



ENTREPRISE, HANDI CAP OU PAS CAP ?

GUIDE PRATIQUE À L'ATTENTION DES DIRIGEANTS ET RESPONSABLES
DE PME POUR FAIRE RIMER EMPLOI ET HANDICAP



Club
Handicap & Compétences
Favoriser l'insertion professionnelle
des personnes handicapées

avec le soutien du



MEDEF



SOMMAIRE



Être CAP ? Quels intérêts pour mon entreprise ?	4
Handicap, de quoi parle-t-on ?	6
À la suite d'un accident, Adrien se retrouve en situation de handicap. Quelles démarches lui conseiller ?	8
Marianne a une maladie invalidante, quelles solutions pour son maintien dans l'emploi ?	10
Et si je recrute une personne en situation de handicap, comment faire ?	12
J'ai recruté Céline au sein de mon entreprise. Comment l'intégrer au mieux ?	14
Le handicap au-delà des effectifs !	16
Glossaire	18
Autodiagnostiquez-vous ! Quels sont les leviers pour faire progresser mon entreprise ?	



ÉDITO

Faire rimer emploi et handicap au quotidien

À la suite d'un accident, Adrien, un de mes collaborateurs, s'interroge sur sa situation éventuelle de handicap. Quelles démarches puis-je lui conseiller ? Et si Adrien ne souhaite pas se faire reconnaître, quelle est ma responsabilité de dirigeant ou de responsable d'entreprise ?

Quelles solutions sont offertes à mon entreprise pour maintenir dans l'emploi Marianne, atteinte d'une maladie invalidante ?

Autant de situations vécues par les membres du Club Handicap & Compétences et que peut connaître toute entreprise, qu'elle soit petite, moyenne ou grande.

Pourtant, trop souvent encore, la taille reste un obstacle qui rend plus difficile la mobilisation des dirigeants et responsables de PME.

Et trop nombreux restent les candidats en situation de handicap qui, par méconnaissance de la réalité du tissu économique, n'élargissent pas leur recherche aux opportunités d'emploi proposées par les PME.

Convaincu que l'intégration professionnelle des personnes en situation de handicap nécessite la mobilisation du plus grand nombre des entreprises et désireux de faire évoluer les pratiques pour une meilleure intégration des différences à la performance des organisations, le Club Handicap & Compétences a réalisé ce guide « Handi Cap ou Pas Cap » à l'attention des dirigeants et responsables de PME.

Nous vous en souhaitons une agréable lecture, propice à ouvrir de nouvelles opportunités dans votre entreprise, pour faire rimer emploi et handicap.



ÊTRE CAP ? QUELS INTÉRÊTS POUR MON ENTREPRISE ?

UN MEILLEUR CAPITAL HUMAIN

Véritable reflet de notre société, **la diversité est une source de richesse** pour mon entreprise, car c'est :

- un levier de motivation pour mes collaborateurs,
- un terrain propice à l'innovation et à la créativité,
- un moyen d'attirer et de fidéliser tous les talents.

Travailler en interne sur la question du handicap peut également permettre à mon entreprise d'être plus pertinente commercialement.

Le saviez-vous ?

La télécommande a été créée en 1955, à l'origine pour permettre aux personnes à mobilité réduite d'allumer leur télévision sans se déplacer.

UN ENJEU COMMERCIAL

Selon l'Insee en 2014, **plus de deux millions de personnes** disposent d'une reconnaissance administrative de leur handicap. Si l'on ajoute les personnes déclarant des problèmes de santé, ce sont douze millions de personnes qui sont susceptibles d'être concernées ! Une part importante de mes clients est donc vraisemblablement en situation de handicap. M'interroger sur l'accessibilité de mon offre commerciale et l'adapter à mes clients ou prospects en situation de handicap représente un levier potentiel de développement pour mon entreprise.



L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Si mon entreprise emploie vingt salariés et plus (ETP*), elle est tenue à une obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de son effectif total.

Je peux m'acquitter de cette obligation :

→ en embauchant des travailleurs handicapés sous différentes formes de contrat :

- CDI,
- CDD,
- intérim,
- alternance,

→ en accueillant des personnes en situation de handicap dans le cadre de stages ou de périodes de mise en situation en milieu professionnel,

→ en sous-traitant au secteur adapté et protégé (STPA*) ou à des travailleurs indépendants handicapés (TIH*) une partie de mes achats de produits ou de mes prestations de services,

→ en signant un accord avec mes partenaires sociaux le cas échéant,

→ en versant une contribution financière au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph*).



La discrimination : ce que vous devez savoir

La loi énonce plus de vingt critères prohibés de discrimination (sexe, âge, situation de handicap...). La discrimination est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

Grandes, moyennes ou petites, toutes les entreprises ont un intérêt à devenir handi-accueillantes.

(*) Les mots suivis d'un astérisque sont développés dans le glossaire p. 18.

HANDICAP, DE QUOI PARLE-T-ON ?

UN HANDICAP ? DES HANDICAPS !

On pense généralement au fauteuil roulant et à la canne blanche lorsque l'on évoque le handicap. Définir une typologie des handicaps pourrait s'avérer réducteur, cependant la loi de février 2005 reconnaît les **six catégories** suivantes :

-  → le handicap moteur,
-  → le handicap sensoriel,
-  → le handicap mental,
-  → le handicap psychique,
-  → le handicap cognitif,
-  → les maladies invalidantes.

En outre, une personne peut être touchée par plusieurs types de handicap (polyhandicap).

Pourquoi parle-t-on de « situation » de handicap ?

Le handicap n'est pas l'état d'une personne souffrant d'une altération de ses fonctions, mais les conséquences de cette altération sur un environnement donné et donc sur les possibilités d'emploi de la personne. Par exemple, un coiffeur qui devient allergique à un produit colorant peut être reconnu en situation de handicap, alors qu'un comptable avec cette même allergie ne le sera pas.

QUELQUES CHIFFRES

On estime à **douze millions** le nombre de personnes en situation de handicap en France. Parmi elles :

80%
ont un handicap invisible

280 000
sont touchées par des maladies invalidantes chaque année

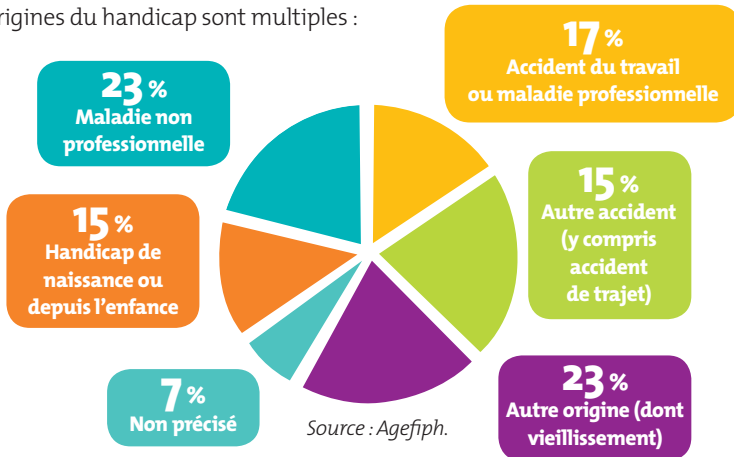
60%
de l'ensemble des situations handicapantes est dû à des maladies invalidantes

Le saviez-vous ?

Les conséquences du handicap sont variables selon les personnes. Elles peuvent également évoluer dans le temps.

2% à 3%
des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant

Les origines du handicap sont multiples :



Loin de concerner une minorité, le handicap touche directement environ 16 % de la population française et l'on estime qu'une personne sur deux connaîtra au cours de sa vie une situation de handicap ou invalidante, ponctuelle ou définitive. Ne connaissez-vous pas, d'ailleurs, une personne en situation de handicap dans votre entourage ?

À LA SUITE D'UN ACCIDENT, ADRIEN SE RETROUVE EN SITUATION DE HANDICAP. QUELLES DÉMARCHES LUI CONSEILLER ?

Toute personne en situation de handicap, ou souffrant de maladies chroniques ou de problèmes de santé ayant des répercussions au travail, est susceptible de bénéficier d'une **reconnaissance de sa situation**.

Le Code du travail précise : « est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique ».

Le saviez-vous ?

La RQTH* n'est pas le seul document permettant de bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

En pratique, la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH*), remise par la MDPH* du lieu de résidence de la personne concernée, lui donnera **accès aux dispositifs spécifiques d'insertion** professionnelle de collaborateurs en situation de handicap (conseils, formation, aides financières...) et lui permettra de solliciter, le cas échéant, **un aménagement ou une adaptation de son poste de travail**.

Son obtention est de la seule initiative du collaborateur en situation de handicap qui doit remplir un dossier disponible par téléchargement sur Internet, par courrier ou lors d'un rendez-vous à la MDPH* et fournir les justificatifs permettant de décrire les difficultés rencontrées pour exercer son activité professionnelle. Le temps de traitement de son dossier est souvent compris entre trois et six mois et la notification de décision est transmise par courrier à la personne.

Volontaire et strictement personnelle, la démarche de demande de reconnaissance de situation de handicap est souvent vécue comme fastidieuse et longue par les personnes concernées. Pouvoir compter sur l'écoute ou le soutien de son employeur est donc de nature à encourager Adrien à déclarer sa situation de handicap.

Connaître le mode opératoire de la déclaration volontaire du handicap et guider Adrien dans ses démarches, c'est aussi m'assurer de pouvoir lui apporter à l'avenir les réponses adaptées à sa situation et à son évolution professionnelle au sein de mon entreprise, tout en répondant à mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés.

Reconnaissance	À l'initiative de qui ?	Dans quel contexte ?	Validé par qui ?	Rente	Durée de validité	Justificatifs
RQTH	Individu	Professionnel	CDAPH	Non	Maxi 5 ans	Attestation RQTH
AT / Maladie professionnelle IPP >=10%	AT= Employeur MP = Individu	Professionnel	Sécurité sociale	Oui	À vie	Attestation sécu ou Notification d'attribution ou Calcul de la rente
PENSION INVALIDITÉ Perte >= 2/3	Individu	Privé	Sécurité sociale	Oui	À vie	Attestation sécu ou Notification d'attribution ou Calcul de la rente
AAH (Allocation Adulte Handicapé) Incapacité >= 50%	Individu	Privé	CDAPH	Non	1 à 5 ans	Attestation sécu ou Carte (couleur orange)
CARTE INVALIDITÉ Incapacité >= 80%	Individu	Privé	CDAPH	Oui	À vie	Carte d'invalidité (carte couleur orange)
Invalides de guerre, veufs et orphelins, pompiers volontaires	Individu	Privé	CDAPH	Oui	À vie	Pension militaire Attestation

Le Club Handicap & Compétences a rédigé un **guide pratique sur la déclaration volontaire du handicap** basé sur l'expérience de ses membres qui recense les raisons et les modalités pour une entreprise d'accompagner ses salariés dans la déclaration du handicap : www.club-handicapetcompetences.fr.

ET SI ADRIEN NE SOUHAITE PAS SE FAIRE RECONNAÎTRE, QUE FAIRE ?

Lorsque le handicap survient soudainement, il est souvent difficile à accepter. Cette acceptation est une véritable démarche psychologique comprenant plusieurs phases, lesquelles peuvent nécessiter du temps.

Je peux conseiller à Adrien de se rapprocher du médecin de santé au travail ou de structures d'accompagnement spécialisées tel que Cap emploi* ou le Sameth* pour échanger sur sa situation, ou encore lui démontrer régulièrement l'engagement de mon entreprise pour l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans tous les cas, il est important de préserver un climat de confiance avec Adrien, susceptible de lui faire déclarer à l'avenir sa situation de handicap.



MARIANNE A UNE MALADIE INVALIDANTE, QUELLES SOLUTIONS POUR SON MAINTIEN DANS L'EMPLOI ?

Dans le cas d'un accident provoquant un handicap ou d'une maladie invalidante, **c'est au médecin de santé au travail** qu'il revient de décider si le collaborateur est apte ou inapte au travail lors d'une visite de reprise. Il est très important, afin d'anticiper le retour en emploi, que le salarié passe une visite de préreprise pendant l'arrêt de travail.

En effet, le médecin de santé au travail joue un rôle de conseil auprès du salarié et de son employeur avec lesquels il pourra discuter des possibilités de maintien dans l'emploi et des adaptations éventuelles du poste de travail.

Enfin, il pourra recommander au collaborateur de se rapprocher de la MDPH* pour obtenir la reconnaissance de sa qualité de travailleur handicapé, si le collaborateur ne l'a pas encore.

Dans la mesure où la situation de Marianne permet son maintien dans l'emploi, **je peux utilement solliciter l'accompagnement gratuit d'un conseiller Cap emploi* ou Sameth*** compétent pour :

- ➔ me renseigner sur le cadre juridique et la démarche du maintien dans l'emploi,
- ➔ analyser la situation en tenant compte des préconisations du médecin du travail et rechercher des solutions pour y faire face,
- ➔ proposer une étude préalable à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail réalisée par un ergonome (par l'intermédiaire de l'Agefiph* et sous conditions),
- ➔ mobiliser toutes les ressources disponibles (techniques, humaines et financières) dans la mise en œuvre de ladite solution.

Le saviez-vous ?

Si Julie souffre d'un handicap visuel, mon entreprise peut être accompagnée techniquement pour adapter son poste de travail, par exemple avec l'installation de logiciels spécifiques ou le recours aux nouvelles technologies de l'information et de la communication.

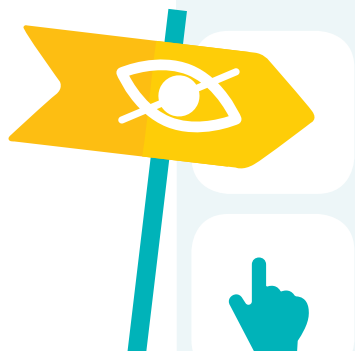
Si Vincent souffre d'un handicap auditif, mon entreprise peut bénéficier d'une aide pour financer une prestation d'interprétariat, une formation du salarié et acquérir un équipement de visio-interprétation, aménager le poste de travail avec des alarmes lumineuses...

Il faut savoir que les **solutions d'adaptation sont très variées selon le handicap**, le poste et la personne, son expérience passée et ses capacités :

- logiciels (Zoomtext, synthèse vocale, etc.),
- matériel adapté (souris verticale, siège ergonomique, clavier braille, etc.),
- formation,
- mise à disposition de moyens de transport, de moyens humains,
- aménagements organisationnels (horaires, télétravail, réorganisation des tâches...), etc.

Les aides financières pour accompagner les entreprises qui maintiennent leurs collaborateurs dans l'emploi sont très nombreuses et évoluent régulièrement, il est conseillé de consulter le site de l'Agefiph* le cas échéant.

Dans tous les cas, en adaptant le poste de Marianne, je m'assure de conserver une salariée déjà formée et compétente pour mon entreprise.



Inaptitude : en dernier recours

L'inaptitude à tout poste de l'entreprise ne peut être déclarée que si ont été effectuées toutes les recherches de solutions pour le reclassement stipulées dans le Code du travail (maintien au même poste ou sur un autre poste, reclassement dans un autre établissement de l'entreprise ou dans une autre société du groupe, et ce avec ou sans aménagement).

Meilleur est le dialogue et plus précoces sont les interventions, plus grandes sont les chances de trouver une issue satisfaisante – pour l'employeur comme pour le salarié – à une décision d'inaptitude.

ET SI JE RECRUTE UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP, COMMENT FAIRE ?

LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT EST-IL DIFFÉRENT POUR UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?

→ NON, PAS FORCÉMENT

Le recrutement d'une personne en situation de handicap s'effectue par les mêmes circuits et pratiques que pour le public non handicapé. Il est **interdit de réserver certains postes** pour les personnes en situation de handicap comme il est interdit d'exclure les candidatures de personnes en situation de handicap pour d'autres postes.

Les annonces que je publie doivent être ouvertes à tous les talents et ne doivent pas mentionner que le candidat recherché doit être ou ne pas être un travailleur en situation de handicap.

Pendant l'entretien, **le handicap du candidat peut être évoqué uniquement sous l'angle d'un éventuel aménagement de poste ou de restrictions médicales** à l'exercice du poste. Si la personne aborde le sujet de son handicap, il faut lui demander si elle connaît son besoin d'accompagnement.

Établir une description précise du poste et de l'environnement de travail, adopter une approche basée sur l'évaluation des seules compétences des candidats, recourir aux mises en situation ou à des tests... sont des conditions susceptibles de vous permettre d'attirer et de donner leurs chances à tous les talents.

50 %

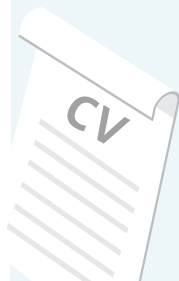
À CV équivalent, un candidat handicapé a deux fois moins de chances d'obtenir un entretien d'embauche que le candidat référent.

EXISTE-T-IL DES SOLUTIONS POUR RECRUTER UNE PERSONNE HANDICAPÉE ?

→ OUI

Pour favoriser la recherche de collaborateurs en situation de handicap, il est possible de diffuser les offres d'emploi de mon entreprise gratuitement sur le site emploi de l'Agefiph* ou sur les nombreux autres sites spécialisés dans le recrutement de personnes en situation de handicap. Attention, toutefois, la diffusion d'une annonce sur les seuls sites de recrutement spécialisés n'est pas autorisée au risque d'une pratique discriminatoire. Il existe également un réseau national de 107 Cap emploi* dont la mission de service public est d'assurer le diagnostic, l'orientation

et l'accompagnement des personnes en situation de handicap et des employeurs souhaitant les recruter. Les salons d'emploi traditionnels et virtuels sont une autre solution pour le recrutement de travailleurs handicapés qui privilégie le contact direct. Pour développer le recrutement de travailleurs handicapés, je peux également contacter les agences d'emploi, les cabinets de recrutement spécialisés et les structures reconnues de mon territoire, telles que des associations, des écoles ou des réseaux pour bénéficier de leur expertise, leurs conseils et leur savoir-faire sur le sujet.



AU-DELÀ DU CDI, EXISTE-T-IL D'AUTRES SOLUTIONS POUR INTÉGRER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP ?

→ OUI

Je peux recourir à **toutes les formes contractuelles** existantes pour favoriser l'intégration professionnelle de collaborateurs en situation de handicap au sein de mon entreprise. En particulier :

- Les contrats en alternance ont pour avantage d'intégrer un travailleur handicapé tout en le formant.
- L'intérim est une formule particulièrement efficace qui permet au travailleur de faire ses preuves tout en acquérant de l'expérience et des compétences.
- Les stages contribuent à la mise en situation professionnelle des bénéficiaires et notamment des plus jeunes.
- Les périodes de mise en situation en milieu professionnel – pour une période allant jusqu'à un mois – sont une autre opportunité ouverte depuis 2015.
- Il existe également la possibilité d'accueillir, guider et former un collaborateur issu d'ESAT* ou EA* dans la durée, sous forme de contrat de détachement.

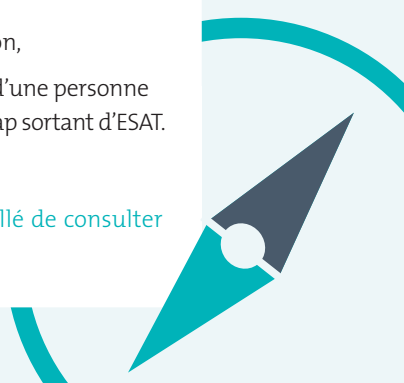
EXISTE-T-IL DES AIDES FINANCIÈRES AU RECRUTEMENT ?

→ OUI

Pour inciter et faciliter le recrutement de travailleurs en situation de handicap, l'Agefiph* propose différentes aides financières, ouvertes à toutes les entreprises, qui peuvent concerner :

- l'insertion professionnelle,
- les emplois d'avenir,
- le contrat de professionnalisation,
- le contrat de génération,
- le contrat d'apprentissage,
- le suivi post-insertion d'une personne en situation de handicap sortant d'ESAT.

Le catalogue de ces aides évolue régulièrement. Il est conseillé de consulter le site de l'Agefiph* au moment de votre recrutement.



J'AI RECRUTÉ CÉLINE AU SEIN DE MON ENTREPRISE. COMMENT L'INTÉGRER AU MIEUX ?

COMMENT RÉUSSIR L'INTÉGRATION D'UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP ?

Après l'embauche de Céline, le professionnel de santé qui la recevra pour la visite d'information et de prévention prévue par le Code du travail (L 4624-1) orientera sans délai Céline vers le médecin du travail.

C'est à ce moment-là que celui-ci pourra éventuellement prescrire certains aménagements à mon entreprise. Céline peut également me proposer des solutions !

Le cas échéant, le médecin du travail déclenchera en collaboration avec mon entreprise le processus de recherche d'une solution d'aménagement. Plus l'action est anticipée, plus son intégration sera facilitée.

Avec l'accord de Céline, il est recommandé d'informer et de sensibiliser mon équipe avant son arrivée, avec sa participation si elle le souhaite. Dans le cas d'un handicap invisible, si Céline ne souhaite pas faire connaître sa situation, il est normal de respecter son souhait tout en veillant à sa bonne intégration dans l'équipe.

Dans tous les cas, comme pour chaque nouveau collaborateur, il est essentiel de veiller à l'accueil de Céline pour m'assurer de la réussite de son recrutement et mettre ses compétences au service du développement de mon entreprise. Un suivi de son intégration au bout de quelques mois est recommandé.

40 %

des échecs de recrutement de collaborateurs en situation de handicap sont liés à une mauvaise intégration au sein des équipes.



Le saviez-vous ?

Seulement 15 % des personnes en situation de handicap ont besoin d'un aménagement de poste.



QUE FAIRE EN CAS D'ADAPTATION OU D'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL ?

Dans le cas où l'intégration de Céline nécessite une adaptation ou un aménagement de son poste de travail, je peux **me rapprocher de Cap emploi*, du Sameth* ou de l'Agefiph*** pour bénéficier d'informations et de conseils, mais aussi pour évaluer les besoins humains, matériels et financiers que nécessite l'intégration de Céline.

Si la situation le nécessite, **un ergonome peut intervenir** au sein de mon entreprise pour proposer des solutions techniques ou organisationnelles spécifiques.

Une aide financière peut éventuellement être accordée à mon entreprise par l'Agefiph* pour accompagner les aménagements nécessaires à la réussite de l'intégration de Céline.

Accessibilité : que dit la loi ?

Depuis 2007, tous les travaux d'une entreprise doivent prendre en considération les règles d'accessibilité, sous peine de se voir infliger une amende allant de 45 000 à 75 000 euros en cas de récidive, ainsi que des sanctions pénales avec des peines de prison.



LE HANDICAP AU-DELÀ DES EFFECTIFS !

AGIR POUR LE HANDICAP GRÂCE À MES ACHATS : LE RECOURS AUX ESAT* ET EA*

Au-delà de l'embauche directe, je peux **acheter des produits ou des prestations** à une structure du secteur du travail protégé et adapté et favoriser ainsi l'emploi indirect de collaborateurs en situation de handicap.

Les ESAT, établissements et services d'aide par le travail, sont des structures qui offrent une activité professionnelle et un suivi médicosocial à des personnes en situation de handicap.

Les EA, entreprises adaptées, sont des entreprises qui emploient un minimum de 80 % de travailleurs en situation de handicap.

Faire appel à l'une ou l'autre de ces structures permet de remplir partiellement – à hauteur de 50 % (soit la moitié des 6 %) – mon obligation d'emploi de travailleurs handicapés et de **réduire la contribution Agefiph*** de mon entreprise.

Les EA et ESAT offrent un large éventail de produits et services dans tous les secteurs d'activité, de l'agriculture au transport en passant par la saisie ou le développement informatique.

Je peux aussi proposer une activité spécifique à l'EA, qui en acquerra ainsi la compétence et la restituera sous forme de nouveau service.

La majeure partie des achats réalisés par mon entreprise peuvent être passés au secteur protégé et adapté, quel que soit le département qui achète.

Plusieurs plateformes répertorient l'ensemble des acteurs et leurs prestations (www.reseau-gesat.com ou www.pasapas.handeco.org).

En complément, il est utile de m'interroger sur les pratiques en faveur du handicap des fournisseurs et prestataires actuels de mon entreprise pour les encourager à me proposer des solutions qui me permettent de bénéficier de l'emploi indirect de collaborateurs en situation de handicap.

À savoir

Seule la part de main-d'œuvre dans les achats réalisés auprès du secteur adapté et protégé génère des unités bénéficiaires que je pourrai soustraire au calcul du montant de ma contribution Agefiph*.

Certaines prestations ne rapportent ainsi que très peu d'unités bénéficiaires, car la part de main-d'œuvre y est très faible par rapport à la matière première utilisée.

EA

ESAT

La communication est un levier utile pour favoriser l'intégration du handicap au sein de mon entreprise.

Auprès de mes équipes, elle peut renforcer leur fierté à travailler au sein de l'entreprise. En externe, elle est bien sûr utile pour attirer la candidature des personnes en situation de handicap, mais valorise aussi mon image d'employeur auprès de l'ensemble des candidats.

Toutes les solutions sont possibles pour communiquer et il n'existe pas un discours modèle. Le plus important est de **faire du handicap un sujet de dialogue** et non pas un tabou comme c'est trop souvent le cas. Cela contribue à faire tomber les préjugés et à créer un climat de confiance propice à faire progresser mon entreprise et l'intégration du handicap parmi mes équipes. Intégrer le sujet de manière naturelle et pérenne à la communication de mon entreprise facilite l'implication de l'ensemble des collaborateurs.

Il est également essentiel de faire savoir à mes collaborateurs vers qui se tourner si l'un ou l'autre d'entre eux souhaite aborder le sujet, et de renouveler régulièrement la communication pour ne pas faire du handicap le sujet d'un jour, mais bien du quotidien.

De nombreuses ressources et illustrations de communication réussie sont disponibles sur le web (expositions, vidéos, consultants, objets promotionnels...).



INTÉGRER LE HANDICAP À MON OFFRE COMMERCIALE : FAIRE LA DIFFÉRENCE, AVEC LES DIFFÉRENCES !

De la même manière que ma communication peut influencer sur l'intégration du handicap au sein de mes équipes, faire connaître mon engagement est susceptible **d'influencer le choix des clients** soucieux de la prise en compte de facteurs sociaux dans la sélection de leurs fournisseurs.

De plus en plus d'entreprises et de donneurs d'ordre publics insèrent désormais dans leurs appels d'offres des clauses stipulant leur souhait de voir un lot confié au secteur du travail protégé et adapté. En nouant des partenariats avec le secteur adapté et protégé et en avançant cette incitation à la sous-traitance ou cotraitance, je peux utilement **me démarquer de mes compétiteurs et démontrer la capacité d'innovation de mon entreprise**.

En particulier, le Club Handicap & Compétences a rédigé un guide pratique de la cotraitance avec le secteur adapté et protégé qui détaille les conseils et la marche à suivre pour s'engager dans cette pratique innovante : www.club-handicapetcompetences.fr.

GLOSSAIRE

AGEFIPH

L'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées est un organisme chargé de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé. Elle gère les contributions financières des entreprises soumises à l'obligation d'emploi des collaborateurs en situation de handicap. www.agefiph.fr

SAMETH

Présents dans tous les départements, ils facilitent le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public. Retrouvez la liste des Sameth locaux sur le site : www.agefiph.fr/annuaire

CAP EMPLOI



C'est un réseau national de 107 organismes de placement consacrés à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap : leur mission est d'assurer le diagnostic, l'orientation et l'accompagnement des personnes handicapées et des employeurs souhaitant les recruter. Retrouvez la liste des Cap emploi locaux sur le site : www.capemploi.com/annuaire

UB

Unité bénéficiaire. C'est l'équivalent temps plein d'un collaborateur en situation de handicap. On obtient le nombre d'unités bénéficiaires d'une entreprise par l'ajout :

- du nombre de salariés handicapés,
- et de la conversion du montant des contrats de fournitures ou de prestations de service passés avec des ESAT et EA.

C'est ce nombre qui est la référence pour calculer la contribution Agefiph, le cas échéant.

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Tout employeur occupant au moins vingt salariés est tenu d'employer à temps plein ou partiel des travailleurs en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total de l'entreprise. Les établissements ne remplissant pas ou partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution à l'Agefiph.

Les Maisons départementales des personnes handicapées sont chargées de l'accueil et de l'accompagnement des personnes en situation de handicap et de leurs proches. Il existe une MDPH dans chaque département, fonctionnant comme un guichet unique pour toutes les démarches liées aux diverses situations de handicap.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La RQTH est un dispositif dont peut bénéficier toute personne souffrant d'un handicap, mais aussi toute personne souffrant d'une maladie chronique (asthme, diabète, infection par le VIH, hépatites, etc.), ou d'un problème de santé ayant des répercussions au travail (rhumatismes, problèmes de vue, allergies à certains produits, etc.).



Conçu pour permettre aux travailleurs en situation de handicap de travailler, le secteur du travail protégé et adapté regroupe deux types de structures :

- les entreprises adaptées ou EA (entreprises ordinaires qui emploient 80 % de salariés en situation de handicap),
- les établissements et services d'aide par le travail ou ESAT (centres médico-sociaux destinés aux personnes handicapées).

Le recours aux Travailleurs indépendants handicapés est une nouvelle possibilité pour les entreprises de remplir leur obligation d'emploi de collaborateurs en situation de handicap depuis le décret 2016-60 de la loi Macron, publié le 28 janvier 2016. Il s'inspire du recours possible au STPA et le complète.

Équivalent temps plein (soit une personne employée à temps plein).

Créé en décembre 2010, le Club Handicap & Compétences rassemble 22 grandes entreprises déjà engagées dans une politique active en matière de handicap et désireuses de mettre en commun leurs expériences, afin de faire évoluer leur réflexion et leurs actions. L'association est ouverte à toutes entreprises partageant ses valeurs.

REMERCIEMENTS

Le Club Handicap & Compétences tient ici à remercier l'ensemble des intervenants et participants à ses rencontres qui, chacune et chacun, ont contribué à nourrir les échanges et la réflexion de ses membres. Toutes contributions, réactions ou simples commentaires à cette publication sont les bienvenus auprès de contact@club-handicapetcompetences.fr.

CONTACT

Tour W
102 terrasse Boieldieu CS90057
92085 Paris La Défense Cedex

Kévin BUSTAMANTE

Chargé de Mission

Tél. : 01 77 69 10 49

Email : contact@club-handicapetcompetences.fr

WWW.CLUB-HANDICAPETCOMPETENCES.FR

