

## L'obligation d'emploi de personnes handicapées

Pour toutes les entreprises de 20 salariés et plus, les lois du 10 juillet 1987 et du 11 février 2005 déterminent les obligations des entreprises en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

Si l'effectif de votre entreprise est de 20 salariés et plus, vous devez compter au minimum 6% de personnes en situation de handicap. Plusieurs solutions pour répondre à cette obligation :

- recruter, maintenir des personnes en situation de handicap ou accueillir des stagiaires en situation de handicap ;
- sous-traiter auprès du secteur protégé ou adapté ou recourir à des travailleurs indépendants en situation de handicap ;
- conclure un accord de branche ou d'établissement agréé par l'État portant sur l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- verser une contribution financière à l'Agefiph.

## À qui s'adresser ?

### → AGEFIPH

L'Agefiph est présente dans toutes les régions.  
Toutes les informations : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Avancez  
avec  
l'Agefiph

Des solutions  
pour inclure  
le handicap dans  
votre politique  
ressources  
humaines

Accompagnement,  
aides financières et interlocuteurs

© Agefiph - DCOM - Avril 2018

Trouver des candidats, réussir leur intégration, adapter si besoin les conditions de travail, soutenir leur évolution professionnelle, recourir au secteur protégé et adapté... Des solutions existent pour inclure durablement le sujet du handicap dans votre politique ressources humaines et en faire un enjeu partagé par tous vos collaborateurs.

## Par où commencer ?

La réussite d'une politique d'emploi des personnes en situation de handicap passe par l'élaboration d'une stratégie globale cohérente fondée sur une politique RH structurée, le dialogue social et la mobilisation interne. Quelques questions à se poser avant la mise en place d'un plan d'action.

### QUELLE EST LA SITUATION ACTUELLE DE VOTRE ENTREPRISE AU REGARD DE L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Votre entreprise emploie-t-elle déjà des travailleurs en situation de handicap ?  
A-t-elle l'expérience du maintien dans l'emploi ou de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté ?  
Plus largement, quels sont vos enjeux en matière de santé au travail ?  
L'analyse de la situation de votre entreprise permet d'identifier vos objectifs et vos leviers d'action.

### QUELLES SONT LES « PRIORITÉS HANDICAP » DE VOTRE ENTREPRISE ?

Recruter, maintenir l'emploi de vos salariés, sous-traiter avec le secteur protégé, accueillir des stagiaires...  
En fonction de vos besoins et de vos contraintes, quelles sont vos priorités ?

### AVEZ-VOUS DÉJÀ ABORDÉ LA QUESTION DU HANDICAP AVEC VOS COLLABORATEURS ?

Le changement des pratiques et du regard sur le handicap passera par une sensibilisation des collaborateurs et de leurs managers et par des échanges avec les représentants du personnel.



## Les services et les aides financières de l'Agefiph

L'Agefiph propose aux entreprises un accompagnement et des services. Il s'agit de soutenir les acteurs économiques et sociaux pour développer l'emploi des personnes en situation de handicap.

### ACCOMPAGNEMENT

L'Agefiph accompagne les entreprises. Selon vos besoins, la taille de votre organisation et votre secteur d'activité, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Trois niveaux sont proposés :

#### 1/ Informer, orienter et outiller

Un collaborateur de l'Agefiph vous apporte une information générale sur l'emploi des personnes en situation de handicap : les interlocuteurs utiles, les outils et les solutions mobilisables. Dans ce premier pas vers l'inclusion du handicap, il vous guidera également pour solliciter les aides de l'Agefiph.

#### 2/ Analyser de manière approfondie la situation de l'entreprise et co-construire un plan d'action

Le collaborateur analyse avec vous, vos besoins, enjeux, atouts et axes de

développement. Vous construisez, ensemble, un plan d'action adapté à ces besoins et leurs caractéristiques. Si nécessaire, une prestation « diagnostic action », réalisée par un prestataire sélectionné par l'Agefiph, peut être mobilisée.

#### 3/ Accompagner la mise en œuvre du plan d'action

Sur la base du plan d'action défini, le collaborateur de l'Agefiph vous accompagnera dans sa mise en œuvre : organisation d'actions d'information et de sensibilisation de vos collaborateurs, appui à la mise en œuvre d'un projet particulier...

À noter : les TPE/PME qui en ont besoin peuvent bénéficier d'un appui renforcé.

### LES RESSOURCES À VOTRE DISPOSITION

Sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) :

- des ressources documentaires : guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap ;
- L'espace emploi du site de l'Agefiph permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cv-thèque ;
- Des outils pour remplir la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés : foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs ;
- La base expériences rassemble plus de 500 fiches décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap.



### ÉCHANGE DES BONNES PRATIQUES

#### Le Réseau des référents handicap (RRH)

L'Agefiph organise des ateliers d'échanges de pratiques et des groupes de travail.

Pour plus d'informations sur le Réseau des référents handicap (RRH), consultez le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) ou adressez un mail à [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)



→ Toutes les informations détaillées sur les services et les aides de l'Agefiph sur [www.agefiph.fr/Entreprise](http://www.agefiph.fr/Entreprise)