

Fédération Nationale  
des Syndicats de l'Assainissement  
et de la maintenance industrielle

91 avenue de la République  
75011 Paris  
Tél. : +33(0)1 48 06 80 81  
Fax : +33(0)1 48 06 43 42  
email : fnsa@fnsa-variant.org  
web : www.fnsa-variant.org



# Les travailleurs handicapés & l'emploi



Intégrer et accompagner  
les travailleurs handicapés  
dans nos entreprises

Édition 2011

Assainissement - maintenance industrielle  
Faire progresser nos métiers



# Un autre regard sur les travailleurs handicapés

Dans la société française, les personnes handicapées sont confrontées à de nombreux préjugés. Malheureusement, ceux-ci ne disparaissent pas dans le monde professionnel, bien au contraire. Petit tour d'horizon de ce que vous pourriez penser...



Idées reçues	Réalité
<b>Notre activité n'est pas exercable par des personnes handicapées</b>	En êtes-vous certain ? De nombreux handicaps sont tout à fait compatibles avec un grand nombre de nos métiers.
<b>Nos postes de travail ne sont pas adaptés</b>	85 % des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement de poste. Pour les autres, l'Agefiph peut financer le surcoût lié au handicap afin de procéder aux aménagements nécessaires.
<b>Mon entreprise n'est pas accessible</b>	Contrairement aux croyances, être handicapé ne signifie pas être en fauteuil roulant. Seulement 3 % des individus sont dans cette situation.
<b>C'est compliqué</b>	Vous n'êtes pas seul ! Des professionnels vous accompagnent dans vos actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés : recrutement, suivi du salarié en entreprise, subventions...
<b>Une personne handicapée ne peut pas travailler</b>	En France, 680 000 salariés handicapés prouvent que le handicap ne constitue pas automatiquement un frein à l'emploi, à la compétence et à la créativité.
<b>Une personne handicapée est trop fragile et tombe souvent malade</b>	Les statistiques tendent à prouver le contraire. En effet, les personnes handicapées présentent de faibles taux d'absentéisme.
<b>Les personnes handicapées ne sont pas assez formées</b>	Pôle emploi propose également la méthode de recrutement par simulation (MRS) qui permet de tester le candidat sans se limiter à ses diplômes ou à ses expériences.  Il est possible de recourir à l'apprentissage ou contrat de professionnalisation pour les former à nos métiers et leur permettre de monter en compétences.
<b>Un salarié handicapé ne peut pas être aussi compétent qu'un salarié valide</b>	93 % des employeurs sont satisfaits des travailleurs handicapés recrutés.  Ils les jugent aussi compétents que les autres salariés, plus motivés, plus mûrs, fortement engagés dans leur travail et très ponctuels.



Idées reçues	Réalité
<b>Une personne handicapée n'est pas assez rapide</b>	En absence d'une analyse comparative entre les performances d'un salarié et celle d'un salarié handicapé sur le même poste de travail, cette idée relève plus du préjugé que de la réalité.
<b>Employer une personne handicapée coûte cher</b>	Il existe de nombreuses aides spécifiques aux personnes handicapées auxquelles vous pouvez prétendre.  Ne pas employer de personnes handicapées revient à payer une contribution à l'Agefiph. Pensez aux actions que vous auriez pu mettre en place avec cet argent.
<b>Les personnes handicapées ne postulent pas aux offres d'emploi</b>	Les personnes handicapées font face quotidiennement aux préjugés au point de finir par les considérer comme fondés.  Allez donc à leur rencontre et n'attendez pas qu'elles postulent spontanément.
<b>Je ne sais pas où trouver des candidats handicapés</b>	Vous pouvez vous adresser au réseau Cap Emploi, à Pôle Emploi, aux agences de travail temporaire...  Il existe aussi des sites où vous pourrez déposer gratuitement vos offres d'emploi et consulter des CV.
<b>Je crains la réaction des autres salariés</b>	88 % des employés considèrent que leur environnement de travail s'enrichit lorsqu'une personne handicapée travaille avec eux.  91 % des employés sont prêts à aider une personne handicapée, récemment recrutée, dans son travail quotidien.
<b>Les clients ne souhaitent pas rencontrer de personnes handicapées</b>	40 % des Français présentent un handicap ou une déficience. Les Français sont donc sensibilisés à la notion de handicap.  Offrir l'opportunité aux travailleurs handicapés de prouver leurs compétences donne une image positive de l'entreprise.

# Qu'est-ce que le handicap ?



## QU'EST-CE QU'UN HANDICAP ?

Constitue un handicap toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions (physiques, sensorielles, mentales...).

## QUELS SONT LES PRINCIPAUX TYPES DE HANDICAP ?

### ON PEUT DISTINGUER 6 GRANDES FAMILLES DE HANDICAP :

	<b>Le handicap moteur</b>	Il entraîne une atteinte totale ou partielle de la mobilité et parfois une difficulté à communiquer.
	<b>Le handicap visuel</b>	Il entraîne différentes incapacités : perte de la vision de loin, perte de la vision de près, altération du champ visuel, difficultés pour se déplacer, voir et écrire.
	<b>Le handicap auditif</b>	Il entraîne une difficulté, voire une impossibilité à percevoir et localiser les sons et la parole. La perte auditive totale reste rare, la plupart des déficients auditifs possède « des restes auditifs ».
	<b>Le handicap psychique</b>	Les personnes atteintes de difficultés d'ordre psychique ne relèvent pas toutes de la maladie mentale. Elles peuvent avoir des comportements déroutants pour les autres parce qu'éloignés des conduites convenues et habituelles.
	<b>Le handicap mental</b>	Il entraîne 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
	<b>Les maladies invalidantes</b>	Elles entraînent une restriction d'activité qui peut impacter l'activité motrice, la quantité de travail à accomplir, la durée ou l'intensité pour le réaliser.

# Comment recruter des travailleurs handicapés ?

Chaque situation de handicap est différente et varie d'un individu à l'autre. Cependant, vous pouvez mettre en place des solutions pour faciliter l'intégration professionnelle des personnes handicapées. Nous vous proposons quelques pistes pour vous aider dans cette démarche.

## Témoignage

Une entreprise a pris le parti de diffuser systématiquement ses offres d'emploi auprès des acteurs habituels de l'emploi et de l'insertion : Cap Emploi, Missions locales...

En plein développement, cette méthode lui a déjà permis de recruter quatre travailleurs handicapés.

Et si comme cette entreprise, vous partagez l'idée que **seuls comptent le potentiel et les compétences des candidats ?**

> **Recruter une personne handicapée d'abord pour ses compétences** et ensuite envisager les adaptations nécessaires de son poste en fonction de son environnement de travail. La définition de poste a priori ne ferait que réduire le nombre de candidats et ne tiendrait pas compte des nombreuses modalités de compensation possibles.

> **Multiplier les sources de recrutement :** service public de l'emploi (Cap Emploi, missions locales), portails et sites Internet, salons de recrutement spécialisés sur l'emploi des travailleurs handicapés, associations spécialisées dans le handicap, l'intérim, les universités et les grandes écoles...

> **Ne pas faire du handicap un tabou durant l'entretien de recrutement :** le recruteur peut encourager les candidats à parler de leur handicap en les interrogeant sur les moyens mis en place au quotidien pour faire face aux difficultés. Le handicap peut être également abordé lors de la présentation du candidat à l'aide, par exemple, d'une référence au statut de travailleur handicapé.

> **Vérifier la bonne adéquation poste-candidat** au cours de l'entretien. Le handicap ne nécessite pas obligatoirement d'aménagement mais il peut arriver que ce soit nécessaire. Il faut aussi parfois dispenser une formation complémentaire ou procéder à une réorganisation des tâches. Il est nécessaire d'associer les personnes connaissant les exigences et contraintes du poste : un chef d'équipe, un salarié occupant le poste (opérateur...). Il est aussi recommandé de consulter le médecin du travail.

> **Choisir le type de contrat** en fonction de la situation de l'entreprise et de ses besoins. Les travailleurs handicapés sont des travailleurs comme les autres et par conséquent, tous les contrats de droit commun sont valables. À cet égard, rappelons que l'Agefiph peut verser des subventions pour des CDI ou CDD (d'au minimum 12 mois), des contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

**Vous trouverez les coordonnées des acteurs du recrutement sur la page intérieure de la pochette.**



# Comment intégrer et accompagner des travailleurs handicapés ?



## Témoignage

Une entreprise du secteur a choisi de sensibiliser l'encadrement à la question de l'emploi des travailleurs handicapés. Elle a organisé une formation d'une journée avec comme objectif de mieux appréhender la notion de handicap afin de la «démystifier». Cette formation a été très bien accueillie par les participants.

➤ **Considérer le travailleur handicapé dans son individualité :** chaque personne est différente tout comme son handicap, ses incapacités ou restrictions...

➤ **Choisir de parler ou ne pas parler du handicap** en fonction du contexte, de la personnalité de la personne, de son type de handicap et de ses conséquences dans sa vie professionnelle. Aborder ce thème avec le travailleur concerné afin de l'impliquer dans la décision est également souhaitable.

➤ **Informé et impliqué au plus tôt le manager direct** pour qu'il puisse identifier les difficultés inhérentes au poste et/ou préparer l'équipe à l'arrivée du travailleur handicapé.

➤ **Sensibiliser l'encadrement et l'équipe** notamment en cas de handicap visible ou dont les conséquences affectent directement le travail. Ce travail de sensibilisation permet en outre de démystifier le handicap et vaincre les craintes et éventuelles gênes liées à celui-ci. Pour ce faire, les entreprises peuvent recourir à une simple réunion informelle, organiser des séances de sensibilisation (interventions d'associations, ateliers...), diffuser de l'information via différents médias (intranet, documents papiers...).

➤ **Comblé les écarts.** Cela commence par une réflexion sur les moyens raisonnables à instaurer pour combler les éventuels écarts constatés entre les impératifs du poste et les capacités de la nouvelle recrue ou du travailleur handicapé. Associer la personne handicapée à la définition et à l'organisation finale de son poste est nécessaire : elle est la plus apte à définir ses besoins. Lors de cette phase, des experts extérieurs et l'Agefiph sont disponibles pour vous aider.

➤ **Accompagner le travailleur handicapé dans sa vie professionnelle.** Un suivi doit être réalisé par une personne de l'entreprise au-delà de la période d'intégration. Ce suivi peut prendre la forme d'entretiens réguliers afin :

- de s'assurer que les modalités de compensation choisies lors de l'embauche soient bel et bien effectives et adéquates. Des ajustements peuvent parfois être nécessaires surtout au bout de quelques années de travail.

- d'anticiper d'éventuelles évolutions du handicap ou modifications de l'organisation et des emplois au sein de l'entreprise.

➤ **Accompagner le travailleur handicapé dans son évolution professionnelle.** Les travailleurs handicapés bénéficient des mêmes droits à la formation que les autres salariés. En plus des aides à la formation qu'elle octroie, l'Agefiph peut intervenir dans les cas où le handicap nécessite une forte individualisation de la formation.

## Si vous pensiez au tutorat ?

Le tutorat vise à faciliter l'intégration et le maintien de salariés dans l'entreprise par l'intermédiaire d'un accompagnement personnalisé. Dans le cadre du tutorat d'une personne handicapée, la dimension accueil et accompagnement est forte.

Le tuteur transmet ses compétences et son savoir-faire professionnel au collaborateur, répond à ses questions, fait le lien avec les différents acteurs de l'entreprise et les organismes chargés de la formation du salarié. Le salarié tuteuré peut alors appréhender son poste de travail et s'intégrer plus facilement et rapidement.

Accompagner un salarié tout au long de son parcours d'intégration demande un engagement certain de la part du tuteur. Il est donc indispensable de choisir la personne qui assurera cette fonction parmi les salariés qualifiés qui se portent volontaires.

Devenir tuteur d'un salarié handicapé est une expérience enrichissante et valorisante. Parce que cette fonction ne s'improvise pas, une formation pour remplir au mieux le rôle de tuteur est souhaitable.



# Comment maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés ?

Deux personnes avec le même handicap ne vont pas automatiquement pouvoir effectuer les mêmes tâches. Il convient donc d'adapter au cas par cas les moyens à mettre en place. Nous vous en proposons quelques-uns classés par type de déficience.



## Témoignage

Amira, cadre administratif, souffre d'un problème de dos, suite à un accident. Afin de faciliter son retour à l'emploi, elle s'est fait reconnaître travailleur handicapé. Son entreprise lui a alors financé un siège adapté à sa situation lui permettant de reprendre son travail dans de bonnes conditions.

## HANDICAP MOTEUR

	<b>Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap</b>	<b>Stratégies de compensation possibles</b>
<p><b>Sur les 8 millions de personnes atteintes, seules 370 000 utilisent un fauteuil roulant.</b></p>	<p><b>Accessibilité physique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Accessibilité aux lieux de travail et/ou de formation →</li> <li>➤ Déplacements à l'intérieur des locaux de travail →</li> <li>➤ Gestes professionnels Charges physiques manutention, ports de charge, flexions →</li> <li>➤ Charges mentales : horaires, rythmes de travail →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Troubles de la parole →</li> </ul>	<p>Aides à la mobilité</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Véhicules adaptés</li> <li>➤ Transport spécialisé</li> </ul> <p>Adaptation de l'environnement professionnel</p> <p>Adaptation de l'outil de travail, de l'organisation du travail</p> <p>Aménagement des horaires</p> <p>Accompagnement professionnel</p>






## Témoignage

Gérard, opérateur, souffre d'une déficience visuelle ayant pour conséquence une réduction de son champ de vision. Reconnu travailleur handicapé, il a pu bénéficier d'aménagements afin de compenser les difficultés ressenties dans son travail : détecteurs de lumière, balisage au sol... Les investissements, qui se sont élevés à 3 000 euros, ont été entièrement pris en charge par l'Agefiph.


## Témoignage

Pierre, responsable de dépôt, est malentendant et a besoin d'un appareil auditif. Reconnu travailleur handicapé, il a pu ainsi bénéficier d'une large prise en charge financière de la part de la sécurité sociale, de la mutuelle et de l'entreprise (grâce aux aides de l'Agefiph).

## HANDICAP VISUEL

	<b>Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap</b>	<b>Stratégies d'adaptation et de compensation possibles</b>
<p><b>1 500 000 personnes sont malvoyantes, 60 000 sont aveugles</b></p>	<p><b>Accessibilité physique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Déplacement →</li> <li>➤ Sécurité →</li> <li>➤ Protection de la vue →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la communication</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lecture, écriture →</li> </ul>	<p>Apprentissage de l'espace environnemental par instructeur</p> <p>Mise en place de repères tactiles, sonores ou vibratoires</p> <p>Détection des sources visuelles à risque : transformation en sources sonores...</p> <p>Adaptation de l'éclairage et des contrastes de lumière</p> <p>Aides techniques informatiques : braille, agrandissement, vocal.</p> <p>Autres aides techniques non spécifiques (grand écran, scanner...)</p>

## HANDICAP AUDITIF


	<b>Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap</b>	<b>Stratégies d'adaptation et de compensation possibles</b>
<p><b>Sur 6 millions de personnes sourdes et malentendantes, seules 100 000 utilisent le langage gestuel.</b></p>	<p><b>Accessibilité physique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sécurité →</li> <li>➤ Surcharge sonore →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la communication verbale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Audition de messages sonores →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la relation à autrui</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Environnement relationnel →</li> </ul>	<p>Identification des sources sonores à risque et transformation en sources lumineuses ou vibratoires</p> <p>Protection de l'ouïe, isolation phonique</p> <p>Modification des signaux sonores en signaux lumineux</p> <p>Modifications des consignes orales en consignes écrites</p> <p>Aides techniques : prothèses auditives</p> <p>Sensibilisation de l'environnement à la surdité</p> <p>Médiation par acteur interne ou externe à l'entreprise</p>




## Témoignage

Josiane demande la reconnaissance de la qualité de TH\* suite à des épisodes dépressifs qui nuisent à son travail. Sa direction décide alors de revoir ses objectifs afin de prévenir tout stress et, avec son autorisation, sensibilise ses collègues sur la nature de sa maladie. Tous ont accueilli cette sensibilisation positivement.

## HANDICAP PSYCHIQUE

	Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Stratégies d'adaptation et de compensation possibles
	<p><b>Accessibilité physique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Environnement professionnel avec charge mentale élevée →</li> <li>➤ Gestion des émotions, dysfonctionnements →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la relation à autrui</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Environnement relationnel de travail →</li> </ul>	<p>Réorganisation du travail Adaptation de l'outil de travail, simplification des consignes</p> <p>Identification des sources de dysfonctionnements éventuels Sensibilisation des opérateurs internes</p> <p>Sensibilisation des collègues aux troubles de la personne Interventions ponctuelles externes (psychologues,...) en cas de crise</p>

## MALADIES INVALIDANTES

	Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap	Stratégies d'adaptation et de compensation possibles
<p><b>Les maladies invalidantes comprennent les maladies</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cardio-vasculaires</li> <li>➤ De la fonction respiratoire</li> <li>➤ De l'appareil digestif</li> <li>➤ D'origine endocrinienne, métabolique...</li> </ul>	<p><b>Accessibilité physique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestes professionnels →</li> <li>➤ Charges physiques et mentales →</li> <li>➤ Soins médicaux</li> </ul>	<p>Aménagement des postes de travail : réorganisation et allègements des tâches</p> <p>Auxiliaires professionnels Intervenants externes/ Aides humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Auxiliaires de vie</li> <li>➤ Auxiliaires professionnels</li> <li>➤ Services hospitaliers</li> </ul>






## Témoignage

Luc, artiste, a bénéficié d'une formation sur-mesure pour intégrer son poste dans les meilleures conditions possibles. Aidée de Cap emploi, l'entreprise a pu lui proposer une formation détaillant l'ensemble des tâches à connaître pour assurer son poste. Grâce à ces repères clairs et précis, Luc maîtrise maintenant parfaitement son travail.

## HANDICAP MENTAL

	<b>Problèmes d'accessibilité liés à la situation de handicap</b>	<b>Stratégies d'adaptation et de compensation possibles</b>
	<p><b>Accessibilité physique</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Gestes professionnels →</li> <li>➤ Articulation entre les tâches, complexité et rythmes de travail entraînant des charges mentales élevées →</li> <li>➤ Déplacements →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la communication verbale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Compréhension des messages et des consignes utilisant des supports complexes entraînant des charges mentales élevées →</li> </ul> <p><b>Accessibilité à la relation à autrui</b> →</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Environnement relationnel de travail</li> </ul>	<p>Encadrement au poste de travail</p> <p>Réorganisation des tâches du poste par suppression des tâches complexes</p> <p>Repérage et apprentissage des lieux et des locaux</p> <p>Apprentissages des consignes par tuteur interne ou intervenant externe Simplification des messages</p> <p>Allongement du cursus Désignation de tuteurs Sensibilisation de l'environnement au handicap</p>



# Les différentes aides et services aux entreprises

Vous êtes convaincu de l'importance de mettre en œuvre une politique pour l'emploi des travailleurs handicapés. Des aides et des services vous sont proposés pour vous accompagner dans vos projets.



## LES AIDES

### Recruter un collaborateur handicapé

Aide	Employeur	Remarque	Contacts
<b>Prime insertion</b>	1 600 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD	La prime pour l'employeur est versée pour chaque nouvelle embauche d'un salarié handicapé.	Dossier de prime complété, envoyé à : Agefiph TSA 30001 41013 Blois Cedex
<b>Prime initiative emploi (PIE)</b>	3 000 € pour un contrat de travail à temps plein  2 000 € pour un travail à temps partiel d'au moins 16 h/semaine.	Concerne les travailleurs handicapés : <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ à la recherche d'un emploi depuis au moins un an,</li> <li>➤ ou âgée de 45 ans et plus,</li> <li>➤ ou bénéficiaire d'un minimum social (RSA, AAH, ASS...),</li> <li>➤ ou lorsque la situation de la personne correspond à certains cas particuliers.</li> </ul> Non cumulable avec la prime insertion	Un conseiller Cap Emploi ou Pôle Emploi doit valider le dossier de demande de prime et son formulaire dédié, qui seront envoyés dans les 6 mois suivant la date d'embauche.
<b>Aide à l'apprentissage</b>	Apprenti handicapé de moins de 45 ans : 3 400 €/an  Apprenti handicapé de 45 ans et plus : 6 800 €/an	Prime à l'insertion en cas d'embauche de l'apprenti à l'issue du contrat d'apprentissage	Un conseiller Cap Emploi ou Pôle emploi ou Mission Locale peut aider à la constitution du dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région
<b>Aide au contrat de professionnalisation</b>	Personne handicapée de moins de 45 ans : 1 700 €/6 mois  Personne handicapée de 45 ans et plus : 3 400 €/6 mois	Prime à l'insertion en cas d'embauche de la personne handicapée à l'issue du contrat de professionnalisation	Un conseiller Cap Emploi ou Pôle emploi peut aider à la constitution du dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région.



## LES AIDES

### Recruter un collaborateur handicapé (suite)

Aide	Employeur	Remarque	Contacts
<b>Aide au tutorat</b>	Tuteur interne : participation Agefiph au coût de la formation du tuteur et de sa rémunération Tuteur externe : participation Agefiph dans la limite de 23 €/heure	Le nombre d'heures de tutorat financé par l'Agefiph tiendra compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, nature du contrat de travail, nature et durée de la formation.	Un conseiller Cap Emploi ou le service d'appui pour le maintien dans l'emploi des personnes handicapées (Sameth) peut aider à la constitution du dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région
<b>Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu d'un ESAT (Etablissement et Service d'Aide par le Travail)</b>	Temps de travail supérieur ou égal à 80 % d'un temps plein : 9 000 € Temps de travail compris entre 50 % et 80 % : 6 750 € Temps de travail de moins de 50 % et de 16 h/semaine minimum : 4 500 €	Cumulable avec la prime d'insertion mais pas avec les aides publiques à l'emploi, ni avec les autres aides de l'Agefiph portant sur le contrat de travail (aides aux contrats en alternance, PIE...).	La demande de subvention devra parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.
<b>Aide à l'embauche d'un collaborateur handicapé issu d'une EA (Entreprise adaptée)</b>	Temps de travail supérieur ou égal à 80 % d'un temps plein : 4 500 € Temps de travail compris entre 50 % et 80 % : 3 375 € Temps de travail de moins de 50 % et de 16 h/semaine minimum : 2 250 €	Cumulable avec la prime d'insertion mais pas avec les aides publiques à l'emploi, ni avec les autres aides de l'Agefiph portant sur le contrat de travail (aides aux contrats en alternance, PIE...).	La demande de subvention devra parvenir à l'Agefiph au plus tard 6 mois après la date d'embauche.
<b>Adaptation des situations de travail</b>	Participation de l'Agefiph au financement : <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ De l'étude préalable définissant les besoins,</li> <li>➢ Des moyens techniques ou organisationnels à mettre en œuvre</li> <li>➢ Des aides à la mobilité</li> </ul>	La demande de l'employeur, pour être validée, nécessitera, dans certains cas, le recours à une expertise préalable.	Le Sameth ou un conseiller Cap emploi, Pôle Emploi ou le prestataire « vie au travail » peut aider à la constitution du dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région.

## LES AIDES

### Préserver l'emploi d'un salarié handicapé

Aide	Employeur	Remarque	Contacts
<b>Maintien dans l'emploi</b>	6 000 € pour couvrir les premières dépenses dans le cadre d'une recherche de solution	Aide financière accompagnée d'un service d'appui aux entreprises pour les aider à la recherche et/ou à la mise en œuvre de solutions (Sameth).	Le Sameth ou l'Agefiph peut aider à la constitution du dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région

### Gérer l'intégration et l'évolution professionnelle d'un travailleur handicapé

Aide	Employeur	Remarque	Contacts
<b>Forfait formation</b>	2 000 € sur présentation de l'inscription en formation d'une durée min de 70 h, dans les 12 mois suivant l'embauche  4 000 € pour une formation d'au moins 140 h dispensée à un salarié handicapé embauché dans le cadre d'une PIE	Formation doit être dispensée par un organisme extérieur, éventuellement dans l'entreprise	Un conseiller Cap Emploi ou Pôle Emploi peut vous aider à constituer le dossier.  La demande doit être déposée avant le démarrage de la formation, auprès de la Délégation Régionale de l'Agefiph, via un dossier de demande de subvention.
<b>Formation des salariés</b>	Nature de l'aide varie en fonction des situations (financement de 100 % des coûts pédagogiques au réel sous certaines conditions...)		Un conseiller Cap Emploi ou Pôle Emploi ou le Sameth peut vous aider à constituer le dossier.  La demande doit être déposée avant le démarrage de la formation, auprès de la Délégation Régionale de l'Agefiph, via un dossier de demande de subvention



## LES AIDES

### Aide à la mise en œuvre d'une politique d'emploi

Aide	Employeur	Remarque	Contacts
<b>Aide au bilan de compétences et d'orientation professionnelle</b>	Participation au coût du bilan, en complément des financements prévus au plan de formation de l'entreprise Participation au coût des prestations spécifique lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.		Un conseiller Cap Emploi ou Pôle emploi ou le Sameth peut vous aider à constituer le dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région
<b>Aide à la mise en œuvre d'une politique de l'emploi</b>	Accompagnement de l'Agefiph pour élaborer un diagnostic qualitatif et quantitatif Financement pour contribuer au diagnostic Accompagnement de l'Agefiph pour concevoir un plan d'actions Financement pour contribuer à la mise en œuvre du plan d'action		L'Agefiph peut vous aider à constituer le dossier, qui sera envoyé à l'Agefiph de votre région ou à la Direction des Grands Comptes au siège de l'Agefiph à Bagneux.



### Témoignage

**Les aides sont-elles réellement mobilisables pour financer le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ? Beaucoup de personnes se posent cette question. Laissons donc la parole à l'une d'entre elle :**

« Toutes les aides nécessaires existent et les réseaux fonctionnent bien. Pour s'y retrouver, il suffit de se faire conseiller par l'Agefiph, le réseau Cap emploi, les associations spécialisées. Encore faut-il s'intéresser à la question... ».



# L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Les entreprises d'au moins 20 salariés (ETP) doivent employer des travailleurs handicapés. Ces derniers doivent représenter 6 % de l'effectif de l'entreprise.



## QUI SONT LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS ?

- Les personnes ayant été reconnues travailleur handicapé.
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- Les titulaires d'une pension d'invalidité dont la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers, les titulaires de la carte d'invalidité ou de l'allocation aux adultes handicapés,...

## POURQUOI LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH) EST-ELLE AUSSI IMPORTANTE ?

La reconnaissance de la qualité de TH permet aux :

- **salariés** d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle ou le maintien dans l'emploi.
- **entreprises** d'adapter au mieux le poste de travail et de solliciter des aides et services pour être accompagnés au niveau technique et financier.

## COMMENT DÉTERMINER SON OBLIGATION ?

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent embaucher 6 % de travailleurs handicapés. Le pourcentage de 6 % s'applique à l'effectif global au 31 décembre de l'année considérée. Les entreprises peuvent remplir leur obligation par différents moyens :

- **L'embauche directe de travailleurs handicapés en CDI ou en CDD**, à temps plein ou à temps partiel, dans le cadre des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation. Depuis 2010, chaque collaborateur handicapé est désormais pris en compte en proportion de son temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelle que soit la nature ou la durée de son contrat de travail, dans la limite d'une unité et dans les conditions suivantes :

- le salarié bénéficiaire de l'OETH, dont la durée de travail est égale ou supérieure à la moitié de la durée légale, compte pour une unité.
- le salarié bénéficiaire de l'OETH dont la durée de travail est inférieure à la moitié de la durée légale compte pour une demi-unité multipliée par le nombre de jours de présence effective dans l'établissement, rapporté à l'année.

### Exemples :

- un bénéficiaire de l'OETH présent toute l'année à temps plein compte pour 1 unité
- un bénéficiaire de l'OETH présent toute l'année avec un taux de temps partiel à 20 % compte pour 0,5
- un bénéficiaire de l'OETH présent du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre, à temps plein, compte pour 0,83 (1 unité x 10 mois de présence effective/12 mois)
- un bénéficiaire de l'OETH présent toute l'année, à temps partiel (40 %) du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin, puis à temps plein le reste de l'année, compte pour 0,75 (0,5 x 6/12 + 1 x 6/12)

- **L'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage de formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'effectif total de l'entreprise.**
- **La conclusion de contrats avec les secteurs protégés ou adaptés, dans la limite de 50 % de l'obligation d'emploi**, 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 sous-traitance ».
- **La conclusion d'un accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement** qui prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.
- **Le versement d'une contribution à l'Agefiph** pour chacun des bénéficiaires que l'entreprise aurait dû employer. Cette contribution se calcule en fonction du nombre de bénéficiaires manquants.



**Contribution par unité manquante selon les effectifs**

Effectifs	Taux	Smic horaire (janvier 2011)	Coût par unité
20-199 salariés	400	9 €	3 600 €
200-749 salariés	500	9 €	4 500 €
750 salariés et +	600	9 €	5 400 €

**Contribution par unité manquante pour les entreprises n'ayant engagé aucune action handicap**

Taux	Smic horaire (janvier 2011)	Coût par unité
1 500	9 €	13 500 €

**Exemples :**

- Entreprise de 40 salariés n'ayant engagé aucune action handicap : obligation d'emploi de  $40 \times 6\% = 2,4$  travailleurs handicapés arrondis à 2. Sa contribution sera donc de  $2 \times 13\,500 = 27\,000$  €

**COMMENT POUVEZ-VOUS RÉDUIRE VOTRE CONTRIBUTION À L'AGEFIPH ?**

- › Vous pouvez déduire du montant de votre contribution certaines dépenses effectuées par votre entreprise et liées à

  - La réalisation de travaux pour faciliter l'accessibilité des salariés à mobilité réduite, au-delà de l'obligation légale,
  - La mise en place de transports adaptés ou d'aides au logement pour vos salariés handicapés,
  - La conception de matériels ou d'aides techniques,
  - Une sensibilisation de votre personnel,
  - Des partenariats avec le secteur associatif...



Ces déductions ne peuvent pas dépasser 10 % de votre contribution à l'Agefiph et ne sont pas cumulables avec les aides de l'Agefiph visant le même objet.

# INTÉGRER ET ACCOMPAGNER LES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS dans nos entreprises

## SOMMAIRE

- Focus 1 Au-delà des préjugés
- Focus 2 Définir le handicap
- Focus 3 Recruter
- Focus 4 Intégrer et accompagner
- Focus 5 Maintenir dans l'emploi
- Focus 6 Les aides et les services
- Focus 7 L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

## Adresses utiles

Accompagner les entreprises et les salariés



<http://www.agefos-pme.com>



[www.opcalia.com](http://www.opcalia.com)

S'informer et être accompagné dans sa politique d'emploi en faveur des travailleurs handicapés



Adresses sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Recruter et intégrer des travailleurs handicapés



<http://www.capemploi.net>



<http://www.pole-emploi.fr>



<http://www.hanploi.com>



<http://www.handipole.org/>



<http://www.handi-up.org>

Maintenir dans l'emploi des travailleurs handicapés



Handicap & Entreprises solutions actives pour le maintien dans l'emploi

Adresses sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Fédération Nationale des Syndicats de l'Assainissement et de la maintenance industrielle

91 avenue de la République  
75011 Paris  
Tél. : 01 48 06 80 81  
Fax : 01 48 06 43 42  
[fnsa@fnsa-vanid.org](mailto:fnsa@fnsa-vanid.org)  
[www.fnsa-vanid.org](http://www.fnsa-vanid.org)



Travailler avec le secteur protégé et adapté



Le réseau national de travail protégé et adapté

<http://www.pole-emploi.fr>



[www.unea-asso.com](http://www.unea-asso.com)