

Hôtel d'Entreprises – Technopôle Lahitolle

Vendredi 2 juin 2017

“De la demystification du handicap à la performance de l'entreprise”

Des solutions sur-mesure pour votre TPE / PME !

Quel est le point commun entre ces personnalités ?



... Elles sont toutes en situation de handicap



Beethoven :
surdité



Dominique Farrugia
sclérose
en plaque



Marie Curie :
anémie aplasique
(grave maladie de
la moelle osseuse)



Mimi Maty :
nanisme



Edith Piaf :
polyarthrite



Grégory Lemarchal
Mucovicirose



Jessica Alba :
TOC



JF Kennedy :
maladie
d'Addison



Ray Charles :
non voyant



**Grégory
Cuilleron :**
atrophie du bras



Mozart :
syndrome Gilles
de la Tourette



**Winston
Churchill :**
b gue



**Pascal
Duquenne :**
trisomie 21



**Charlotte
Valandrey :** VIH

A votre avis ?...



- **La plupart des « handicapés » ont un handicap visible ?**

Faux – 80% des personnes handicapées ont un handicap invisible.

- **Toutes les personnes « handicapées » naissent handicapées ?**

Faux – 85% des personnes handicapées le deviennent après l'âge de 15 ans.

- **Il y a peu de risques d'être confronté à une situation de handicap dans sa vie ?**

Faux – 1 personne sur 2 se déclare confrontée à une situation de déficience dans sa vie

- **Les salariés en situation de handicap sont aussi performants que les autres ?**

Vrai – 93% des entreprises qui ont recruté une personne en situation de handicap sont satisfaites

Qui peut être reconnu travailleur handicapé ?...

■ **Les salariés ayant des maladies invalidantes et/ou chroniques...**

Maladies respiratoires, digestives, parasitaires, infectieuses : diabète, déficience cardiaque, cancer, hépatite, allergie, épilepsie, maladie orpheline, etc.

■ **...des difficultés de mouvements...**

Difficultés pour se déplacer, se tenir debout ou assis, manipuler des objets, porter des charges, etc. : lombalgie - arthrose - malformation - amputation - hémiplégie - rhumatisme, etc.

■ **...des difficultés de vue...**

Diminution ou perte de la vue : champ de vision rétréci ou entrecoupé, vision réduite en forte luminosité ou en pénombre, etc.

■ **...des difficultés d'audition...**

Diminution moyenne ou sévère (même si elle peut être récupérée grâce à des prothèses auditives) ou perte définitive de l'audition.

■ **...des difficultés psychiques...**

Dysfonctionnement de la personnalité pouvant entraîner des troubles du comportement et de l'adaptation sociale.

■ **...des difficultés intellectuelles**

Difficultés de compréhension, de concentration, capacités diminuées d'apprentissage, difficultés d'adaptation, etc.

CE QUE DIT LA LOI

La loi du 11 Février 2005 « pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » réaffirme le taux d'emploi de **6 % de salariés handicapés** pour les établissements de 20 salariés et plus.

« 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 »



Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi

- **Personnes reconnues Travailleurs Handicapés**
- **Victime d'accident du travail ou maladie professionnelle**
(taux d'Incapacité **P**ermanente **P**artielle > ou = à 10%)
- **Titulaires d'une pension d'invalidité** (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie)
- **Titulaire d'un pension militaire d'invalidité**
- **Titulaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**
- **Titulaires d'une carte d'invalidité**

Le calcul de l'obligation d'emploi à partir de l'effectif d'assujettissement

Sont retenus :

- CDI présents au 31 décembre, au prorata du temps de travail
- CDD au prorata du temps de présence et du temps de travail
- Interim pour surcroit de travail (prorata temporis)

Sont exclus :

- Contrats aidés (Contrats d'apprentissage, Contrats de professionnalisation, Emploi Avenir...)
- CDD ou interim pour remplacement

**effectif d'assujettissement x 6 % = Nb d'unités à acquérir
(arrondies à l'entier inférieur)**

Les actions / solutions à mettre en oeuvre

1	Verser une contribution à l'Agefiph	
2	Employer des personnes handicapées	Milieu ordinaire de travail
3	Conclure un contrat de sous-traitance ou de mise a disposition auprès d'un Etablissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) ou d'une Entreprise Adaptée (EA)	Milieu protégé (ESAT) Milieu ordinaire de travail (EA)
4	Accueillir des stagiaires handicapés dans le cadre de la formation professionnelle	Milieu ordinaire de travail
5	Maintenir en emploi des personnes handicapées	Maintien dans l'emploi en milieu ordinaire de travail
6	Mettre en œuvre un accord agréé (+ de 250 salariés)	

La contribution à l'AGEFIPH

1

Effectif de l'entreprise	Contribution 2018 par <u>unité manquante</u>	Contribution 2018 majorée par <u>unité manquante</u> (0 unité depuis 3 ans et +)
750 salariés et +	600 fois le Smic horaire, soit 5 856 €	1 500 fois le Smic horaire, soit 14 640 €
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire, soit 4 880 €	1 500 fois le Smic horaire, soit 14 640 €
20 à 199 salariés	400 fois le Smic horaire, soit 3 904 €	1 500 fois le Smic horaire, soit 14 640 €

Depuis le 1er janvier 2013 l'AGEFIPH assure la gestion et le contrôle de la déclaration annuelle obligatoire d'emplois des travailleurs handicapés (DOETH) faite par les entreprises.

Comment valoriser la présence de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

2

Temps de travail :

Si \geq mi temps = 1
Si $<$ mi temps = 0,5

X

Durée de présence :

Prorata de la durée de présence dans l'entreprise

X

Validité du titre de bénéficiaire :

Si obtenu après le départ = 0
Si valable le 31/12 ou fin de contrat = 1
Sinon jours présence + validité / jours présence

Les coefficients de minoration au titre des efforts consentis par l'employeur

☺ **0,5**, l'année de l'embauche du 1^{er} bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés depuis la création de l'établissement

☺ **0,5** pour la présence d'un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou de 50 ans révolus et plus

☺ **1**, l'année de l'embauche d'un bénéficiaire en chômage longue durée

☺ **1** pour l'embauche ou le maintien dans l'emploi d'un bénéficiaire pour lequel la DIRECCTE ou l'AGEFIPH a reconnu la lourdeur du handicap à condition que l'établissement ait opté pour la minoration de la contribution et non pour l'aide à l'emploi

☺ **1**, à titre permanent, pour l'embauche d'un bénéficiaire à sa sortie d'une entreprise adaptée, d'un centre de distribution de travail à domicile ou d'un établissement ou service d'aide par le travail

Mise en pratique...

Question : Déterminer le nombre d'unités valorisables

- Mi-temps de 3 mois d'une personne ayant une RQTH à jour ➤ $1 \times 3/12 \times 1 = 0,25$
- 3h/jour durant 65 jours d'une personne ayant une RQTH à jour ➤ $0,5 \times 65/365 \times 1 = 0,09$
- Plein temps du 1^{er} janvier au 31 octobre, RQTH obtenu en décembre ➤ $1 \times 10/12 \times 0 = 0$
- 35 heures par semaine du 1^{er} septembre au 31 décembre, fin de la RQTH au 30 novembre ➤ $1 \times 4/12 \times 3/4 = 0,25$

Temps de travail :

Si \geq mi temps = 1

Si $<$ mi temps = 0,5

X

Durée de présence :

Prorata de la durée de présence dans l'entreprise

X

Validité du titre de bénéficiaire :

Si obtenu après le départ = 0

Si valable le 31/12 ou fin de contrat = 1

Sinon jours présence + validité / jours présence

Comment valoriser les actions de sous-traitance avec le milieu protégé

3

Cette modalité ne peut exonérer l'établissement assujetti qu'à hauteur de **50 % de l'obligation d'emploi**.

Les unités à reporter sur la déclaration se calculent de la façon suivante pour les **contrats de sous-traitance, de fournitures et de prestation de services** :

(Coût HT des fournitures, travaux ou prestations – Coût des matières premières 1ères, produits, matériaux et des frais de vente) / (2000 x Smic Horaire)

Les unités à reporter sur la déclaration se calculent de la façon suivante pour les contrats de **mise à disposition de personnel** d'EA, CDTD ou d'ESAT :

(Coût HT des prestations – Coût des matières premières 1ères, produits, matériaux et des frais de vente) / (1600 x Smic Horaire)



Evolution de la législation 2012 concernant les travaux avec le milieu protégé : décret 2012 – 943 du 1er Août 2012

3



Mise en place du décret du 1^{er} août 2012 concernant les entreprises en situation de quota 0

Le **montant hors taxes** des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mis en place par ces entreprises devra être supérieur à :

- **400 fois le SMIC horaire** pour les entreprises de 20 à 199 salariés ;
- **500 fois le SMIC horaire** pour celles de 200 à 749 salariés et
- **600 fois le SMIC horaire** pour celles de 750 salariés et plus.

Ce **montant s'apprécie sur les quatre années** au cours desquelles l'entreprise n'a engagé aucune action complémentaire en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés.

Pour les contrats de fournitures, de sous-traitance ou des prestations de services, il convient de prendre en compte le prix hors taxes des fournitures, travaux ou prestations figurant au contrat **déduction faite** des coûts des matières premières, produits, matériaux, consommations et des frais de vente



Apport : Loi Macron du 6 août 2015

Des contrats peuvent être passer auprès de travailleurs indépendants handicapés reconnues bénéficiaires de l'obligation d'emploi au sens de l'article L.5212-13

Valoriser l'accueil de stagiaires

4

L'accueil des stagiaires doit être pris en compte dans la limite de **2 % de l'effectif d'assujettissement**.

Sont retenus :

- les **stages de la formation professionnelle**,
- les **stages prescrits par Cap emploi, Pôle Emploi, par l'Agefiph**,
- les **stages dans le cadre de la scolarité du second degré**
- et les **stages d'étudiants dans le cadre d'un cursus d'enseignement supérieur**.

Dans tous les cas une convention doit être conclue entre l'entreprise, le stagiaire et l'organisme prescripteur du stage. La durée du stage **ne peut pas être inférieure à 35 heures**.

☹ S'il s'agit de la **seule action en faveur de l'insertion des travailleurs handicapés**, cela n'évite pas le **risque de sur-contribution et la situation de « quota 0 »**.

Durée du stage / durée annuelle du travail applicable dans l'entreprise

Maintenir en emploi des travailleurs handicapés

5

On parle de Maintien dans l'Emploi de personnes en situation de handicap lorsqu'un **employeur** ayant embauché une **personne handicapée** pour laquelle le **Médecin du Travail** atteste que le handicap, son aggravation ou une évolution du contexte de travail entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.

Mettre en œuvre un accord agréé

6

Signataires :

Il est signé entre l'entreprise et les partenaires sociaux.

Agrément :

Il fait l'objet d'une procédure d'agrément par l'unité territoriale de la DIRECCTE du département du siège de l'entreprise.

Obligation légale :

Il libère l'entreprise de son Obligation légale pendant la durée de l'accord (l'entreprise ne contribue plus à l'agefiph en cas d'insuffisance de quota).

Objet de la négociation :

Il comporte obligatoirement un plan d'embauche et deux autres plans à déterminer.

Budget :

Le budget de l'accord doit correspondre au moins au montant de la contribution de l'entreprise et constitue donc une avance financière pour couvrir les dépenses prévues dans le cadre de l'accord

Éligibilité Agefiph :

L'entreprise n'est plus éligible aux aides de l'agefiph.

Vous cherchez une réponse à votre Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés ?

***Des réponses sur mesure existent au travers les offres
de services de l'Agefiph...***

cap
emploi
ressources handicaps

alther
Entreprises & Handicap
la mobilisation utile

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

apprentissage
Alternance & Handicap

Gratuitement mises à votre disposition sur le Cher :



Prométhée Cher est organisme gestionnaire de 4 offres de services :



Faciliter l'embauche et l'insertion
d'un collaborateur handicapé



Conseiller et accompagner les entreprises privées dans la
mise en place de solutions afin de répondre à l'Obligation
d'Emploi de Travailleurs Handicapés



Faciliter le maintien dans l'emploi des personnes handicapées
dans les entreprises du secteur privé et les établissements du
secteur public



Action visant la facilitation à l'accès des jeunes handicapés à
la formation en contrat d'Apprentissage.

Comment trouver...



Les réponses sur mesures existantes, les réponses adaptées à votre entreprise...



➤ Service **INFORMATION / CONSEIL**

- **Ecoute** des **entreprises** pour comprendre leurs **besoins**
- **Mise à disposition d'informations** relatives à l'emploi des personnes handicapés
- **Présentation des aides AGEFIPH** et des **aides publiques** mobilisables pour faciliter **l'insertion**

➤ Service **DIAGNOSTIC / ACCOMPAGNEMENT**

➤ Phase de **DIAGNOSTIC** :

- **Etude de l'activité** de l'entreprise, de ses **modes d'organisation...**
- Mise en avant « **d'actions positives** » permettant de répondre à l'**OETH**
- **Identification d'opérateurs adéquats**
- **Proposition d'un plan d'action**

➤ Phase d' **ACCOMPAGNEMENT** :

- **Appui** à la mise en œuvre du **plan d'action**
- **Intermédiation** entre les **opérateurs retenus** et les **personnes concernées dans l'entreprise**
- **Clôture de l'accompagnement** au maximum **12 mois après** la date de restitution du **DIAGNOSTIC**

Recrutement...

Un Accompagnement avant, pendant et après le recrutement

CDI,

CDD,

Contrat de professionnalisation,

Intérim...

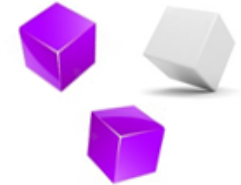
Bénéficiez de :

- l'Aide à l'Insertion Professionnelle allant de **1 000€ à 2 000€** pour la conclusion d'un CDD ou d'un CDI
- l'Aide au contrat de professionnalisation allant de **1 000€ à 5 000€**

Recrutement par apprentissage...



Vous accompagne dans vos projets d'alternance :
Une opportunité pour développer des qualifications adaptées aux besoins de votre entreprise



- Définir ensemble vos besoins en recrutement,
- Vous informer sur les modalités et la mise en œuvre du contrat d'apprentissage ou de Professionnalisation (aides financières, techniques, obligations légales, etc,..) et sur l'intégration d'alternants en situation de handicap,
- Vous proposer des candidats,
- Rechercher la réponse formation en adéquation avec votre projet,
- Faciliter la gestion administrative du contrat d'apprentissage et mobiliser les aides spécifiques en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap (1 000€ à 7 000€)
- Assurer à vos côtés la bonne intégration et le suivi du salarié handicapé dans l'entreprise en liaison avec le CFA.

Les missions du Sameth

Vous êtes confrontés à des arrêts de travail successifs ?

Vous constatez des difficultés sur le poste de travail d'un salarié ?

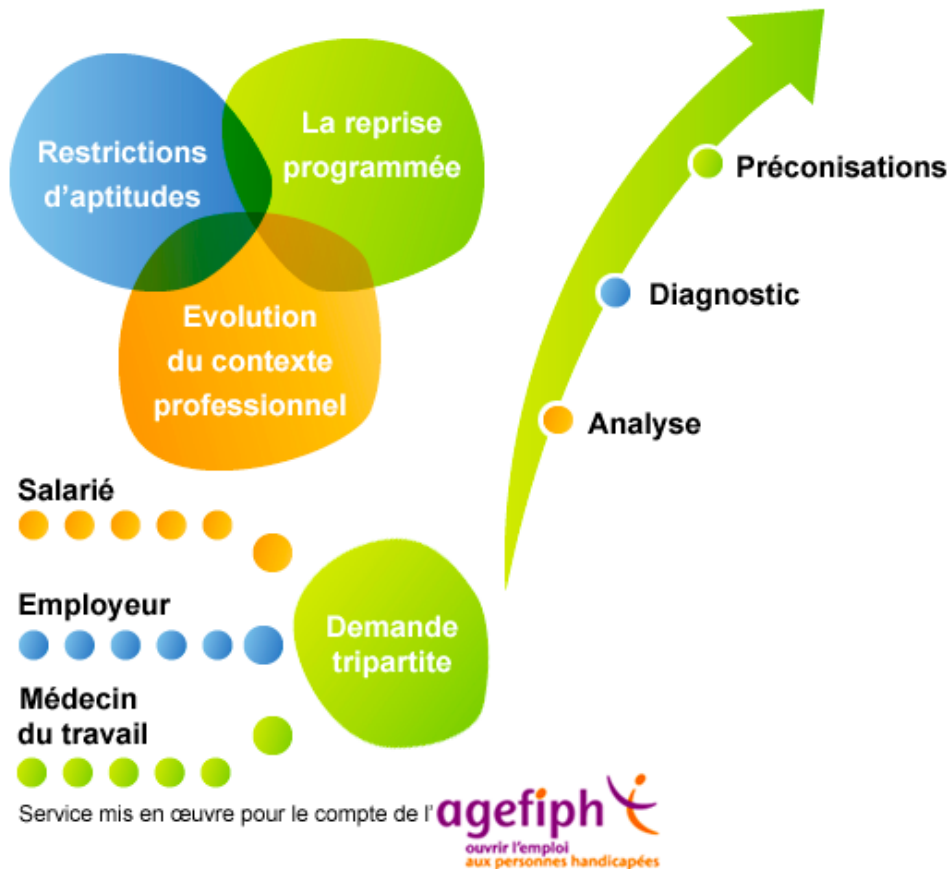
Vous êtes confrontés à l'apparition ou l'aggravation du Handicap de l'un de vos salariés ?

• Le Sameth intervient pour toute situation individuelle dans laquelle une personne risque de perdre son emploi du fait d'une situation de handicap constatée par le Médecin du travail

• Le fait générateur des situations visées peut être :

- l'apparition d'un handicap
- l'aggravation du handicap
- une évolution du cadre professionnel incompatible avec le handicap de la personne

(ex: une modification dans l'outil de production qui rend incompatible le poste de travail avec le handicap de la personne)



Des interventions en entreprise pour résoudre des problématiques individuelles de maintien en :

- Analysant le contexte de l'entreprise et la situation de la personne,
- Identifiant et en accompagnant la mise en œuvre de la solution de maintien,
- Contribuant à la mobilisation des dispositifs, prestations et aides de droit commun en priorité et spécifiques,
- Prescrivant certaines prestations et aides de l'Agefiph

Compenser le handicap :

- **Intervention d'un ergonome** pour analyser la situation de travail et proposer des solutions d'adaptation(EPAAST)
- **Intervention de spécialistes des différents handicaps** (moteur, visuel, auditif, psychique ou mental)
- **Financement d'aménagements techniques ou organisationnels** en compensation du handicap
- **Aide à l'emploi** pour compenser la perte de productivité due à la lourdeur du handicap (RLH)
- **Aides à la mobilité** (aide ponctuelle aux trajets, acquisition et aménagement de véhicule...)
- **Aides au maintien dans l'emploi en fin de carrière**
- **Aide au tutorat**
- **Aides humaines et techniques** (prothèses auditives, matériel braille...)

Rechercher et mettre en œuvre des solutions de reclassement dans l'entreprise :

- **Intervention d'un spécialiste de l'orientation professionnelle**
- **Aide à la formation**

Monsieur X a toujours exercé le métier de peintre, d'abord en tant que salarié puis il a créé son entreprise en 2011. L'activité est globalement répartie à 70% sur le revêtement de mur/plafond (peinture, enduits, tapisserie,...), 10% sur le sol (parquet, lino, moquette,...), 10% sur la peinture de façades extérieures et 10% sur le travail administratif (rdv clients, devis, lien fournisseur,...).

*Monsieur X présente un **handicap moteur au niveau du rachis** et cela depuis plusieurs années **malgré son jeune âge (29 ans)** mais **cela s'aggrave**. Son métier impose des **ports de charges** (déplacement de meubles pas toujours vidés par les clients, démontage de radiateurs,...) et des **contorsions** (peinture au ras du sol, peinture au plafond,...). Mais le contexte socioéconomique du ménage ne permet pas à Monsieur X d'envisager à court terme un arrêt de son activité et une reconversion.*

*Une **AIDE AU MAINTIEN** a été sollicitée auprès de l'Agefiph. Avec cette somme, Monsieur X a finalement **acquis du matériel spécifique supplémentaire (un diable/chariot spécifique, une luge soulève meuble, un mini élévateur, un escabeau plus léger,...)** pour limiter ses difficultés. Le RSI a été sollicité dans le cadre du dispositif MAPI pour **une aide complémentaire dans le financement de ces matériels** (dossier en cours). Malgré le bénéfice engendré par l'utilisation de ce matériels, le handicap de **Monsieur X n'est pas complètement compensé** puisqu'il doit faire de nombreuses pauses pour soulager son dos. En comparaison (avant/après l'aggravation du handicap) effectuée sur la durée des chantiers, une perte de productivité de 25% est observée.*

*Monsieur X travaille seul et s'est équipé de matériels adaptés dès qu'il a pu. **La situation paraît donc aménagée de manière optimale.***

Pour finir, quelques chiffres...

■ **A la fin décembre 2016, 17300 demandeurs d'emploi handicapés** inscrits à Pôle Emploi en Région Centre Val de Loire, représentant **7,81% de l'ensemble des demandeurs d'emploi de la région.**

Sur le Cher, 10% des demandeurs d'emploi sont reconnus travailleurs handicapés.

■ **A la fin décembre 2016, 2541 demandeurs d'emploi handicapés** inscrits à Pôle Emploi sur le **département du Cher.**

■ **De janvier à décembre 2016, 622 placements de personnes reconnues travailleurs** handicapés ont été réalisés par **Cap emploi 18.**

■ **De janvier à décembre 2016, 48 contrats en alternance** aidés par l'Agefiph ont été enregistrés sur le **département du Cher.**

■ **De janvier à décembre 2016, 190 maintiens dans l'emploi** ont été réalisés par le **Sameth 18.**

■ **En 2016, Cap emploi 18 a réalisé son 10 000ème placements** au sein de l'entreprise **CIZETA MEDICALI** à Saint Amand-Montrond.

Source : Agefiph – bilan 2016 de l'emploi et du chômage des Personnes Handicapés pour la région Centre Val de Loire,



Questions, Réflexions,
Echanges d'expériences....



Merci de votre attention

N'hésitez pas à nous contacter :

**Mathieu
NECTOUX**

Animateur
Cap emploi 18

[mnectoux@capemploi
18.com](mailto:mnectoux@capemploi18.com)

 02 48 67 51 51



cap
emploi
ressources handicaps

**Anthony
PLOTU**

Consultant
Alther 18-45

[aplotu-alther18-
45@prometheecheer.com](mailto:aplotu-alther18-45@prometheecheer.com)

 06 38 81 5719



alther
Entreprises & Handicap
la mobilisation utile

**Ludivine
VANNIER**

Animatrice
Sameth 18

lvannier@sameth18.com

 02 48 67 51 58



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

**Aurélie
DUBIAU**

Chargée de mission
Apprentissage &
Handicap 18

[apprentissage@promethe
echeer.com](mailto:apprentissage@prometheecheer.com)

 02 48 67 51 51



apprentissage
Alternance & Handicap

Merci de votre attention

