mieux préparé en amont, le mode de recrutement « indirect » fait partie des dispositifs « passerelles » à encourager. Son concept ? Revoir à la baisse les prérequis du poste afin de se concentrer sur le potentiel du candidat à travers un accompagnement personnalisé

(tutorat, plan de formation adapté). Il s'agit ainsi de renforcer les compétences de la personne handicapée pour lui permettre d'atteindre le niveau d'exigence souhaité par l'entreprise. Un dispositif qui, pour être efficace, est conduit conjointement par cap emploi, l'entreprise et un troisième acteur, souvent un centre de formation spécialisé ou une association spécialisée dans le domaine de l'emploi. Bien sûr, l'adhésion à un tel dispositif correspond à une attitude ambitieuse de l'entreprise qui souhaite mettre en place un véritable plan de recrutement dédié aux personnes handicapées au cœur de sa politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. L'expérience montre que c'est vers ce mode de recrutement que se tournent de nombreuses entreprises après un constat d'échec ou en raison de l'insuffisance de résultats obtenus par le mode de recrutement direct.

→ IRP AUTO

UN PARTENARIAT RÉUSSI AVEC CAP EMPLOI CHARENTE LORS DE LA 17^E SEMAINE POUR L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



En 2013, le groupe IRP AUTO a poursuivi ses actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées en milieu professionnel en partenariat avec le cap emploi de Charente. Avec un programme riche et attractif proposant entre autres des conférences-témoignages sur plusieurs thématiques et un espace « Handi Job Dating » pour la préparation de futurs entretiens d'embauches, deux actions phares ont connu un véritable succès.

Le forum « Handi rencontre » a permis de favoriser la découverte de différents métiers tout en facilitant le contact avec les entreprises locales. A cette occasion, les personnes handicapées en recherche d'emploi ont pu consulter les offres d'emploi du groupe IRP AUTO, présenter leur parcours et échanger sur leur projet professionnel. La deuxième opération menée en 2013 s'intitulait « Un jour un métier en action ». Dans le cadre de cette action, le groupe a accueilli une personne en reconversion professionnelle pour lui permettre de découvrir les métiers de la protection sociale en passant une journée de travail au sein d'une équipe de gestion administrative. Pour la personne, c'est le moyen de s'intéresser à un nouveau métier et peut-être de chercher à en faire le sien au terme de sa reconversion professionnelle.

2 - ADAPTER SES CRITÈRES DE RECRUTEMENT À LA RÉALITÉ DES PERSONNES HANDICAPÉES

Comment trouver un emploi lorsque l'on ne possède pas l'indispensable sésame du bac + 2 ? Les entreprises qui se basent sur ce critère de recrutement et les personnes handicapées dont l'accès à l'enseignement supérieur est encore restreint ont du mal à se rencontrer. Conscientes du problème, certaines entreprises acceptent de recruter au niveau baccalauréat en accordant une atten-



tion particulière aux compétences révélées ou à développer de la personne. Ce mode de recrutement mis en place par certains responsables de mission Handicap permet de mettre en œuvre des solutions personnalisées qui garantissent les meilleures conditions d'intégration des personnes handicapées.

3 - LE TUTORAT, EXEMPLE PROBANT D'ACCOMPAGNEMENT EN ENTREPRISE

Pour faciliter l'insertion professionnelle d'un salarié handicapé mais aussi son maintien dans l'emploi, le tutorat peut s'avérer efficace. Formé à l'accompagnement des personnes handicapées, le tuteur suit la personne tout au long de son parcours d'intégration. L'Agefiph participe au financement du tutorat lorsqu'il est assuré par un salarié de l'entreprise.

→ **APICIL**
ACCOMPAGNER LE RECRUTEMENT
DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



La politique de recrutement et d'intégration du groupe APICIL reflète son engagement dans le domaine du handicap. Au-delà de la participation d'APICIL à des forums emploi, le recrutement a été adapté pour répondre au plus près à une réelle volonté d'intégrer des personnes handicapées.

A titre d'exemple, APICIL a mis en place une visite médicale de pré-validation d'un recrutement. Cette visite, non systématique, intervient en amont de la visite légale de pré-embauche. Elle se veut préventive, et permet de valider l'adéquation entre les restrictions médicales éventuelles du candidat handicapé avec les contraintes du poste de travail, et ainsi mettre en place si besoin un aménagement de poste. Dans les cas les plus extrêmes, cette visite permet de prévenir et de se prononcer au plus tôt sur une inadéquation éventuelle qui pourrait être vécue difficilement par la personne handicapée par la suite.

En matière d'intégration, selon chaque typologie de handicap, APICIL met en place des ateliers de sensibilisation auprès de l'équipe de travail (par exemple atelier de mise en situation sur le handicap auditif). Autre initiative, un tuteur, formé par un organisme extérieur, est également proposé au nouvel arrivant. Ainsi, la personne handicapée dispose d'un « référent » au quotidien qui facilite son intégration. A ce jour, 8 tuteurs ont été formés. Enfin, des entretiens de suivi d'intégration fréquents sont proposés avec un bilan après 3, 6 et 9 mois dans l'entreprise avec le référent handicap.

Ces mesures ne visent pas à pointer du doigt les salariés en situation de handicap mais elles sont proposées par l'entreprise en fonction de chaque cas dans un objectif d'accompagnement le plus complet possible. Bien entendu, toute personne qui souhaite conserver la confidentialité sur son handicap peut refuser ces mesures.

4 - LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE, POUR UNE INTÉGRATION RÉUSSIE EN ENTREPRISE

Parmi les pistes destinées à faciliter l'insertion professionnelle de salariés handicapés, le contrat d'apprentissage peut présenter des avantages. L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre enseignement théorique en centre de formation d'apprentis spécialisé (CFAS) et enseignement du métier chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat. La durée du contrat peut varier de 1 à 3 ans en fonction du type de métier. Si le contrat d'apprentissage débouche sur un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée, il est possible pour l'entreprise d'obtenir une aide supplémentaire de l'Agefiph. A titre personnel, la personne handicapée en apprentissage bénéficie également d'une aide financière de l'Agefiph.

QU'EST-CE QU'UN CFAS ?

Présents dans plusieurs régions (Languedoc, Roussillon, Auvergne, PACA, etc...), les centres de formations d'apprentis spécialisés (CFAS) s'adressent spécifiquement aux jeunes en situation de handicap. Leur spécificité est d'assurer des enseignements professionnels et de proposer un suivi médico-social. Autre élément essentiel du dispositif, le suivi en entreprise assuré par le CFAS qui met tout en œuvre pour favoriser l'intégration de la personne.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La condition indispensable pour suivre une formation en alternance est d'avoir entre 16 et 25 ans. Toutefois si la personne est reconnue travailleur handicapé par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), il n'y a pas de limite d'âge pour suivre une formation en apprentissage. D'ailleurs, les aides accordées par l'Agefiph sont doublées si l'entreprise accueille une personne de plus de 45 ans.

5 - L'AGEFIPH : DES AIDES MODULABLES ADAPTÉES AUX BESOINS DE L'ENTREPRISE

De nombreuses aides techniques et financières sont proposées par l'Agefiph pour inciter les entreprises à recruter. Elles favorisent par exemple la mise en place de contrats de génération pour les seniors, le recrutement de jeunes en emploi d'avenir ou de demandeurs d'emploi de longue durée. Par ailleurs, l'Agefiph a défini un plan alternance afin de donner un nouvel élan

aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation. Toutes les aides ont été réévaluées à la hausse.

En plus de son site Internet, l'entreprise peut contacter un conseiller de l'Agefiph par téléphone pour faire le point sur ses besoins et lui permettre de s'orienter vers la solution la mieux adaptée à son environnement et à son contexte économique.

→ AGRICA S'ENGAGE AUPRÈS DES JEUNES



Au-delà de son rôle d'entreprise apprenante favorisant l'accueil de stagiaires et de contrats en alternance, le groupe AGRICA s'attache à ouvrir ses portes à des étudiants et stagiaires en situation de handicap pour les accompagner dans leur formation et leur insertion professionnelle future. Une façon, durant ces périodes, de sensibiliser aux handicaps les managers et leurs équipes.

Rendre l'entreprise plus accessible

Trouver une entreprise d'accueil pour un jeune à mobilité réduite relève souvent du parcours du combattant. En l'accompagnant au cours de ses deux années de formation et en l'accueillant pour les différentes périodes de stages nécessaires à la validation de son BTS, AGRICA contribue à son évolution. Concrètement, un itinéraire a été organisé au sein de plusieurs services pour offrir un stage plus diversifié et plus riche en apprentissage, impliquant les managers concernés dans une démarche collective.

Accompagner des jeunes dans une reconversion

En partenariat avec le GIE Agirc-Arrco, le groupe AGRICA participe pour la deuxième année consécutive, à l'accueil d'un jeune handicapé engagé dans une reconversion professionnelle à la suite d'un accident. Dans le cadre d'une formation commerciale ciblée sur les secteurs de la retraite et de la prévoyance, il est intégré au sein d'une équipe et alterne périodes de formation théorique et périodes en entreprise. Là, il apprend le métier, accompagné d'un tuteur qui le forme aux spécificités d'AGRICA, à ses méthodes et à ses produits. Objectif à la clef : décrocher un contrat de travail.

→ **AG2R LA MONDIALE**
RECRUTE DES TRAVAILLEURS
EN SITUATION DE HANDICAP



AG2R LA MONDIALE

Solidarité, proximité, responsabilité et gouvernance démocratique sont les valeurs du groupe AG2R La Mondiale. C'est en ce sens que le groupe a affirmé et formalisé ses engagements au niveau du dialogue social en devenant signataire de la charte de la diversité dès 2007 et en négociant son premier accord handicap en 2012.

Dans le cadre de l'emploi des travailleurs reconnus en situation de handicap, deux exemples peuvent illustrer la démarche du groupe dans ce domaine. Ainsi, à l'occasion du recrutement d'un nouveau collaborateur mal voyant au sein d'un centre de relations clients, un atelier de sensibilisation à la déficience visuelle a été proposé aux 25 collaborateurs du service. Cette opération de sensibilisation a nécessité l'accord préalable et la participation du nouvel embauché, ainsi que de la mobilisation du médecin du travail, de l'assistante sociale, de la hiérarchie de la personne intégrée et de la mission handicap. L'atelier a été animé avec succès par le cabinet expert Streetlab-vision.

Autre exemple, AG2R La Mondiale accueille les stagiaires en situation de handicap quel que soit leur niveau de formation. L'entreprise souhaite en effet, contribuer pleinement à leur choix d'orientation en leur permettant de découvrir les métiers du Groupe à travers des stages de courte ou de longue durée. Depuis 2012, 12 stagiaires ont été accueillis doublant ainsi les objectifs inscrits dans l'accord handicap. Dans ce domaine aussi, AG2R La Mondiale multiplie les partenariats : associations VIVRE Émergence ou ACCORE à Paris, SJT (Solidarité et Jalons par le Travail) à Créteil ; le cabinet Fressinet & Associé à Marseille ou encore le CRP de Lille et de Coubert.



CARNET D'ADRESSES

● >> **AGEFIPH**

Association de gestion des fonds pour l'insertion des personnes handicapées- Catalogue des aides spécifiques pour les entreprises et espace recrutement

● www.agefiph.fr

● >> **HANDIPASS**

● Handipass est un dispositif de Pôle Emploi spécialisé sur les questions de handicap.

● 3 rue des Nanettes,

● 75011 Paris - Tél. : 01 42 80 84 25 ou

● Tél : 3995 : le service téléphonique dédié aux recruteurs

>> HANPLOI

Plate-forme Internet de recrutement des personnes handicapées mettant en relation les entreprises et les demandeurs d'emploi

www.hanploi.com

>> L'ADAPT

Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées - Organisation de la semaine pour l'emploi des personnes handicapées

www.ladapt.net

Espace entreprise :

www.travaillerensemble.net

>> ZAPH

Réseau national pour la promotion de l'apprentissage adapté des personnes en situation de handicap. Le site présente un état des lieux des dispositifs de formation en apprentissage dans les régions ainsi que des informations pratiques

www.2aph.fr

Services d'accompagnement et de tutorat**>> ARPEJEH**

Accompagner la réalisation des projets d'études de jeunes élèves et étudiants handicapés

www.arpejeh.com

>> HANDI2DAY

Le salon en ligne et sur mobile dédié aux candidats en situation de handicap

www.handi2day.fr

>> MESSIDOR

Association Lyonnaise spécialisée dans l'accompagnement dans l'emploi des personnes handicapées psychiques

www.messidor.asso.fr

>> OVALIE

agence d'intérim alsacienne exclusivement destinée aux personnes handicapées.

03 88 79 12 92

4

MAINTENIR DANS L'EMPLOI

1 - DE LA RÉADAPTATION AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Accidents de la route, du travail, accidents vasculaires, maladies génétiques, invalidantes ou dégénératives, la majeure partie des handicaps survient au cours de la vie et seulement 15 % des personnes reconnues handicapées en France le sont de naissance. Si les textes font déjà référence au reclassement – notamment suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle – le maintien dans l'emploi est une notion récente.



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

Au-delà de la notion de reclassement, l'expression « maintien dans l'emploi » fait référence à toute situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude liée à l'emploi. Le maintien dans l'emploi dépasse donc les dispositions légales et réglementaires existant aujourd'hui dans les codes de la Sécurité Sociale et du Travail.

En pratique, cette démarche doit prendre en considération deux aspects : d'une part les possibilités de maintien sur le poste de travail ou ailleurs dans l'entreprise et d'autre part, les perspectives externes (embauche dans une autre entreprise ou création d'activité). Dans les deux cas, l'objectif est bien de conserver une dynamique professionnelle.



LE SAVIEZ-VOUS ?

On estime qu'un Français sur deux sera confronté à une situation de handicap total ou partiel, provisoire ou permanent au cours de sa vie active.

2 - UNE DÉMARCHÉ COMPLEXE : UN CHALLENGE POUR L'ENTREPRISE

Préserver l'emploi d'une personne handicapée est un vrai défi pour l'employeur qui s'engage dans un projet de réinsertion professionnelle à part entière. L'expérience montre qu'il est toujours plus judicieux, à long terme, de maintenir dans l'emploi un salarié dont les compétences et la connaissance de l'entreprise et du poste sont avérées. Toutefois, la démarche reste complexe et nécessite de travailler en collaboration avec plusieurs acteurs internes et externes qui vont participer au bon déroulement du processus. De manière plus globale, la démarche de maintien dans l'emploi permet de questionner la qualité et la technicité des services des ressources humaines et leur maîtrise des situations complexes. Une autre façon de faire avancer l'entreprise.

QUI DÉCIDE DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Parce que chaque cas est particulier, il donne lieu à une analyse en concertation avec plusieurs personnes. En plus de l'employeur et du salarié, la mise en place du dispositif associe le médecin du travail, les instances représentatives du personnel notamment le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ainsi que tous les collaborateurs susceptibles d'apporter un éclairage précis sur les conditions de travail. Enfin, des conseillers extérieurs, ergonomes et chargés de mission du service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH, voir chapitre 5), peuvent être mobilisés. Incontournable, l'acteur essentiel dans cette démarche partenariale reste le médecin du travail.

→ HUMANIS MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET AMÉNAGEMENT DE POSTE



A travers sa démarche de responsabilité sociale d'entreprise (RSE), Humanis facilite l'insertion professionnelle et la vie quotidienne de ses collaborateurs handicapés grâce à un accompagnement personnalisé. Humanis travaille en équipe pluridisciplinaire sur chaque projet de maintien dans l'emploi et d'aménagement de poste afin d'envisager toutes les solutions permettant aux personnes, quel que soit leur handicap, d'accéder à l'ensemble des dispositifs liés à leur projet professionnel.

Le Groupe a ainsi cherché une solution pour permettre à deux collaboratrices déficientes auditives d'être autonomes dans leurs relations clients. Le choix s'est finalement porté sur l'outil TADEO qui se présente comme un service en ligne de visio-interprétation en langue des signes française et de sous-titrages simultanés via une connexion Internet. Depuis qu'elles utilisent TADEO, les deux collaboratrices ont retrouvé autonomie et confiance en elles, ce qui s'est traduit pour l'une d'entre elle par un souhait de revalorisation de son projet professionnel.

Témoignage de Dominique Paillet, gestionnaire client allocataire sur le site de Fontenay, en poste depuis 2006

Quels sont, concrètement, les apports de l'outil TADEO dans votre travail au quotidien ?

TADEO m'apporte plus d'autonomie dans mon travail, notamment en termes d'échanges téléphoniques. J'aborde les communications avec plus d'assurance. Au début, j'étais un peu intimidée face à cet outil mais, petit à petit, j'ai pris confiance en moi et il me permet aujourd'hui de mener un entretien téléphonique avec nos clients et dans de bonnes conditions.

.../...

Comment s'est déroulée votre formation à l'emploi de cet outil ?

J'ai été formée dans les locaux de TADEO et quand j'en ai besoin, je peux contacter l'un des techniciens TADEO afin qu'il m'apporte des solutions. Grâce à TADEO, mes conditions de travail ont été positivement impactées : je peux désormais utiliser le téléphone. Je peux également développer mes compétences et envisager une formation d'une journée sans problème.

Avez-vous parlé de cet outil, dont vous disposez dans le cadre professionnel à votre entourage ?

Oui et je leur ai dit que c'était un outil formidable, qui a changé ma vie ! Et je souhaite à mes amis malentendants de pouvoir s'en servir un jour.

3 - PIVOT DU PARTENARIAT, LE MÉDECIN DU TRAVAIL

LA NÉCESSITÉ D'UNE ÉVALUATION GLOBALE

Après une maladie ou un accident, lors de la visite de pré-reprise, le médecin du travail évalue l'ensemble des capacités motrices, sensorielles et mentales du salarié. Au-delà, il va prendre en considération d'autres éléments comme l'apprentissage acquis, la motivation, l'environnement socio-familial, l'évolution du handicap. Cette observation lui permet de reconnaître ou prévoir une inaptitude au poste, d'évoquer la nécessité d'un aménagement ou d'une mutation. Il envisage alors avec le salarié puis avec l'employeur toutes les possibilités de reclassement et signale le cas échéant, les changements techniques et organisationnels à entreprendre pour réduire l'écart entre les exigences du poste et les aptitudes du salarié.

LE MÉDECIN DU TRAVAIL, UN ACTEUR INCONTOURNABLE

Inscrite dans la loi sur la médecine du travail, selon l'article L241-2, sa mission est « d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». Ce qui implique non seulement de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste mais aussi de rechercher des solutions adaptées pour l'insertion et le maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi.

De ce fait, le médecin du travail est conseiller à la fois du salarié et de l'employeur auprès desquels il joue un rôle d'évaluation et de concertation. La réinsertion n'est possible qu'avec la volonté de l'employeur de s'impliquer dans la recherche active d'une solution adaptée en s'appuyant sur les propositions argumentées du médecin. C'est à ce prix que le maintien ou l'insertion dans l'emploi d'un travailleur handicapé rencontre le succès. Enfin, le salarié demeure au cœur de son parcours professionnel et de son reclassement bien que la démarche de reconnaissance de son handicap soit parfois difficile à assumer. En le soutenant dans son maintien dans l'emploi, l'entreprise participe à sa réinsertion. Bien entendu, c'est la personne qui choi-

sit de faire reconnaître son handicap comme d'en informer son employeur. Certaines entreprises ont mis en place une communication interne incitative destinée à encourager les salariés à déclarer leur handicap auprès des services des ressources humaines.

La réforme des services de santé au travail prévoit le suivi renforcé des travailleurs handicapés et une implication plus forte des services de santé au travail sur le maintien dans l'emploi.

→ RÉUNICA

MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'UN
COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP
LOURD, UNE DÉMARCHE CONCERTÉE
POUR UNE RÉUSSITE PARTAGÉE



PARCE QUE LE HANDICAP EST L'AFFAIRE DE TOUS.

Réunica est engagé en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Créée en 2004, la mission handicap recherche et met en œuvre des solutions de compensation du handicap permettant l'adaptation des postes de travail. A titre d'exemple, suite à un accident de la vie, une collaboratrice n'était plus en mesure d'assurer la totalité de ses fonctions. En effet, les troubles cognitifs dont elle souffrait altéraient ses capacités à mémoriser les informations, à appliquer les procédures et à maintenir son attention sur de longues durées. Aussi, en concertation avec la salariée, la médecine du travail, les managers, le CHSCT et avec l'appui du SAMETH une réflexion a été engagée pour intégrer toutes les dimensions du handicap au poste de travail, rechercher des solutions de compensation et ainsi maintenir cette personne dans son emploi. Durant 4 mois, une évaluation globale de la situation a été réalisée par des ergothérapeutes et des médecins spécialisés afin d'émettre des préconisations en terme d'aménagement du poste de travail. Différentes actions ont pu être mises en œuvre pour prendre en compte ces recommandations. Ainsi, l'organisation de son travail a été modifiée en tenant compte de son handicap, une formation adaptée lui a été proposée et elle a bénéficié d'un tutorat de proximité. Enfin, une sensibilisation des équipes a été organisée pour aider les collaborateurs à mieux comprendre le handicap et ses conséquences. La réussite de ce type d'action ne peut se faire qu'avec une réelle volonté de l'entreprise et une mobilisation de tous les acteurs. Ce montage de partenariat apparaît essentiel à la mise en œuvre de solutions pertinentes, adaptées à chaque situation.

Pour cette action, la mission handicap, accompagnée par le SAMETH et relayée par les managers, a actionné les différentes aides mises à disposition par l'Agefiph, notamment le dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) qui permet de valoriser l'investissement réalisé par l'entreprise dans le cadre du maintien dans l'emploi.





4 - SANTÉ AU TRAVAIL ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Le code du travail fixe précisément les conditions et les délais dans lesquels l'employeur doit formuler des propositions de reclassement du salarié. Le respect de ce formalisme conditionne la validité des mesures mises en œuvre, à savoir le reclassement du salarié ou son licenciement.

Concrètement, lorsqu'un salarié est concerné par le maintien dans son emploi, il peut s'agir :

- Du maintien au même poste de travail, avec ou sans aménagement,
- D'un reclassement à un poste différent au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement,
- D'un reclassement dans une autre entreprise, ce qui implique souvent le licenciement.

Si aucune solution n'est proposée ou si le salarié refuse les propositions qui lui sont faites par l'entreprise, un licenciement peut alors être envisagé.

Depuis 2012, la réforme de la médecine du Travail permet aux employeurs une meilleure gestion des inaptitudes et une plus grande anticipation.

Concernant le maintien dans l'emploi, l'organisation des examens médicaux en entreprise se déroule de la façon suivante :

EXAMEN DE PRÉ-REPRISE

Depuis 2012, la loi prévoit des visites médicales de pré-reprise pour les arrêts de plus de 3 mois. Facultatifs, ces visites ont pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi et sont envisagées lorsqu'une modification de l'aptitude au travail de la personne est prévisible.

EXAMEN DE REPRISE

Lors d'une visite de reprise du travail après 30 jours d'arrêt minimum, le médecin du travail apprécie l'aptitude du salarié à reprendre son emploi. Il peut également proposer une adaptation du poste et des conditions de travail. Les travailleurs handicapés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

Bien qu'il ne soit pas soumis à une obligation de résultat, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour reclasser le salarié handicapé : aménagement de poste, modification des horaires de travail, proposition de formation ou de mutation. Si le salarié est licencié sans que ces pistes aient été explorées, il pourra entamer une procédure à l'encontre de l'employeur qui s'expose alors à des sanctions.

5 - LES STRUCTURES D'AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI : LES SAMETH, LES CRP/ERP

LE SAMETH, OUTIL DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Dans chaque département, le SAMETH est un service de conseil et d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Ce service facilite la mise en œuvre rapide d'une action concertée entre le chef d'entreprise, le

médecin du travail et le salarié pour identifier les solutions de reclassement professionnel adaptées à la situation.

Le Sameth apporte son expertise à l'entreprise de la façon suivante :

- » Information et conseils sur la démarche de maintien dans l'emploi,
- » Analyse des solutions individuelles et accompagnement dans la recherche de solutions adaptées,
- » Prestations techniques, humaines et financières pour mettre en œuvre des solutions de maintien dans l'emploi.

LES CRP/ERP, POUR UNE FORMATION PROFESSIONNELLE QUALIFIANTE

Les centres ou écoles de réadaptation professionnelle (CRP/ERP) ont pour mission :

- » D'accueillir les travailleurs handicapés en formation pour un retour à l'emploi,
- » De proposer un panel important de formations débouchant sur des diplômes homologués par l'Etat,
- » De permettre l'adaptation à un nouveau milieu professionnel grâce à des formations qualifiantes de longue durée, tout en accompagnant le stagiaire sur le plan médico-psycho-social.

Pour être admis dans ce type de structure, il faut être reconnu « travailleur handicapé » et avoir été orienté par la CDAPH. C'est la caisse primaire d'assurance maladie qui assure le coût de cette formation pendant laquelle le contrat de travail est obligatoirement suspendu.

→ **PRO BTP**
L'EXPÉRIENCE RECONNUE
DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI



Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constitue un engagement fort du groupe PRO BTP. Ainsi, lorsqu'un collaborateur doit faire face à la déclaration d'un handicap ou à son aggravation, l'entreprise met tout en œuvre pour trouver une organisation de travail permettant de compenser les conséquences du handicap. A l'occasion de son recrutement, une salariée reconnue travailleur handicapé a pu, dans un premier temps, obtenir un siège ergonomique pour son poste de travail. Parallèlement, en application de l'accord d'entreprise, elle a également bénéficié d'un aménagement de son temps de travail qui lui permet de consacrer du temps aux soins et au repos dont elle a besoin. Suite à une aggravation de son handicap, le médecin du travail a constaté que la poursuite d'une activité à temps complet s'avérait contre indiquée. Soucieuse de maintenir cette salariée dans une dynamique professionnelle, PRO BTP a fait évoluer son emploi pour qu'elle reste à son poste à temps partiel. Grâce à l'intervention du SAMETH, elle a pu disposer d'une prise en charge pour se rendre en taxi sur son lieu de travail et éviter ainsi la fatigue des transports en commun.

.../...

Autre spécificité du groupe PRO BTP, favoriser le retour à l'emploi des personnes handicapées avec le CRP Le Belloy. Cet établissement médico-social propose des formations diplômantes aux adultes en situation de handicap (formations en BTP, informatique et en électronique), avec un accompagnement personnalisé et l'accès à une offre de soins proposée par la clinique de rééducation fonctionnelle du centre. Ainsi, cette prise en charge complète rend les stagiaires pleinement disponibles pour se former à leur nouveau métier. Preuve de la qualité des enseignements reçus, trois stagiaires viennent d'être distingués en recevant la mention spéciale « Création d'Entreprise » décernée par l'Agefiph de Haute-Normandie. Forts de leur succès, ils viennent de créer leur propre bureau d'études.

LES AIDES DE L'AGEFIPH POUR LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Différentes aides, techniques et financières, sont proposées par l'Agefiph pour aider au maintien dans l'emploi : prime accompagnant l'entreprise dans sa recherche de solution, subvention liée à l'aménagement des conditions de travail, aide à la formation professionnelle, au tutorat, aides techniques, aides au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière, etc.

CARNET D'ADRESSES

>> ATOUT SANTE

Portail Internet de santé, administré par des médecins qui connaissent le monde du travail.

Le site propose des informations sur la santé au travail.
www.atousante.com

>> FAGERH

La FAGERH coordonne les structures ayant pour objectif l'intégration ou le retour dans l'emploi des personnes handicapées.

La FAGERH traite des questions relevant de l'orientation, de la formation et de l'insertion professionnelles des personnes handicapées.

www.fagerh.fr

>> HANDIPOLE MAINTIEN

Site collaboratif dédié à la gestion de l'inaptitude et du handicap en milieu de travail.

www.handipole-maintien.org

>> SAMETH

La liste des SAMETH est consultable sur le site de l'AGEFIPH.

www.agefiph.fr

5

RÉPONDRE
À SON OBLIGATION
D'EMPLOI

**PAR L'ACCUEIL
DE STAGIAIRES**

1 - UN PREMIER PAS POUR LES ENTREPRISES

Pour réduire partiellement sa contribution financière, l'entreprise peut accueillir en stage des personnes handicapées dans le cadre de la formation professionnelle ou de contrats d'alternance (voir chapitre 3). Pour être pris en compte, les stagiaires handicapés doivent comptabiliser au moins 40 heures dans l'entreprise. Seuls certains types de stages sont concernés par le dispositif :

- >> Stages de formation professionnelle
- >> Les stages organisés par l'Agefiph,
- >> Les stages prescrits par Pôle Emploi,
- >> Les stages dans le cadre d'une formation en alternance,
- >> Les stages étudiants en entreprise.

Tous les stages doivent faire l'objet d'une convention entre l'entreprise, la personne et le centre de formation ou l'organisme en charge de l'insertion professionnelle.

→ LES JOBS D'ÉTÉ CHEZ AGRICA, UN VÉRITABLE TREMPLIN



Le groupe AGRICA s'implique au travers des emplois d'été : un tiers d'entre eux est pourvu par des étudiants handicapés dont les candidatures sont principalement proposées par l'association Tremplin. Durant un mois ou deux, c'est pour eux l'occasion de découvrir l'entreprise, ses activités et ses valeurs.

CARNET D'ADRESSES

>> AFPA

Agence nationale pour la formation des adultes.
www.afpa.fr

>> ARPEJEH

Accompagner la Réalisation des Projets d'Etudes de Jeunes Elèves et Etudiants Handicapés.
www.arpejeh.com

>> ASSOCIATION TREMPLIN

L'association Tremplin aide les personnes handicapées à passer de leur statut d'étudiant ou d'apprenti à celui de futur travailleur. Elle conseille les entreprises à passer d'une volonté d'intégration à une réalité d'accueil, de formation et d'insertion.
www.tremplin-entreprises.org

6

RÉPONDRE À SON
OBLIGATION **PAR LA**
SOUS-TRAITANCE
AUPRÈS D'ESAT OU
D'ENTREPRISES
ADAPTÉES





Aujourd'hui, plus de 140 000 personnes handicapées exercent une activité professionnelle dans les ESAT (établissements et services d'aide par le travail) et les entreprises adaptées. Différentes par leur nature juridique, ces structures sont de véritables unités de production.

Leur particularité ? Conserver une logique d'encadrement médico-social et éducatif adaptée aux déficiences des personnes. Ces établissements et entreprises - un peu plus de 1 300 ESAT et près de 400 entreprises adaptées sur tout le territoire français - ont développé des savoir-faire dans des domaines extrêmement variés : le conditionnement d'objets, l'entretien d'espaces verts, la restauration, la collecte et le tri de déchets, la blanchisserie, l'imprimerie et l'artisanat mais aussi des secteurs de pointe tels que le multi-média, les services aux entreprises, l'électronique ou la plasturgie.

1 - SOUS-TRAITER AUPRÈS D'UN ESAT OU D'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE

La sous-traitance avec un ESAT ou une entreprise adaptée peut constituer une réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées. Sans se substituer totalement à l'embauche directe de salariés handicapés, cette formule permet de satisfaire jusqu'à 50 % de l'obligation d'emploi. Concrètement, une entreprise qui n'emploierait aucun salarié handicapé, mais justifierait de contrat de fourniture, de sous-traitance ou de prestation de services avec ce type d'établissements, pourrait réduire de moitié au maximum sa contribution annuelle à l'Agefiph.

2 - ACCUEILLIR UN TRAVAILLEUR DÉTACHÉ D'UN ESAT OU D'UNE ENTREPRISE ADAPTÉE

Original, le dispositif dit de « l'ESAT hors les murs » permet de détacher un travailleur handicapé dans une entreprise. Celle-ci signe alors avec l'ESAT ou l'entreprise adaptée une convention de mise à disposition au terme de laquelle il est possible d'envisager une embauche, cette période de détachement servant en quelque sorte de période d'essai. L'entreprise qui s'engage dans ce type de convention doit sélectionner soigneusement la structure avec laquelle elle monte un partenariat. L'ESAT propose une sélection de candidats et intervient en appui dans le cadre de l'adaptation au poste. Il peut également se charger de la formation d'un tuteur, essentiel au bon déroulement de la mission. Le même dispositif est envisageable avec une entreprise adaptée.

Pour le travailleur détaché, les avantages sont également multiples :

- L'accès à un mode de vie favorisant l'autonomie professionnelle et sociale,
- L'accompagnement dans l'élaboration d'un projet professionnel,
- Un soutien médico-social et psycho-éducatif de longue durée,
- Un suivi individualisé dans le milieu socio-professionnel,
- La valorisation par la reconnaissance du travail accompli.

3 - QUELLES AIDES POUR LES ENTREPRISES RECRUTANT DES TRAVAILLEURS D'ESAT OU D'ENTREPRISES ADAPTÉES ?

L'entreprise qui embauche une personne handicapée issue d'une entreprise adaptée ou d'un ESAT peut bénéficier d'aides financières de la part de l'Agefiph. Ces « aides à l'emploi » ont pour objectif le financement de l'intervention de la structure d'origine du salarié nouvellement embauché, selon un projet personnalisé : permettre à la personne handicapée de s'organiser, accompagnement social ou professionnel...

D'autres aides en faveur de l'emploi sont disponibles si l'entreprise embauche des personnes handicapées présentant au moins l'une des caractéristiques suivantes :

- » Personne de 45 ans et plus,
- » Demandeur d'emploi ayant travaillé moins de 6 mois consécutivement dans les 12 mois précédant le recrutement,
- » Personne sortant d'un établissement du secteur protégé ou adapté
- » Personne embauchée par le même employeur en CDI ou CDD (minimum 12 mois) suite à un ou plusieurs contrats totalisant au moins 6 mois dans les 12 derniers mois.

Le montant de ces aides diffère en fonction du type de contrat proposé (CDD, CDI, temps complet, temps partiel).

→ KLÉSIA

FAVORISER L'INSERTION
PROFESSIONNELLE GRÂCE À LA MISE
À DISPOSITION DE TRAVAILLEURS D'ESAT

KLÉSIA

KLESIA a signé la charte de la diversité en avril 2013. Ambitieux et exemplaire, le groupe poursuit ses actions afin d'obtenir le label diversité, délivré par l'Afnor. Concernant l'intégration de personnes handicapées. Il accueille régulièrement des personnes issues du milieu protégé dans ses équipes. L'existence d'une enveloppe financière dédiée aux mises à disposition d'usagers d'ESAT et gérée par la mission diversité contribue au déploiement de ce dispositif. Au cours de l'année 2013, le nombre de mises à disposition a ainsi doublé.

Témoignage d'Emilie Baisset, responsable d'un service de gestion qui accueille un travailleur d'Esat.

« A son arrivée, Michaël était accompagné de son tuteur de l'Adapt, l'as-
.../...

sociation pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, qui lui a décrit les tâches et les missions à effectuer sur son poste de travail. Nous avons déterminé ensemble les jours travaillés, les horaires à effectuer, en prenant en compte les spécificités de son handicap. Cela lui permet d'avoir des repères, et de se responsabiliser (respecter des horaires, prévenir en cas de retard...). Michaël est également suivi par un tuteur dans son service et par son responsable d'équipe. En cas de modification de l'activité, de questions ou de conseils spécifiques, je peux faire appel à l'Adapt. Un entretien mensuel est également réalisé pour faire le point sur son activité. Pour Michaël, travailler et faire partie d'une équipe est très important. Il occupe un poste dans lequel il s'épanouit car ses compétences lui permettent de mener à bien son activité. C'est une expérience et une aventure réussie pour l'ensemble du service. »

CARNET D'ADRESSES

>> APF ENTREPRISES

www.apf-entreprises.fr

>> FÉDÉRATION DES APAJH

La Fédération est un gestionnaire d'ESAT présent sur l'ensemble du territoire.

www.apajh.org

>> GESAT

Le réseau GESAT met en relation les donneurs d'ordre privés et publics avec les entreprises adaptées et les ESAT.

www.reseau-gesat.com

>> HANDECO

Cette plateforme nationale au service du travail protégé et adapté met à disposition un annuaire des établissements classés par secteur d'activité.

www.handeco.org

>> Unapei

l'union nationale de parents et amis de personnes handicapées mentales gère des établissements proposant des prestations de sous-traitance dans de nombreuses activités.

www.unapei.org

>> UNEA

L'Union Nationale des Entreprises Adaptées est un groupement qui s'est donné pour mission de promouvoir et défendre l'entrepreneuriat adapté en tissant dans le milieu économique tous liens favorables à la croissance et à l'emploi durable.

www.unea.fr

7

RÉPONDRE À SON
OBLIGATION PAR
LA **NÉGOCIATION**
D'UN **ACCORD**
D'ENTREPRISE
OU D'UNE
CONVENTION
AGEFIPH

1 - L'OBLIGATION DE NÉGOCIATION

Pour les entreprises, la loi du 11 février 2005 a institué une obligation de négocier sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, tous les trois ans au niveau de la branche d'activité, et tous les ans au niveau de l'entreprise. Cette négociation doit comprendre a minima un plan de d'embauche de travailleurs handicapés et des mesures comme un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques ou un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

En fonction des objectifs et des ambitions de l'entreprise et des partenaires sociaux, la négociation peut conduire à la signature d'un accord collectif ou d'une convention avec l'Agefiph.

2 - QUELLE DIFFÉRENCE ENTRE ACCORD AGRÉÉ OU CONVENTION AVEC L'AGEFIPH ?

Ces deux types de négociation permettent de contractualiser l'engagement de l'entreprise en matière de politique d'emploi des personnes handicapées, seules les modalités diffèrent. A l'entreprise de faire un choix en fonction de sa situation et de ses besoins.

Un accord d'entreprise est signé entre l'entreprise et ses organisations syndicales. Il peut ensuite être agréé par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pour une durée de 3 ans et renouvelé sur demande. Lorsque l'entreprise obtient un accord agréé (de branche, groupe ou entreprise), elle ne contribue plus à l'Agefiph même si elle n'atteint pas son quota de 6 %. En conséquence, elle ne bénéficie plus des aides Agefiph (sauf exception). En fonction du montant de sa contribution, elle doit utiliser les fonds dédiés à sa politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées, selon les objectifs fixés dans l'accord. Si ces objectifs ne sont pas atteints, la loi donne la possibilité de condamner l'entreprise à une sanction financière.

La convention Agefiph est signée par l'entreprise après avis des instances représentatives du personnel de l'entreprise pour une durée maximum de 2 ans renouvelable une fois. En signant une convention, l'entreprise négocie et reçoit une aide spécifique adaptée à son contexte. Le financement est négocié avec l'Agefiph en fonction des objectifs à atteindre. Elle garde la possibilité de solliciter d'autres aides. En revanche, elle continue à verser une contribution tant qu'elle n'atteint pas le quota légal de 6 %.

CHOISIR ENTRE ACCORD AGRÉÉ ET CONVENTION

L'accord d'entreprise répond à une stratégie qui pose de façon très claire les moyens et les objectifs nécessaires au plan d'action défini avec les partenaires sociaux. Ce choix suppose donc que l'entreprise possède déjà une certaine expérience en matière d'actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La convention s'apparente plutôt à un tremplin vers un futur accord d'entreprise. En prenant la mesure des actions à mettre en place sur les thèmes de l'embauche et du maintien dans l'emploi et des acteurs à solliciter, l'entreprise peut profiter d'aides spécifiques à la création d'une mission handicap. C'est un premier pas vers une démarche active et durable en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées.

LES AIDES DE L'AGEFIPH DESTINÉES AUX ENTREPRISES

L'accompagnement de l'entreprise dans sa réflexion pour la mise en place d'un accord ou d'une convention peut se faire suite à l'intervention d'un organisme de conseil spécialisé choisi par l'entreprise. Ce diagnostic préalable est même obligatoire dans le cadre d'une convention Agefiph. Ce type de prestation peut faire l'objet d'un financement de l'Agefiph.

→ **B2V**
UNE POLITIQUE HANDICAP
AFFIRMÉE



En 2010, B2V signait son premier accord handicap. Cet accord était le premier engagement dans l'affirmation et la mise en œuvre d'une politique responsable et cohérente accompagnée d'objectifs modestes mais réalistes. La désignation d'un correspondant handicap, la diffusion de toutes les offres d'emploi du groupe sur des sites Internet identifiés par des personnes handicapées et l'accompagnement des parcours professionnels ont fait partie des actions engagées. Il était également important pour le groupe B2V de réaffirmer les valeurs d'entraide, de solidarité et de non-discrimination qui font partie de l'ADN de tout groupe de protection sociale.

2014, un cap maintenu et des actions renforcées

Un nouvel accord d'entreprise est actuellement en cours de négociation avec les partenaires sociaux. Parce que les idées reçues et les préjugés

.../...





sont profondément ancrés, la sensibilisation du personnel et la communication interne resteront des thèmes incontournables du futur accord. B2V souhaite agir tant au niveau des managers que des collaborateurs dans le but de faire évoluer et de changer le regard porté sur le handicap. Par ailleurs, les actions seront renforcées dans le domaine du recrutement et du recours au secteur protégé chaque fois qu'il sera possible de le faire. Enfin, mener une politique de prévention active du handicap, c'est faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi afin de donner à chacun les moyens de conserver une dynamique professionnelle.



CARNET D'ADRESSES



>> CLUB ÊTRE



Le club Etre réunit des chargés de mission handicap de tous horizons. Ce partage d'information permet à chacun d'avancer dans ses pratiques.

www.clubetre.org



>> HANDIPOLE



Toutes les actualités emploi et tous les dispositifs réglementaires sur l'emploi des personnes handicapées.

www.handipole.org

8

LES AUTRES DÉPENSES DÉDUCTIBLES DE LA CONTRIBUTION

Au-delà de l'obligation légale, les dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées réalisées par l'entreprise dans l'année précédant la déclaration ouvrent également droit à des déductions sur le montant de la contribution à l'Agefiph (jusqu'à 10 % du montant total). Quelques cas pouvant être pris en compte :

- la réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite, au-delà de l'obligation légale,
- la mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour les salariés handicapés de l'entreprise,
- la conception de matériels ou d'aides techniques à l'attention des salariés handicapés,
- la sensibilisation des personnels de l'entreprise à l'emploi ou au maintien dans l'emploi des salariés handicapés,
- la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle, au-delà de l'obligation légale,
- la mise en place de partenariats avec le secteur associatif.

→ **AUDIENS**
DES IMAGES POUR
FAIRE COMPRENDRE



LA PROTECTION SOCIALE PROFESSIONNELLE
Culture • Communicatio n • Médias

En 2013, des salariés volontaires du groupe Audiens, en situation de handicap ou non, ont participé à la réalisation d'un court-métrage en partenariat avec des étudiants de l'institut international de l'image et du son (3IS). L'objectif de ce film était d'exprimer de manière ludique, décalée ou sérieuse, la vie au travail des salariés en situation de handicap du groupe Audiens. Pour ce film, Audiens a complètement laissé carte blanche aux salariés. Ils ont ainsi livré en toute liberté leur regard sur la vie au quotidien dans l'entreprise. Au final, le ton du film se rapproche d'une fiction humoristique ce qui donne une vraie force au message et permet de faire tomber préjugés et idées reçues sur le handicap sans le pointer du doigt.

Le film a été présenté au festival Regards croisés, festival de courts métrages sur la thématique « Métiers et Handicaps » et a obtenu deux prix du jury. Tous les salariés ayant participé au projet ont été invités à une séance de projection suivie d'un débat avec le public. A cette occasion, près d'un tiers des salariés du groupe s'était déplacé et n'a pas manqué de féliciter acteurs et réalisateurs pour la qualité du film qui apparaît non pas comme un film d'entreprise mais plus exactement comme le film des salariés de l'entreprise.

L'intégration des personnes en situation de handicap en entreprise ainsi que leur maintien dans l'emploi peut parfois paraître complexe. Il n'existe

.../...

pas de réponse unique dans ce domaine et il est essentiel de favoriser la communication entre les personnes concernées, les équipes et les managers. A ce titre, parler de handicap à travers un travail d'équipe et la production d'un court métrage apparaît pour Audiens comme une façon efficace et rapide de faire tomber des stéréotypes et d'encourager le dialogue.

→ **OCIRP**
LIBÉRER LA PAROLE
DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS



En 2013, l'OCIRP a proposé un atelier de prise de parole destiné à ses collaborateurs en situation de handicap. Pour mener cette action, la direction des ressources humaines s'est appuyée sur le programme RITHa (Pour réussir l'intégration des travailleurs handicapés www.ritha.fr) qui propose une démarche globale déclinée en trois parties. Dans un premier temps, les travailleurs en situation de handicap qui le souhaitent répondent à un questionnaire sur leur expérience, leur ressenti, leur perception en lien avec leur intégration ou leur reconnaissance dans leur entreprise.

Dans un second temps, un atelier de prise de parole a été organisé dans les locaux de l'OCIRP avec des travailleurs handicapés volontaires. Cette rencontre a donné l'occasion aux participants de dépasser leur expérience personnelle, d'échanger et de progresser. Les personnes présentes provenaient d'entreprises différentes, ce qui a permis d'enrichir les débats et les échanges d'expériences et de comparer les modes d'accueil mis en place dans les entreprises. La troisième partie de la mission confiée à RITHa est consignée dans un rapport qui permettra d'identifier les axes de progrès à mener dans le futur pour favoriser l'intégration des personnes handicapées.

Pour la direction des ressources humaines de l'OCIRP, l'expérience est concluante : l'exercice a permis de libérer la parole, de rendre plus visible le handicap dans l'entreprise et de préparer l'ensemble des collaborateurs à de nouvelles actions de sensibilisation.





Avec un effectif de 420 salariés composé à plus de 60 % de cadres, le GIE AGIRC ARRCO recrute principalement des collaborateurs avec un niveau élevé de qualification. Afin de pouvoir y apporter une réponse efficace, un partenariat a été conclu avec un cabinet spécialisé dans le recrutement de personnes en situation de handicap avec un niveau post-baccalauréat.

Pour aller encore plus loin dans la prise en compte du handicap au travail, une seconde convention a été conclue en juillet 2013 avec l'Agefiph avec des objectifs chiffrés en ce qui concerne le recrutement et les actions de sensibilisation. Par ailleurs, depuis plusieurs années, le GIE participe à la semaine pour l'emploi des personnes en situation de handicap organisée par L'Adapt en accueillant des stagiaires dans le cadre de l'action « un jour, un métier ».

Le GIE propose également des actions de sensibilisation pour découvrir ou mieux connaître un handicap spécifique, cette année la déficience visuelle. L'objectif est d'amener les participants à réfléchir à la différence et à changer de regard. L'accent est mis sur l'échange. A travers une approche ludique, les animateurs posent des questions aux participants, font des parallèles avec d'autres situations et d'autres handicaps, expliquent comment compenser le handicap et être autonome au quotidien. Le stage permet de prendre conscience que les autres sens compensent en partie la perte de vue et qu'il est possible d'être autonome tout en étant aveugle (mises en situation avec reconnaissance en aveugle d'odeurs, de sons, de textures et de saveurs). Ces ateliers ont beaucoup de succès auprès des managers, des salariés et aussi des collaborateurs en situation de handicap. La durée de la formation, relativement courte, permet à chacun de libérer du temps pour y participer.

Le taux d'emploi du GIE AGIRC-ARRCO est supérieur à 6 % en 2013.

conclusion

MONSIEUR JOËL DELGOVE, PRÉSIDENT DU CCAH

Recrutement, stages, sous-traitance, maintien dans l'emploi, les solutions sont variées pour permettre la réelle inclusion des personnes handicapées dans le monde du travail. Et pourtant la situation reste complexe et fragile, tant pour les employeurs que pour les personnes en recherche d'emploi. Des progrès notables ont été faits depuis 2005, les chiffres parlent d'eux mêmes. Cette évolution positive est liée d'une part aux actions de sensibilisation au handicap menées auprès des salariés et notamment des managers et d'autre part, au poids des pénalités financières qui menacent les entreprises qui ne respectent pas leur quota. Mais au-delà des chiffres, on constate encore que le regard porté par le monde de l'entreprise sur le handicap est fait d'un mélange de crainte et d'envie de progresser. Ainsi, les actions de sensibilisation des collaborateurs au handicap restent plébiscitées par les entreprises, considérées comme utiles pour que chacun se comprenne mieux. En ces temps où les questions de santé au travail rejoignent les préoccupations de tous en entreprise, il est utile de savoir de quoi on parle : le handicap est différent des risques psychosociaux et être atteint d'une petite déprime n'a pas toujours de lien avec le handicap psychique. Autre point de vigilance, il est important d'anticiper dès aujourd'hui les conditions du maintien dans l'emploi des salariés de plus de 50 ans, population statistiquement la plus exposée à la survenue d'un handicap. Les équipes du CCAH qui interviennent en entreprise sur toutes ces questions sont confrontées à ce type d'interrogations et les actions de sensibilisation sont ainsi largement déployées. Elles permettent de mieux faire connaître la complexité et la multiplicité des situations de handicap.

Nous en sommes tous convaincus, l'embauche d'une personne handicapée représente une opportunité pour faire progresser l'ensemble des pratiques professionnelles des entreprises. Embaucher une personne handicapée, c'est saisir la possibilité de réfléchir de manière générale à ses méthodes de recrutement, de gestion prévisionnelle des emplois, à ses outils de formation, d'évaluation de la performance et de management. Rien n'est simple pour autant. Ainsi, il faut bien reconnaître que le niveau de qualification relativement bas d'une partie de la population en situation de handicap et en recherche d'emploi apparaît clairement comme une difficulté supplémentaire pour intégrer l'entreprise. Dans ces conditions, les directions des ressources humaines ont intérêt à adapter leurs méthodes de recrutement et à proposer largement des programmes de formation longs et qualifiants. On peut d'ailleurs souligner que ces évolutions des pratiques internes se feront au bénéfice de tous dans le cadre de la responsabilité sociale de l'entreprise. Tous ces efforts resteront vains si de son côté, l'enseignement scolaire et universitaire ne s'adapte pas rapidement aux besoins des jeunes en situation de handicap en proposant des cursus aménagés et des conditions d'accessibilité généralisées.

AAH

L'allocation adulte handicapé est attribuée aux personnes atteintes d'un taux minimum d'incapacité et disposant de ressources modestes afin de leur assurer une certaine autonomie financière.

Agefiph

L'association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées a pour objectif de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées en milieu ordinaire de travail. Elle perçoit le versement de la contribution annuelle des entreprises privées qui ne respectent pas l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

BOE

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi sont les personnes titulaires d'une reconnaissance administrative de leur handicap.

CAP EMPLOI

Le cap emploi est une structure financée par les fonds de l'Agefiph et qui a pour vocation d'aider les travailleurs handicapés dans leur recherche d'emploi tout en assurant le suivi de leur placement. Le Cap Emploi aide également les entreprises dans leurs efforts de recrutement des travailleurs handicapés.

CDAPH

La commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées succède à la CDES et à la COTOREP depuis le 1^{er} janvier 2006 et siège au sein des MDPH. Elle prend les décisions relatives

à l'ensemble des droits de la personne handicapée, notamment en matière d'attribution de prestations et d'orientation.

CFA

Centre de formation des apprentis. Un apprenti est un jeune professionnel qui suit une formation en alternance entre une entreprise et un centre de formation. Au cours de son contrat d'apprentissage, généralement d'une durée de deux ans, il prépare un diplôme pouvant s'échelonner du CAP à bac + 5.

CFAS

Centre de formation des apprentis spécialisé. Ce sont des centres pourvus d'un équipement et d'un encadrement adaptés pour les jeunes handicapés qui ne peuvent être accueillis dans un CFA ordinaire. La formule de ces CFAS est variable mais en règle générale les objectifs sont centrés sur un accompagnement individualisé, sur une mise en lien de l'école à l'entreprise ainsi qu'entre tous les intervenants. Qu'ils relèvent d'un CFA ordinaire ou d'un CFAS, les jeunes apprentis handicapés peuvent bénéficier d'aides financières spécifiques, de même que leur maître d'apprentissage et le centre de formation.

COTOREP

La commission technique d'orientation et de reclassement professionnel mettait en œuvre et coordonnait l'ensemble des mesures propres à assurer l'insertion professionnelle et sociale des personnes handicapées adultes. Depuis la loi du 11 février 2005,

elle a été remplacée et regroupée avec la CDES en une seule instance décisionnelle : la CDAPH.

CRP/ERP

Centre ou école de réadaptation professionnelle. Seul dispositif de formation longue durée (souvent supérieure à un an), spécifiquement dédié aux personnes en situation de handicap, les CRP/ERP ont pour mission de faciliter la réinsertion sociale et professionnelle.

DGEFP

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

DIRECCTE

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

DOETH

La déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés, des mutilés de guerre et assimilés est une déclaration administrative obligatoire. Elle doit être remplie par les établissements de 20 salariés et plus du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial.

ENTREPRISE ADAPTEE

L'entreprise adaptée remplace l'atelier protégé. C'est une entreprise du milieu ordinaire du travail offrant des conditions de travail et un environnement adaptés aux travailleurs handicapés ayant des capacités de travail réduites. Elle est constituée au moins de 80 % de travailleurs handicapés.

EQUIPE PLURISCIPLINAIRE

L'équipe pluridisciplinaire fait partie de la MDPH. Elle se compose d'une équipe médicale et paramédicale mais aussi d'une équipe pédagogique. Elle évalue les besoins d'aides de la personne handicapée et son degré d'incapacité permanente.

ESAT

Les établissements ou services d'aide par le travail remplacent les CAT. Ce sont des établissements médico-sociaux dans lesquels les personnes handicapées exercent une activité professionnelle adaptée à leurs capacités.

FIPHFP

Le fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2006, perçoit la contribution annuelle de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés des établissements de la fonction publique d'Etat, Territoriale et Hospitalière. Les contributions sont utilisées pour financer des actions ou projets engagés par tout employeur public en faveur de la personne handicapée pour une meilleure insertion professionnelle.

MDPH

Il existe une maison départementale des personnes handicapées par département sous la tutelle du Conseil Général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

OETH

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés concerne tout employeur du secteur privé et tout établissement public à caractère industriel et commercial occupant 20 salariés ou plus qui doit employer, dans une proportion de 6 % de son effectif salarié, des personnes handicapées. Cette obligation d'emploi s'applique établissement par établissement pour les entreprises à établissements multiples.

PCH

La prestation de compensation du handicap est une allocation versée aux personnes handicapées depuis le 1^{er} janvier 2006. Elle prend en compte les besoins de la personne handicapée. Elle peut être affectée à des charges liées à un besoin d'aides humaines, d'aides techniques, à l'aménagement du logement et du véhicule, et/ou à un besoin d'aides exceptionnelles ou animalières. L'évaluation et la décision d'attribution de la prestation sont effectuées au sein de la MDPH.

PRITH

Le plan régional d'insertion des travailleurs handicapés a pour vocation de déterminer et mettre en œuvre une politique globale d'emploi au niveau de la région pour les travailleurs handicapés.

RQTH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé est attribuée par la CDAPH aux personnes handicapées. Selon le

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. » Cette reconnaissance ouvre droit à un certain nombre d'avantages pour la personne handicapée (orientation professionnelle par la CDAPH ou formation, aides des Cap Emploi, aides de l'Agefiph ou du FIPHFP, etc.) et pour l'employeur (obligation d'emploi, aide au poste, etc.).

SAMETH

Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Les SAMETH permettent d'obtenir des aides de l'Agefiph pour le maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés. Ils proposent notamment un service d'ingénierie pour aider à la recherche et à la mise en œuvre de solutions concrètes de maintien dans l'emploi.

UB

Unité bénéficiaire et unité bénéficiaire manquante. Chaque salarié bénéficiaire de l'obligation d'emploi est comptabilisé au prorata de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité bénéficiaire s'il est à temps complet.

Ouvrage réalisé par le CCAH

- Comité national Coordination Action Handicap -

à la demande de l'Association d'employeurs Branche Professionnelle -

Protection Sociale Complémentaire des Salariés.

Cette publication fait suite à une première édition réalisée en 2010

avec le concours du mécénat de compétences

du groupe de protection sociale AG2R LA MONDIALE.

Réalisation : Armelle lesCrayons

CCAHA - Comité national Coordination Action Handicap -

7, rue Treilhard - 75008 Paris - Tél. : 01 42 27 78 51 - Fax : 01 44 40 44 05 - www.ccah.fr

Association d'employeurs Branche Professionnelle -

Protection Sociale Complémentaire des Salariés

16-18, rue Jules César - 75592 Paris cedex 12

www.associationemployeurs.rcp-pro.fr

Guide pratique **EMPLOI|HANDICAP**

Avec un taux d'emploi global consolidé des travailleurs en situation de handicap passé de 3,9% en 2009 à près de 6 % fin 2012, la branche professionnelle des institutions de retraite complémentaire et prévoyance démontre qu'elle participe pleinement à l'amélioration de l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Réalisé par le Comité national Coordination Action Handicap, avec les témoignages des groupes de protection sociale et d'une union d'organismes de prévoyance, ce guide emploi / handicap est conçu comme un outil pratique destiné aux services des ressources humaines et aux managers pour leur permettre de mieux comprendre la diversité des dispositifs existants et de mieux agir au quotidien en faveur de l'intégration et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.