

Le guide de l'emploi des personnes handicapées

Handicap,
passons
à l'emploi !

P.4

Comprendre

Emploi et handicap :
état des lieux

P.12

Agir

Toutes les clés pour
embaucher et intégrer

P.24

À qui s'adresser ?

Les contacts

En partenariat avec



Directeur de la publication

Claudie Buisson

Rédactrice en chef

Nadia Guiny

Chef d'édition

Sophie Gosselin

Conseil éditorial et rédaction

Etienne Guillermond

Conception graphique

Primo & Primo

16, rue Ernest Cresson

75014 Paris

Impression

Imprimerie de Champagne

ZI les Franchises

52200 LANGRES

Ont participé à la réalisation de ce guide :

Sophie Beydon Crabette, Pierre Blanc,

Jérémy Boroy, Solange Briet, Anne

Caillot, Jean-Yves Collas, Mireille

Dereure, Sylvain Gachet, Alexandre

Gonay, Jean Pierre Jubin, Anne Levy,

Odile Menneteau, Annick Montfort,

Benoît Rouhier, Sandrine Roy, Bernard

Salengro, sylvie Surun, Ivan Talpaert

Editeur

Agefiph

192, avenue Aritide Briand

92226 Bagneux cedex

Tél. : 01 46 11 00 11

3 3 questions à Tanguy du Chéné

4 Les idées reçues

COMPRENDRE

6 Qu'est-ce que le handicap ?

10 Que dit la loi ?

AGIR

14 Comment recruter une personne handicapée ?

20 Comment intégrer une personne handicapée ?

26 Comment gérer l'inaptitude ?

A QUI S'ADRESSER

30 Les principaux interlocuteurs

32 Pour quelles raisons solliciter l'Agefiph ?

34 Contacts

3 questions à Tanguy du Chéné

président de l'Agefiph



Pourquoi un guide pour l'emploi des personnes handicapées ?

Depuis sa création, en 1987, l'Agefiph s'inscrit dans une logique de services aux entreprises pour les conseiller, les accompagner et les aider dans leur politique d'emploi en faveur des personnes handicapées. En 20 ans, le nombre de recrutements annuels a été multiplié par seize : 111 000 embauches en 2006 contre 7 000 en 1987 ! Mais certaines entreprises peinent encore à s'engager. L'objectif de ce guide est de leur apporter des clés, des repères, des conseils pour ouvrir l'emploi aux personnes handicapées.

À qui s'adresse ce guide ?

À toutes les entreprises qui n'ont pas encore embauché de travailleurs handicapés, et principalement aux PME, qui ont plus de difficultés à répondre à l'obligation d'emploi, même si beaucoup sont déjà engagées. En 2010, les entreprises de 20 salariés et plus qui n'auront pris aucune initiative en matière d'emploi des personnes handicapées verront leur contribution financière à l'Agefiph passer à 1 500 fois le Smic horaire. Nous voulons leur éviter de se trouver ainsi pénalisées en mettant à leur disposition notre expertise et notre réseau de partenaires. Nous avons récemment renforcé nos dispositifs d'aide pour encore mieux répondre aux besoins des entreprises.

« Apporter des clés pour ouvrir l'emploi aux personnes handicapées »

Comment utiliser ce guide ?

Il n'y a pas de recette miracle en matière d'insertion et d'emploi des personnes handicapées. Chaque entreprise possède ses spécificités, sa propre culture et doit agir en fonction de ses besoins, de ses contraintes, de son environnement. La vocation de ce guide n'est donc pas d'apporter des solutions toutes faites, mais d'aider à une meilleure compréhension de ce qu'est le handicap et d'esquisser des pistes d'actions pour s'engager dans une démarche positive pour le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi. Les chefs d'entreprise ne sont pas seuls : l'Agefiph et ses partenaires sont là pour les aider, les conseiller, les accompagner. Ce guide leur permettra de trouver les bons interlocuteurs pour construire et mettre en œuvre leurs projets.

Etes-vous « handicompétent » ?

Le handicap fait encore l'objet de bien des préjugés. Pour peu que l'on se penche sur le sujet, on constate que certaines vérités qui apparaissent à priori évidentes finissent par tomber d'elles-mêmes. Prêtez-vous à ce petit test. Certaines réponses ne manqueront pas de vous étonner...

1°) En France, combien de personnes se déclarent-elles victimes d'une déficience ?

- a – Une personne sur quatre
- b – Une personne sur dix
- c – Une personne sur vingt-cinq

2°) La plupart des handicaps sont acquis :

- a – À la naissance
- b – Suite à des accidents du travail
- c – À cause du vieillissement

3°) Parmi les personnes souffrant d'une déficience motrice, combien se déplacent en fauteuil roulant ?

- a – 73 %
- b – 12 %
- c – moins de 5 %

4°) La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée par :

- a – L'Agefiph
- b – La CDAPH
- c – La maison départementale des personnes handicapées

5°) Parmi les personnes suivantes, lesquelles peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapé :

- a – Un maître-nageur allergique au chlore
- b – Une secrétaire souffrant de diabète
- c – Un ingénieur malentendant

6°) Parmi les personnalités suivantes, lesquelles auraient pu être reconnues travailleurs handicapés ?

- a – Le compositeur Ludwig van Beethoven
- b – Le guitariste Django Reinhardt
- c – Le président américain Franklin D. Roosevelt
- d – Le peintre Henri de Toulouse-Lautrec

7°) Mon entreprise, qui emploie plus de 20 salariés, se trouve au 4^e étage d'un immeuble sans ascenseur :

- a – Je suis dispensé de recruter des travailleurs handicapés
- b – La loi m'oblige à effectuer des travaux d'accessibilité

- c – Je dois répondre à la même obligation d'emploi que n'importe quelle entreprise de plus de 20 salariés

8°) À quel pourcentage de travailleurs handicapés se situe l'obligation d'emploi fixée par la loi du 11 février 2005 ?

- a – 6 %
- b – 4 %
- c – 2 %

9°) L'une des principales innovations de la loi du 11 février 2005 est :

- a – L'introduction d'un droit du travail spécifique aux personnes handicapées
- b – L'affirmation du droit à la compensation du handicap
- c – L'introduction de l'obligation d'emploi à hauteur de 6 %

10°) Auprès de quelles entreprises l'Agefiph intervient-elle ?

- a – Toutes les entreprises
- b – Les entreprises du secteur privé à partir de 20 salariés
- c – Les entreprises de plus de 500 salariés

11°) Lorsque le médecin du travail déclare un salarié en situation d'aptitude totale à son poste de travail, cela signifie :

- a – qu'il doit être licencié
- b – qu'il doit exercer un autre métier dans l'entreprise
- c – qu'il peut continuer à exercer son métier sous certaines conditions

12°) Parmi les personnes suivantes, lesquelles ne peuvent en aucun cas exercer leur métier ?

- a – Un standardiste malentendant
- b – Un conducteur de car unijambiste
- c – Un pilote d'avion en fauteuil roulant

Réponses

1. a - Selon une enquête de l'Insee, publiée en 2002, 12 millions de Français – soit plus d'une personne sur quatre – se déclarent victimes d'une déficience.

2. c - Le vieillissement et les maladies non-professionnelles survenant en cours de vie constituent la première cause de handicap (46 % des cas). Les accidents du travail et les maladies professionnelles sont à l'origine de 17 % des déficiences. Seulement 15 % des handicaps sont acquis à la naissance ou pendant l'enfance.

3. c - En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie). Seules 370 000 personnes (5%) utilisent un fauteuil.

4. b - La RQTH est délivrée par la commission des droit et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui siège à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Elle remplace la Cotorep, supprimée en 2006.

5. Toutes - Toutes ces personnes sont susceptibles de souffrir de déficiences ayant une incidence sur leur travail. Selon l'importance de cette déficience, elles bénéficieront ou non du statut de travailleur handicapé.

6. Toutes - Beethoven était sourd, le guitariste Django Reinhardt a perdu trois doigts dans un incendie, Franklin D. Roosevelt souffrait de poliomyélite et se déplaçait en fauteuil, Toulouse-Lautrec était de petite taille et souffrait d'une grave maladie des os.

7. c - Il n'existe pas de dispense à la loi du 11 février 2005. Par ailleurs, en cas de non-conformité, la loi du 11 février 2005 instaure aux entreprises un délai de 10 ans pour se mettre en conformité avec les règles d'accessibilité.

8.a - Le taux d'emploi correspondent à l'obligation légale est de 6 %. Il existe néanmoins d'autres manières que l'emploi direct pour s'acquitter de l'obligation d'emploi (voir p. 11).

9. b - La loi considère qu'il appartient à la collectivité de compenser le handicap d'une personne par des moyens techniques, humains, organisationnels. L'obligation d'emploi a été introduite en 1987. Quant au droit du travail, il est le même pour tous les salariés.

10. a - Si l'obligation d'emploi concerne les entreprises de 20 salariés et plus, toute entreprise du secteur privé, quelle que soit sa taille, peut bénéficier des aides de l'Agefiph.

11. b ou c. - Selon les cas, un reclassement ou une adaptation du poste de travail peuvent être envisagés. Le licenciement n'intervient que lorsqu'aucune autre solution raisonnable n'a été trouvée.

12. aucune - Moyennant des aménagements (amplificateur auditif, commandes au volant et vitesses automatiques...), ces trois personnes peuvent occuper leur poste.

Qu'est-ce que le Handicap ?

À partir de quel moment une personne est-elle considérée comme handicapée ? Qu'est-ce qu'un « travailleur » handicapé ? La loi du 11 février 2005 répond à toutes ces questions.



Hand in cap, la main au chapeau...

À l'origine, le terme « handicap » était associé, dans le domaine du jeu, à ceux dont les performances dépassaient celles des autres : sur les champs de courses, handicaper un concurrent plus fort que les autres, c'est diminuer ses chances de succès en le chargeant d'un poids supplémentaire, ou en l'obligeant à parcourir une distance plus longue, pour équilibrer les chances de tous les participants. L'issue de la course est donc incertaine et laisse une part au hasard. Autant mettre alors la main dans un chapeau (hand in cap) pour tirer au sort le nom du futur vainqueur...

Le handicap reste aujourd'hui encore une notion très subjective, souvent mal utilisée et presque toujours connotée de façon négative. Dans la représentation collective, il est systématiquement associé à l'image stéréotypée du « fauteuil roulant » ou de la canne blanche. Pourtant, selon une enquête de l'Insee, publiée en 2002, 12 millions de Français – soit plus d'une personne sur quatre – se déclarent victimes d'une déficience. Sur 38 millions d'actifs, près de 13 % indiquent une limitation de leur capacité de travail. Autant dire que la notion de handicap recouvre une très grande diversité de situations. Selon la loi, le handicap se définit par « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

→ Les 5 grandes familles de handicap

La tentation d'établir une typologie des différentes déficiences est forcément réductrice, mais elle permet de donner un premier éclairage sur la diversité des manifestations du handicap.

► Le handicap moteur

Il recouvre l'ensemble des troubles pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité, notamment des membres supérieurs et/ou inférieurs (difficultés pour se déplacer, conserver ou changer une position, prendre et manipuler, effectuer certains gestes).

Certaines déficiences motrices d'origine cérébrale peuvent également provoquer des difficultés pour s'exprimer, sans altération des capacités intellectuelles. En France, plus de 8 millions de personnes sont touchées par une déficience motrice, de la plus légère (rhumatisme, arthrose) à la plus lourde (hémiplégie, paraplégie, tétraplégie). Environ 600 000 personnes sont para-, tétra- ou hémiprétiques. Seules 370 000 personnes utilisent un fauteuil roulant.

► Le handicap visuel

Il concerne les personnes aveugles, mais aussi, dans la

majorité des cas, les personnes malvoyantes. Dans certains métiers, une personne daltonienne peut-être reconnue comme handicapée. En France, 150 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles.

► Le handicap auditif

La perte auditive totale est rare. Comme pour le handicap visuel, la plupart des déficients auditifs possèdent « des restes auditifs » pour lesquels les prothèses auditives apportent une réelle amplification. Selon les cas, ce handicap s'accompagne ou non, d'une difficulté à oraliser. Un certain nombre de personnes sourdes utilisent la langue des signes et

d'autres la lecture sur les lèvres pour communiquer. Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seulement 100 000 utilisent le langage gestuel.

► Le handicap psychique

Aucune définition exhaustive n'est possible, d'autant que la terminologie psychiatrique (névrose, psychose...) est seulement maîtrisée par les psychiatres. Néanmoins, on peut retenir que les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique souffrent d'un malaise qui peut se traduire, à certains moments, par des comportements déroutants pour les autres, car éloignés des conduites convenues et habituelles.

TEMOIGNAGE

Jérôme Adam, non-voyant, patron d'EasyLife

Je suis avant tout chef d'entreprise



Comment devient-on chef d'entreprise lorsqu'on est handicapé ?

Entreprendre correspond avant toute chose à un état d'esprit. L'entrepreneur handicapé est confronté aux mêmes obstacles que n'importe quel autre créateur d'activité. Le handicap n'est qu'une difficulté supplémentaire. Lorsque j'ai perdu la vue, à l'âge de 15 ans, il m'a fallu accepter la cécité, apprendre à vivre avec, mais cela ne m'a pas empêché d'entrer à Sciences po, puis à l'Essec, et de préparer un MBA aux États-Unis. C'est là que j'ai eu l'idée de ma première société, Visual Friendly, spécialisée dans l'accessibilité du Web. Pour moi, le handicap passe au second plan. Je suis avant tout un chef d'entreprise.

sous la pression de la loi, les entreprises ont déjà beaucoup évolué.

richesses. Qui se souvient que la télécommande du téléviseur a été inventée pour les tétraplégiques ? Mon activité actuelle s'appuie précisément sur le principe que le handicap est une source d'innovations utiles à tous. J'ai ainsi participé à la mise au point d'un système de guidage pour s'orienter dans les couloirs du métro via un téléphone mobile doté de la technologie Bluetooth. Je travaille aussi sur plusieurs projets en lien avec l'accessibilité du Web. Autant d'innovations qui profitent aux personnes handicapées aussi bien qu'aux personnes valides.

Que pensez-vous de la loi « Handicap » ?

J'en retiens deux principes qui me paraissent fondamentaux : d'une part, l'accent porté sur les questions d'accessibilité. C'est un point primordial. D'autre part, le principe de compensation, qui est très positif. Je pense que sous la pression de la loi, les entreprises ont déjà beaucoup évolué. Elles font maintenant la différence entre handicap et incapacité.

En quoi le handicap peut-il constituer une richesse ?

Dans mon parcours, il m'a permis de mieux me connaître et d'apprendre la persévérance. À l'échelle de la société, il peut aussi être créateur de valeurs et de



Ne pas confondre déficience et incapacité !

La déficience correspond à une lésion ou au déficit qui en résulte. Par exemple : amputation, lésion de la moelle, lésion de l'oreille interne... L'incapacité, c'est la réduction totale ou partielle de la capacité à accomplir une activité dans les limites considérées comme normales. Elle est la résultante de la déficience.

► **La déficience intellectuelle**

Elle induit une difficulté à comprendre et une limitation dans la rapidité des fonctions mentales sur le plan de la compréhension, des connaissances et de la cognition. Les incapacités qui en découlent peuvent avoir des degrés différents et perturber l'acquisition de la mémorisation des connaissances, l'attention, la communication, l'autonomie sociale et professionnelle, la stabilité émotionnelle et le comportement...

► **Les maladies invalidantes**

Toutes les maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses (diabète, hémophilie, sida, cancer, hyperthyroïdie...) peuvent entraîner des déficiences ou des contraintes plus ou moins importantes. Elles peuvent être momentanées, permanentes ou évolutives. Près de la moitié des maladies invalidantes sont d'origine respiratoire ou cardio-vasculaire.

→ **Qu'est-ce qu'un**

« travailleur handicapé » ?

Le fait de souffrir de déficiences n'entraîne pas forcément une situation de handicap dans le travail et donc une reconnaissance officielle du handicap. La loi considère comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques. » Ce qui induit, en matière d'emploi, une relativité de la notion de handicap : dans certaines professions, telle affection ou déficience constituera un handicap (par exemple, un jardinier allergique aux produits d'épandage ou un chauffeur de taxi daltonien, incapable de distinguer les feux) tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

L'obtention de la Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

(RQTH) doit faire l'objet d'une démarche individuelle de la personne concernée auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH). La demande est alors étudiée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), qui remplace, depuis 2006, l'ancienne Cotorep. Sur les 4,9 millions de personnes recensées par l'Insee indiquant une limitation de leur capacité de travail, seulement 1,3 millions bénéficient actuellement du statut de travailleur handicapé, octroyé également par les régimes de protection sociale. Il est pourtant indispensable dans toutes les démarches pour bénéficier des interventions de l'Agefiph (prise en compte de salariés dans le cadre de la déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mobilisation d'aides etc.).

→ **Tout handicap peut être compensé**

L'une des principales innovations de la loi « Handicap » du 11 février 2005 réside dans l'introduction d'un droit à compensation. Le législateur a considéré que le handicap induit une inégalité de fait pour la personne handicapée, notamment face à l'emploi. Au nom de l'égalité des chances, il appartient donc à la collectivité de lui apporter les moyens de compenser son handicap, en l'accompagnant dans ses démarches de recherche d'emploi, en l'aidant à se former, en favorisant différents types d'aménagements (techniques, organisationnels) pour lui permettre de trouver sa place dans le monde du travail. Compenser le handicap constitue un des objectifs de l'Agefiph. Ses

interventions s'adressent tant aux personnes handicapées qu'aux entreprises qui les emploient. Aux yeux de l'entreprise, le handicap constitue souvent un frein à l'embauche. Les idées reçues sont tenaces et la tentation est grande de conclure d'emblée à l'incompatibilité de tel ou tel handicap avec certains métiers. Pourtant, au-delà des exemples emblématiques de personnalités publiques parfois lourdement handicapées (le physicien anglais Stephen Hawking, souffrant de sclérose amyotrophique, le musicien de jazz Michel Petrucciani, atteint d'ostéogénèse imparfaite, l'acteur trisomique Pascal Duquenne, la comédienne sourde et muette Emmanuelle Laborit, le pianiste et chanteur aveugle Ray Charles...), près de 680 000 salariés et 35 000 travailleurs indépendants démontrent chaque jour en France que le handicap ne constitue pas forcément un obstacle à l'emploi, à la compétence et à la créativité.

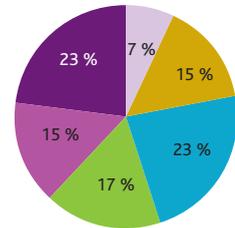
En savoir plus www.agefiph.fr

- Tendances n° 5, **Que savons-nous des personnes handicapées et de leurs situations professionnelles ?**
- Tendances n° 7, **Déficiences et maladies invalidantes : 468 000 personnes touchées.**
- **Vivre ensemble - Le Guide des civilités à l'usage des personnes ordinaires.**

Tous ces documents sont téléchargeables au format pdf, sur www.agefiph.fr, rubrique « espace documentaire ».

L'origine des déficiences

85% des déficiences sont acquises après 15 ans



- Non précisé
- Handicap de naissance ou de l'enfance
- Maladie non-professionnelle
- Accident du travail ou maladie professionnelle
- Autre accident (y compris accident du trajet)
- Autre origine (dont vieillissement)

Qui sont les bénéficiaires de la loi du 11 février 2005 ?

Pour bénéficier ou faire bénéficier l'entreprise des différents dispositifs d'aides mis en place dans le cadre de la loi du 11 février 2005, la personne souffrant de déficiences doit obtenir une reconnaissance administrative de son handicap. Les bénéficiaires de la loi sont :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission départementale des droits à l'autonomie des personnes handicapées) ;
- Les accidentés du travail dont l'incapacité permanente est au moins égale à 10 % ;

- Les titulaires d'une pension d'invalidité ;
- Les pensionnés de guerre ou assimilés ;
- Les titulaires d'une Allocation d'adulte handicapé (AAH) ;
- Les titulaires d'une Carte d'Invalidité.

Dans le cadre de mesures spécifiques de l'Agefiph sont recevables :

- Les étudiants ou lycéens handicapés de plus de 16 ans, si leur handicap fait l'objet d'une notification attribuée par la

Commission Jeunes de la CDAPH ;

- Les salariés, non encore bénéficiaires de la loi du 11 février 2005, à aptitude et à capacité d'adaptation professionnelle réduite attestée par le médecin du travail ;
- Les jeunes en contrat d'apprentissage et en alternance, dès lors qu'ils bénéficient d'une notification de la Commission jeunes de la CDAPH en cours ou récente (à titre dérogatoire).

Que dit la loi « Handicap ? »

La loi du 11 février 2005, dite loi « Handicap » a considérablement changé la donne en matière d'emploi des personnes handicapées. Son objectif : inciter les entreprises à agir.

Trente ans après la première grande loi sur le handicap (1975) et vingt ans après la loi de 1987, introduisant le principe de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, la loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » instaure définitivement, en France, le droit des personnes handicapées à participer pleinement à la vie sociale et citoyenne. Ce long texte de 101 articles porte sur tous les aspects de la vie des personnes handicapées et comprend un important volet consacré à l'emploi. Pour les entreprises, il présente quatre innovations majeures :

- **Le renforcement de l'obligation d'emploi**

Pour les entreprises de 20 salariés et plus : le taux d'emploi de 6 % instauré en 1987 est maintenu, mais le montant de la contribution financière à l'Agefiph est augmenté.

► **Le principe de la non-discrimination à l'embauche**

Il se traduit par l'obligation pour l'employeur de prendre « des mesures appropriées » et pour les partenaires sociaux de traiter de la question du droit au travail des personnes handicapées dans les conventions collectives.

► **L'obligation de négociation**

Chaque année avec les partenaires sociaux sur les mesures relatives à l'emploi des personnes handicapées et au maintien dans l'emploi. (négociation triennale pour les branches).

► **Le principe de la compensation du handicap**

La loi considère qu'il appartient à la collectivité et à l'entreprise de rétablir l'égalité entre le salarié ordinaire et le salarié handicapé en compensant son handicap lorsque cela est raisonnablement possible. La compensation peut être envisagée grâce à des aménagements organisationnels ou techniques, une aide humaine, une formation...

Parallèlement, pour permettre aux entreprises de répondre à leur obligation d'emploi, l'État s'est engagé à déployer tout un dispositif d'aides et d'accompagnement. C'est notamment la mission de l'Agefiph (Fonds pour

l'insertion professionnelle), dont le rôle est renforcé.

→ **Cinq manières pour répondre à l'obligation d'emploi**

Chaque année, au mois de février, les entreprises de plus de 20 salariés doivent communiquer à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) une Déclaration d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) portant sur l'année écoulée. Ce document recense les « unités bénéficiaires » (c'est-à-dire les salariés handicapés bénéficiaires de la loi « Handicap » – voir liste p. 8) présentes dans les effectifs de l'entreprise. C'est à partir du nombre d'unités manquantes qu'est calculé le montant de la contribution financière à verser à l'Agefiph.

Le calcul prend en compte :

- **Les personnes handicapées embauchées en CDI ou CDD** et présentes dans l'entreprise 6 mois consécutifs au moins au cours de l'année écoulée ;
- **Les intérimaires ou salariés handicapés** mis à disposition par d'autres entreprises, au prorata de leur temps de présence ;
- **Les stagiaires** de la formation professionnelle. Sont pris en compte les demandeurs d'emploi ou non-salariés reconnus travailleurs handicapés accomplissant un stage dans l'entreprise d'une durée minimum de 150 heures ;
- **Les contrats passés avec les secteurs protégés ou adaptés** pour des fournitures, de la sous-traitance, des prestations de service ou de la mise à disposition de personnel. Ces contrats se traduisent en nombre d'« unités valorisables au titre de la



La prise en compte de la lourdeur du handicap

La loi supprime les anciennes catégories de handicaps établies par la Cotorep. En revanche, elle introduit la notion de « lourdeur du handicap ». Celle-ci est évaluée par rapport à la situation de travail de la personne et doit faire l'objet d'une demande de reconnaissance auprès de la DDTEFP. En cas d'accord, elle donne droit à une minoration du montant de la contribution ou à une aide spécifique versée par l'Agefiph.



Les entreprises de moins de 20 salariés

Si elles ne sont pas soumises à l'obligation d'emploi et donc au versement d'une contribution à l'Agefiph, les entreprises de moins de 20 salariés peuvent bénéficier de l'ensemble des aides de l'Agefiph pour toute action en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des personnes handicapées : recrutement, formation, opération de maintien dans l'emploi etc.

Quel est le coût de la contribution financière à l'Agefiph ?

Le montant de la contribution annuelle à l'Agefiph dépend du nombre de bénéficiaires de la loi « Handicap » manquant dans les effectifs de l'entreprise. Le coût pour chaque bénéficiaire manquant varie selon la taille de l'entreprise :

Taille de l'entreprise	Montant imputable par bénéficiaire manquant
• De 20 à 199 salariés	• 400 fois le Smic horaire
• De 200 à 749 salariés	• 500 fois le Smic horaire
• 750 salariés et plus	• 600 fois le Smic horaire

A partir de 2010, si l'entreprise n'a engagé aucune action en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pendant une période supérieure à 3 ans, le montant imputable s'élèvera à 1 500 fois le Smic par bénéficiaire manquant, quelle que soit la taille de l'entreprise.

sous-traitance », dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi ;

► **L'accord d'entreprise.** Il est signé au niveau de l'entreprise avec les partenaires sociaux et doit être agréé par la DDTEFP. Il engage l'entreprise sur un plan d'actions fixant des objectifs – généralement sur une durée de trois ans – en termes de recrutement, d'insertion et de formation, d'adaptation aux mutations technologiques et de maintien dans l'emploi. Il exonère l'entreprise de la contribution à l'Agefiph pendant toute sa durée de validité. En revanche, celle-ci ne peut plus

bénéficier des aides de l'Agefiph, sauf pour les actions qui iraient au-delà de l'accord.

Remarque : une dérogation a été apportée à ce principe pour les salariés, jusqu'au 31 décembre 2008 pour les primes à l'insertion, l'aide à l'alternance, les aides techniques et humaines et la mobilité. En outre, dès leur second accord agréé, les entreprises peuvent bénéficier des aides et appuis de l'Agefiph pour elles-mêmes dans le cadre d'une convention « politique d'emploi » complémentaire à l'accord agréé.

→ **Des minorations pour encourager l'entreprise à agir**

Par ailleurs des minorations de la contribution financière à l'Agefiph sont accordées dans certaines conditions :

- Pour l'embauche d'un salarié de moins de 26 ans et de 51 ans et plus, jusqu'à son départ de l'entreprise ;
 - Pour l'embauche du premier bénéficiaire depuis la création de l'établissement (accordé uniquement la première année) ;
 - Pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire dont la lourdeur du handicap est officiellement reconnue (voir Bon à savoir page 11) ;
 - Pour l'embauche d'un chômeur de longue durée – 12 mois (accordé uniquement la première année) ;
 - Pour l'embauche d'un bénéficiaire, sortant d'un Esat (Établissement de service et d'aide par le travail), ou d'une entreprise adaptée (accordé à titre permanent) ;
 - Pour l'embauche de bénéficiaires sur des emplois exigeant des conditions d'aptitudes particulières (Ecap). Il s'agit des anciens « emplois exclus ».
- Afin d'encourager les entreprises à prendre des initiatives pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés au sein de l'entreprise ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées, certaines dépenses spécifiques, consenties au-delà des obligations légales, peuvent également être déduites du montant

de la contribution, si elles n'ont pas déjà fait l'objet d'aides de la part de l'Agefiph. Il s'agit notamment des dépenses liées à :

- La réalisation de travaux facilitant l'accessibilité des salariés à mobilité réduite ;
- La mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour des salariés handicapés ;
- La conception de matériels ou d'aides techniques ;
- Le financement d'actions de formation professionnelle au-delà de l'obligation légale, ou d'opérations d'information ou de sensibilisation du personnel...

En introduisant ces différentes possibilités de modulation de la contribution à l'Agefiph, le législateur entend ainsi encourager l'entreprise à construire de véritables projets d'insertion ou politique d'emploi, plutôt que de se limiter à atteindre le quota légal.

En savoir plus www.agefiph.fr

Espace Entreprise, « Ce que la loi dit »



Travailler avec des structures d'insertion

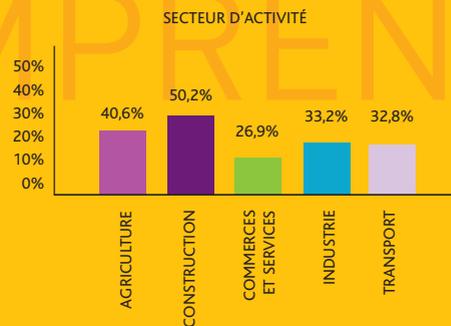
Signer un contrat de prestation ou de sous-traitance avec des entreprises œuvrant en faveur de l'insertion des personnes handicapées est une manière de répondre à l'obligation d'emploi.

La loi « Handicap » distingue deux types de structures :

- Les ESAT (Etablissement de service et d'aide par le travail). Ce sont les anciens CAT, qui fonctionnent avec un encadrement médico-social et éducatif. Ils relèvent du secteur protégé.
- Les entreprises adaptées, qui bénéficient d'un encadrement social et professionnel. Ce sont les anciens ateliers protégés et ils relèvent désormais du secteur adapté.

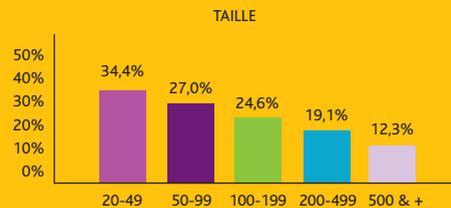
Elles proposent toute une gamme de services et de prestations aux entreprises.

Quelles sont les entreprises qui embauchent des travailleurs handicapés ?



Près de 100 000 entreprises d'au moins 20 salariés sont assujetties à l'obligation d'emploi. La moitié d'entre elles ont atteint ou dépassé le taux d'emploi de 6 %. Un peu plus d'un quart ont engagé des actions et affichent un taux d'emploi entre 0 et 6 %. Seules 23 % des entreprises n'emploient aucun travailleur handicapé. Rappelons que 95% de ces entreprises sont des PME dont l'effectif se situe entre 20 et 100 salariés.

[source : L'emploi et l'insertion professionnelle des personnes handicapées – Agefiph 2006]



Comment recruter une personne handicapée ?

Comme pour tout recrutement, embaucher des salariés handicapés est avant tout une affaire de méthode, de stratégie, de réseau, même s'il faut parfois dépasser ses préjugés et ses craintes. Petit guide en 5 étapes.

Les chiffres sont éloquentes : 93 % des employeurs ayant recruté une personne handicapée se déclarent satisfaits et 87 % des salariés travaillant avec des collègues handicapés trouvent leur présence enrichissante.

Engagement, détermination, sur motivation... Ces mots reviennent fréquemment dans la bouche de ceux qui côtoient quotidiennement ces collaborateurs dont la déficience est souvent bien vite oubliée au profit de leur savoir-faire et de leurs compétences professionnelles. Compte tenu des difficultés rencontrées dans leur vie, durant leur formation et dans leur recherche d'emploi, les personnes handicapées ont, plus que tout autre salarié, la volonté de faire reconnaître leur professionnalisme.

Pourtant, les travailleurs handicapés continuent à afficher un taux de chômage deux fois plus élevé que la moyenne nationale (20 % contre 9 %). Ils sont actuellement 250 000 à rechercher un emploi. Malgré une réelle prise de

conscience de la part des entreprises, suscitée par la loi « Handicap » du 11 février 2005, la démarche demeure longue et difficile.

Il est vrai que les idées reçues perdurent. Au-delà de la gêne, parfois réhibitoire, suscitée par le handicap (comment l'appréhender, comment en parler ?), de nombreux recruteurs évoquent leurs inquiétudes face à d'éventuelles difficultés d'intégration, aux aménagements qu'ils s'imaginent devoir réaliser, à la fragilité supposée des personnes.

D'autres reconnaissent tout simplement ne pas savoir comment s'y prendre : où trouver des candidats qualifiés, comment se faire conseiller ? Dans les entreprises, petites ou grandes, ayant « franchi le pas », tous ces obstacles, réels ou supposés, ont fini par tomber. En matière de recrutement de personnes handicapées, seuls comptent la méthode, le bon sens et les bons interlocuteurs.

→ Quelles compétences pour quel poste ?

« La meilleure manière de réussir le recrutement d'une personne handicapée est de considérer d'abord ses compétences et de bien analyser le poste qu'elle va

occuper. C'est seulement ensuite qu'on envisage, si besoin, les aménagements à réaliser », résume Bernard Burgaud, responsable de la sécurité chez Manitowoc. C'est en suivant ce raisonnement qu'il a embauché Laurent, soudeur expérimenté, qui a partiellement perdu l'usage de la main gauche. « Nous l'avons recruté sans hésitation car nous sommes en permanence à la recherche de professionnels qualifiés. »

Comme pour tout recrutement, la phase d'analyse du besoin de l'entreprise est primordiale.

Cette réflexion doit être abordée en termes de compétences à mobiliser et de tâches à effectuer plutôt que directement en terme de diplôme, d'âge... ou de handicap ! Les demandeurs d'emploi handicapés ont souvent des expériences professionnelles longues mais peu de diplômes. Ils ont développé des savoir-faire solides qui peuvent être transfé-

rables dans d'autres types de fonctions ou de secteurs.

Certaines entreprises définissent en amont des fiches de poste, en pointant les contraintes et les incompatibilités éventuelles avec telle ou telle déficience. Si cette méthode relève du bon sens dans certains métiers à risques, elle peut en revanche s'avérer trop restrictive en excluant d'emblée des candidatures intéressantes. L'expérience et les compétences doivent donc primer dans les critères de recrutement. La question du handicap n'intervient que dans un second temps, une fois le candidat sélectionné.

→ Où trouver les candidats ?

Faire passer les compétences avant le handicap, certes ! Mais où trouver les candidats ?

Le recruteur a intérêt à multiplier les sources, notamment si les besoins quantitatifs sont impor-

➔ Trouvez les bons candidats sur www.agefiph.fr !

L'Agefiph met gratuitement à disposition des entreprises un service de dépôt d'offres et une CVthèque alimentée de 1400 CV. Ce service, réservé aux entreprises souhaitant recruter pour des postes d'agents de maîtrise ou de cadres est complémentaire aux services proposés par le réseau Cap Emploi.



L'évaluation en milieu de travail

Pour s'assurer que tout a été bien prévu et que le candidat choisi peut occuper le poste sans difficulté, de nombreuses entreprises ont recours au dispositif d'évaluation en milieu de travail (EMT), proposé par l'ANPE. Il permet de mettre le salarié en situation pendant une durée de un à dix jours.

Pour en savoir plus : www.anpe.fr

TEMOIGNAGE

Guy Tisserant, consultant (TH conseil)



© Guillaume Grandin

La définition de poste a priori est un non-sens

En matière d'emploi des personnes handicapées, le bon sens apparent n'est pas toujours le meilleur allié du recruteur ! Croyant bien faire, beaucoup d'entreprises s'attachent à définir des postes de travail en fonction d'une hypothétique adéquation avec tel ou tel handicap. C'est une

erreur car cela ne fait que limiter encore le nombre de candidats potentiels sur un marché qui est déjà extrêmement restreint. Cela revient aussi à considérer que le poste proposé est immuable alors que l'entreprise est en mou-

En matière de handicap, le bon sens n'est pas toujours le meilleur allié du recruteur

vement. Enfin, c'est méconnaître toutes les modalités de compensation qui pourraient être envisagées. Au final, cela ne fait que renforcer la vision stéréotypée du handicap et les réflexes de clonage. Il est plus pertinent de s'inspirer dans une logique d'ouverture

en procédant au cas par cas. Mieux vaut recruter un candidat en fonction de ses compétences et de son potentiel, et l'associer ensuite à l'adaptation technique et/ou organisationnelle de son poste en fonction de son environnement de travail. C'est une démarche plus créative, plus efficace et plus en phase avec la notion de diversité.



Qui associer au processus de recrutement ?

- Le futur manager direct du candidat
- Un conseiller Cap emploi
- L'ANPE
- Le médecin du travail

tants. Dans les grandes entreprises, ce travail de recherche de candidats est de plus en plus souvent confié à un référent interne (chargé de mission, coordinateur), spécialement affecté à la problématique du handicap. Pour trouver les bons candidats, de nombreuses pistes méritent d'être explorées.

► Le service public de l'emploi

Les Cap emploi, l'ANPE et les missions locales sont les premiers interlocuteurs à contacter. Le réseau Cap emploi en particulier, qui compte 118 structures réparties sur l'ensemble du territoire, a développé une offre de services complète pour faciliter la mise en

relation entre les entreprises et les demandeurs d'emploi handicapés. Ces structures, financées par l'Agefiph, proposent un service gratuit de conseil et d'accompagnement sur l'ensemble de la démarche de recrutement. Il est recommandé d'associer le conseiller Cap emploi le plus en amont possible du processus de recherche.

► Les portails et sites Internet

Ces dernières années, plusieurs sites Internet spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées ont vu le jour. On peut y consulter des CV ou y déposer des annonces (voir liste complète en page 34).

Trois étapes pour engager une politique d'emploi

L'emploi des personnes handicapées fait désormais partie intégrante de la politique de gestion des ressources humaines de nombreuses entreprises. Certaines affichent une volonté d'assumer une responsabilité sociale en développant une politique de diversité intégrant notamment la problématique du handicap.

D'autres mettent en avant l'argument financier, la loi « Handicap » du 11 février 2005 ayant renforcé les mesures incitatives et les obligations financières liées à l'obligation d'emploi.

Pour les aider à mettre en œuvre une politique d'emploi cohérente et de long terme, l'Agefiph propose aux entreprises de les accompagner dans la mise en œuvre

d'une stratégie :

> La réalisation d'un diagnostic

L'entreprise dresse un état des lieux méthodique de sa situation globale en regard du handicap et esquisse un plan d'actions à moyen ou long terme pour développer une véritable politique d'emploi. Elle peut réaliser ce travail de fond en interne ou faire appel à l'intervention d'experts missionnés et cofinancés par l'Agefiph.

> Une convention signée avec l'Agefiph

Signée entre la direction de l'entreprise et l'Agefiph, elle permet d'amorcer la mise en œuvre d'une politique d'emploi en s'appuyant sur des objectifs précis et réalistes, fixés avec l'Agefiph. L'Agefiph cofinance les coûts de mise en œuvre du plan

d'action. L'entreprise peut continuer à mobiliser les aides de l'Agefiph dans le cadre de son programme d'intervention.

Durée : de un à deux ans renouvelable une fois.

> L'accord d'entreprise

Conclu entre la direction et les partenaires sociaux, il définit une stratégie globale, dûment chiffrée et assortie d'objectifs précis, et engage l'entreprise pour une durée en général de trois ans. Agréé par l'État, il libère l'entreprise de son obligation d'emploi pour la durée de sa mise en œuvre et donc de sa contribution à l'Agefiph. L'entreprise ne peut plus bénéficier des aides de l'Agefiph sauf cas particulier.

► Les associations spécialisées dans le handicap

(liste page 34) Elles proposent de nombreux services aux entreprises : proposition de candidats, de stagiaires, partenariats autour de la formation, information, conseils techniques, accompagnement.

► L'intérim

La plupart des entreprises de travail temporaire ont développé un véritable savoir-faire en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées. Certaines d'entre elles ont signé une convention avec l'Agefiph. Elles proposent aux entreprises des candidats adaptés à leur besoin, ainsi qu'une méthodologie pour faciliter leur intégration. De plus, l'intérim est une occasion de démystifier le handicap, de tester la capacité à accueillir un salarié handicapé et d'évaluer les compétences de l'intérimaire en vue d'une éventuelle embauche. En 2006, 15 000 personnes handicapées ont été missionnées par des agences d'intérim. Dans 40 % des cas, la mission a débouché sur un emploi durable (contre 30 % pour l'ensemble des missions intérimaires). Il est à noter que les intérimaires reconnus handicapés peuvent être pris en compte au titre de l'obligation d'emploi au prorata temporis.

► Les établissements spécialisés

De nombreux établissements de formation spécialisés (centres de rééducation professionnelle, centres de formation de l'Afpa...) accueillent des stagiaires de tous âges en vue

de leur reclassement professionnel, souvent après un accident. Certaines entreprises du secteur protégé travaillent quant à elle à l'insertion ou au retour en milieu ordinaire de travailleurs handicapés. Ces établissements constituent autant de viviers de candidats pour les entreprises. Ils proposent de surcroît des solutions d'alternance et assurent systématiquement le suivi de la personne après son recrutement, ce qui constitue une garantie sécurisante pour l'employeur.

► Universités et grandes écoles

Les entreprises en recherche de candidats diplômés (bac + 5 ou plus) peuvent être confrontées à une certaine pénurie. Consciente de cette lacune, la Conférence des grandes écoles (CGE) s'est mobilisée en 2005 et a signé une convention avec l'Agefiph. De nombreuses initiatives, associant les universités (Handisup), les établissements supérieurs et les entreprises, ont été lancées pour faciliter l'intégration des étudiants handicapés, par le biais de parrainages, de stages ou de formations en alternance.

Dans le cadre de la loi « handicap », les personnes handicapées bénéficiant du statut de stagiaire de la formation professionnelle (stage d'une durée supérieure à 150 heures et faisant l'objet d'une convention), peuvent être pris en compte pour l'obligation d'emploi. Le décompte se fait au titre de l'année où se termine le stage (quota plafonné à 2 % de l'effectif d'assujettissement de l'établissement).



Allez à la rencontre de vos futurs collaborateurs handicapés

Pour identifier d'éventuels candidats, participez aux initiatives organisées dans votre région par l'Agefiph et ses partenaires : forum pour l'emploi, job dating, journées portes ouvertes, colloques... Chaque année, en novembre, de nombreuses manifestations de ce type sont organisées dans le cadre de la Semaine pour l'emploi des personnes handicapées.

Pour en savoir plus :

Consultez l'agenda sur www.agefiph.fr, rubrique « bloc-notes ».



Quelles aides financières ?

Prime à l'insertion. Pour encourager les entreprises à recruter des personnes handicapées dans des emplois durables.

Aide à l'emploi. Pour compenser les charges induites par la lourdeur du handicap de la personne (exemple : organisation particulière de l'activité, accompagnement social ou professionnel, tutorat, moindre productivité...).

Aide au contrat de professionnalisation. Pour faciliter l'accès des personnes handicapées à la qualification et à l'entreprise, par le contrat de professionnalisation.

Aide à l'apprentissage. Pour faciliter l'accès à la qualification et à l'entreprise des jeunes handicapés (moins de 30 ans), par la voie de l'apprentissage.

Aides à l'accessibilité des situations de travail. Pour compenser le handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.

→ Le handicap ne doit pas être un tabou

Au moment de recevoir un candidat handicapé en entretien, beaucoup de recruteurs se sentent mal à l'aise : comment aborder la question du handicap ? Faut-il laisser le candidat se présenter lui-même ou l'interroger d'emblée sur ses difficultés ?

« *Le déroulé de l'entretien est quasiment le même qu'avec n'importe quel candidat, répond Norbert Buisson, responsable de l'emploi, des compétences et du recrutement à la Caisse d'épargne Rhône-Alpes. L'analyse du CV du candidat, de sa situation familiale et professionnelle, de son parcours et de ses expériences, de ses motivations, de ses points forts et de ses points faibles... La question du handicap est abordée très naturellement, dans la toute première phase. Lors de la présentation personnelle du candidat, je pose un certain nombre de questions dont une fait référence au statut de travailleur handicapé.* »

Pour aborder la question de façon constructive, il est utile de se renseigner au préalable sur le handicap du candidat. Cela évite par ailleurs les maladroites comme celle que relate Stéphane, jeune diplômé malvoyant : « *Lors d'un entretien d'embauche, un recruteur m'a un jour demandé si je serais en mesure d'aller aux toilettes de façon autonome, alors que je venais de traverser tout Paris en métro pour me rendre au rendez-vous qu'il m'avait fixé !* » Souvent, le candidat aborde lui-même le sujet du handicap au cours de l'entretien. Pour l'encourager, on peut par exemple l'inter-

roger sur les moyens qu'il met en place au quotidien pour compenser ses difficultés. C'est l'occasion de découvrir tous les outils, souvent méconnus, dont disposent aujourd'hui les personnes handicapées.

→ Vérifier la bonne adéquation poste-candidat

C'est aussi au cours de l'entretien que doit être discutée la question des éventuelles restrictions par rapport au poste à pourvoir. L'objectif est de vérifier si le handicap du candidat lui donne la possibilité d'exercer la totalité des tâches qu'on souhaite lui confier et de déterminer les conditions dans lesquelles il pourra occuper pleinement son poste.

Le handicap ne pose pas forcément de difficulté particulière lors de la prise de poste. Il arrive toutefois que l'examen de la situation révèle des besoins de réorganisation des tâches, de formation complémentaire ou d'aménagement de poste. Les solutions sont souvent plus simples à mettre en œuvre qu'on l'imagine. Contrairement à une idée trop répandue, l'aménagement technique du poste n'est nécessaire que dans 15 % des cas.

Cet examen, primordial pour un recrutement efficace et durable, doit associer les personnes connaissant les exigences et les contraintes du poste : un chef d'équipe, un salarié occupant le même poste. Il est aussi recommandé de consulter le médecin du travail. Cap emploi peut également apporter son expertise.

Lorsqu'il a pris son poste de soudeur chez Manitowoc, Laurent pouvait assumer seul 90 % de son travail. Sa seule difficulté consistait à remplacer les lourdes bobines de fil à souder utilisées dans l'atelier. « *Dans un premier temps, ses collègues l'ont aidé, puis nous avons mis en place un petit dispositif mécanique, doté d'une manivelle pour qu'il puisse effectuer la manipulation seul, sans avoir à utiliser sa main gauche* », raconte Bernard Burgaud. Le coût de l'opération s'est élevé à 2 500 euros et a été cofinancé par l'Agefiph.

→ Quel type de contrat ?

Au regard du droit du travail, un salarié handicapé est un salarié comme les autres. Le législateur a veillé à maintenir une stricte égalité de traitement dans tous les aspects de la vie professionnelle. Dans le cadre de l'embauche d'un travailleur handicapé, tous les types de contrats de droit commun sont donc mobilisables. A ce titre, l'Agefiph peut verser des subventions dans les situations suivantes :

► CDI ou CDD d'une durée minimum de 12 mois

Une prime d'un montant de 1 600 euros est versée à l'employeur (pour chaque contrat signé) et de 800 euros au salarié (accordé une seule fois dans sa vie professionnelle). Pour être recevable, la demande de subvention doit parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche et la moyenne hebdomadaire de travail doit être au moins égale à 16 heures sur l'année.

► Contrat d'apprentissage (de 1 à 3 ans)

Une subvention forfaitaire Agefiph de 1 525 euros est versée à l'employeur par période de 6 mois, ou de 3 050 euros par période de 12 mois.

► Contrat de professionnalisation

Pour les salariés de moins de 30 ans, une subvention forfaitaire Agefiph de 1 525 euros est versée à l'employeur par période de 6 mois. Pour les salariés de plus de 30 ans, le montant de la subvention s'élève à 3 050 euros par période de 6 mois.

Les travailleurs handicapés bénéficient par ailleurs des contrats aidés par l'État, destinés à l'ensemble des publics en difficulté d'insertion : le Contrat initiative emploi (CIE), le Contrat d'accès à l'emploi (dans les départements d'Outre-mer) et le Contrat insertion revenu minimum d'activité (CI-RMA).

En savoir plus www.agefiph.fr

Espace Entreprises

« Recruter une personne handicapée »



Votre contribution à l'Agefiph ?

Possibilité de minorer le nombre de bénéficiaires manquants et donc le montant de votre contribution à l'Agefiph :

• Si vous recrutez :

- un salarié handicapé pour la première fois
- des personnes de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans
- un travailleur handicapé chômeur de longue durée
- un travailleur handicapé sortant d'une entreprise adaptée ou du secteur protégé
- un travailleur reconnu lourdement handicapé par la DDTEFP
- **si vous avez des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières**

N'oubliez pas de décompter dans vos bénéficiaires de l'obligation d'emploi :

- **les stagiaires handicapés**
- **les travailleurs intérimaires**

Comment intégrer et accompagner la personne ?

Recruter une personne est une chose, l'accueillir en est une autre. Sans céder au réflexe de surprotection, l'employeur doit veiller à la bonne intégration du salarié dans l'entreprise et anticiper son évolution professionnelle, comme pour tout salarié.

Comment accueillir un salarié handicapé dans l'entreprise ? Comment s'assurer de sa bonne intégration et gérer son évolution professionnelle ? « De la même manière que n'importe quel salarié : en le considérant comme un cas individuel ! », répond Guy Tisserant, consultant en ressources humaines. Au-delà de la boutade, le conseil relève du bon sens. Comme tout autre collaborateur, le nouvel arrivant possède son propre parcours, sa propre personnalité, ses points forts, ses faiblesses. Il appartient au manager de prendre en compte ces différents éléments pour lui permettre de trouver sa place au sein de l'équipe. De ce point de vue, le handicap ne constitue qu'une problématique supplémentaire qu'il faut aborder raisonnablement, sans la minimiser, mais en se gardant de tout réflexe de sur-protection qui pourrait s'avérer contreproductif.

→ Le handicap : en parler ou pas ?

Est-il indispensable de communiquer sur le handicap de la personne en direction de l'équipe qu'elle va rejoindre ? « En 2005, témoigne Yves Ganet, responsable du bureau d'étude Indray, qui emploie 24 personnes, à Riorges (42), nous avons recruté un dessinateur CAO reconnu comme travailleur handicapé. Son handicap n'est pas visible et n'a aucune incidence particulière sur son travail. À son arrivée, j'ai juste demandé aux différents chargés d'affaire de lui laisser le temps de s'installer à son poste, mais je n'ai pas communiqué sur son handicap, qui relève de sa vie privée. Certains de ses collègues ignorent peut-être même son statut de travailleur handicapé. »

Tout est question de contexte, de personnalité et de type de handicap. « Pour ma part, confie Didier Prince, responsable du studio graphique de l'Institut d'aménagement et d'urbanisme de la région Ile-de-France, je regrette de ne pas avoir suffisamment préparé l'arrivée dans mon équipe [7 personnes] d'un jeune graphiste sourd-muet que nous avons accueilli en alternance. Il a fallu un peu de temps pour que la commu-

nication s'établisse, nous ne savions pas comment nous y prendre et tout le monde ne s'est pas impliqué de la même manière dans l'accueil. Je pense que nous aurions dû prendre plus de temps en amont pour discuter de la manière dont nous allions travailler avec lui. »

→ Sensibiliser l'équipe et l'encadrement

L'intégration se prépare dès l'entretien d'embauche. Outre la discussion autour des éventuelles restrictions liées au handicap, il importe de consulter la personne sur la manière dont elle souhaite aborder la question avec ses collègues. Il est par ailleurs essentiel

d'impliquer le plus tôt possible le manager direct. Ce dernier est le mieux à même de mesurer les contraintes inhérentes au poste, d'anticiper sur les difficultés et, le cas échéant, de préparer l'équipe à l'arrivée du nouveau venu. Tous les responsables d'entreprises ayant recruté des personnes handicapées sont unanimes sur ce point : l'adhésion et l'engagement du manager direct sont indispensables pour la bonne intégration du salarié.

Lorsque le handicap est visible ou qu'il a des incidences directes sur le travail de la personne, une démarche de sensibilisation en direction des collaborateurs et/ou de l'encadrement peut

→ Favoriser l'accessibilité

Les questions d'accessibilité constituent souvent un frein à l'embauche de personnes handicapées. Pour lever cet obstacle, l'Agefiph s'apprête à expérimenter un nouveau dispositif d'aide destiné aux entreprises de 20 à 100 salariés employant déjà des personnes handicapées. Objectif du projet : parvenir à une accessibilité totale de l'entreprise. Pour en savoir plus, contactez votre délégation régionale Agefiph.

Bon à savoir

Un guide pour comprendre le handicap

Comment parler du handicap avec une personne handicapée ? Comment communiquer avec une personne sourde ? Quelle attitude adopter avec un non-voyant ? Vivre ensemble, le guide des civilités à l'usage des personnes ordinaires, publié par les services de l'État, répond à toutes ces questions de façon simple et ludique. Il est disponible gratuitement, au format pdf, sur : www.handicap.gouv.fr/IMG/pdf/guide_vivreensemble.pdf

TEMOIGNAGE

Annick Montfort, directeur territorial Nord-Ouest de l'Agefiph

Evaluer la situation du salarié handicapé en cours de carrière



Que recouvre la notion « d'accompagnement de la vie au travail » ?

La problématique de l'emploi des personnes handicapées est généralement abordée sous deux angles : celui du recrutement, de la prise de poste et celui du maintien dans l'emploi. C'est précisément dans ces deux domaines que l'Agefiph a le plus développé son offre de services. A partir d'une réflexion sur la problématique des salariés handicapés vieillissants, les plus de 50 ans étant sur-représentés parmi les travailleurs handicapés, nous sommes arrivés à la conclusion qu'il fallait intervenir le plus en amont possible. C'est-à-dire sans distinction d'âge, et dès l'embauche, pour éviter les ruptures dans le parcours professionnel, maintenir le niveau de compétences et anticiper sur les situations d'inaptitude. C'est cette démarche que nous appelons l'accompagnement de la vie au travail.

En quoi consiste la nouvelle offre de services de l'Agefiph ?

Nous proposerons dès 2008, un service clé en main réunissant des professionnels des ressources humaines, de la santé, de la formation, pour évaluer la situation du salarié handicapé en cours de carrière et anticiper sur les problèmes à venir.

Etablir un diagnostic de situation avec l'entreprise et le salarié, en prenant en compte tous les aspects essentiels

Concrètement, comment s'articule la démarche ?

Il s'agira avant tout d'établir un diagnostic de situation avec l'entreprise et le salarié, en prenant en compte tous les aspects essentiels : compétences, santé, performance, évolutions prévisibles de l'emploi occupé ou de l'organisation de l'entreprise. Ensuite, si cela s'avère opportun, il s'agira de définir un plan d'actions et de mobiliser les aides nécessaires de l'Agefiph en matière de formation ou d'aménagement, d'accompagnement, pour organiser l'évolution du salarié, voire sa reconversion.

s'avérer nécessaire. Elle permet de démystifier le handicap, de désamorcer les craintes, les idées reçues et de lever les gênes. Ce qui évitera bien des maladroites, des jalousies (par exemple dans le cas d'un aménagement spécifique) et des incompréhensions par la suite. « *Récemment, je suis intervenu sur le cas d'une salariée handicapée qui voulait trop bien faire et dont le zèle a fini par irriter ses collègues, raconte Jean-Louis Delbes, coordinateur handicap chez Becton Dickinson Medical. Nous nous sommes réunis et avons mis les choses à plat sans tabou. Il est primordial que chacun mesure bien les implications du handicap.* »

Pour bien faire passer le message, une simple réunion informelle et conviviale peut suffire. Certaines entreprises organisent des séances de sensibilisation : intervention d'associations spécialisées (pour

apprendre, par exemple, comment communiquer avec une personne sourde), ateliers, pièces de théâtre... « *Pour sensibiliser notre personnel, nous l'avons invité à participer à une séance d'initiation au basket handisport avec des athlètes en fauteuil, raconte Marie-Hélène Vernisse, directrice de l'établissement Alcan de Voreppe (38). Parallèlement, nous avons imaginé un parcours en fauteuil roulant dans les locaux de l'entreprise. L'impact a été considérable. Tout le monde a pu à la fois mesurer la rapidité et l'agilité des basketteurs handisport et éprouver les difficultés qu'il peut y avoir à se déplacer en fauteuil* »

→ Comblent les écarts

Autre étape importante avant l'entrée en fonction du nouveau salarié : la visite de l'entreprise et du poste de travail. C'est l'occasion de vérifier in situ la bonne

Parrainage, tutorat : les clés pour garantir l'autonomie dans le travail quotidien

Une bonne manière d'accueillir efficacement un salarié nouvellement arrivé dans l'entreprise est de mettre en place un système de parrainage ou de tutorat. Il ne s'agit en aucun cas de surprotéger ou de déresponsabiliser la personne, mais au contraire de lui offrir toutes les clés pour développer son autonomie dans son travail et de résoudre des difficultés qui n'auraient pas été identifiées de prime abord.

Selon les cas, cet accompagnement peut prendre différentes formes :
> Une personne référente (généralement, un supérieur hiérar-

chique), chargée de veiller dans la durée, à la bonne intégration de la personne ;

> Un "parrain", souvent un collègue volontaire, chargé d'accompagner la personne dans les premiers temps pour découvrir les locaux (essentiel pour les personnes non-voyantes qui doivent acquérir des repères), les procédures internes et faciliter l'intégration sociale dans l'équipe

> Un tuteur, volontaire lui aussi, qui pourra prendre en charge la formation du nouveau salarié à des tâches ou des missions spécifiques ;

> Un binôme qui partagera au quotidien son travail avec la personne et pourra l'aider ponctuellement sur certaines tâches rendues difficiles par son handicap

> Des intervenants extérieurs peuvent par ailleurs être sollicités, comme, par exemple, un interprète en langue de signe lors d'une réunion importante.

Sous certaines conditions, des aides financières de l'Agefiph peuvent être mobilisées pour former et rémunérer les personnes impliquées.

adaptation de l'environnement de travail. Contrairement à une idée bien ancrée, l'embauche d'une personne handicapée n'entraîne pas nécessairement des travaux d'accessibilité ou de lourds aménagements techniques. Elle suppose néanmoins une réflexion sur les moyens de compensation raisonnables à mettre en œuvre dans le cas où un écart serait constaté entre les exigences du poste et les capacités du salarié. L'objectif est de permettre à ce dernier de remplir pleinement, durablement et en toute autonomie les missions qui lui sont confiées. Pour mener cette réflexion, le simple bon sens ne suffit pas toujours : il est conseillé de mobiliser les ressources internes à l'entreprise, mais aussi de prendre l'avis d'experts extérieurs (médecin du travail ou Cap emploi ou associations spécialisées ou cabinets de conseil) et bien sûr l'Agefiph qui peut prendre en charge tout ou partie des coûts induits au titre de la compensation. La personne handicapée reste la mieux à même de définir ses besoins. Il est donc primordial de l'associer à la définition et à l'organisation finale de son poste.

→ Comment compenser le handicap ?

Les solutions de compensation peuvent prendre différentes formes et se combiner les unes avec les autres :

► L'aménagement organisationnel

- *Faciliter le quotidien.* La position d'un bureau dans un bâtiment ou

d'un poste de travail dans un atelier peut changer la vie d'un salarié handicapé, en lui épargnant trois marches d'escaliers à monter dix fois par jour ou des allées et venues incessantes pour aller chercher des pièces dans une réserve trop éloignée.

- *Une simple répartition des tâches.* Pour contourner des difficultés apparemment insolubles, il suffit parfois de réorganiser certaines tâches au sein de l'équipe, sans pour autant nuire à la productivité.

- *Temps de travail aménagés.*

Compenser soi-même son handicap au quotidien demande des efforts physiques ou intellectuels, ce qui peut entraîner une plus grande fatigabilité. Des horaires aménagés ou un temps de travail réduit peuvent permettre d'inscrire une collaboration dans la durée.

- *Parrainage, tutorat, binôme.* Certains handicaps demandent une aide humaine plus ou moins importante : Éric, équipier polyvalent chez Quick, déficient intellectuel léger, est encadré quotidiennement par la responsable du restaurant où il travaille. Elle veille aux difficultés qu'il rencontre, l'encourage lorsque c'est nécessaire, et constitue un facteur de stabilité dans un métier où le turn-over est important. Luis, salarié malentendant de la fromagerie Bressor, travaille en binôme avec un jeune collègue volontaire qui prend le temps de lui expliquer les instructions. De très nombreuses entreprises mettent en place un système de tutorat, temporaire ou perma-



L'aménagement de poste dans seulement 15 % des cas

Recruter un travailleur handicapé n'oblige pas forcément l'entreprise à investir dans un aménagement technique de l'espace de travail. Dans près de 8 cas sur 10, le salarié intègre son poste sans aménagement particulier.



Votre contribution à l'Agefiph ?

Vous pouvez déduire dans la limite de 10% de votre contribution, les dépenses suivantes :

- les actions en faveur de l'accessibilité du salarié à l'entreprise (aménagements, véhicules...)
- les actions d'aménagement du poste de travail (étude ergonomique, adaptations techniques, acquisition de matériels)
- les actions de formation et de sensibilisation en direction du personnel
- les actions de formation de personnes handicapées au-delà de l'obligation légale
- les partenariats avec des organismes ou des associations d'insertion spécialisées



Quelles aides financières ?

Aides à l'accessibilité des situations de travail.

Pour compenser le handicap de la personne en aménageant son poste, son outil de travail ou en adaptant l'organisation du travail du salarié ou de l'équipe.

Aides au maintien dans l'emploi. Lorsque des ajustements s'avèrent nécessaires quelques mois après l'intégration de la personne dans l'entreprise.

Aides à la formation. Pour financer un bilan de compétences, une remise à niveau, une formation complémentaire.

Aides à la mobilité. Pour cofinancer un moyen de transport adapté, l'achat ou l'aménagement d'un véhicule, un permis de conduire, un déménagement ou l'hébergement pendant une période d'essai ou de formation.

Aides au tutorat. Pour cofinancer la formation et la rémunération du tuteur interne ou l'intervention d'un tuteur externe.

ment, pour faciliter l'intégration de la personne dans la vie de l'entreprise, la former et éventuellement l'aider si le besoin se présente (voir encadré page 22).

► L'aménagement technique

Il permet de combler les limites posées par le handicap, et d'assurer une intégration durable au poste.

- *Des solutions souvent simples.* Embauché au service exploitation de la société de transport Darfeuille, Vincent, qui a perdu un bras dans un accident, travaille avec un téléphone à oreillettes. C'est le seul investissement qui a été nécessaire pour lui permettre d'assumer sa fonction. Laurence, laborantine de petite taille, recrutée chez Antartic, a elle aussi bénéficié d'un aménagement très simple : l'installation de paillasse de laboratoire ajustables en hauteur.

► L'intervention ergonomique

La démarche consiste à analyser les gestes, les postures, les impératifs de productivité et trouver les solutions techniques adaptées pour pallier aux impossibilités physiques, atténuer la fatigabilité et surtout éviter que le handicap ne s'aggrave. Cette intervention peut être financée par l'Agefiph.

► La formation

Lors du recrutement, les employeurs choisissent de plus en plus souvent de miser sur les qualités personnelles, les compétences ou l'expérience des candidats plutôt que sur leurs qualifications, quitte à recourir ensuite à la formation après l'embauche. Il peut alors s'agir d'initier le nouvel embauché à des procédures ou des techniques internes, de lui apporter une formation complémentaire plus ou moins longue, via

un organisme extérieur. L'Agefiph propose tout un dispositif d'aides financières pour soutenir la formation des personnes handicapées.

→ Vie au travail et évolution professionnelle

Tous les organismes accompagnant l'insertion professionnelle des personnes handicapées proposent à l'entreprise une période de suivi de quelques mois après l'embauche d'une personne handicapée afin de s'assurer que l'intégration dans l'entreprise se déroule sans difficulté. De la même manière, il est important qu'au sein même de l'entreprise, le directeur, le responsable du personnel ou le référent désigné continue à accompagner le salarié au-delà de la période dite d'intégration. Cela peut passer, par exemple, par l'organisation d'entretiens réguliers. Il s'agit, dans un premier temps, de veiller à ce que les moyens de compensation mis en œuvre lors de l'embauche soient bel et bien effectifs et adéquats – parfois, des ajustements dans l'organisation ou l'aménagement s'avèrent nécessaires au bout de quelques années – puis d'anticiper sur d'éventuelles évolutions du handicap ou modifications de l'organisation et des emplois dans l'entreprise. Par ailleurs, la question de l'évolution professionnelle du salarié se pose. « *Du fait du handicap, cette question demande un temps de réflexion supplémentaire et un peu d'anticipation* », souligne Annick Montfort, directeur territorial Nord-Ouest de l'Agefiph. Les travailleurs handicapés bénéficient du même droit individuel à la

formation que les autres salariés. Ils peuvent bénéficier de tous les dispositifs et de toutes les aides de droit commun (VAE, congé individuel de formation...). Outre les aides à la formation qu'elle dispense, l'Agefiph peut également intervenir de façon plus importante dans les cas où le handicap nécessiterait une forte individualisation de la formation (allongement de la durée, intervention d'un traducteur en langue des signes, mise en place d'un encadrement spécifique etc.).

Début 2008, elle proposera par ailleurs de nouvelles dispositions d'accompagnement à la gestion du handicap dans toutes les situations de la vie professionnelle (voir interview d'Annick Montfort p. 21). Cette offre de services visera à favoriser le déroulement des carrières professionnelles des salariés handicapés. Il s'agira de réaliser régulièrement avec l'entreprise et le salarié handicapé un

diagnostic de situation permettant d'anticiper sur toutes les évolutions qui pourraient, à terme, mettre en péril l'emploi de la personne. Cette analyse pourra conduire ensuite, à l'élaboration d'un plan d'action pour gérer son évolution professionnelle en évitant les écueils ou, si nécessaire, pour envisager sereinement une reconversion. L'objectif affiché étant d'épargner à l'entreprise et au salarié une procédure de maintien dans l'emploi, souvent plus complexe et plus coûteuse.

En savoir plus www.agefiph.fr

Espace Entreprises
« Accompagner un salarié handicapé »

Quels interlocuteurs pour accompagner le salarié ?

- Le manager direct
- Le tuteur dans l'entreprise
- L'équipe de travail (dans les petites structures)
- Le médecin du travail
- Cap emploi
- Le référent de la structure d'origine (établissement de formation, CRP, Esat etc.)
- Les délégués du personnel
- Les délégués syndicaux

L'Agefiph renforce son dispositif d'aide à la formation

Qu'il s'agisse de réaliser un bilan de compétences, d'opérer une remise à niveau après une longue période de chômage ou de compléter un niveau de qualification insuffisant, la formation est un élément-clé de l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise. Ces dernières années, l'Agefiph en a fait l'une de ses priorités, en renforçant et en élargissant son dispositif d'aides. En 2006, elle a engagé un budget sup-

plémentaire de 110 millions d'euros sur trois ans, dans le cadre de l'opération Handicompétence, non seulement pour favoriser l'accès à l'emploi (via des parcours de pré-qualification, l'apprentissage et l'alternance), mais aussi pour pérenniser ces emplois dans le temps par la validation de projets professionnels. En juin 2007, elle a décidé de renforcer encore ce dispositif en l'élargissant notamment aux formations touchant à des

compétences transversales telles que la maîtrise des nouvelles technologies de l'information ou encore les langues vivantes. La nouvelle offre de services sur l'accompagnement de la vie au travail (voir l'interview d'Annick Montfort p. 21) comprend également un important volet consacré à la formation.

Pour tout renseignement, contactez votre délégation régionale Agefiph.

Comment gérer l'inaptitude ?

Accident, maladie, vieillissement, à tout moment, un salarié peut devenir inapte à son poste pour raison de santé. De nombreuses solutions existent pour lui permettre de rester en activité, et conserver, dans le même temps, des compétences précieuses pour l'entreprise.

Contrairement à une idée reçue, la majorité des situations de handicap apparaissent au cours de la vie. Ainsi, tout salarié peut voir son activité professionnelle remise en cause en raison d'un problème de santé passager ou durable, dû à un accident, une maladie, une affection apparemment anodine, comme une allergie, ou certaines pathologies liées au vieillissement. L'inaptitude peut également être révélée à l'occasion de la modification des tâches confiées au salarié, de l'évolution de l'organisation ou de l'environnement de travail. Dès l'instant où un travailleur ne peut plus effectuer son activité, pleinement ou partiellement, il peut faire l'objet d'une action dite de maintien dans l'emploi. Chaque jour, l'Agefiph et ses partenaires sont sollicités par des entreprises privées de toutes tailles afin de trouver et de mettre en œuvre rapidement les solutions adaptées à toutes

sortes de situations : un opérateur d'une chaîne de montage souffrant d'une tendinite ; un chauffeur de taxi ayant perdu l'usage d'un bras ; un responsable commercial contraint à un mi-temps thérapeutique en raison d'une maladie grave... Dans tous les cas, le licenciement ne constitue que l'ultime recours lorsque qu'aucune autre solution n'a été trouvée.

→ Premier réflexe : anticiper la situation d'inaptitude

Le premier réflexe est de repérer les situations professionnelles à risques suffisamment tôt afin de prévenir les éventuels problèmes de santé ou d'inaptitude. L'Agefiph mettra en place à ce titre dès 2008, un dispositif pour accompagner les travailleurs handicapés, quel que soit leur âge, dans la vie au travail, et éviter ainsi les ruptures dans leur parcours professionnel (voir interview d'Annick Montfort, p. 21). La visite régulière à la médecine du travail ou la visite de pré-reprise à la demande du salarié après un arrêt maladie, constituent une étape clé du repérage. Mais il est fréquent que les personnes concernées hésitent à confier leurs difficultés. C'est la raison pour laquelle il est

important de sensibiliser l'ensemble des acteurs internes de l'entreprise (encadrement, services sociaux, instances représentatives du personnel...) pour qu'il n'hésitent pas à signaler les cas supposés de handicap et incitent le salarié à prendre contact avec le médecin du travail. Ce dernier est le seul habilité à reconnaître l'inaptitude de la personne face à sa situation de travail. Plusieurs visites médicales sont parfois nécessaires pour arriver à une conclusion définitive.

→ Affiner le constat du médecin du travail

Il n'existe pas de solutions toutes faites en matière de maintien dans l'emploi. Chaque problématique appelle des réponses spécifiques adaptées à l'entreprise et au salarié. L'analyse précise de la situation de handicap est indispensable. Elle permet d'affiner le constat initial du médecin du travail. Elle associe, en premier lieu,

l'employeur, le salarié, 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 sur les conditions de travail. La réflexion à mener doit prendre en compte :

► la situation du salarié

Est-il encore en arrêt maladie, s'agit-il d'une situation de handicap probable ou avérée, provisoire ou durable ? Son handicap risque-t-il d'induire d'autres déficiences ?

► les restrictions d'aptitude

Formulées par le médecin du travail et le descriptif précis du poste occupé : une réorganisation ou des aménagements, horaires ou matériels, sont-ils envisageables ?

► les aspirations et la motivation du salarié

Souhaite-t-il conserver son métier ?

Quelles obligations pour l'entreprise ?

En cas d'inaptitude, l'employeur doit mettre en œuvre tous les moyens pour reclasser le salarié, y compris lorsque ce dernier a été déclaré inapte à tout emploi dans l'entreprise. Les propositions de reclassement doivent nécessairement être sérieuses et précises, et tenir compte des préconisations émises par le médecin du travail.

Bon à savoir

Inapte au poste ne veut pas dire handicapé

Le constat d'inaptitude ou de restriction de la capacité de travail n'entraîne pas automatiquement une reconnaissance administrative du handicap. Pour être reconnu comme travailleur handicapé, le salarié doit en faire la demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées. C'est la condition pour pouvoir mobiliser les aides de l'Agefiph.

TEMOIGNAGE

Évelyne Escriva, chargée de mission à l'Anact

Le maintien dans l'emploi doit associer concertation et expertise



Si les principaux protagonistes du maintien dans l'emploi sont le salarié, le responsable des ressources humaines (ou le chef d'entreprise) et le médecin du travail, la démarche mérite qu'on y associe d'autres acteurs-clés. En interne, tout d'abord, la participation du responsable direct, des collègues et du CHSCT permet d'affiner le diagnostic et d'établir un consensus sur les solutions envisagées. Cette phase de concertation est indispensable pour être en capacité de solliciter une aide extérieure. En premier lieu, celle du Sameth, qui évalue les besoins en termes d'appui, sert de relais pour mobiliser les aides de l'Agefiph et peut orienter, si nécessaire, vers un consultant spécialisé, tel

que l'ergonome. Ce dernier identifie les difficultés inhérentes au poste et à l'environnement de travail, entendu au sens le plus large, délimite les contours de la situation de handicap, et préconise des solutions qui ne passent pas nécessairement par un aménagement technique. Pour être pérenne, la solution doit s'intégrer dans le développement de l'entreprise et garantir l'intégration du salarié au sein du collectif de travail. La coordination de l'ensemble de la démarche revient naturellement au service des ressources humaines.

À lire : *Agir sur les situations de handicap : le maintien dans l'emploi, sous la direction d'Évelyne Escriva (Anact/Agefiph) – disponible sur www.anact.fr*



Quelles aides financières ?

Agefiph. L'Agefiph verse à l'entreprise une subvention de 5 000 euros afin de couvrir les premières dépenses liées à la recherche d'une solution de maintien. Par ailleurs, la totalité des aides financières de l'Agefiph sont mobilisables (voir p. 33).

Aides publiques. L'entreprise peut solliciter les aides de droit commun, par exemple le droit individuel à la formation (DIF) dans le cas d'un reclassement.

Est-il prêt à envisager un reclassement ? A-t-il un autre projet ?

► La situation de l'entreprise

Du fait de sa taille, de sa situation économique, de ses spécificités, peut-elle envisager un maintien dans l'emploi ? Est-elle en mesure de proposer un autre poste au salarié ?

Il est fréquent qu'au cours de l'analyse, des solutions apparaissent, qui n'avaient pas forcément été envisagées au départ.

À tout moment, l'entreprise peut faire appel au Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth). Financées par l'Agefiph, ces structures, présentes au niveau départemental, possèdent une véritable expertise sur tous les

aspects du maintien dans l'emploi. Selon la demande, elles peuvent intervenir à tous les niveaux de la démarche : pour délivrer une information, accompagner la mise en œuvre d'un projet déjà arrêté par l'entreprise ou, dans les cas les plus complexes, proposer un service d'ingénierie. Un chargé de mission suit alors le dossier de bout en bout, en association avec le médecin du travail et les différents partenaires au sein de l'entreprise. Il fait des propositions, assure la conduite et la coordination des actions à mener, et, en l'absence de solution à l'intérieur de l'entreprise, il aide le salarié à se préparer au reclassement externe ou à la sortie de l'emploi.

5 bonnes raisons d'opter pour le maintien dans l'emploi

> Préserver les compétences de l'entreprise

Manager apprécié, Pascal a été contraint à une interruption de travail en raison d'une longue maladie. Sa société a mis en place un système de télétravail qui lui a permis de poursuivre son activité et de retrouver son poste une fois guéri (société Sogreah, Échirolles, 38).

> Optimiser l'organisation

Blessé à un genou lors d'un accident du travail, Bruno ne pouvait plus assumer sa fonction de chef d'équipe en atelier. Il a rejoint le service commercial comme technicien chargé de la réalisation des devis, ce qui a permis d'améliorer

durablement la communication entre les commerciaux et l'atelier (société Oxymetal, Saint-Cyr, 86).

> Améliorer l'outil de travail

Pour maintenir à leur poste 6 salariées souffrant de troubles musculo-squelettiques (TMS), la Manufacture de Baccarat a réaménagé une ligne de montage et de conditionnement. Cette première expérience a permis de réfléchir à des améliorations des conditions de travail dans d'autres ateliers à titre de prévention contre les TMS (Manufacture de Baccarat, Baccarat, 54).

> Amorcer une politique du handicap

La réussite d'un projet de maintien

dans l'emploi de 4 salariés d'un atelier de découpe a permis à Labeyrie de convaincre ses directeurs de sites de la possibilité de maintenir à leur poste ou d'embaucher des travailleurs handicapés (Labeyrie, Hagetmau, 40).

> Renforcer les valeurs humaines de l'entreprise

Suite à l'accident du travail au cours duquel Patrick a perdu une jambe, son entreprise, soucieuse de maintenir une véritable solidarité lui a aménagé un véhicule pour lui permettre d'exercer son métier (Savac, Chevreuse, 78).

→ Quatre solutions pour préserver l'emploi

Trouver une solution de maintien dans l'emploi suppose d'explorer toutes les pistes et de rester ouvert à toute proposition. Souvent, l'option retenue est un compromis, le résultat de plusieurs phases de négociations. Il existe quatre manières de gérer un cas d'inaptitude :

► Le maintien au poste de travail

Il peut être envisagé au prix de solutions simples : réorganisation du poste pour éviter des gestes ou de la manutention inutile, aménagement d'horaires, nouvelle répartition des tâches avec un collègue... Des mesures plus lourdes peuvent être prises : déménagement d'un atelier, adaptation d'un véhicule ou d'un outil, mise en place d'un système de télétravail...

► Le reclassement à un poste différent

Au sein de l'entreprise, avec ou sans aménagement. Par exemple, un technicien peut être affecté à un service administratif ou commercial, où il est moins sollicité sur le plan physique. Cela peut nécessiter la mise en place d'une formation du salarié.

► Le reclassement dans une autre entreprise

Il implique le licenciement. Dans ce cas, le Sameth accompagne le salarié ou l'oriente vers des structures, telles que Cap emploi, qui l'aideront dans sa démarche de reclassement (bilan de compétence, remise à niveau, formation...)

► L'aide à la création d'activité
Si le salarié a un projet ou une compétence spécifique à mettre

en valeur, l'entreprise peut choisir de l'aider à créer sa propre activité. L'investissement consenti donne droit à une minoration de la contribution financière à l'Agefiph. Le salarié lui-même peut bénéficier d'un accompagnement et d'une aide à la création d'activité de la part de l'Agefiph.

→ Des financements sur-mesure

Au-delà des conseils, de l'aide technique et humaine et de l'expertise, l'Agefiph peut également intervenir financièrement sur un projet de maintien dans l'emploi, dès l'instant où il concerne une personne reconnue comme travailleur handicapé ou en voie de l'être (voir la liste des bénéficiaires p. 8).

Pour chaque projet de maintien, une subvention forfaitaire de 5 000 euros est attribuée afin de couvrir les premières dépenses liées à la recherche d'une solution. Par la suite l'ensemble des aides dispensées par l'Agefiph peut être mobilisé, qu'il s'agisse de financer tout ou partie de l'intervention d'experts (ergonome, ergothérapeute, consultant spécialisé...), d'une formation, de travaux d'aménagement ou d'accessibilité du poste de travail. La nature et le montant des aides sont définis en fonction du contexte, par l'entreprise et le chargé de mission du Sameth ou de l'Agefiph, chargé d'instruire le dossier.

En savoir plus www.agefiph.fr

Espace Entreprises

« Préserver l'emploi d'un salarié »



Votre contribution à l'Agefiph

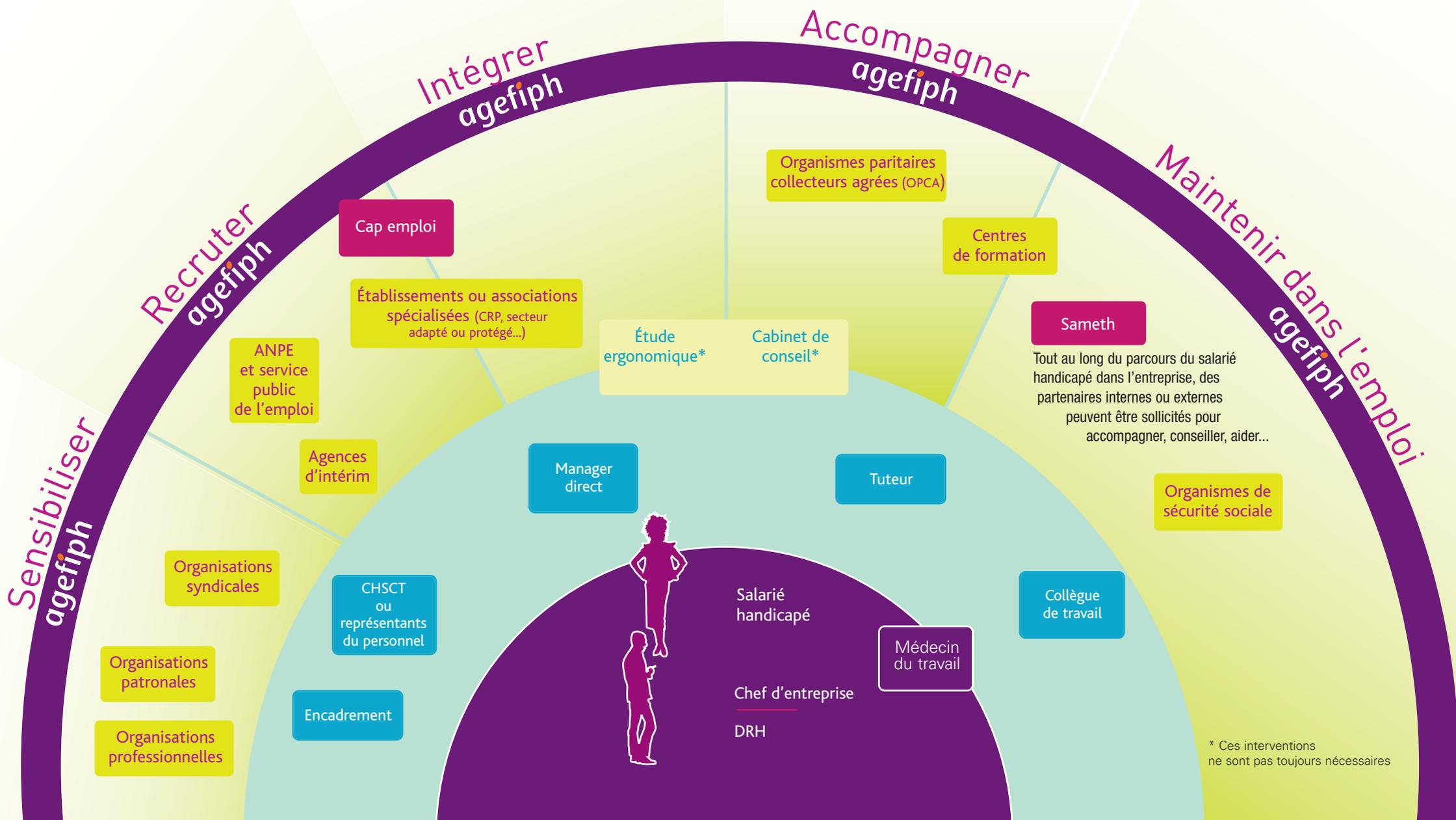
À prendre en compte dans votre déclaration :

- les dépenses engagées pour favoriser le maintien dans l'emploi de personnes handicapées (études, travaux d'aménagement, formations etc.)
- la « lourdeur du handicap » du salarié maintenu.
- l'aide apportée par l'entreprise à un salarié dans la création de son activité suite à un licenciement pour inaptitude.

Maintien dans l'emploi : Qui solliciter ?

- Le médecin du travail
- Service social de la Cram en cas d'arrêt de travail
- Le Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth)
- La Maison départementale des personnes handicapées (pour la reconnaissance du handicap du salarié)
- L'Agefiph

Les principaux interlocuteurs



Sameth
 Tout au long du parcours du salarié handicapé dans l'entreprise, des partenaires internes ou externes peuvent être sollicités pour accompagner, conseiller, aider...

* Ces interventions ne sont pas toujours nécessaires

Pour quelles raisons solliciter l'Agefiph



Recruter

Prestations

- **Conseil et méthodologie** en vue d'un recrutement
- **Présélection de candidats** (Cap emploi)

Aides forfaitaires

- **Contrat d'alternance**
Subvention forfaitaire de 1525 euros par période de 6 mois
- **Contrat de professionnalisation**
Subvention de 1525 euros (ou de 3050 euros pour les personnes de plus de 30 ans) par période de 6 mois
- **Prime à l'insertion**
Subvention de 1 600 euros pour un CDI ou CDD de plus de 12 mois

Participation financière

- **Préparation du salarié à l'emploi ou la formation**

Intégrer le salarié et compenser le handicap

Prestations

- **Accompagnement durant la période d'intégration** (Cap emploi)
- **Mobilisation d'un expert** : ergonome, conseil en organisation
- **Sensibilisation du personnel**

Participation financière

- **Acquisition** d'un matériel spécifique ou d'une aide technique au titre la compensation du handicap dans des situations professionnelles.
- **Formation à l'utilisation du matériel**
- **Prestation des aides humaines** à la communication (par exemple, un interprète en langue des signes)
- **Intervention d'auxiliaires professionnels**
- **Formation d'un tuteur interne** et prise en charge du surcoût d'encadrement, ou d'un accompagnement externe

Accompagner le salarié

Prestations

- **Dispositif d'accompagnement dans la vie au travail.** Un service clé en main réunissant des professionnels des ressources humaines, de la santé, de la formation, pour évaluer la situation du salarié handicapé en cours de carrière et anticiper les évolutions professionnelles du salarié

Participation financière

- **Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle.**
Pour identifier les acquis de la personne handicapée et lui permettre d'élaborer son projet professionnel.
- **Aides à la formation dans l'emploi**
Pour permettre aux personnes handicapées d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires afin d'exercer un métier, accéder à un poste ou de le conserver.

Ces aides interviennent en complément des dispositifs ordinaires d'aide à la formation tels que :

- la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la formation dans le cadre de contrats aidés ;
- en complément des aides ordinaires relevant du droit des salariés à la formation, dans la limite de 200 heures

Dans le cadre de l'accompagnement dans la vie au travail et du maintien dans l'emploi, toutes les aides financières de l'Agefiph sont mobilisables en fonction de la situation et des besoins.

Maintenir le salarié dans l'emploi

Prestations

- **Intervention du Sameth.** Information, appui à la recherche de solution, accompagnement dans la mise en oeuvre du projet.

Aides forfaitaires

- Subvention de 5 000 euros pour couvrir les premières dépenses liées à la recherche de solutions

Carnet d'adresses

Les offres d'emploi sur Internet

- **Les sites gratuits**
www.agefiph.fr
www.embauchehandicap.fr
www.handi-cv.com
<http://emploi.handiplace.org>
www.afij.org
- **Les sites payants**
www.hanploi.com
<http://handicap.monster.fr>

L'Agefiph

Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées. Elle intervient comme conseil et appui financier auprès des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion. Elle est présente sur toute la France.

Adresses sur www.agefiph.fr

Effectuer sa déclaration d'obligation d'emploi

DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)

Adresses sur www.travail.gouv.fr

Recruter

ANPE

www.anpe.fr

Le réseau Cap emploi

Implanté dans chaque département. Il intervient auprès des employeurs comme appui au recrutement et au suivi dans l'emploi.

Adresses sur www.agefiph.fr

FAGERH (Fédération des associations gestionnaires d'établissement de réadaptation pour personnes handicapées)

www.fagerh.asso.fr

Handisup (mise en relation des étudiants handicapés avec le monde de l'entreprise)

www.handi-up.asso.fr

Tremplin (Paris - Toulouse)

www.association-tremplin.com

Former

AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes)

www.afpa.fr

Maintenir dans l'emploi

Le réseau Sameth. (Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés). 104 structures, réparties dans toute la France.

Adresses sur www.agefiph.fr

Travailler avec le secteur protégé et adapté

APAJH (Association pour adultes et jeunes handicapés)

www.apajh.org

Gesat (Groupement national des établissements et services d'aide par le travail)

www.reseau-gesat.com

Unea - (Union nationale des entreprises adaptées)

www.unea-asso.com

Connaître le handicap

ANPEDA (Association nationale des parents d'enfants déficients auditifs)

<http://asso.orpha.net/ANPEDA>

APF (Association des paralysés de France)

www.apf.asso.fr

Association Valentin Haüy

(Au service des aveugles et des malvoyants)

www.avh.asso.fr

FNATH (Fédération nationale des accidentés du travail et handicapés)

www.fnath.org

GIHP (Groupement pour l'insertion des personnes handicapées physiques)

www.gihpnational.org

UNAPEI (Union nationale des associations de parents et amis de personnes handicapées mentales et de leurs amis)

www.unapei.org

UNISDA (Union nationale pour l'insertion sociale des déficients auditifs)

www.unisda.org

Échanger

Clubs entreprises et handicap

(155 Medef territoriaux répartis dans les départements, régions et DOM / TOM)

Adresses sur www.medef.fr

Club Être (Groupement d'entreprises)

www.club-etre.org

S'informer

Agefiph Infos

Disponible gratuitement dans les délégations régionales de l'Agefiph et dans son réseau de partenaires

Magazine Être - Handicap Information

www.etre-handicap-info.com

www.yanous.com (Magazine en ligne consacré au handicap)

www.handipole.org (Site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap)

www.ctnerhi.com.fr (Centre technique national d'études et de recherches sur les handicaps et les inadaptations)

www.handiplace.org (Site d'information sur l'emploi, la formation et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés)

Déclarer son handicap

MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)
 Adresses sur www.handicap.gouv.fr ou www.agefiph.fr

CNSA (Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie)

Elle intervient à la fois comme appui financier et technique pour l'ensemble des handicaps.

www.cnsa.fr

L'Agefiph crée expériences

Ce nouvel espace sur www.agefiph.fr est destiné à aider les employeurs à trouver des solutions adaptées à leurs problématiques. « Expériences » propose un zoom sur une centaine de cas concrets montrant l'intégration de travailleurs handicapés dans des entreprises de toutes tailles.

Les organisations syndicales et patronales

- www.cfdt.fr
- www.cfecgc.org
- www.cftc.fr
- www.cgpmme.fr
- www.cgt.fr
- www.fnsea.fr
- www.force-ouvriere.fr
- www.medef.fr



Chefs d'entreprises, responsables
des ressources humaines

93%*

des entreprises
sont satisfaites d'avoir recruté
des personnes handicapées

* Sondage exclusif Louis Harris août 2005, réalisé pour l'Agefiph et Manpower, auprès de 400 chefs d'entreprises.

En savoir plus www.agefiph.fr

ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

agefiph 