

Haut-Rhin

Économie et Handicap

Le guide pour les dirigeants d'entreprises





Sommaire

1. Qu'est ce que l'obligation d'emploi de personnes handicapées ? p. 4
2. Comment embaucher et intégrer une personne handicapée ? p. 7
3. Comment recourir à des Etablissements et Services d'Aide par le Travail ou des Entreprises Adaptées ? p. 10
4. Comment faire face à une situation d'inaptitude au travail ? p. 12
5. Comment optimiser durablement l'employabilité des salariés handicapés p. 14
6. Comment rendre mon entreprise accessible aux personnes handicapées ? p. 16
7. Qui peut répondre à vos questions ? p. 17
8. Glossaire p. 21



Un guide pour l'entreprise



Pourquoi un guide relatif à l'obligation d'emploi, l'insertion et l'accueil de personnes handicapées dans l'entreprise ?

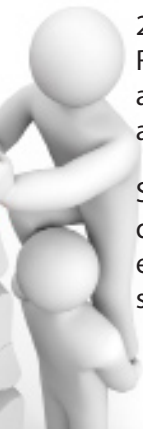
- Intérêts juridiques : l'obligation d'emploi des personnes handicapées est écrite dans la loi.
- Intérêts sociétaux : l'entreprise bénéficie d'une meilleure image, à l'interne comme à l'externe, d'une cohésion des effectifs et de la plus-value de la diversité...
- Intérêts économiques : le versement d'une contribution est calculé sur la base des unités manquantes pour répondre totalement à l'obligation d'emploi. Des aides financières accompagnent le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.
- Intérêts Ressources Humaines : l'entreprise bénéficie de réelles compétences permettant d'accroître sa performance globale.

Autant de raisons qui poussent les acteurs de l'économie locale à informer et accompagner les entreprises dans ce domaine.

Les CCI proposent ainsi ce guide complet permettant de répondre aux principales questions et de passer à l'action avec une prise en charge par les opérateurs territoriaux spécialisés.

En Alsace, près de 3 000 établissements du secteur privé, qui emploient 277 000 salariés, sont assujettis à l'obligation d'emploi. Dans le Haut-Rhin ce sont 1 150 entreprises qui sont assujetties dont 1/3 n'emploie aucun travailleur handicapé et ne sous-traite aucune prestation au milieu protégé.

Si toutes les entreprises de 20 salariés ou plus remplissaient leur obligation d'emploi uniquement par l'embauche de personnes handicapées environ 15 000 personnes handicapées seraient employées en Alsace, soit 80% de plus qu'actuellement.





1. Qu'est ce que l'obligation d'emploi de personnes handicapées ?

L'obligation d'emploi

Loi du 30 juin 1975 : Création de l'obligation d'emploi de personnes handicapées dans les entreprises. Création des COTOREP.

Loi du 10 juillet 1987 : Mise en place du quota de 6%. Création du fonds de collecte des contributions, l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

Loi du 11 février 2005 : La loi renforce et modernise l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Le principe général consiste en une obligation d'employer des personnes handicapées, pour les entreprises de plus de 20 salariés, à hauteur de 6% de l'effectif.

Les modalités de réponse à cette obligation, peuvent être les suivantes :

- L'emploi direct de personnes handicapées
- Le recours au Milieu Protégé (ESAT, Etablissements et Services d'Aide par le Travail - EA, Entreprises Adaptées)
- La signature d'un accord
- L'accueil de stagiaires de la formation professionnelle
- Le versement d'une contribution





Pour chacune de ces modalités, les entreprises peuvent recourir à des opérateurs territoriaux, conventionnés et financés par l'AGEFIPH.

Les entreprises non soumises à l'obligation peuvent également bénéficier de ces services.

L'expertise de ces opérateurs permettra la mobilisation d'aides (financières, techniques...)

L'obligation de négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Afin d'intégrer pleinement l'emploi des travailleurs handicapés dans le domaine de la politique contractuelle des entreprises et d'en faire un élément à part entière de dialogue social dans l'entreprise et au sein de la branche, la *loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées* a instauré une obligation périodique de négocier tant au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche.

Cette mesure a pour objectif de sensibiliser les partenaires sociaux à la thématique du handicap et de favoriser la conclusion d'accords sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, dans le cadre de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (article L. 5212-8 du code du travail).

CONTACT :

Pour toute question relative à la loi

Alther 68-67

Olivier DIEU

140 rue du Logelbach

68 000 COLMAR

Tél : 03 89 29 36 17

Fax : 03 89 41 47 97

Mail : o.dieu@alther68-67.com



 EN SAVOIR PLUS :

- Qu'est ce qu'un Travailleur Handicapé ?
- Formulaire de déclaration de l'obligation d'emploi de personnes handicapées
- Offre de service de la mission d'Alther - Entreprises & handicap
- Accord
- Le diagnostique conseil, une étape préalable à la mise en oeuvre d'une politique d'emploi.
- Convention AGEFIPH
- Négociations collectives
- Qu'est-ce-que la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées)
- Formulaire de demande de Reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé
- Certificat médical accompagnant la demande de Reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé
- Notice explicative pour la demande de Reconnaissance du statut de Travailleur Handicapé



2. Comment embaucher et intégrer une personne handicapée ?

Un premier frein à l'intégration de travailleurs handicapés est la représentation que se font les entreprises du handicap.

La perception du handicap en entreprise reste complexe en fonction du type de handicap de la personne et en fonction du type de poste proposé.

Les employeurs encore réticents à l'embauche de personnes handicapées évoquent des obstacles tant internes (au niveau du personnel de l'entreprise, des clients...) qu'externes (inadéquation entre les besoins de l'entreprise et le niveau de formation des candidats handicapés, par exemple...). Les personnes handicapées seraient plus difficiles à manager, à licencier, avec des arrêts maladie plus fréquents, ce qui entraînerait plus de travail pour les autres salariés. L'employeur va retenir en premier le handicap et ces freins plutôt que les compétences et la qualification des personnes handicapées : celle du comptable, du vendeur... On imagine le handicap lourd alors que la plupart du temps, le handicap ne se voit pas...

... la réalité est bien différente : 93% des employeurs ayant recruté un collaborateur handicapé sont satisfaits. Les préjugés tombent car employer un travailleur handicapé, cela signifie souvent plus de solidarité dans l'entreprise.

Les travailleurs handicapés sont plus ponctuels, moins absents, plus motivés pour garder leur emploi qu'ils ont du mal à décrocher. Il y a donc de bonnes raisons de les embaucher.





Un deuxième frein, conjoncturel : la crise...

Recruter une personne handicapée en période de crise ?

Stagnation durable de l'économie, précarisation de l'emploi, recours au chômage partiel, baisse des effectifs salariés... et l'emploi de personnes handicapées dans tout ça, doux rêve ou réalité ?

L'AGEFIPH a mis en place un plan de soutien de 2009 à 2011 pour favoriser l'accès à l'emploi, consolider l'emploi, renforcer la formation des salariés handicapés, l'accès et le maintien dans l'emploi des seniors, amplifier la qualification et l'accès à l'emploi notamment des jeunes.

Un partenaire pour vous accompagner dans la démarche :

Cap emploi 68-67 (*réseau habilité et financé par l'AGEFIPH, l'Etat, FIPHFP et Pôle Emploi*), porté par Action et Compétence, est à la disposition des entreprises en matière d'insertion professionnelle des personnes handicapées en milieu ordinaire. Une équipe pluridisciplinaire vous accompagne sur tout le territoire alsacien : professionnels du recrutement, des ressources humaines, des questions juridiques, de la formation, de la maîtrise du handicap...

CONTACT :

Pour toute question relative à l'embauche de personnes handicapées

CAP EMPLOI 68-67

Pascale RITTER

140 rue du Logelbach

68 000 COLMAR

Tél : 03 89 41 88 12

Fax : 03 89 41 47 97

Mail : p.ritter@capemploi68-67.com



EN SAVOIR PLUS :



- Idées reçues sur le handicap
- Le rôle de Cap Emploi
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- Prime à l'insertion
- Prime initiative emploi
- Forfait formation
- Les aides à l'apprentissage
- Les aides au contrat de professionnalisation
- Demande d'intervention de Cap Emploi

CONTACT :

Pour toute question relative aux aides financières

AGEFIPH Délégation Lorraine Alsace

Immeuble Joffre- St Thiebaut 13-15 boulevard Joffre CS 30660

54063 NANCY Cédex

Tél : 0811 37 38 39

Eligibilité aux aides et services de l'AGEFIPH :

- Toutes les entreprises du secteur privé
- Les personnes reconnues Travailleur Handicapé

→ Guide interactif des aides et services de l'AGEFIPH



3. Comment recourir aux prestations des Etablissements et Services d'Aide par le Travail ou des Entreprises Adaptées ?

Une entreprise peut répondre à son obligation d'emploi de personnes handicapées en sous-traitant à des entreprises du milieu protégé et adapté (dans la limite de 50% du quota obligatoire d'emploi).

Les ESAT (*Etablissements et Services d'Aide par le Travail*) composent le milieu protégé, par opposition au milieu ordinaire de travail et les EA (*Entreprises Adaptées*) composent le milieu adapté. Une entreprise peut solliciter une EA ou un ESAT pour :

- Une prestation de service (entretien des espaces verts, entretien des locaux, reprographie, mailing, saisie informatique...)
- De la sous-traitance (conditionnement, mécanique, électronique...)
- De la mise à disposition de travailleurs handicapés

Dans le Haut-Rhin, tous les ESAT et les EA sont fédérés sous l'association CENTRAPRO.



CONTACT :

Pour toute question relative aux ESAT et aux EA

CENTRAPRO

Gilbert EPPLIN

2 avenue du Maréchal Joffre

68100 MULHOUSE

Tél : 03 89 56 69 05 - 06 12 11 87 07

Mail : g.epplin@sinclair.asso.fr

Pour toute question relative à la valorisation du recours au milieu protégé dans le cadre de la DOETH

Alther 68-67

Olivier DIEU

140 rue du Logelbach

68 000 COLMAR

Tél : 03 89 29 36 17

Fax : 03 89 41 47 97

Mail : o.dieu@alther68-67.com



EN SAVOIR PLUS :

- [Annuaire et compétences du Milieu Protégé du Haut-Rhin](#)
- Valoriser les prestations du milieu protégé
- Prime sortie ESAT



4. Comment faire face à un risque d'inaptitude au poste de travail de l'un de ses salariés ?

Le handicap peut survenir à tout moment, consécutivement à une maladie ou à un accident liés ou non au travail. Un salarié peut ainsi être menacé dans son emploi du fait du handicap, et être licencié pour inaptitude médicale au poste de travail.

L'AGEFIPH propose un dispositif au travers des Sameth (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour vous aider à trouver une issue positive au risque d'inaptitude.

Le Sameth propose un service personnalisé et entièrement financé par l'AGEFIPH aux entreprises pour favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés reconnus Travailleurs Handicapés ou en cours de reconnaissance. Il vous accompagne dans la prise en charge globale de votre problématique, de l'analyse de la situation à l'élaboration du plan d'action et sa mise en œuvre. Il intervient en complément des services de Santé au Travail et de l'Assurance Maladie.

Le Sameth peut également intervenir pour des situations précoces où le salarié est en arrêt maladie et/ou alterne des situations de travail et d'arrêt maladie.

Objectifs :

- ✓ Eviter une désinsertion professionnelle pour la personne
- ✓ Donner à l'employeur toutes les informations et enjeux nécessaires à la réflexion pour le maintien au poste ou la recherche de reclassement interne.

Le Sameth 68-67 est constitué d'une équipe pluridisciplinaire (ergonomie, gestion des ressources humaines, psychologie du travail, conseil juridique), forte de 10 ans d'expérience dans le maintien et le handicap. Un diagnostic de votre situation vous sera proposé sur simple demande.

CONTACT :

Pour toutes question relative au maintien dans l'emploi

Sameth 68-67

Sabine DELOUX

140 rue du Logelbach

68 000 COLMAR

Tél : 03 89 29 36 16 -Fax : 03 89 41 47 97

Mail : s.deloux@sameth68-67



EN SAVOIR PLUS :

- L'offre de service du Sameth
- Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
- L'aide au maintien dans l'emploi
- L'aide à l'adaptation des situations de travail
- L'aide à l'aménagement du temps de travail des seniors
- La formation des salariés
- L'aide au tutorat
- Le rôle du médecin du travail
- L'inaptitude au travail et obligation de reclassement
- La prévention précoce des risques de rupture du contrat de travail pour inaptitude
- La demande d'intervention du Sameth

CONTACT :

Pour toute question relative aux aides financières

AGEFIPH Délégation Lorraine Alsace

Immeuble Joffre- St Thiebaut 13-15 boulevard Joffre CS 30660

54063 NANCY Cédex

Tél : 0811 37 38 39

Eligibilité aux aides et services de l'AGEFIPH :

- Toutes les entreprises du secteur privé
- Les personnes reconnues Travailleur Handicapé

→ Guide interactif des aides et services de l'AGEFIPH



5. Comment optimiser durablement l'employabilité de vos salariés handicapés ?

Pour répondre à l'accélération des évolutions dans les entreprises d'une part, au vieillissement de la population salariée et à l'allongement de la vie professionnelle d'autre part, l'AGEFIPH propose aux entreprises employant des salariés reconnus handicapés, un service d'accompagnement à la gestion de ces salariés à toutes les étapes de la vie professionnelle, favorisant ainsi le maintien de leur employabilité et la fluidité de leur carrière.

Cette prestation a pour objectif de développer l'adaptabilité en anticipant les enjeux de demain : nouvelles exigences du poste, évolution professionnelle du salarié, évolution de son handicap.

Au plan opérationnel, il s'agit :

- > de prendre connaissance de la situation de l'entreprise, de son évolution, de ses enjeux,
- > d'analyser les situations rencontrées par les salariés handicapés afin d'identifier les zones de risques, les difficultés éventuellement rencontrées, les capacités à évoluer en lien avec les projets de l'entreprise, les souhaits des personnes,
- > d'envisager les mesures à mettre en oeuvre pour améliorer la situation ou faciliter une évolution ou une orientation nouvelle, et accompagner si besoin la mise en oeuvre.

Dans le respect des contraintes de l'entreprise et avec son accord, un consultant financé et mandaté par l'AGEFIPH, intervient pour réaliser :

- un diagnostic de la situation professionnelle du salarié,
- des préconisations d'actions,
- un appui opérationnel si nécessaire.

CONTACT :

Vie Au Travail - VAT

Timothée HOLLEBEQUE

Tél : 06 35 59 00 68

 **EN SAVOIR PLUS :**

- Vie Au Travail
- Fiche VAT





6. Comment rendre mon entreprise accessible aux personnes handicapées ?

Rendre accessible son entreprise aux personnes handicapées va devenir obligatoire. Par ailleurs, une nouvelle réglementation impose en effet aux établissements recevant du public (ERP) – par exemple les hôtels, restaurants, sites touristiques et commerces... - d'être accessibles à toutes les personnes handicapées quelque soit le handicap d'ici 2015.

Dans un premier temps, certains établissements devront réaliser un diagnostic des conditions d'accessibilité avant le 1er janvier 2011. Cette démarche permettra également de répondre aux besoins de confort et d'accessibilité des plus de 65 ans, qui représenteront une part de la population de plus en plus importante dans les années à venir. Les points à analyser sont nombreux : largeur des portes, hauteur des comptoirs d'accueil ou de la table de restaurant, passage des caisses, structure du sol devant l'entrée, escaliers et paliers, espaces visuels d'information...

CONTACT :

Pour toute question relative aux aides financières

AGEFIPH Délégation Lorraine Alsace

Immeuble Joffre- St Thiebaut 13-15 boulevard Joffre CS 30660
54063 NANCY Cédex
Tél : 0811 37 38 39

Eligibilité aux aides et services de l'AGEFIPH :

- Toutes les entreprises du secteur privé
- Les personnes reconnues Travailleur Handicapé

→ **Guide interactif des aides et services de l'AGEFIPH**



EN SAVOIR PLUS :

- www.agefiph.fr



? Qui peut répondre à vos questions ?

Recrutement



Comment embaucher un travailleur handicapé ?

- Pour un contrat de professionnalisation
 - > CAP EMPLOI
 - > POLE EMPLOI (TEL : 3949)
 - > MISSIONS LOCALES
- Pour un contrat d'apprentissage
 - > SARAH Alsace

Y a-t-il des aides à l'embauche ?

Qui en bénéficie ?

- Qui monte les dossiers administratifs ?
 - > CAP EMPLOI
 - > POLE EMPLOI (TEL : 3949)
 - > MISSIONS LOCALES

Comment aménager un poste de travail ? > CAP EMPLOI

Comment former mes futurs collaborateurs travailleurs handicapés ?

- > CAP EMPLOI
- > POLE EMPLOI (TEL : 3949)
- > MISSIONS LOCALES

Comment accueillir des stagiaires de la formation professionnelle ?

- > CAP EMPLOI

Comment sensibiliser les équipes de travail pour l'accueil d'un travailleur handicapé ?

- > ALTHER
- > CAP EMPLOI

→ Guide interactif des aides et services de l'AGEFIPH



Maintien dans l'emploi

Risque d'inaptitude, que faire ?

- > Médecin du travail
- > SAMETH

Comment maintenir un travailleur handicapé dans l'emploi ? Le reclasser ?

- > SAMETH

Quel est le rôle de la Médecine du Travail ?

- > Médecin du travail
- > SAMETH

Travailleurs handicapés seniors, que faire ?

- > SAMETH

Le handicap peut-il être un motif de licenciement ?

- > DIRECCTE
- > SAMETH

Y a-t-il des aides pour le maintien dans l'emploi ?

Qui en bénéficie ?

- > AGEFIPH

Qui monte les dossiers administratif ?

- > SAMETH

Comment se déroule un licenciement pour inaptitude ?

- > DIRECCTE
- > SAMETH





L'obligation d'emploi

- Que dit la loi sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées ?
- > DIRECCTE
 - > ALTHER
- Comment savoir où l'entreprise en est par rapport à son obligation ?
- > DIRECCTE
 - > ALTHER
- Quel est le montant de la contribution AGEFIPH ?
- > DIRECCTE
 - > AGEFIPH
 - > ALTHER
- Que faire quand l'entreprise est à 0 travailleur handicapé ?
- > ALTHER
- En quoi consiste un accord ?
- > DIRECCTE
- En quoi consiste une convention ?
- > AGEFIPH
- Qu'est ce que le principe de non discrimination ?
- > HALDE
- En quoi consiste l'obligation de négociation annuelle ?
- > DIRECCTE
- Comment m'aider à identifier mes travailleurs handicapés ?
- > ALTHER
- Un étudiant travailleur handicapé peut-il être décompté dans les unités bénéficiaires ?
- > DIRECCTE
- Et un stagiaire de la formation professionnelle ?
- > ALTHER



Divers

Quel est l'intérêt de se faire reconnaître travailleur handicapé ?

Comment se faire reconnaître ?

Comment faire le renouvellement ? > MDPH

Si mon salarié travailleur handicapé quitte

l'entreprise, les aides de l'AGEFIPH doivent-elles être remboursées ?

Doivent-elles être déclarées ? > AGEFIPH

Quels sont les rôles de la MDPH ?

> Conseil Général du Ht-Rhin

Comment faire évoluer mes travailleurs handicapés en matière de compétence ?

> CROP AFPA
(Service Vie au Travail)

Comment recourir au milieu protégé ?

> CENTRAPRO
> ALTHER

Accessibilité

Quelles obligations pour les entreprises ?

> Code du travail &
loi du 11.02.2005

> Code de la construction
et de l'habitation

Pourquoi rendre mon entreprise accessible ?

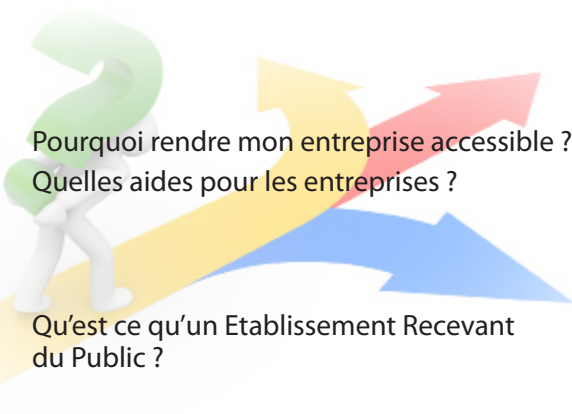
> ALTHER

Quelles aides pour les entreprises ?

> AGEFIPH
(Service Accessibilité)
Trans-handicap

Qu'est ce qu'un Etablissement Recevant du Public ?

> Décret n°2009-500
du 30/04/2009



8. GLOSSAIRE

- **AGEFIPH :** Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.
- **ALTHER :** Offre de services définie et financée par l'AGEFIPH pour l'information, le conseil et l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.
- **Cap EMPLOI :** Réseau labellisé et financé par l'AGEFIPH, Pôle Emploi, État, FIPH-FP pour accompagner les entreprises dans leurs démarches de recrutement de travailleurs handicapés.
- **CDAPH :** La Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées de la Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- **CENTRAPRO :** «Centre de Travail Protégé» Association des structures du milieu protégé dans le Haut-Rhin.
- **COTOREP :** La COTOREP n'existe plus depuis 2005, elle est remplacée par la CDAPH de la MDPH.
- **DOETH :** Déclaration de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
- **DIRECCTE :** Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi, (= Inspection du travail + Unité territoriale du Ht Rhin, ex DDTEFP)
- **EA :** Entreprise Adaptée.
- **ESAT :** Etablissements et Services d'Aide par le Travail.
- **MDPH :** Maison Départementale des Personnes Handicapées.
- **Mission locale :** Organisme spécialisé pour l'insertion professionnelle des jeunes.
- **Pôle Emploi :** Anciennement ANPE.
- **RTH :** Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (Reconnu par la CDAPH).
- **SAMETH :** Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés. Le SAMETH informe et conseille les entreprises sur les dispositifs, les aides mobilisables et les conditions d'une démarche de maintien. Il facilite la mise en oeuvre de solutions identifiées ou analyse la situation, propose et met en oeuvre des solutions de maintien. Offre de service définie et financée par l'AGEFIPH.
- **SARAH :** Service d'Accompagnement Régional des Apprentis Handicapés. Offre de service définie et financée par l'AGEFIPH.
- **VIE AU TRAVAIL :** Offre de service définie et financée par l'AGEFIPH pour le maintien de l'employabilité des salariés reconnus travailleurs handicapés.



Économie et Handicap

Le guide pour les dirigeants d'entreprises

Edition du 1er juillet 2010

