



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de l'Essonne

Le Magellan - 7 rue Montespan - 91024 EVRY Cedex - Tel : 01 69 36 33 89 - Fax : 01 60 77 08 62

Synthèse du Café-Gourmand du 27 avril 2009
A partir de la présentation de Sabine GENET, EmploiH 91

L'Emploi de Travailleurs Handicapés Une Valeur Ajoutée pour l'Entreprise

Quelle perception avons-nous du handicap ?



Contribution annuelle
portée à 1500 fois
le SMIC horaire

Mais qu'en est-il, réellement ?...



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de l'Essonne

Le Magellan - 7 rue Montespan - 91024 EVRY Cedex – Tel : 01 69 36 33 89 – Fax : 01 60 77 08 62

Le **handicap**, c'est la limitation des possibilités d'interaction d'un individu, causée par une déficience qui provoque une incapacité, permanente ou présumée définitive et qui elle-même mène à un handicap **moral, intellectuel, social** ou (et) **physique**.

Dans son article 2, la loi du 11 février 2005 nous propose la définition du handicap suivante :

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, 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 »

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. Il se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné.

Les types de handicap sont multiples et revêtent des aspects souvent méconnus. Certains nécessitent des aménagements spécifiques, d'autres, pas ou très peu.

Le handicap conditionne les tâches à confier au travailleur, mais au même titre que les compétences de chacun conditionnent le profil du poste à lui confier !

Il est donc **IMPORTANT** de raisonner en termes de compétences, dans un cadre donné.

Le saviez-vous ?

80% des handicaps sont acquis au cours de la vie : Accidents, lombalgies, diabète, allergies, insuffisance cardiaque... Nous sommes loin des représentations standardisées (aveugle, sourd, paraplégique), souvent réductrices, voire stigmatisantes.

L'obligation d'emploi de Travailleurs handicapés

La loi du 10 juillet 1987 fixe à toute entreprise du secteur privé employant au moins 20 salariés, depuis plus de trois ans, une obligation d'emploi de personnes handicapées, correspondant à 6% de son effectif total.

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dites loi handicap, est entrée en application au 1er janvier 2006. Elle renforce dans l'entreprise le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés et introduit de nouvelles dispositions pour donner un nouvel essor à l'emploi des personnes handicapées.

Au-delà de l'obligation légale, l'emploi de Travailleurs handicapés n'est ni plus ni moins qu'une obligation de considération humaine, morale et sociale.



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de l'Essonne

Le Magellan - 7 rue Montespan - 91024 EVRY Cedex – Tel : 01 69 36 33 89 – Fax : 01 60 77 08 62

Qui est concerné ?

Les établissements de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de leur effectif.

L'établissement doit calculer l'effectif d'assujettissement et le nombre de bénéficiaires à employer pour remplir l'obligation d'emploi.

L'établissement est assujéti à l'obligation d'emploi si son effectif en équivalent temps plein au 31 décembre est égal ou supérieur à 20 salariés.

Si l'établissement a été créé ou s'il a dépassé le seuil de 20 salariés en 2004 et après il dispose alors de 3 ans pour se mettre en conformité avec cette obligation.

L'effectif d'assujettissement est calculé selon les règles définies à l'article L.620.10 du code du travail.

Il inclut l'ensemble des effectifs permanents de l'établissement au 31 décembre y compris les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et intérimaires au prorata de leur temps de présence au cours des douze derniers mois.

Le niveau d'obligation est calculé en multipliant l'effectif d'assujettissement par 6%. Le résultat s'exprime en nombre de bénéficiaires que l'établissement doit employer.

L'entreprise dispose de plusieurs moyens pour atteindre cette obligation.

Simulez l'obligation d'emploi de votre entreprise :

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=Simulation>

Comment satisfaire à l'obligation d'emploi ?

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Elles peuvent choisir d'en utiliser un ou plusieurs.

1. Employer des personnes handicapées

Les entreprises établissements comptabilisent au titre de l'obligation d'emploi les salariés handicapés justifiant de l'un des titres de bénéficiaires listé par la Loi.

Cette liste comprend :

1. travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ;
2. victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire ;
3. titulaires d'une pension d'invalidité à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail ou de gain ;



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de l'Essonne

Le Magellan - 7 rue Montespan - 91024 EVRY Cedex – Tel : 01 69 36 33 89 – Fax : 01 60 77 08 62

4. anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du Code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de la guerre ;
5. titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service ;
6. titulaires de la carte d'invalidité ;
7. titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

La loi introduit de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi

Les titulaires d'une carte d'invalidité ou de l'allocation adulte handicapé (AAH) peuvent désormais bénéficier du statut de travailleur handicapé sans se faire reconnaître comme tels par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (ex-Cotorep).

2. Conclure un contrat de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés

Les établissements peuvent remplir jusqu'à 50% de leur obligation d'emploi en passant des contrats de sous-traitance avec :

- les entreprises adaptées (ex. atelier protégé),
- les centres de distribution de travail à domicile
- les établissements ou services d'aide par le travail (ex. CAT.)

Une formule de calcul permet de passer d'un montant de marché de sous-traitance à un nombre d'unités bénéficiaires.

3. Accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage.

L'établissement peut comptabiliser les stagiaires handicapés accueillis dans l'année pour une durée minimum de 150 heures par stagiaire.

Il s'agit de demandeurs d'emploi handicapé en formation accueillis dans le cadre d'un stage. Les étudiants ne peuvent être pris en compte.

L'accueil de ces stagiaires est pris en compte dans la limite de 2% de l'effectif d'assujettissement.

4. Conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

La conclusion d'un accord relatif à l'emploi des personnes handicapées permet à l'entreprise, dès lors qu'il est agréé par l'autorité administrative de s'exonérer de l'obligation d'emploi durant la période de validité de l'accord.

Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de l'Essonne

Le Magellan - 7 rue Montespan - 91024 EVRY Cedex – Tel : 01 69 36 33 89 – Fax : 01 60 77 08 62

5. Verser une contribution à l'Agefiph

Le versement d'une contribution à l'Agefiph est une possibilité offerte aux entreprises pour satisfaire leur obligation d'emploi.

Simulez le montant de votre contribution :

<http://www.agefiph.fr/index.php?nav1=entreprises&nav2=Simulation>

Quelles aides ?

Aides publiques

De nombreuses aides destinées à faciliter le recrutement et la formation de demandeurs d'emploi existent. Elles peuvent être mobilisées par les entreprises souhaitant recruter un collaborateur handicapé.

Aides de l'Agefiph

Afin d'aider les entreprises dans leurs démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi, l'Agefiph, en complément des aides publiques existantes, propose des aides adaptées.

La prime à l'insertion, la PIE, la Prime Initiative Emploi, l'aide à l'alternance, mesures favorisant l'intégration du salarié et la pérennité de son poste, le Contrat Initiative Emploi – CIE, le Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité – CI-RMA, le Contrat d'Accompagnement en Emploi – CAE, le Contrat d'Avenir...

Quels interlocuteurs ?

Cap Emploi est un réseau composé de 107 organismes de placement spécialisés, répartis sur l'ensemble du territoire. Présents dans chaque département, ils apportent un service **gratuit** de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi. Financé par **l'AGEFIPH** (Agir Efficacement pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées), le réseau est composé d'un millier de professionnels.

Membre du réseau Cap emploi, **EmploiH 91** est au service des travailleurs handicapés et des entreprises de l'Essonne. Son équipe vous accueille à Massy et Evry, ainsi que lors de permanences régulières à Corbeil, Etampes, Epinay Sous-Sénart, Boussy St-Antoine, Yerres et Brunoy.

Son offre de services aux entreprises :

- Information et sensibilisation de vos équipes,
- Etude et diagnostic des obligations, besoins, possibilités et opportunités de votre entreprise,
- Sélection des aides pouvant vous être allouées et simplification de vos démarches administratives,
- Proposition d'un projet de recrutement et présélection de candidats,
- Accompagnement dans le cadre d'une embauche ou d'un maintien dans l'emploi...
- Mise à disposition de spécialistes, tels que : interprète en langue des signes, ergonomiste pour les aménagements de poste...



Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises de l'Essonne

Le Magellan - 7 rue Montespan - 91024 EVRY Cedex – Tel : 01 69 36 33 89 – Fax : 01 60 77 08 62

Cap Emploi Essonne – EmploiH 91

2 ter avenue de France

91300 MASSY

Tél : 01 69 75 11 50

Email : contact@emploi91.fr

Contact : Sabine GENET

L'emploi de Travailleurs handicapés **Une valeur ajoutée pour l'entreprise**

La nécessité de réfléchir à une mise en place spécifique doit être considérée comme **l'opportunité** pour votre entreprise, **d'ouvrir le champ de l'innovation et de la créativité** : création de poste, modification d'organisation, révision des stratégies...

Les appuis spécifiques permettent **d'intégrer des compétences liées aux besoins des entreprises.**

Les aides financières participent à la **faisabilité de nouveaux projets.**

Des interlocuteurs privilégiés vous guident et vous accompagnent, vous faisant **gagner du temps** et **optimisant votre recrutement.**

L'intégration de travailleurs handicapés **valorise l'image de l'entreprise** et a un **impact positif sur vos équipes de travail**, en termes d'ouverture et de relativisation.