



LE HANDICAP : DES PRÉJUGÉS À BALAYER !

Le handicap reste aujourd'hui encore une notion très subjective, souvent mal utilisée et souvent connotée de façon négative. Il faut savoir que 80% des handicaps sont acquis au cours de la vie ... Accidents de la vie, lombalgies, diabète, allergies, insuffisance cardiaque... on est loin de la représentation standardisée (aveugle, sourd, paraplégique), souvent réductrice, voire stigmatisante.

Sur 38 millions d'actifs, près de 13 % indiquent une limitation de leur capacité de travail. En matière d'emploi, le handicap se définit par la difficulté à effectuer certaines tâches dans un poste et un environnement donné. Ainsi, la notion de handicap recouvre une très grande diversité de situations : un maître-nageur allergique au chlore, une secrétaire souffrant de diabète, un ingénieur malentendant... autant de personnes qui peuvent bénéficier du statut de travailleur handicapé.

ENTREPRISE

ET **HANDICAP**

La rencontre "gagnant-gagnant..."



La Loi Handicap

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de plus de 20 salariés sont tenues à une obligation d'emploi d'au moins 6% de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, dite loi handicap, réaffirme cette obligation et l'étend à de nouvelles catégories de personnes handicapées.

Entrée en application au 1^{er} janvier 2006, elle renforce dans l'entreprise le principe d'égalité de traitement entre tous les salariés et introduit de nouvelles dispositions pour donner un nouvel essor à l'emploi des personnes handicapées.

Les entreprises concernées

Les établissements de 20 salariés et plus ont une obligation d'emploi de personnes handicapées, à hauteur de 6% de leur effectif. L'établissement doit calculer l'effectif d'assujettissement et le nombre de bénéficiaires à employer pour remplir l'obligation d'emploi.

Comment satisfaire à l'obligation d'emploi ?

Les entreprises disposent de cinq moyens pour satisfaire à leur obligation d'emploi. Elles peuvent choisir d'en utiliser un ou plusieurs.

1. Employer des personnes handicapées

Les entreprises comptabilisent les salariés handicapés justifiant de l'un des titres de bénéficiaires listé par la Loi. Celle-ci introduit de nouveaux bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

2. Conclure un contrat de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés (ESAT, ateliers protégés...)

3. Accueillir des demandeurs d'emploi handicapés en formation dans le cadre d'un stage.

4. Conclure un accord de branche, d'entreprise ou d'établissement en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Cet accord doit comporter obligatoirement un plan d'embauche de personnes handicapées et au moins deux des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation,
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques,
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

5. Verser une contribution à l'Agefiph

La contribution à l'AGEFIPH

CONTRIBUTION À PARTIR DE 2010

Pour les entreprises d'au moins 20 salariés n'ayant engagé à ce jour aucune action handicap, le montant de la contribution est de 1500 fois le smic horaire

Exemple

L'entreprise W a 20 salariés. Elle ne compte aucun personnel bénéficiaire de l'obligation d'emploi parmi ses effectifs, et n'a entrepris à ce jour aucune action en faveur de l'emploi handicapé.

la calcul de la taxe Agefiph est :

$20 \times 6\% = 1,2$ arrondi à 1 (soit le nombre de personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi que devrait employer l'entreprise) soit au 30/06/2010 : $1 \times 1500 \times 8,86$ (Smic horaire brut au 1/1/210) = **13290 euros (estimation)**

Taxe due : 13 290 euros



Un objectif la satisfaction partagée

Des employeurs satisfaits

Un sondage réalisé auprès des entreprises montre que 93% des entreprises qui emploient des personnes handicapées se déclarent satisfaites de cette situation. Ce chiffre concerne plus de 250 salariés et plus.

Une satisfaction partagée

Un autre sondage réalisé auprès des salariés montre que l'avis de leurs collègues est satisfaisant. Ils sont perçus comme satisfaisants (64%). L'absentéisme ne constitue pas un problème pour les personnes handicapées, puisque 69% des salariés satisfaits sont plus souvent satisfaits que les autres.



tion

faits

ès de 400 en-
% des entre-
des salariés
nt satisfaites de
e monte à 97% dans les entreprises de

agée par les salariés

é auprès de 522 salariés montre que de
de travail, les travailleurs handicapés pos-
ités que l'ensemble des salariés.
aussi performants (82%), ayant autant
) et la capacité à s'intégrer (60 %).
ue pas une particularité des travailleurs han-
des salariés interrogés estiment qu'ils ne
bsents que les salariés non handicapés.



Comment engager rapidement une première action handicap ?

■ Pour recruter un collaborateur handicapé, **le réseau Cap Emploi** vous aide dans vos démarches.

L'espace emploi du site **www.agefiph.fr** vous permet gratuitement de diffuser vos offres d'emploi et de consulter les profils de candidats.

■ La sous-traitance **avec des établissements des secteurs adaptés ou protégés** constitue une réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées (liste des établissements sur www.agefiph.fr).

■ Pour l'accueil de personnes handicapées en formation, vous pouvez vous adresser **à des organismes de formation** (Afp, Greta, Carrières et insertion...).

■ La conclusion d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement doit faire l'objet d'un **agrément de la DDTEFP** (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle) du département où se situe le siège de l'entreprise.



Des aides pour les employeurs

Peu d'employeurs sont informés des aides dont ils peuvent bénéficier pour l'embauche d'un travailleur handicapé.

Pourtant, de nombreux financements sont spécialement destinés aux entreprises du secteur privé.

Distribuées sous forme de subventions, ces aides ont plusieurs finalités :

- l'aide à la formation professionnelle, l'aide à l'apprentissage, l'aide aux formations en alternance,
- l'aide pour le soutien et suivi de l'insertion,
- l'aide aux innovations,
- la prime à l'insertion (pour encourager les entreprises à poursuivre leurs efforts en faveur de l'embauche des personnes handicapées et à stabiliser l'emploi de ces personnes) : subvention de 1600 euros, pour un CDI ou un CDD d'au moins 12 mois.

Renseignements et contacts :

■ **AGEFIPH** : fonds pour l'insertion professionnelle handicapées. Elle intervient comme conseil et appui financier auprès des personnes handicapées, des employeurs et des professionnels de l'insertion.

AGEFIPH Aquitaine :
Millenium 2 - ZAC Coeur de Bastide
13, rue J.P. Alaux
33072 Bordeaux Cedex
Tél. : 0811 37 38 39
www.agefiph.fr

■ RÉSEAU CAP EMPLOI :

Cap Emploi est un réseau national, financé par l'AGEFIPH, composé de 119 organismes de placement spécialisés. Présents dans chaque département, ils apportent un service de proximité aux entreprises et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement et au parcours vers l'emploi

DEPHIE

55, rue d'Aspremont - 40100 Dax
Tél. : 05 58 56 18 58 - Fax : 05 58 56 79 90
Email : contactdax@capemploi40-64pb.com

DEPHIE

Zone d'intervention : Pays Basque - Centre Aldean
12 allée Vega - 64600 Anglet
Tél. : 05 59 93 42 40 - Fax : 05 59 42 22 78
Email : contactpb@capemploi40-64pb.com

■ DDTEFP (DIRECTION DÉPARTEMENTALE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE)

Bayonne :
Rue Jules Labat - 6410 Bayonne

Mont-de-Marsan :
4 allée de Solidarité - BP 403 - 40012 Mont-de-Marsan



SERVICE INTERENTREPRISES DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

38 chemin de Sabalce - 64100 BAYONNE - Téléphone : 05 59 58 38 80 • Fax : 05 59 63 23 58

www.simetra.fr