



Obligation d'emploi de personnes handicapées

Faites les bons choix!

Les Cahiers de l'Agefiph sont une collection de guides synthétiques et pratiques, destinés à développer la connaissance et l'action des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

La collection des Cahiers de l'Agefiph sont destinées à :

- Partager des éléments de contexte et d'analyse (législation, tendances, avis d'experts).
- Donner des exemples de bonnes pratiques en lien avec le sujet traité.
- Donner des clés pour passer à l'action et/ou développer son action (modes d'emploi, adresses et contacts utiles...).

#04

Agefiph – direction de la communication

Rédaction
Agefiph et In medias res

Création graphique
Atelier Marge Design

Juin 2020

Les Cahiers de l'Agefiph

Retrouvez toutes nos publications dans le centre de ressources du site agefiph.fr

Préqualification: sécurisez la formation de vos candidats

→ [Télécharger](#)

Répondre à l'obligation d'emploi de personnes handicapées

→ [Télécharger](#)

Réussir le recrutement d'un collaborateur handicapé

→ [Télécharger](#)

Maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé

→ [Télécharger](#)

Communiquer sur le handicap

→ (en cours de réédition)

Intégrer le handicap à la gestion des ressources humaines

→ (en cours de réédition)

Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé

→ (en cours de réédition)

Recruter et accompagner un collaborateur handicapé moteur

→ (en cours de réédition)

Former des personnes handicapées dans l'entreprise

→ (en cours de réédition)

Recruter et accompagner un collaborateur handicapé psychique

→ (en cours de réédition)

Recruter et accompagner un collaborateur déficient visuel

→ (en cours de réédition)

Recruter et accompagner un collaborateur déficient auditif

→ (en cours de réédition)

Travailler avec une personne atteinte d'une maladie chronique invalidante

→ (en cours de réédition)

1.

COMPRENDRE POUR AGIR

Faire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés une opportunité

→ P.04

Que dit la loi?

→ P.04

Faire de l'OETH une opportunité

→ P.06

Comment passer de l'obligation au plan d'action?

→ P.09

2.

S'INSPIRER

Les exemples des entreprises Fiiish et STEF

→ P.10

De la sous-traitance au recrutement

→ P.10

Un jeune apprenti autiste en CAP

→ P.11

3.

PRATIQUE

Conseils, aides, ressources

→ P.12

L'Agefiph vous accompagne dans la réponse à l'OETH

→ P.12

L'Agefiph met ses ressources à votre disposition

→ P.13

Foire aux questions

→ P.14

L'Agefiph

Au service de l'emploi des personnes handicapées



L'Agefiph est chargée de soutenir le développement de l'emploi des personnes handicapées. C'est une association gérée paritairement et créée en 1987 avec l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Complémentaire aux politiques et dispositifs d'emploi/formation ouverts à tous, l'action de l'Agefiph comporte trois dimensions principales:

→ La mise à disposition d'une offre de services et d'aides financières à destination des personnes handicapées salariées, travailleurs indépendants ou demandeurs d'emploi et des entreprises quelle que soit leur taille.

→ L'animation de politiques visant à mobiliser les dispositifs de droit commun au bénéfice des personnes handicapées et à développer des coopérations entre les différents acteurs de l'emploi, de la formation et du handicap.

→ L'analyse de la prise en compte du handicap dans le secteur de l'emploi, de la formation et dans les entreprises ainsi que le soutien à la recherche et à l'innovation en matière de compensation du handicap.

Plus d'infos sur www.agefiph.fr

1.

FAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS UNE OPPORTUNITÉ

Que dit la loi?

Pour renforcer l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail, à compter de 2020 les obligations des entreprises évoluent.



EN CHIFFRES

103700

établissements assujettis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ont employé 489100 travailleurs handicapés.

80%

C'est la part des entreprises employant au moins une personne handicapée.

En 5 ans, elle est passée de 74% à 80%.

→ Source: Dares Agefiph 2017 / publication novembre 2019

Trois possibilités pour satisfaire à l'obligation d'emploi.

Les entreprises de 20 salariés et plus ont depuis 1987 l'obligation d'employer 6% de personnes handicapées. Elles disposent désormais de trois possibilités pour répondre à cette obligation.

①

Soit l'embauche directe des personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi, dont ceux reconnus travailleurs handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

Important

Pour favoriser l'emploi direct de travailleurs handicapés, les entreprises peuvent désormais valoriser toutes les formes d'emploi dans leur effectif quelles que soient la durée et la nature du contrat: les CDD, CDI, les contrats en alternance, les Parcours emploi compétences (PEC), les contrats d'intermittents, les « CDD tremplin », les contrats de mise à disposition, via une entreprise

de travail temporaire ou un groupement d'employeurs, les stages de droit commun ainsi que les Période de mise en situation professionnelle (PMSMP).

②

Soit le versement d'une contribution à l'Agefiph, dont le montant peut être réduit notamment en passant des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des Établissement et service d'aides par le travail (ESAT), des Entreprises adaptées (EA), des Travailleurs handicapés indépendants (TIH) ou en faisant des dépenses directement liées à l'insertion ou au maintien dans l'emploi de vos salariés handicapés.

③

Soit l'application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. →



À SAVOIR

Plus de 30 ans après la première loi instaurant une obligation de résultat en matière d'emploi de personnes handicapées, l'incitation pour les entreprises à recruter et à maintenir en emploi ces dernières est réaffirmée par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dite « loi avenir professionnel ».

Ce nouveau texte révisé les lois fondatrices de l'obligation d'emploi de 1987 et 2005 et vise à redonner un coup d'accélérateur à l'inclusion des personnes handicapées en leur ouvrant davantage les portes de l'entreprise et en valorisant leurs compétences dans le cadre de toutes les formes d'emploi.

Une déclaration et des modalités de paiement simplifiées

À compter de l'année 2020, l'ensemble des employeurs déclarent, au même titre que l'ensemble des déclarations sociales, via la Déclaration sociale nominative (DSN) les 5 ou 15 mars de l'année suivante.

Une obligation de déclaration pour tous les employeurs

Tous les employeurs privés procèdent, chaque mois, à la déclaration en DSN de leurs travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi, y compris les employeurs de moins de 20 salariés.

En revanche, seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés et doivent verser une contribution si l'objectif des 6% n'est pas atteint par l'embauche de travailleurs handicapés.

Contenu de la déclaration

Deux temps pour déclarer :

→ La déclarations mensuelles des travailleurs handicapés en DSN mois M+1 au titre du mois M : chaque mois, les employeurs déclarent en DSN la reconnaissance du handicap de leurs salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

→ La déclaration annuelle de l'OETH, effectuée sur la DSN en février N+1, au titre de l'année N, les 5 et 15 mars.

Cette déclaration regroupe l'ensemble des informations concernant les actions menées par l'employeur en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées au cours de l'année écoulée. Elle est portée à la connaissance du Comité social et économique (CSE).

Les consignes permettant de déclarer les informations en DSN sont disponibles sur le site dsn-info.fr. ●



EN CHIFFRES

20%

des entreprises n'emploient aucun salarié handicapé, 9% de l'ensemble des entreprises répondent à leur obligation uniquement en versant une contribution à l'Agefiph.

12%

des entreprises sont couvertes par un accord agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés.

→ Source: Dares Agefiph 2017 / publication novembre 2019



BONNE PRATIQUE

Une organisation à mettre en place pour les entreprises à établissement multiples

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le décompte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est réalisé au niveau de l'entreprise, lieu de décision des politiques

d'emploi, et non plus au niveau de l'établissement. Les entreprises constituées de plusieurs établissements ont intérêt à mettre en place une organisation permettant de centraliser les informations relatives à la contribution et aux déductions qui devront être consolidées et déclarées sur une seule DSN.

FAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS UNE OPPORTUNITÉ

Faire de l'OETH une opportunité

L'Obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) est une opportunité pour l'entreprise. Pourquoi ne pas la transformer en opportunité en vous appuyant sur les moyens mis à votre disposition pour y répondre? L'enjeu: construire un plan d'action inscrit dans la stratégie globale de votre entreprise, tout en se conformant à la loi.

Le recrutement en CDI ou CDD d'une personne handicapée, n'est pas l'unique moyen de répondre à l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés.

La réforme de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés applicables à partir de 2020 prévoit que toutes les personnes handicapées employées puissent être prise en compte, en proportion de leur temps de présence dans l'entreprise au cours de l'année civile, quelles que soient la nature ou la durée de leur contrat de travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, la loi prévoit que toutes les personnes handicapées, quelle que soient la nature ou la durée de leur contrat de travail, sont prises en compte, en proportion de leur temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'OETH.

Recruter en alternance et en intérim

Le recrutement en alternance donne aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir une expérience professionnelle. Il est aussi l'occasion pour une entreprise de sensibiliser salariés et managers à la question du handicap. Ce type de contrat présente l'avantage de s'inscrire dans la réponse à une autre obligation légale qui concerne la majorité des entreprises: le soutien à l'apprentissage (paiement d'une taxe d'apprentissage ou recrutement d'apprentis).

Le recrutement d'une personne handicapée en alternance, suivi d'une embauche effective, garantit à l'entreprise la qualification du collaborateur et sa bonne connaissance de l'organisation et de la culture interne.

Le recours au travail intérimaire est également un moyen de répondre à l'OETH. Si votre entreprise a recours à ce type d'emploi, demandez à l'entreprise de travail temporaire

qui vous accompagne de vous présenter aussi des profils de personnes handicapées. Cette démarche peut être l'occasion de rencontrer des personnes compétentes et de réaliser que le handicap n'est pas un obstacle à l'emploi.

Accueillir des stagiaires handicapés ou pour des Période de mise en situation en milieu professionnel (pmsmp)

Les stages ou Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) sont l'occasion pour vos équipes de collaborer avec des personnes handicapées et d'être sensibilisées au handicap. Comme les contrats en alternance ou en intérim, ils permettent à l'entreprise de faire découvrir ses métiers et ses activités, et de prospecter d'éventuels futurs collaborateurs. Les stages sont une première étape pour nouer des relations avec des universités, des grandes écoles, des centres de formation... Autant de contacts utiles le jour où l'entreprise décide de recruter.

Les entreprises qui accueillent un stagiaire handicapé dans le cadre de la formation doivent conclure une convention avec lui et l'organisme de formation. La durée minimum du stage doit être de 40 heures.

Inscrire la sous-traitance avec les secteurs protégé et adapté dans la politique d'achat

Passer des contrats avec le milieu protégé ou adapté permet de concrétiser une politique d'achat socialement responsable. Grâce à des contrats, l'entreprise donneuse d'ordre offre aux personnes handicapées, les plus éloignées de l'emploi et les moins autonomes, la possibilité d'exercer une activité professionnelle au sein de structures tel que les Entreprises adaptées (EA), Établissements et services d'aide par le travail (Esat) ou directement lorsqu'il s'agit de Travailleurs handicapés indépendants (TIH) ou de salariés handicapés portés par une entreprise de portage salarial. →



À SAVOIR

Depuis 2020, les modalités de valorisation des achats de biens et services auprès des secteurs protégé et adapté évoluent. Le montant des contrats de sous-traitance est désormais valorisé sous forme de déduction du montant de la contribution financière due par les entreprises en deçà du taux de 6%. Afin de valoriser uniquement la valeur du contrat directement liée au travail

effectué par les personnes handicapées, ne sont pris en compte que les coûts de main d'œuvre (hors coûts de matières premières, produits et matériaux).

Retrouvez la liste des Entreprises adaptées et Esat sur:

www.reseau-gesat.com
www.unea.fr



BONNE PRATIQUE

Environ 30 000 étudiants en situation de handicap suivent des études dans les établissements d'enseignement supérieur publics.

Pour vous aider à recruter des stagiaires qui correspondent aux profils que vous recherchez, des interlocuteurs sont à votre disposition : les services universitaires d'accueil des étudiants handicapés pour les universités et, pour la plupart des grandes écoles, un référent handicap. Vous en trouverez la liste sur le site : www.handi-u.fr



À SAVOIR

Depuis le 1^{er} janvier 2020, les accords ne peuvent être agréés que pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois. Au terme du dernier accord, l'entreprise n'atteignant pas 6% de personnes handicapées ne sera plus exonérée de contribution.

Négocier un accord collectif sur le handicap

La négociation avec les partenaires sociaux d'un accord sur l'emploi des personnes handicapées, dès lors qu'il est agréé par l'État, est un moyen de satisfaire à l'obligation d'emploi. Pour cela, l'accord négocié au niveau de la branche, du groupe ou de l'entreprise doit comporter un plan d'embauche et de maintien en emploi de travailleurs handicapés, assorti d'objectifs qualitatifs et quantitatifs. Il précise en outre le financement prévisionnel des différentes actions programmées.

L'accord peut également prévoir des actions de sensibilisation des salariés, des actions de pilotage et de suivi (dans la limite de 25% du budget de l'accord) et des actions de partenariat avec les secteurs protégés et adaptés.

Verser une contribution financière à l'Agefiph

La contribution financière à l'Agefiph est une modalité prévue par la loi pour satisfaire à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. À compter de l'année 2020, le recouvrement de la contribution est assuré par les URSSAF et les caisses MSA, au même titre que les autres contributions sociales. Cette contribution doit être versée au plus tard les 5 ou 15 mars de l'année N+1 lors de la déclaration annuelle obligatoire d'emploi

des travailleurs handicapés (DOETH). Les sommes collectées sont ensuite reversées à l'Agefiph pour financer les actions destinées à favoriser l'emploi des personnes handicapées.

Le montant brut de la contribution annuelle est calculé en fonction du nombre de personnes handicapées manquantes au regard de l'obligation d'emploi de 6% de l'effectif et d'un coefficient qui varie en fonction de l'effectif de l'entreprise et qui est fixé en référence au SMIC brut horaire égal à :

- 400 fois le smic horaire brut pour les entreprises de 20 à moins de 250 salariés ;
- 500 fois le smic horaire brut pour celles de 250 à moins de 750 salariés ;
- 600 fois le smic horaire brut pour celles de 750 salariés et plus.

L'entreprise peut valoriser certaines de ses actions et réduire le montant de sa contribution dès lors qu'elle a engagé des dépenses dites déductibles en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, qu'elle s'adresse à des travailleurs handicapés pour un emploi exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP) ou qu'elle a passé des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec le secteur protégé ou adapté. ●



PRATIQUE

Les détails et aides pour vous accompagner dans vos démarches :

→ Le détail des obligations en matière d'emploi de travailleurs handicapés disponible sur www.agefiph.fr/employeur

→ Pour simuler le montant de la contribution due au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, rendez-vous sur www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

Pour vous aider, l'Agefiph met à votre disposition un service de conseil et d'accompagnement emploi-handicap, n'hésitez pas à le contacter.

FAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DES
TRAVAILLEURS HANDICAPÉS UNE OPPORTUNITÉ

Avis d'expert

Comment passer de l'obligation au plan d'action ?

**Herveline Dumon, chargée d'études
et de développement à l'Agefiph.**

Par quoi une entreprise doit-elle débuter avant de passer à l'action ?

H. D.: Avant toute chose, il est indispensable de commencer par faire le point sur la situation de l'entreprise au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Pour cela la Déclaration obligatoire annuelle d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) est un outil incontournable. Elle permet de savoir comment l'entreprise répond à l'obligation d'emploi (stages, recours à la sous-traitance, emploi direct...) et d'identifier des axes de progrès. Ces éléments n'ont pas pour seul but de permettre à l'administration de contrôler les actions menées et de calculer le montant de la contribution financière éventuelle. Ils constituent, aussi et d'abord, un excellent état des lieux. Bien exploitée, la DOETH est très utile pour construire le plan d'action de l'entreprise.

Quelles actions en faveur des personnes handicapées une entreprise doit-elle privilégier ?

H. D.: Mieux répondre à son obligation d'emploi c'est « passer à l'action ». Le premier pas consiste à préparer son entreprise à l'accueil de personnes handicapées : organiser l'accueil de stagiaires sur des courtes périodes (PMSMP), opération Un jour Un métier en action...), sensibiliser ses salariés à travers la participation à des événements comme

La Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées et, fondamental : communiquer. Ces actions permettront à l'entreprise, petit à petit, de parler du handicap, et à moyen terme de mieux répondre à son obligation d'emploi. Il est primordial de maintenir un « bruit de fond » sur le handicap.

Quels conseils et aides l'Agefiph peut-elle apporter ?

H. D.: L'Agefiph dispose d'une offre de services de proximité dédiée aux entreprises afin de les conseiller et les accompagner à mieux répondre à leur obligation d'emploi. Cet accompagnement les aide à s'inscrire dans une dynamique globale et pérenne en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. ●

« Mieux répondre à son obligation d'emploi c'est "passer à l'action". Le premier pas consiste à préparer son entreprise à l'accueil de personnes handicapées »



+ D'INFOS

Sur l'opération «Un jour
un métier en action » :
1jour1metier.agefiph.fr

2.

EXEMPLE DE L'ENTREPRISE FIIISH

De la sous-traitance au recrutement



+ D'INFOS

sur cette expérience avec la fiche complète: <https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/video-experience-fiish-de-la-sous-traitance-au-recrutement-dun-travailleur>

Positionnée sur un secteur de niche en plein essor, celui des leurres destinés à la pêche récréative, la PME bretonne Fiiish a notamment appuyé son développement sur un partenariat avec des Esat qui a progressivement conduit à une embauche en CDI.

Créée en 2010 à Guipavas (Finistère), la société Fiiish conçoit, assemble et commercialise des appâts. Au départ, Fiiish n'emploie que ses trois fondateurs, mais très vite, deux salariés rejoignent l'équipe. En 2013, face à la forte augmentation de la demande, l'entreprise doit trouver une solution de production répondant à la fois aux exigences de qualité et aux aléas de la saisonnalité. Un collaborateur propose de travailler avec des Esat. L'idée séduit les dirigeants, qui ont le souci d'inscrire leur entreprise dans une démarche sociétale. Fiiish se rapproche ainsi de trois établissements finistériens de LADAPT.

De la sous-traitance à la mise à disposition

Chaque semaine, des travailleurs d'Esat passent au siège prendre livraison des différents composants et des hameçons. « Le travail de montage est très minutieux, souligne Frédéric Orlach, l'un des co-fondateurs. Nous les avons donc formés à ces tâches. » Dans les ateliers, quelque 2 500 leurres sont produits chaque jour. Six à huit personnes sont affectées au processus de montage. « L'activité est très atypique, mais nos partenaires l'ont intégrée très rapidement dans leur organisation », insiste le co-gérant. Puis apparaissent de nouveaux besoins de main d'œuvre, notamment à l'expédition. LADAPT propose à Fiiish d'intégrer dans son équipe Yann, un jeune homme qu'elle accompagne. L'entreprise l'accueille dans le cadre d'un contrat de mise à dispo-

sition, pour préparer les colis en vue de leur expédition. « Pendant deux ans, l'Esat l'a suivi de près pour lui apprendre à gérer ses tâches sans stress, et l'équipe l'a progressivement formé à la saisie informatique. »

Une embauche qui a du sens

Au terme du contrat de mise à disposition, l'entreprise embauche Yann en CDI. Depuis, les effectifs se sont étoffés, et le jeune homme compte désormais parmi les anciens. Compte tenu de son handicap, son contrat porte sur 35 heures, au lieu des 39 heures en vigueur dans l'entreprise. S'il reste un peu moins « performant » que ses collègues, il a énormément progressé avec le temps. « La valeur de notre entreprise ne se mesure pas seulement à sa rentabilité, mais aussi au bien-être de ses salariés. L'embauche de Yann s'inscrit dans cette logique. Son appartenance à l'équipe est une évidence. Il nous apporte énormément au plan humain et se pose en révélateur de l'état d'esprit qui règne en interne. Quand il ne va pas bien, c'est toute l'entreprise qui ne va pas bien. »

« Le secteur protégé répond parfaitement à notre problématique économique en nous apportant une solution compétitive, adaptée, à la fois stable et suffisamment souple pour s'ajuster aux impératifs de saisonnalité. »

Frédéric Orlach, gérant de la société Fiiish

EXEMPLE DE L'ENTREPRISE STEF

Un jeune apprenti autiste en CAP

Le site breton du groupe logistique STEF a accompagné Alan, 19 ans, dans sa démarche d'apprentissage. Une première importante pour la mission handicap du groupe qui entend développer l'alternance de jeunes en situation de handicap dans les prochaines années.

Fin 2018, Véronique Lamboglia, chargée de mission handicap & diversité du groupe STEF reçoit la candidature d'Alan. Ce jeune homme autiste, âgé de 19 ans, recherche une entreprise de transport pouvant l'accueillir pendant un an pour préparer un CAP logistique en apprentissage. L'alternance est alors un sujet d'actualité pour le groupe qui prévoit d'en faire l'un des axes prioritaires de son prochain accord handicap. La direction de l'entrepôt de Loudéac (Côtes-d'Armor) accepte d'intégrer le jeune homme pendant sa formation. Après avoir visité le site et découvert les entrepôts frigorifiques, Alan valide ce choix. Pour mener à bien son projet, le jeune homme est accompagné par une assistante sociale, un référent autisme et Cap emploi. Au sein de la Maison familiale rurale (MFR), qui assure sa formation, un référent est par ailleurs chargé de le suivre. Pour Véronique Lamboglia, la démarche présente un double enjeu : sécuriser au maximum le parcours du jeune homme tout épargnant à l'équipe qui l'accueille un accompagnement trop lourd.

Une priorité : coordonner les différents intervenants

Les intervenants s'accordent pour que l'accompagnement du jeune alternant, en dehors de l'équipe de l'entrepôt, se limite à deux personnes : son référent à la MFR, pour tout ce qui relève de la formation théorique, et Véronique Lamboglia, pour le groupe STEF, qui assurera la liaison avec tous les

autres acteurs. Grâce à cette organisation, l'équipe de l'entrepôt peut se concentrer exclusivement sur la dimension professionnelle.

À Loudéac, le directeur, le responsable RH, le manager et la tutrice d'Alan participent au préalable à une séance de sensibilisation sur l'autisme. L'objectif est d'apprendre à communiquer avec le jeune homme et de comprendre son mode de fonctionnement afin de le manager avec bienveillance sans pour autant le surprotéger.

La preuve par l'expérience

S'il est admis qu'Alan est parfois un peu plus lent qu'un autre apprenti, chacun peut apprécier sa précision et sa rigueur. Au plan humain, il s'intègre bien à l'équipe.

Pour Véronique Lamboglia, la démarche est aussi une réussite côté entreprise. « Nous aussi avons acquis une expérience. Nous sommes à présent capables d'accueillir et d'accompagner un jeune autiste comme n'importe quel autre apprenti. Dans un proche avenir, cela nous sera utile dans notre projet de développer, à l'échelle du groupe, les parcours d'alternance avec des jeunes en situation de handicap. »

« Il est très important de réunir les différents acteurs en amont et de bien coordonner leurs actions pour limiter au maximum les interventions auprès du jeune et de l'équipe qui l'accueille. »

Véronique Lamboglia,
chargée de mission handicap
& diversité du groupe STEF



+ D'INFOS

sur cette expérience avec la fiche complète :
<https://www.agefiph.fr/temoignages-entreprises/loudeac-le-groupe-stef-accueille-un-jeune-apprenti-autiste-en-cap>

Extraits des témoignages entreprises du site
www.agefiph.fr
www.agefiph.fr/centre-de-ressources

3.

CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

L'Agefiph

vous accompagne
pour répondre
à l'OETH

La DOETH est une obligation légale mais elle est aussi une occasion de faire le point sur la politique de l'entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées et d'établir un dialogue dans l'entreprise.

**+ D'INFOS**

Pour tout connaître des services et aides financières proposées par l'Agefiph, rendez-vous sur : www.agefiph.fr/employeur

Pour tout connaître le Réseau des référents handicap (RRH), rendez-vous sur : www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh

Pour vous aider à mettre en place un plan d'action, l'Agefiph vous propose un accompagnement, des services et des aides financières adaptées à votre politique de ressources humaines.

Le conseil et l'accompagnement emploi-handicap par l'Agefiph

Un collaborateur de l'Agefiph vous informe, vous conseille et vous accompagne afin de vous aider à :

- intégrer le handicap dans vos pratiques de gestion des ressources humaines,
- développer des projets en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap.

L'appui de Cap emploi

Un conseiller Cap emploi vous conseille pour le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi et le parcours professionnel d'un collaborateur en situation de handicap.

Le conseil de spécialistes

En fonction de vos besoins, le conseiller qui vous accompagne peut faire appel à des spécialistes. Sélectionnés par l'Agefiph, ils sont mobilisés par exemple pour évaluer précisément les conséquences d'un handicap et les moyens de le compenser ou réaliser une étude ergonomique.

Des aides financières

En fonction des projets, des aides financières sont proposées pour couvrir tout ou partie des dépenses liées à la compensation du handicap dans l'emploi, cofinancer un projet de formation ou inciter au recrutement en alternance. Certaines aides nécessitent une analyse de la situation, d'autres peuvent être sollicitées directement auprès de l'Agefiph.

À savoir : Le Réseau des référents handicap (RRH) animé par l'Agefiph propose aux entreprises de participer à des ateliers d'échanges de pratiques et à des groupes de travail sur l'ensemble du territoire. ●

CONSEILS, AIDES, RESSOURCES

L'Agefiph

met ses ressources
à votre disposition

En complément de son offre de services et d'aides aux entreprises, l'Agefiph vous permet d'accéder à de nombreux outils pratiques sur son site internet www.agefiph.fr.

Vous trouverez sur ce site :

- de l'information détaillée et actualisée sur l'obligation d'emploi, le calcul de la contribution et les aides et services;
- des ressources documentaires: guides, vidéos, publications... pour nourrir vos politiques ressources humaines handicap. Vous pourrez notamment y trouver la collection des Cahiers de l'Agefiph en téléchargement;
- un espace emploi qui permet de publier des offres d'emploi et de consulter une cvthèque;
- des outils pour remplir la Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés: foire aux questions, vidéos explicatives, simulateurs;
- Plus de 600 témoignages d'entreprises décrivant des expériences réussies de recrutement, d'intégration et de politique RH autour du handicap.

Foire aux questions

①

Mon entreprise est-elle assujettie à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ? Dois-je effectuer une déclaration d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) ?

Dès lors qu'une entreprise emploie au moins vingt salariés, pendant cinq ans minimum, elle doit compter dans son effectif au minimum 6 % de personnes handicapées.

Par ailleurs, toutes les entreprises, y compris celles comptant moins de 20 salariés, ont l'obligation de déclarer mensuellement leurs salariés handicapés.

②

Entre l'Agefiph et les organismes sociaux, qui fait quoi ? Qui contacter ?

À compter de 2020, les Urssaf et les caisses de MSA gèrent les déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés des entreprises ainsi que la collecte des contributions financières. Si vous avez des questions sur le calcul de ses effectifs ou savoir comment déclarer les informations en DSN (Déclaration sociale nominative) vous devez contacter un conseiller Urssaf.

Les fonds collectés par les Urssaf et les caisses de la MSA sont reversés à l'Agefiph, qui continue à en assurer la gestion selon les missions qui lui sont confiées par la loi du 10 juillet 1987. L'Agefiph conserve son rôle d'accompagnement des entreprises dans leur politique d'emploi des travailleurs handicapés.

Si vous avez besoin d'information, de conseil ou d'accompagnement sur les actions à engager pour satisfaire à l'obligation d'emploi, vous devez contacter l'Agefiph :

→ par téléphone 0800 11 10 09

→ ou par mail entreprises@agefiph.asso.fr

③

Comment calculer le montant de ma contribution à verser au titre de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ?

Le plus simple est d'utiliser le simulateur de contribution sur le site internet de l'Agefiph : www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth

④

Comment déterminer le taux d'emploi de mon entreprise ?

Trois éléments déterminent le taux d'emploi de l'entreprise :

→ L'effectif d'assujettissement au niveau de l'entreprise qui s'effectue en appliquant les règles de droit commun utilisées pour les autres cotisations sociales, c'est à dire en prenant en compte l'effectif moyen annuel. Les effectifs mis à disposition par les entreprises de travail temporaire et groupements d'employeurs den sont pas comptabilisés dans les effectifs d'assujettissement des entreprises.

→ Le nombre de personnes handicapées ayant travaillé dans l'entreprise, quel que soit le type de contrat, au prorata du temps passé.

→ Les travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus sont valorisés davantage en application d'un coefficient de 1,5 destinés à encourager leur embauche et maintien en emploi.

Vous avez un projet emploi handicap ? Des questions ? Contactez les délégations régionales de l'Agefiph



L'Agefiph en France

1. Siège Agefiph

192, av. Aristide-Briand,
92226 Bagneux

2. Antilles et Guyane

Centre Delgrès,
Hauts de Dillon,
Escalier E
97200 Fort-de-France

3. Auvergne Rhône-alpes

Immeuble Gergovia,
6^e étage
65, bd. F.-Mitterrand
63010
Clermont-Ferrand
Cedex 1

ZAC de Saint-Hubert
33, rue Saint-Théobald
38080 L'Isle-d'Abeau

4. Bourgogne- Franche-Comté

Immeuble Osiris
7, bd. Winston-Churchill
BP 66615
21066 Dijon Cedex

5. Bretagne

4, av. Charles-Tillon
35000 Rennes

6. Centre-Val de Loire

ABC 2
35, av. de Paris
45058 Orléans Cedex 1

7. Grand Est

Immeuble Joffre
Saint-Thiébaud 13-15,
bd. Joffre CS 30660
54063 Nancy cedex

8. Hauts-de-France

Immeuble Le Roosevelt
2^e étage
5, rue du Président
Franklin-Roosevelt
51100 Reims

9. Île-de-France

Immeuble Le Roosevelt
2^e étage
5, rue du Président
Franklin-Roosevelt
51100 Reims

Le Jardin des Capets
3, rue Vincent-Auriol
CS 64801
80048 Amiens Cedex

10. Normandie

Immeuble
les Galées du Roi,
30, rue Henri-Gadeau-
de-Kerville Saint-Sever
76107 Rouen Cedex 1

11. Nouvelle Aquitaine

Millénium 2
ZAC Cœur de Bastide
13, rue Jean-Paul-Alaux
33072 Bordeaux Cedex

12. Occitanie

Immeuble la Passerelle
Saint-Aubin
17, bd. de la Gare
BP 95827
31505 Toulouse Cedex 5

13. Pays de la Loire

34, quai Magellan
BP 23211
44032 Nantes Cedex 01

Capitole V
14, bd. Chasseigne
86035 Poitiers Cedex

14. Provence-Alpes- Côte d'Azur et corse

Arteparc de Bachasson
Bât. B1, rue de la Car-
rière de Bachasson
13590 Meyreuil

15. Réunion et Mayotte

Centre d'affaires Cadjee,
62, bd. du Chaudron,
bâtiment C, 2^e étage
97495 Sainte-Clotilde
Cedex