



Guide handicap des employeurs mutualistes

Fiche 1 - Typologie de handicaps et RQTH

Handicap en entreprise... de quoi parle-t-on ?

- Le handicap est généralement perçu de façon négative et est souvent associé au stéréotype de la personne en fauteuil roulant. La réalité est tout autre puisque la notion de handicap recouvre une très grande diversité de situations répertoriée en plusieurs types.
- En fonction de ces typologies, chaque salarié qui rencontre des difficultés de santé, avec des répercussions sur son emploi, peut être bénéficiaire de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).

LES 6 TYPES DE HANDICAPS

Le handicap sensoriel

Il résulte de l'atteinte d'un ou plusieurs sens. Les handicaps fréquemment rencontrés sont la déficience visuelle et la déficience auditive.

Exemples : acouphènes, surdité, vision monoculaire, daltonisme...

Le handicap physique

Il est associé à une problématique de motricité. Il survient souvent à la suite d'une fracture, d'une lésion ou de la perte de l'usage d'un membre et entraîne une perte de fonctionnalité.

Exemples : hernie discale, paraplégie, troubles musculo-squelettiques, amputation...

Les troubles de santé invalidants

Ils sont engendrés par le dysfonctionnement d'un organe ou d'un mécanisme de régulation du corps ; ils peuvent être momentanés, permanents ou évolutifs.

Exemples : maladie de Crohn, diabète, VIH, sclérose en plaques...

Le handicap psychique

Il se manifeste par un comportement inhabituel de la personne et des modes de relation aux autres parfois difficiles. Il peut être contextuel (lié à un événement ou à un choc émotionnel) ou structurel (fonctionnement de la personne).

Exemples : dépression, bipolarité, trouble obsessionnel compulsif, anorexie...

Le handicap cognitif ou neurologique

Il est souvent la conséquence de maladies du système nerveux central ou périphérique. Ils se manifestent par des troubles de l'apprentissage, de la mémoire ou des difficultés de concentration.

Exemples : dyslexie, épilepsie, traumatisme crânien, AVC...

Le handicap intellectuel

Il se définit comme un arrêt, un ralentissement ou un inachèvement du développement intellectuel et se manifeste par des problèmes d'expression et de communication chez la personne atteinte.

Exemples : trisomie, syndrome de l'X fragile, retard de développement...

LA RQTH

- Faire reconnaître sa situation de handicap est une démarche qui n'est pas toujours simple. Une information précise, un accompagnement adapté et des conseils avisés permettront aux salariés concernés de déposer leur dossier de RQTH en toute sérénité.

Qu'est-ce que la RQTH ?

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est la démarche officielle qui permet à toute personne porteuse d'un handicap de faire reconnaître officiellement son état de santé.

Elle concerne « 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 »

(Art L 5213-1 du Code du travail).

Comment demander une RQTH ?

Le dossier de demande de RQTH est téléchargeable et disponible auprès des **Maisons Départementales des Personnes Handicapées (MDPH)**.

Le **référént handicap** de la mutuelle peut être mobilisé par le salarié pour constituer le dossier.

Le salarié peut également être accompagné par un assistant social, un **médecin du travail** ou encore son **médecin traitant**. Une fois établi, le dossier doit être adressé à la MDPH qui étudiera la situation avant de délivrer son avis sur l'obtention du statut. Cette étape peut prendre plusieurs mois.

Pourquoi un salarié a-t-il intérêt à demander la RQTH ?

L'obtention d'une **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle et/ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

La RQTH facilite ainsi l'intervention d'un spécialiste (ergonome, coach...) et permet de bénéficier d'un **aménagement technique ou organisationnel** qui compensera la situation de handicap.

C'est une démarche personnelle, volontaire et qui reste confidentielle.

Concernant le handicap

« *Le handicap, ça ne me concerne pas.* »

85 % des handicaps ne sont pas de naissance et surviennent à l'âge adulte. L'Agefiph estime qu'une personne sur deux sera confrontée au handicap une fois dans sa vie.

« *Dans mon entreprise il n'y a aucun travailleur handicapé.* »

80 % des déficiences sont invisibles. Des salariés peuvent être reconnus travailleurs handicapés pour une problématique de santé invisible et qui ne nécessite pas d'aménagement.

« *Mon service est au 4^e étage et il n'y a pas d'ascenseur. C'est impossible pour nous d'accueillir un travailleur handicapé !* »

Seulement 2 à 3 % des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant. Majoritairement, les problèmes d'accessibilité ne sont donc pas un frein à l'intégration des personnes en situation de handicap.

Concernant la RQTH

« *Travailleur handicapé à vie ?* »

Sauf cas particulier, la **RQTH n'est pas attribuée à vie mais pour une durée limitée** : chaque personne est libre de la faire renouveler ou non.

« *J'ai peur d'être stigmatisé par mes collègues.* »

C'est une information confidentielle qui ne peut être communiquée dans l'entreprise **sans l'accord du salarié concerné.**

« *La RQTH va freiner mes projets de prêts bancaires.* »

Si la problématique de santé peut être un frein pour accéder à un prêt bancaire, ce n'est pas le cas de la RQTH : c'est une **information confidentielle qui n'est pas requise par les compagnies d'assurance.**



À retenir !

La RQTH est l'un des statuts qui permet d'être considéré comme travailleur handicapé et c'est aussi le plus courant. Il en existe d'autres [Fiche \[7 DOETH\]](#)

La RQTH est délivrée en fonction des conséquences du handicap sur l'emploi de la personne : l'allergie à la farine peut déboucher sur une RQTH pour un boulanger alors que ce ne sera pas le cas pour un comptable. On parle alors de handicap situationnel.



Outils complémentaires

- [ANNEXE \[Guide Agefiph - Qu'est-ce que le handicap ?\]](#)
- [ANNEXE \[Guide Agefiph - Faire reconnaître son handicap ?\]](#)
- [ANNEXE \[Guide Agefiph - Comment se comporter avec un collègue handicapé ?\]](#)
- [ANNEXE \[Dossier RQTH\]](#)

Fiche 2 - Sourcing

Un bon sourcing au service d'un bon recrutement

- En CDI, CDD, intérim, alternance ou stage, et quel que soit le poste, la recherche de candidatures est l'étape indispensable pour recruter des personnes en situation de handicap.
- Un sourcing dédié élargit les chances d'obtenir des candidatures pertinentes.

LE SOURCING : DES ACTEURS À MOBILISER

Des experts dédiés au handicap

Capemploi

L'**Agefiph** propose un **réseau d'agences Capemploi** qui facilite la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi travailleurs handicapés.

Le **Capemploi** de votre département est un acteur du recrutement des travailleurs handicapés. Vous pouvez le contacter en amont de votre recrutement afin de réaliser un partenariat et bénéficier d'un service gratuit d'accompagnement sur l'ensemble de votre démarche de recrutement.

Un référent Capemploi précisera les besoins et compétences recherchées afin de vous proposer des profils pertinents et diffuser votre offre d'emploi auprès des demandeurs d'emplois en situation de handicap.

Les Établissements de Reconversion Professionnelle

Les **ERP** sont des partenaires à mobiliser pour les campagnes de stages et d'alternance. Ils proposent une offre de formation nationale qualifiante et diplômante pour les personnes en situation de handicap.

La **FAGERH** et l'**ADAPT** sont deux fédérations qui recensent les **ERP** et vous permettent un contact direct avec ces structures sur l'ensemble du territoire national.

Des partenaires emploi et formation sensibilisés au handicap

Pôle Emploi – Mission locale – APEC

La plupart des organismes d'accompagnement disposent également d'un service spécifique pour les personnes en situation de handicap.

N'hésitez pas à leur faire part de l'engagement de votre entreprise en faveur du handicap. Il s'agit d'une opportunité supplémentaire d'obtenir de nouvelles candidatures.

Organismes de formation, universités et grandes écoles

Les acteurs de l'enseignement supérieur sont également mobilisés sur la thématique du handicap. Des référents dédiés accompagnent les étudiants en situation de handicap vers l'insertion professionnelle. Vous pouvez trouver leur contact sur leur site internet (généralement dans les rubriques Vie étudiante - Santé – Handicap – Aménagements d'études...).

Des outils en ligne pour accroître le sourcing

L'Agefiph met à disposition des entreprises une **CVthèque** entièrement gratuite qui facilite l'accès à des CV de candidats reconnus travailleurs handicapés partout en France.

Le recours aux **jobboards ou réseaux sociaux professionnels** généralistes permet également d'orienter le sourcing en ajoutant « RQTH » (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) aux critères de recherche.

Des prestataires à challenger

Le sourcing de candidats en situation de handicap est une expertise qui peut aussi être externalisée et confiée à un prestataire.

Entreprises de travail temporaire, cabinets RH, associations dédiées au handicap ou à la diversité, association étudiantes dédiées au handicap : les interlocuteurs sont nombreux et différents selon les territoires. N'hésitez pas à mobiliser le réseau **HandiMut** à travers le retour d'expérience des référents handicap de l'**ANEM**.



À retenir !

Rechercher des candidatures régulièrement pour multiplier les chances de trouver le bon candidat.

Anticiper et transmettre son besoin en recrutement aux partenaires le plus tôt possible (même sans offre formalisée, la recherche de candidats peut débuter).

Penser à l'alternance et au stage comme leviers de recrutement.

Avoir conscience que les parcours des personnes en situation de handicap peuvent être différents de ceux des candidats rencontrés habituellement.

S'autoriser à rencontrer des personnes en situation de handicap : un CV n'est qu'une carte de visite et peut véhiculer inconsciemment beaucoup de préjugés.

Mutualiser avec le réseau HandiMut : bonnes pratiques, CV, contacts intéressants...



Outils complémentaires



ANNEXE 2 [Les principaux acteurs de l'insertion des travailleurs handicapés]



ANNEXE 3 [Prise en main de la CVthèque AGEFIPH]

Fiche 3 - L'entretien de recrutement

Rencontrer une personne – Poser des questions sur les compétences – Prendre en compte la singularité

- Quel que soit le contexte de recrutement, ce sont les compétences de la personne qui feront la différence (et non sa situation de handicap). Il convient néanmoins d'aborder la question du handicap, si possible, pour recueillir les informations qui permettront d'intégrer efficacement la personne dans l'entreprise.

ABORDER LE HANDICAP EN ENTRETIEN DE RECRUTEMENT

Si les conditions de l'entretien permettent d'évoquer le handicap (durée – calme – confidentialité), et si le candidat vous a fait connaître sa situation de handicap, en parler est une étape importante qui facilite la suite du process et ouvre les conditions pour une intégration réussie.

Avec quelle intention ?

On ne cherche pas à connaître la nature, l'évolution, ni l'origine du handicap. Certaines questions n'ont donc pas leur place lors d'un entretien de recrutement :

- « *Quel est votre handicap ?* »
- « *Quelle sont les évolutions possibles de votre problème de santé ?* »
- « *Comment votre handicap est-il apparu ?* »

En revanche, il est autorisé de poser des questions sur les **contre-indications et les besoins** du candidat pour compenser sa situation de handicap et préparer les conditions matérielles et organisationnelles d'une intégration réussie.

La médecine du travail est l'unique interlocuteur compétent pour valider ou non l'aptitude à un poste. **La visite médicale préalable à l'embauche** peut être mobilisée par les équipes de recrutement pour préciser les contre-indications médicales et engager la suite du process de recrutement avec un candidat. Le cas échéant, il est possible de contacter directement le service de médecine du travail pour activer ce service avant la validation de l'embauche.

A quel moment ?

Comme pour tout recrutement, il est préférable d'avoir validé l'adéquation entre le poste et les compétences. **Les idées reçues et représentations sociales** viennent souvent **parasiter la rencontre** avec la personne handicapée. Il est nécessaire de se laisser le temps de découvrir le candidat avant d'imaginer ce qu'il sera capable ou non de faire.

Comment ?

Promouvoir la politique handicap de l'ANEM pour instaurer un climat de confiance avec le candidat. En communiquant sur les engagements de votre entreprise en faveur du handicap, vous contribuez à rassurer le candidat, qui évoquera le sujet avec sérénité et professionnalisme.

Contextualiser au maximum les raisons de la demande (fiche de poste détaillée – environnement de travail explicité...).

« Avez-vous des contre-indications médicales en lien avec le poste que vous visez ? »

« Si vous êtes recruté sur ce poste, quels sont les aménagements de poste que nous pourrions mettre en place pour vous accueillir dans les meilleures conditions ? »

« Les conditions de travail telles que je vous les ai décrites vous semblent-elles convenir à votre situation de handicap ? »

Poser des questions sur les expériences antérieures, pour obtenir des informations précises et concrètes sur les mesures de compensation qui ont été mises en place précédemment et à reconduire dans votre organisation (aménagements techniques et organisationnels – points de vigilance).

Fiche 4 [Compensation du handicap].

« Lors de votre dernière expérience, votre employeur avait-il aménagé votre poste ? Si oui comment ? Pensez-vous qu'il y avait d'autres pistes à explorer pour compenser votre handicap ? »

Se concentrer sur la capacité du candidat en engageant un dialogue avec lui sur la façon dont son handicap pourrait être compensé (déplacements, horaires de travail, réunions d'équipe...) et éviter de parler du handicap uniquement en termes de limitation ou de manque.

« J'ai besoin de comprendre ce que vous vous sentez capable de faire et comment vous vous sentez au niveau des missions. »

Faire confiance au candidat : dans la plupart des situations, il saura vous expliquer simplement les choses et en toute transparence. Souvenez-vous que vous partagez le même objectif, celui de collaborer dans des conditions qui garantissent une prise en compte efficace de son handicap.



À retenir !

S'autoriser à faire préciser les propos de votre interlocuteur pour éviter de les interpréter.

S'adresser directement à la personne même si elle est accompagnée (Ex. : interprète LSF)

Conclure l'entretien en ayant toutes les informations nécessaires pour poursuivre le process.




Prendre conscience que les travailleurs handicapés sont avant tout des personnes avec des qualités, des défauts, des compétences, comme chacun d'entre nous.

Accepter d'avoir un niveau de connaissances parfois partiel sur le handicap d'un candidat et faire appel à la médecine du travail lorsque nécessaire.

Mobiliser les services des partenaires et prestataires sourcing pour réaliser l'entretien en binôme.



Outils complémentaires

-  ANNEXE [Les principaux acteurs de l'insertion des travailleurs handicapés]
-  ANNEXE [Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires]
-  ANNEXE [Guide Agefiph – Comment se comporter avec un collègue handicapé ?]

Fiche 4 - Gestion des situations de handicap

La compensation comme vecteur de réussite de la politique handicap

- On parle de gestion de situation de handicap lorsqu'un salarié a besoin d'une adaptation de son environnement de travail du fait de son handicap.
- Ce besoin d'adaptation peut intervenir lors de l'intégration ou en cours d'emploi lorsque le handicap apparaît ou évolue. Dans ce dernier cas, nous parlons de gestion de situation de maintien en emploi.

QU'EST-CE QUE LA COMPENSATION DU HANDICAP ?

L'employeur est tenu de mettre en œuvre tous les moyens réalistes et raisonnables pour **compenser le handicap** de ses salariés ou de ceux qu'ils recrutent (loi de 2005).

Pour l'employeur mutualiste, il s'agit de **préserver la santé et l'employabilité** du salarié en mettant en place toutes les conditions favorables à la bonne réalisation de sa mission et ainsi anticiper et **éviter un licenciement** pour inaptitude professionnelle.

COMMENT DÉTECTER LES SITUATIONS À RISQUE ?

L'ENCADREMENT DE PROXIMITÉ

Manager

Encadre et accompagne le salarié dans la réalisation de sa mission et peut détecter une situation à risque ou un besoin

RH

Recrute, intègre et suit le salarié et peut détecter une situation à risque ou un besoin

RESSOURCES INTERNES

ANEM / Réseau HandiMut

- Mutualise les bonnes pratiques
- Propose des outils
- Conseille et accompagne le référent handicap

Comité Social et Économique

- Représente les salariés et peut détecter une situation à risque ou un besoin

Équipes médico-sociales de l'entreprise

Médecin du travail :

- Suit les salariés sur le plan médical et réalise des propositions d'aménagement

Assistante sociale :

- Accompagne les salariés sur le plan social et professionnel et peut détecter une situation à risque ou un besoin.

LE SALARIÉ EN SITUATION DE HANDICAP

évoque des besoins ou des difficultés

LE RÉFÉRENT HANDICAP

- Accompagne la gestion de la situation et assure le suivi
- Mobilise les acteurs concernés et les dispositifs adéquats
- Gère le maintien en emploi

RESSOURCES EXTERNES

Médecin traitant

- Signe l'arrêt de travail

Assistante sociale

- Accompagne les salariés dans leur sphère privée

CPAM / Médecin conseil

- Valide l'aptitude au travail / Définit le taux d'IPP

Experts

Assistante sociale

- Diagnostique, évalue, préconise, accompagne...
- Autres experts : Capemploi, URAPEDA, FIDEV, ARIHM Conseil, Exéco...

CARSAT

- Accompagne et conseille les salariés pour prévenir des situations de désinsertion

Des solutions envisageables :

- Le maintien au poste de travail avec une compensation du handicap
- Le reclassement à un poste différent au sein de la mutuelle
- L'accompagnement du salarié dans un nouvel emploi

Des acteurs internes ou externes à votre mutuelle peuvent vous accompagner pour détecter les situations à risque et vous aider à mobiliser les dispositifs adaptés.

Des financements existent et peuvent être sollicités en fonction des actions envisagées. Sans être exhaustif en voici quelques-uns : MDPH via la Prestation Compensatoire du Handicap, Agefiph, Sécurité sociale, mutuelles, opérateurs de compétences, Pôle emploi...

COMMENT AGIR FACE À UNE SITUATION REPÉRÉE ?

Il convient de traiter la situation selon une démarche construite qui permettra de repérer les outils, les ressources et les moyens à disposition mobilisables. L'objectif est de répondre au mieux au besoin du salarié pour compenser son handicap.

Analyse

- Etat des lieux de la situation (échanges avec les parties concernées : médecin du travail, encadrement de proximité, salarié, référent handicap et éventuellement le délégué du personnel)
- Qualification des problématiques (management / handicap) par le référent handicap
- Présentation des solutions (aménagement, reclassement interne ou externe, médiation, formation, tutorat...)

Formalisation d'un plan d'actions

Qui ? Quoi ? Où ? Quand ? Comment ? Combien ? Pourquoi ?

Mise en œuvre du plan d'actions co-construit :

- Respect des responsabilités des parties prenantes (notamment le salarié acteur est au cœur de la mise en œuvre)
- Intervention par étape et/ou en simultané
- Fluidité de la communication avec l'ensemble des parties et interlocuteurs
- Suivi de la mise en œuvre
- Etat d'avancement du plan d'actions / au terme du plan d'actions
- Avis de la médecine du travail par rapport aux préconisations
- Suivi régulier pour repérer d'éventuels besoins complémentaires (évolution du handicap, modification de l'environne-



ZOOM SUR L'INAPTITUDE

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail que s'il a réalisé :

- 1 - Une étude de ce poste ;**
- 2 - Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;**
- 3 - Un échange avec l'employeur (ordonnance du 22/09/17).**

En cas d'inaptitude déclarée par le médecin du travail, une recherche de reclassement doit être réalisée par l'employeur, selon les principes suivants :

- Une recherche concrète, réfléchie et précise ;
- Une recherche appropriée aux capacités du salarié (cf. l'avis et les préconisations du Service de Santé au Travail) ;
- Une recherche d'abord au sein de l'entreprise (tous établissements et tous secteurs confondus), mais également du groupe (dans les entreprises situées en France dont les activités, l'organisation ou lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel) ;
- Une recherche écrite, qui doit faire état précisément de la situation du salarié à reclasser, en décrivant sa situation personnelle ;
- Un nouveau poste aussi proche que possible de l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations du poste de travail ou aménagement du temps de travail.

Les DP et/ou le CSE doivent être informés de la proposition de reclassement (art L1226-2 du Code du travail).

MOBILISER LES MOYENS ADAPTÉS POUR COMPENSER

Chaque situation de handicap est unique et nécessite une compensation sur-mesure et différente selon le contexte. Il existe une classification qui facilite la mobilisation des moyens adaptés en fonction du handicap du salarié.

Aménagements techniques pour apporter une réponse à des besoins matériels

- Acquérir du matériel spécifique (siège ergonomique, logiciels, téléphones, prothèses auditives, loupes numériques, etc.) ;
- Réserver une place de parking proche du lieu de travail ;
- Mettre en place un transport adapté ;
- Revoir le plan d'évacuation de l'entreprise ;
- Financer une étude ergonomique...

Agilité organisationnelle comme réponse aux besoins non réglés par le matériel

- Aménager les horaires de travail ;
- Veiller aux contraintes périphériques : temps de déplacements – soins médicaux ;
- Proposer la mise en place de télétravail ;
- Examiner les contours de la mission et redéfinir la répartition des tâches ;
- Proposer un temps et un lieu de repos...

Suivi personnalisé pour accompagner le collaborateur tout au long du parcours dans l'entreprise

- Identifier un référent ou tuteur pour accompagner le salarié et veiller à la prise en compte de son handicap ;
- Construire avec le candidat une communication adaptée et juste pour sensibiliser l'équipe de travail ;
- Envisager des solutions d'évolution : formation, bilan de compétences... ;
- Proposer un suivi renforcé et/ou se rendre disponible en temps voulu.

Reconnaissance de la lourdeur du handicap

Après l'aménagement de la situation de travail, il est possible que les conséquences financières sur l'activité professionnelle de la personne en situation de handicap restent élevées pour la mutuelle.

La lourdeur du handicap peut alors être reconnue afin de compenser financièrement les charges supportées par l'entreprise : charges liées à la moindre productivité du travailleur, à une organisation particulière du travail, à un accompagnement social ou professionnel, à l'aide ou l'accompagnement apporté(e) par un tiers ou un tuteur, etc. Ce dispositif est porté par l'[Agefiph](#).

FINANCER LES ACTIONS DE COMPENSATION

Les aides de l'Agefiph

Les aides de l'Agefiph* peuvent être mobilisées par tout employeur privé qui recrute, intègre et maintient en emploi une personne reconnue travailleur handicapé. Selon le contexte, différentes aides peuvent être demandées (en remplissant le formulaire de demande d'intervention <https://www.agefiph.fr/content/download/920655/22771462/version/2/file/demande+intervention+avec+notice+avril+2018.pdf> ou en contactant Capemploi).

Les études et les aménagements de poste sont déductibles de la contribution Agefiph. Ces déductions ne peuvent pas dépasser 10 % de la contribution. Elles sont à mentionner dans la DOETH sur le Cerfa n°14804*08.

Les entreprises signataires d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise ne peuvent bénéficier de l'offre de services et des aides de l'Agefiph. En revanche, ces dépenses peuvent être prises en charge par le budget de l'accord handicap. A noter également que l'Agefiph peut néanmoins être sollicitée par le salarié pour les aides techniques individuelles (ex. : prothèse auditive, aide à la mobilité...).

Le fonds de solidarité de la branche mutualité

Les partenaires sociaux de la branche Mutualité ont mis en place un fonds de solidarité dans le cadre du régime de prévoyance conventionnel. Ce dispositif dit de « degré élevé de solidarité » permet le financement d'actions de santé

publique, de prévention des risques professionnels et d'action sociale, à titre individuel ou collectif.

Sous certaines conditions, peuvent ainsi être financées des actions en faveur de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, des aides techniques (fauteuils roulants, verticalisateurs...), des équipements informatiques adaptés ou encore des frais liés à l'adaptation du logement ou du véhicule.

Où s'adresser ?

- Pour les organismes dont le régime de prévoyance est géré par Chorum :
Chorum Facilit' - Tél. 09 69 3 74 82 - Site Internet : www.chorum-facilit.fr
- Pour les organismes dont le régime de prévoyance est géré par Solimut Mutuelles de France :
Pôle sanitaire et social - Tél. 04 91 65 91 79 - Email : fondsocial.mutualite@solimut.fr



ZOOM SUR QUELQUES FINANCEMENTS DE L'AGEFIPH*

Recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés handicapés

D'un montant forfaitaire de 2 000 €, cette aide est accordée pour financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi. Exemples : temps de concertation, réunions, intervention d'un prestataire....

Adaptation des situations de travail

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap. Elle est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens (techniques, humains ou organisationnels) permettant l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

Exemples : aménagement de poste, interprétariat, tutorat, auxiliariat professionnel, transcription braille, logiciels spécifiques, etc.

Accueil, intégration et évolution professionnelle des personnes handicapées

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise.

D'un montant maximum de 3 000 €, elle peut être accordée à tout employeur d'une personne en situation de handicap en CDI ou CDD de six mois et plus.

Exemples : accompagnement du manager à la prise en compte du handicap, accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail).

* En vigueur en août 2018

D'un montant forfaitaire de 2 000 €, cette aide est accordée pour financer des frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi. Exemples : temps de concertation, réunions, intervention d'un prestataire....

Adaptation des situations de travail

Le montant de l'aide est évalué après analyse de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap. Elle est accordée pour la mise en œuvre de tous les moyens (techniques, humains ou organisationnels) permettant l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi d'une personne en situation de handicap.

Exemples : aménagement de poste, interprétariat, tutorat, auxiliariat professionnel, transcription braille, logiciels spécifiques, etc.

L'aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise.

D'un montant maximum de 3 000 €, elle peut être accordée à tout employeur d'une personne en situation de handicap en CDI ou CDD de six mois et plus.

Exemples : accompagnement du manager à la prise en compte du handicap, accompagnement individualisé pour la personne ou l'encadrement (tutorat, coaching, sensibilisation et/ou de formation au handicap du collectif de travail).

* En vigueur en août 2018



À retenir !

Le médecin du travail est le premier conseiller pour les questions d'aménagements.

La visite préalable à l'embauche reste mobilisable et particulièrement intéressante pour obtenir les préconisations de la médecine du travail et clarifier les modalités de compensation du handicap.





L'attestation de suivi médical avec des propositions d'aménagement s'impose aux parties. En cas de désaccord, un recours est possible auprès du conseil des prudhommes (loi Travail du 8 août 2016).

Un salarié en situation de handicap reconnu bénéficie d'un suivi individuel adapté à son état de santé avec le Service de Santé au Travail (Article L. 4624-1 du Code du travail).

Le référent handicap peut tenir compte des besoins personnels, sociaux et/ou médicaux du salarié concerné mais n'a pas vocation à compenser l'ensemble de ces problématiques.



Outils complémentaires

-  ANNEXE [Guide Agefiph - Offre de services et des aides, août 2018]
-  ANNEXE [Formulaire Agefiph - Demande d'intervention]
-  ANNEXE [Guide Agefiph - Tout savoir sur la RLH]
-  SITE Service Public Pro « [Formulaires en ligne sur le site service-public.fr](http://service-public.fr) »

Fiche 5 - Sensibilisation

Changer de regard sur le handicap pour mieux l'intégrer

- Un certain nombre de stéréotypes, idées reçues, peurs et mémoires collectives sont liés au handicap et influencent les comportements, parfois de façon inconsciente.
- Sensibiliser et (in)former, c'est permettre à chacun de trouver sa place dans la politique handicap portée par l'ANEM et donner de la visibilité aux actions que vous déployez sur ce sujet.

POURQUOI SENSIBILISER ?

La sensibilisation au handicap conduit à une meilleure appropriation du sujet par chacun.

- Avant tout, c'est un moyen de donner de l'information et rassurer les salariés concernés par le handicap, qu'ils disposent ou non d'une reconnaissance administrative de leur situation.
- Quelle que soit sa fonction dans l'entreprise, chaque salarié sensibilisé devient un ambassadeur de la politique handicap : il peut communiquer correctement, orienter ses collègues vers le référent handicap de son entreprise, étudier le CV d'un candidat en situation de handicap avec bienveillance, intégrer un nouveau collègue en tenant compte de son handicap.
- C'est enfin une opportunité de dédramatiser le sujet et de communiquer largement sur la politique handicap de l'entreprise. Dans ce contexte d'ouverture, les conditions favorables au recrutement, à l'intégration et au maintien en emploi des personnes en situation de handicap seront réunies.

COMMENT SENSIBILISER ?

En professionnalisant les acteurs : RH, recruteurs, managers, acheteurs, organisations syndicales

La formation permet à chacun de préciser son rôle, identifier son champ d'action possible et adapter sa posture pour faciliter le déploiement de la politique handicap sur le terrain.

- Pour les recruteurs : recruter sans discriminer
- Pour les RH : intégrer et maintenir en emploi un salarié en situation de handicap
- Managers : accueillir et intégrer un salarié en situation de handicap et manager une équipe en tenant compte du handicap
- Acheteurs : collaborer avec le secteur protégé et adapté
- Organisations syndicales : apprendre à conseiller, informer un salarié handicapé

Dans une entreprise, tous les salariés peuvent contribuer à faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap. En sensibilisant le plus grand nombre, vous donnez la possibilité à chacun de faire sa part. Il existe une grande diversité d'actions envisageables en fonction du contexte de votre entreprise et des moyens dont vous disposez.

Quelques idées de sensibilisation et des contacts de prestataires :

- Convier les salariés à une conférence théâtrale sur le temps du déjeuner (**Co-théâtre - 3PH - La CRETE - À nous de jouer**)
- Distribuer une plaquette d'information sur la politique handicap et les types de handicaps [Fiche 1 \[RQTH et typologie de handicap\]](#)
- Organiser un quiz
- Créer des goodies
- Visiter un ESAT (**GESAT**)
- Rédiger une newsletter sur le sujet
- Organiser un jeu qui permet la mise en situation (**Atalan**)
- Faire tester du matériel de compensation (**Azergo**)
- Challenger les salariés lors d'une activité handisport (**fédération française handisport**)
- Commander gratuitement le kit de communication « **Activateur de progrès** » à l'Agefiph
- Inviter un interprète en langue des signes le temps d'une réunion (**UNAPEDA**)



À retenir !

Contactez le référent handicap de votre entreprise qui pourra vous proposer des idées et vous aider dans la mise en œuvre d'actions de sensibilisation adaptées au contexte de votre entreprise. Sollicitez HandiMut, le réseau des correspondants handicap de l'ANEM, pour recueillir des idées et des contacts et obtenir des retours d'expérience.

Invitez les référents handicap HandiMut et participez aux événements de sensibilisation organisés par les entreprises du réseau pour obtenir de nouvelles idées.

Pour chaque événement organisé, clarifiez l'intention et les objectifs que l'on souhaite atteindre : Dédramatiser le sujet du handicap ? Déconstruire les idées reçues ? Favoriser le recrutement ? Faciliter l'intégration et le maintien en emploi ?...

Organisez un événement pendant la **Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées**.



Outils complémentaires

- [SITE Agefiph « kit de communication - activateur de progrès »](#)
- [ANNEXE \[Guide Agefiph - Offre de services et des aides, août 2018\]](#)
- [ANNEXE \[Formulaire Agefiph - Demande d'intervention\]](#)
- [ANNEXE \[Guide des civilités à l'usage des gens ordinaires\]](#)

Fiche 6 - Recours au Secteur du Travail Protégé et Adapté et aux Travailleurs Indépendants Handicapés

Favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées et contribuer au maintien du lien social par le travail

- Le Secteur du Travail Protégé et Adapté (STPA) permet à des personnes n'étant pas en mesure de travailler dans le milieu ordinaire d'exercer une activité professionnelle. Recourir au STPA permet ainsi de contribuer à l'insertion et l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à leur inclusion sociale et professionnelle.
- Solliciter un Travailleur Indépendant Handicapé (TIH), c'est favoriser l'entrepreneuriat et permettre aux TIH de développer leur activité et faire reconnaître leurs compétences.

POURQUOI TRAVAILLER AVEC LE STPA ET LES TIH ?

Pour les mutuelles, recourir au STPA et aux TIH permet de **répondre en partie à l'obligation d'emploi** en valorisant les unités bénéficiaires, et ce jusqu'à hauteur de 3 %. [Fiche 7 \[DOETH\]](#)

Les entreprises du STPA ont développé une **expertise** dans de nombreux domaines : restauration, nettoyage, recyclage, communication, logistique, conditionnement, production industrielle, ingénierie informatique, services à l'industrie, gestion de l'environnement...

Les offres de services de ces prestataires sont aussi variées que celles des prestataires ordinaires et peuvent présenter des coûts attractifs.

Zoom sur la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

Adoptée définitivement le 1^{er} août 2018 et promulguée le 5 septembre 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » fait évoluer l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH).

Ainsi, le recours aux EA* et ESAT** ne devrait plus être valorisé en emploi indirect mais en déduction de la contribution. Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} janvier **2020** et impactera donc la DOETH réalisée début 2021. Un certain nombre d'éléments reste à définir dans le cadre de décrets à paraître courant 2019.

* Les EA sont des entreprises d'utilité sociale ayant une obligation d'employer 80 % de travailleurs handicapés. Elles sont régies par le Code du travail.

** Les ESAT sont des établissements médico-sociaux dont le personnel handicapé a une capacité réduite au travail.

COMMENT RECOURIR AU STPA OU AUX TIH ?

La collaboration avec les ESAT et les EA peut se formaliser de trois façons : **contrat de fournitures, contrat de sous-traitance ou mise à disposition de personnel**. De nombreux annuaires en ligne vous permettent de trouver les coordonnées des ESAT ou EA (Handeco, GESAT) et TIH (TIHBusiness Talents-handicap).

Dans le cadre des ses **appels d'offres**, la mutuelle peut veiller à **solliciter au moins une entreprise du secteur adapté** avant de prendre la décision d'achat.

Elle peut également être attentive aux dispositifs d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap mises en œuvre par les EA ou ESAT répondant à l'appel d'offres.



À retenir !

Solliciter les ESAT / EA / TIH lors de l'organisation d'événements, par exemple pour la gestion des repas (traiteur, plateau repas, cocktails) ou pour des actions de communication.

Penser à la mise à disposition de personnel via un ESAT, une EA ou solliciter un TIH pour répondre à des besoins en interne correspondant à quelques heures de travail par semaine.

La mise en place d'un partenariat pérenne favorise la performance des prestataires.

Rencontrer le service achat afin de prendre connaissance des actions déjà existantes en interne et informer les acheteurs sur ce nouveau champ des possibles.



Outils complémentaires

-  ANNEXE [Guide Agefiph - Recourir à un TIH]
-  SITE Agefiph « Sous-traiter aux secteurs protégé et adapté »
-  SITE Annuaire des ESAT/EA www.reseau-gesat.com/Gesat/
-  SITE Annuaire des TIH <https://tih-business.fr/annuaire-travailleurs-independants-handicapes/>

Fiche 7 - La DOETH

Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés (DOETH)

Comprendre le principe et les modalités

LA DOETH : POURQUOI ?

L'obligation d'emploi : ce que dit la loi¹

« Tout employeur emploie, dans la proportion de 6 % de l'effectif total de ses salariés, des travailleurs handicapés » (extrait de l'article L. 5212-2 du Code du travail).

La DOETH : principe

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés à hauteur de 6 % de l'effectif est établie en « unités bénéficiaires ». La DOETH réalisée chaque année au niveau de chaque établissement autonome permet de déclarer sa situation relativement à cette obligation d'emploi en recensant les unités bénéficiaires relatives à l'**emploi direct**, l'**emploi indirect**, via le recours aux EA, ESAT et TIH², et l'**accueil en stage de travailleurs handicapés**.

Sur la base de cette déclaration est calculée la contribution Agefiph que l'entreprise doit verser si elle n'atteint pas son obligation d'emploi. A noter qu'en cas d'accord agréé, il s'agit d'une contribution théorique qui alimente le budget utilisé pour mettre en œuvre la politique handicap.

La DOETH : quand ?

À compter du 1^{er} janvier 2020, la Déclaration Obligatoire d'Emploi de Travailleurs Handicapés (DOETH) s'effectuera via la Déclaration Sociale Nominative (DSN), ainsi que le prévoit la loi « **pour la liberté de choisir son avenir professionnel** ».

La DOETH concernant l'année N est réalisée en début d'année N+1 avec une échéance fixée au **1^{er} mars**.

Cela implique un suivi en cours d'année (salariés, stagiaires et intérimaires TH, recours aux EA, ESAT et TIH...) et la conservation des justificatifs associés (5 ans).

¹ Dispositions valables jusqu'à la DOETH 2019 incluse (modifications liées à l'entrée en vigueur de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel et à l'inclusion dans la DSN (Déclaration Sociale Nominative) au 1^{er} janvier 2020

² EA, ESAT et TIH : Entreprises Adaptées, Établissements et Services d'Aide par le Travail et Travailleurs Indépendants Handicapés

Les Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) :

Les Travailleurs Handicapés (TH) peuvent avoir le statut de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH) de différentes manières :

- des personnes bénéficiant d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) : il s'agit du statut le plus fréquent ;
- des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % ;
- des titulaires d'une pension d'invalidité ;
- des titulaires de la carte d'invalidité ou carte Mobilité Inclusion (CMI) portant la mention « Invalidité » ;
- des bénéficiaires de l'Allocation Adultes Handicapés (AAH).

La liste complète des BOETH figure à l'article L5212-13 du Code du travail.

Les éléments à valoriser dans la DOETH :

A noter qu'à partir du 1^{er} janvier 2020, seuls les emplois directs impacteront sur le quota des 6 %.

- **L'emploi direct** : chaque salarié en situation de handicap est valorisé notamment en fonction de son temps de présence sur l'année, quel que soit le type de contrat dont il bénéficie (intérim inclus).
- **L'emploi indirect** : les ESAT, EA et TIH auxquels l'établissement a confié des prestations dans l'année envoient des attestations d'unités bénéficiaires liées à la part de main d'œuvre constituée de travailleurs handicapés (valorisation dans la limite de 50 % de l'obligation) FICHE 6 [Recours au STPA et aux TIH].
- A compter du 1^{er} janvier 2020, le recours aux ESAT et EA ne sera plus valorisé en emploi indirect mais en déduction de la contribution. Les décrets à paraître courant 2019 permettront de préciser les modalités de calculs.
- **L'accueil de stagiaires en situation de handicap** : tous les stages à partir de 35 h peuvent être valorisés ainsi que les stages d'observation, quelle que soit leur durée. C'est également un moyen de répondre partiellement à l'obligation d'emploi.
- **Les efforts consentis** : les unités bénéficiaires déclarées peuvent être modulées selon certaines caractéristiques des BOETH employés (junior, senior, DELD³, sortie d'ESAT/EA...)

Les dépenses déductibles

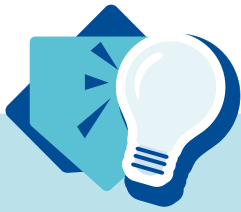
Le dispositif légal actuel permet aux entreprises qui ne sont pas sous accord handicap de déduire directement du montant de leur contribution des dépenses engagées pour favoriser l'accès à l'emploi des personnes handicapées. Ces déductions ne peuvent pas dépasser 10 % de la contribution et sont à mentionner dans la DOETH sur le Cerfa n°14804*08.

Zoom sur la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :

Adoptée définitivement le 1^{er} août et promulguée le 5 septembre 2018, la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » fait évoluer l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (OETH).

Les nouvelles dispositions entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et impacteront donc la DOETH réalisée début 2021.

³ Demandeur d'Emploi Longue Durée



À retenir !




Une Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés de 6 %.

Une DOETH annuelle via la Déclaration Sociale Nominative (DSN), à partir du 1^{er} janvier 2020.

Différents types de statuts administratifs donnant le statut de BOETH.



Outils complémentaires

-  ANNEXE [Guide Agefiph - Guide Questions Réponses DOETH_2018]
-  SITE Agefiph « La déclaration et la contribution Agefiph »
-  SITE Service Public Pro « Formulaires en ligne sur le site service-public.fr »

Glossaire des sigles

AAH

Allocation Adultes Handicapés

ACFP

Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels

ACTP

Allocation Compensatrice pour Tierce Personne

ADAPT

Association intervenant dans le champ de l'insertion sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap et rassemblant des ERP

AGEFIPH

Association nationale pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

ANEM

Association Nationale des Employeurs de la Mutualité

BOETH

Bénéficiaire de l'Obligation des Travailleurs Handicapés

CARSAT

Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CDAPH

Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (remplace les COTOREP et les CDES, loi du 11-02-2005)

CPAM

Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CRP

Centre de Rééducation Professionnelle

CSE

Comité Social et Economique

DELD

Demandeur d'Emploi Longue Durée

DIRECCTE

Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

DOETH

Déclaration Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés

DP

Délégué du Personnel

DSN

Déclaration Sociale Nominative

EA

Entreprise Adaptée

ECAP

Emplois exigeant des Conditions d'Aptitudes Particulières

ERP

Etablissements de Reconversion Professionnelle

ESAT

Établissement et Service d'Aide par le Travail (anciennement CAT)

FAGERH

Fédération des Associations Gestionnaires et des Établissements de Réadaptation pour Handicapés

GESAT

Réseau national des prestataires du travail protégé et adapté

HANDIMUT

Réseau ANEM des référents handicap

HANDECO

Association intervenant au carrefour des secteurs protégés et adaptés, des entreprises privées et des employeurs publics

LSF

Langue des Signes Française

IPP

Incapacité Permanente Partielle

MDPH

Maison Départementale des Personnes Handicapées

PCH

Prestation Compensatoire du Handicap

RLH

Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap

RQTH

Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH

Services d'Appui pour le Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

SST

Service de Santé au Travail

STPA

Secteur du Travail Protégé et Adapté

TH

Travailleur Handicapé

TIH

Travailleur Indépendant Handicapé

UNAPEDA

Union Nationale des Associations de Parents d'Enfant Déficient Auditif