



Support de cours Référent handicap

CR2E SENSIBILISATION ET FORMATION-HANDISOLUTIONS RESEAU-RSE-SANTE-TRAVAIL-SERVICES
126 Avenue du Générale Leclerc - 92100 Boulogne Billancourt
Tel : 01 80 87 83 20 - cr2e.formation@reseau-rse.com - www.handisolutions.fr

1. Le handicap au travail : repère et définition

La première mission du référent handicap est de connaître les grandes lignes du sujet du handicap au travail pour être en mesure d'informer : les responsables, les managers, le service RH..

Il doit mettre en place :

des dispositifs, les développer et suivre des actions.

Il ne s'agit pas, pour le référent handicap, de maîtriser l'ensemble du sujet, mais d'en connaître les principaux enjeux.

Dans ce premier chapitre, vous trouverez un ensemble d'information qui vous serviront de point de repère et vous permettront de définir et de contextualiser les enjeux de votre structure.

1. Le handicap, aujourd'hui de quoi parle-t-on ?

Que dit la Loi du 11 Février 2005 (Article L.114 Code de l'action sociale et des familles

“Constitue un handicap [...] toute limitation d'activité ou restriction de participation de la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions, cognitives ou physiques, sensorielles, mentales psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé Invalidante.”

Cette définition pose d'emblée la diversité des situations de handicap, des troubles de santé et donc des conséquences du handicap d'une personne à la fois dans sa vie privée, sociale et professionnelle.

Afin de pouvoir différencier les différents HANDICAP certain sont représenté par des pictogramme, par exemple le pictogramme VERT représente la personne en fauteuil roulant.

À savoir que les maladies invalidantes peuvent aussi donner lieu à une reconnaissance RQTH.

Exemple :

- Le Diabète
- La fibromyalgie
- La maladie du Crohn
- La polyarthrite rhumatoïde
- La spondylarthrite ankylosante



Dans 80% des cas, le handicap est dit INVISIBLE appeler MALADIE INVALIDANTES

Cette liste non exhaustive indique clairement que le handicap n'est pas toujours visible, inné ou stabilisé.

c'est-à-dire que le handicap et ses conséquences ne sont pas immédiatement identifiables: par exemple par les collègues de travail.

Le handicap survient au cours de la vie et ses conséquences évoluent tout au long de la vie, notamment du fait de l'âge.

Selon l'INSEE (2015) environ 1 personne sur 5 en France est touchée par un handicap au sens de la Loi de 2005, soit 18% de la population.

En 2015, 2,51 millions de personnes détiennent une reconnaissance administrative de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).



2. Le principe de compensation

De la volonté de permettre aux personnes handicapées d'accéder à l'emploi à égalité des chances avec les personnes «ordinaires», naît la notion de «compensation».

C'est la compensation des conséquences du handicap qui permettra à un travailleur handicapé de tenir son poste au même titre qu'un travailleur ordinaire comme on le retrouve dans la Loi de 2005.

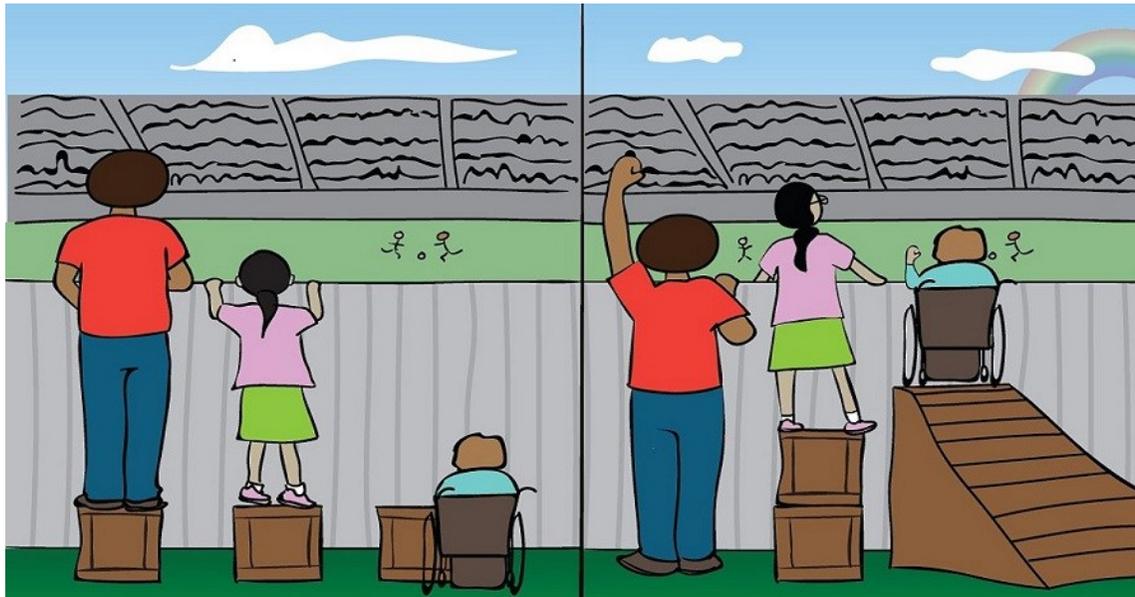
Que dit la loi ? (Code de l'action sociale et des familles : art. L11461)

«La personne handicapée a un droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie.

Cette compensation consiste à répondre à ses besoins, qu'il s'agisse (...), de l'enseignement, de l'éducation, de l'insertion professionnelle, des aménagements du domicile ou du cadre de travail nécessaires au plein exercice de sa citoyenneté et de sa capacité d'autonomie, du développement ou de l'aménagement de l'offre de service, permettant notamment à l'entourage de la personne handicapée de bénéficier de temps de répit (...)

Les besoins de compensation sont inscrits dans un plan élaboré en considération des besoins et des aspirations de la personne handicapée tels qu'ils sont exprimés dans son projet de vie, formulé par la personne elle-même ou, à défaut, avec ou pour elle par son représentant légal lorsqu'elle ne peut exprimer son avis.

Équité / égalité



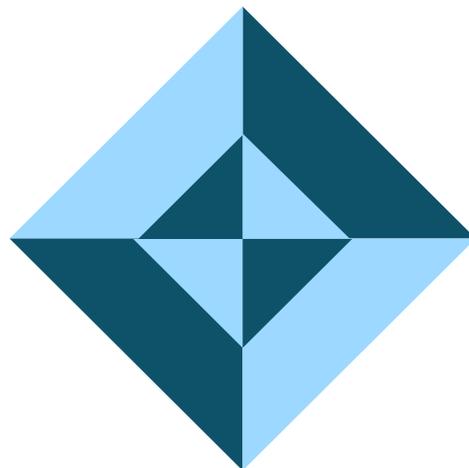
Dans le premier cadran, les trois personnes, quelle que soit leur situation, utilisent toutes un aménagement technique, ici une caisse en bois, pour avoir un meilleur accès à la scène.

Dans le second cadran la plus petite personne bénéficie de deux casses soit un aménagement technique adapté à son besoin alors que la personne de gauche n'en n'a aucun car elle n'en n'a pas besoin.

C'est ce qu'on appelle l'équité chacun selon ses besoins

3. Les 4 types de compensation

Organisationnelle
Organisation du temps de travail et de la charge de travail



Accompagnement opérationnel

Managerial tutorat, etc.

Technique

Ergonomie, matériel, adapté, etc...

Formation
(Re)mise à niveau professionnelle

Dans le monde du travail, le principe de compensation revêt quatre formes opérationnelles :

Parmi les 4 types de compensations, dans une majorité de structures, la compensation technique est la plus fortement mobilisée car elle est la plus simple à mettre en œuvre.

Plus les organisations gagnent en maturité plus elles auront recours à des modalités complexes.

La **compensation technique** recouvre le matériel adapté, tout aménagement ergonomique du poste, l'aide animale (chien d'aveugle) ou humaine (traducteur interprète LSF...), les transports, les orthèses ou prothèses...

3. Les 4 types de compensation

La **compensation organisationnelle** est la seconde compensation la plus utilisée.

Elle comprend la **modularisation des horaires, le travail pendulaire, le télétravail...** et peut également être comprise comme une réorganisation du poste dans son contenu :

les tâches et missions de la personne handicapée peuvent être adaptées à ses capacités et restrictions d'aptitudes (exemple : pas de port de charges etc.).

L'organisation du travail de l'équipe peut également être revue pour équilibrer/rééquilibrer les charges de travail en fonction des tâches et missions confiées à la personne handicapée.

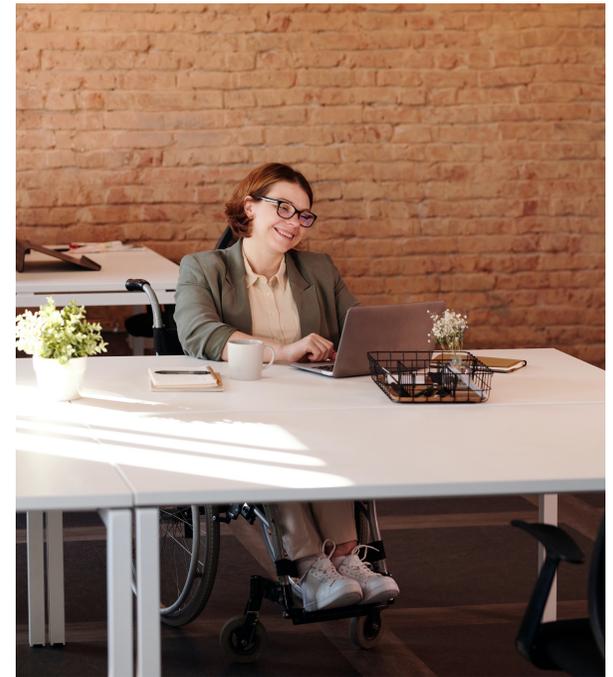
La **compensation d'accompagnement aussi appelée compensation opérationnelle** ou managériale vise à soutenir la personne handicapée dans sa prise de poste et parfois tout au long de son parcours professionnel.

Ainsi la désignation d'un tuteur contribue à une intégration ou à un maintien dans l'emploi réussi.

La formation est une compensation qui s'entend à 2 niveaux : - La formation sur le poste de travail comprenant à la fois la formation interne et la formation dispensée par un centre de formation, pour compenser un niveau de formation initiale bas.

La formation de la personne handicapée pour compenser le handicap par l'utilisation de matériels adaptés (par exemple, se servir d'un ZoomText, logiciel d'agrandissement des caractères, nécessite un apprentissage).

L'ensemble de ces compensations peuvent être mises en œuvre tant lors d'un recrutement, d'un maintien dans l'emploi que tout au long de la vie professionnelle de salarié.



3. Les 4 types de compensation

Bonne pratique : La mise en place de compensations

Implique une analyse au cas par cas : pas de solution collective à des besoins spécifiques et individuels

Doit être expliquée au collectif de travail surtout **si le handicap est invisible** (tensions associées à un sentiment de favoritisme)

S'évalue de préférence en pluridisciplinarité surtout pour la gestion de situations complexes

N'est pas immuable et **doit être réévaluée à fréquence régulière** (évolution du handicap, du contexte professionnel)

À pour objet de contribuer à l'**autonomie** de la personne

Doit être **raisonnable** pour tous les acteurs (entreprise, collègue, encadrant, organisation)

4. La compensation doit être adaptée et expliquée

La mise en place de compensations est une condition sine qua none pour réduire les désavantages consécutifs à la survenance du handicap et permettre ainsi à la personne handicapée d'exercer ses fonctions dans les mêmes conditions qu'un travailleur ordinaire

En effet, la survenance du handicap engendre une diminution **des capacités de la personne ou une restriction d'aptitudes**.

En l'absence de compensations adaptées et expliquées, la personne ou l'équipe pourra être amenée à surcompenser, cela peut conduire à :

L'aggravation du handicap

Un accroissement de l'absentéisme au sein de l'équipe (absence de compensations adaptées)

L'émergence de tensions, la naissance de conflits au sein de l'équipe (absence d'explications), voire l'apparition de **risques psychosociaux (RPS)**

Pour que la compensation bénéficie à tous, à la personne handicapée comme à l'équipe, elle se doit d'être **adaptée** et expliquée afin de s'inscrire dans un principe **d'équité et de santé au travail**

5. Les enjeux et les risques d'une politique handicap

Pour que les enjeux de chacun deviennent les enjeux de tous et que l'emploi des personnes handicapées devienne une priorité pour l'ensemble des acteurs, il faut parvenir à donner une dimension à la fois opérationnelle et stratégique à la politique handicap en réduisant les risques liés à la situation :

L'Equilibre entre les enjeux et les risques

Agir sur les enjeux

Lutter contre les risques subjectifs

Réduire les risques objectifs

Les Risques Subjectifs

C'est-à-dire en mettant en place des actions de SENSIBILISATION afin de lutter contre les représentations, pour tout déploiement d'une campagne de sensibilisation rapprochez-vous de l'organisme CR2E SENSIBILISATION ET FORMATION.

Les Risques Objectifs

C'est-à-dire en mettant en place les compensations nécessaires et raisonnables pour la personne handicapée afin de leur permettre d'exercer leurs fonctions dans les meilleures conditions



6. Les 6 Axes d'une politique HANDICAP

La politique handicap s'articule autour d'axes stratégiques animation et pilotage, d'axes opérationnels :

Recrutement ;

Formation ;

Le maintien dans l'emploi et la sous-traitance au secteur adapté et protégé.

Et d'axes supports :

La communication et la formation sensibilisation.

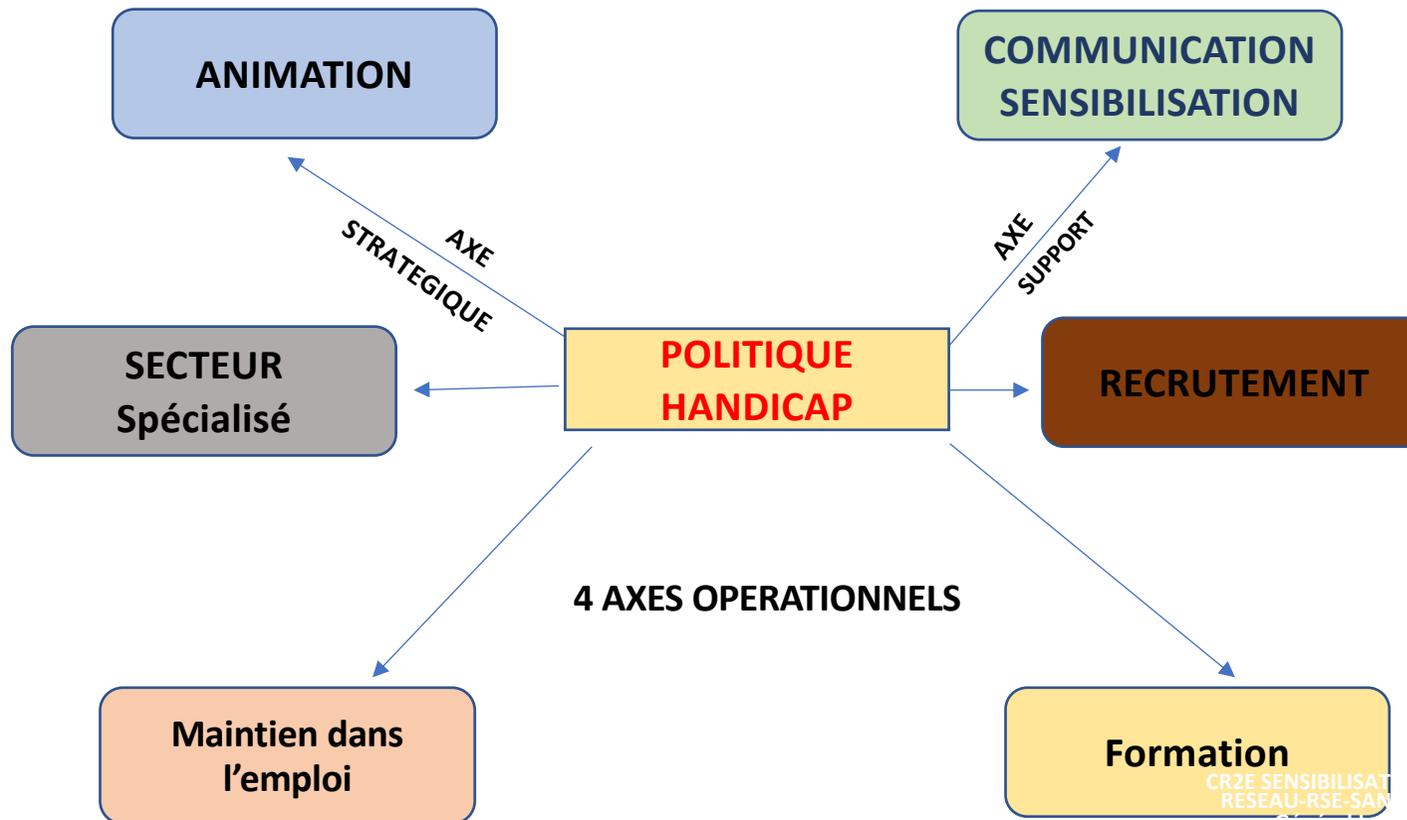
Le recrutement des personnes handicapées

Le Référent handicap dans le recrutement : Quel position adapter dans le recrutement

Le recrutement d'une personne handicapée nécessite la prise en compte des conséquences de son handicap sur le poste de travail. Selon les indications médicales mais aussi selon ce qui est possible et raisonnable au sens de la loi 2005, des solutions techniques, humaines, de formation ou d'organisation, peuvent être mises en place, c'est ce qu'on appelle les solutions de compensation du handicap.

Pour mettre toutes les chances de son côté, les conséquences du handicap doivent être identifiées et prises en compte en amont, lors des différentes étapes du recrutement et avec la mobilisation conjointe de l'ensemble des acteurs.

4. Les six axes d'une politique handicap



Le recrutement des personnes handicapées

Le Référent handicap dans le recrutement : Quel position adapter dans le recrutement

- Le recrutement d'une personne handicapée nécessite la prise en compte des conséquences de son handicap sur le poste de travail. Selon les indications médicales mais aussi selon ce qui est possible et raisonnable au sens de la loi 2005, des solutions techniques, humaines, de formation ou d'organisation, peuvent être mises en place, c'est ce qu'on appelle les solutions de compensation du handicap.
- Pour mettre toutes les chances de son côté, les conséquences du handicap doivent être identifiées et prises en compte en amont, lors des différentes étapes du recrutement et avec la mobilisation conjointe de l'ensemble des acteurs.



6. Les 6 Axes d'une politique HANDICAP

Faut-il définir des besoins spécifiques ?

Recruter doit avant tout répondre à un besoin de la structure, il ne s'agit pas de créer un besoin en recrutement pour l'ouvrir à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi avec une ouverture à la diversité et au handicap dans une logique d'égalité des chances.

Définir des besoins spécifiques reviendrait à rentrer dans une logique de poste réservés, ce qui est contraire à la loi et constituerait un acte de Discrimination positive.

Quels postes ouvrir à cette population ?

Il faut ouvrir ces postes aussi bien aux personnes handicapées et ordinaires, les exclure de la diffusion aux publics handicapés constituerait une erreur, tout comme ne cibler que ces métiers pour les diffuser aux personnes handicapées. A nouveau, il est important de montrer que la structure s'inscrit dans une dynamique positive par une démarche Handi-accueillante.

Faut-il tenir compte des contraintes et spécificités du poste.....?

Le référent handicap, s'il participe aux actions de recrutement, doit effectivement avoir une visibilité sur les contraintes et spécificités du poste afin de pouvoir positionner des candidatures de personnes en situation de handicap. Il ne pourra apporter son soutien au recruteur et au manager que s'il détient suffisamment d'informations sur le poste et la personne handicapée.



1. Le référent : les multiples champs d'actions possibles

Pilota stratégique

Pilotage Opérationnel

- Analyse de situation
- Cartographie des acteurs
- Détermination des objectifs

Exécution

- Coordination des niveaux de pilotage

Suivi administratif

- Convention
- Déclaration
- AGEFIPG/FIPHFP

Suivi des salariés

- Entretien de suivi
- Aiguillage vers les différents acteurs

Développer et animer le réseau

Interne

- Fonctions
- Supports
- Directions
- Oopérationnelle

Externe

- Médecine de prévention
- Ergonome
- Psychologue du travail

- Acteurs spécialisés
- Partenariats
- Réseau de référents handicap

Structurer les dispositifs

Organisation la formation et de l'information

- Recrutement
- Maintien dans l'emploi
- Politique d'achat responsable
- Des agents
- Des managers
- Des personnes ressources

Quel est le rôle du référent handicap.

- Assumer de décliner la politique handicap sur tous ses axes,
- Effectuer seul toutes ces tâches et missions ?

Le schéma suivant présente une liste des différentes missions qui peuvent être assurées par le référent handicap.

Selon les structures, le contexte historique, la culture de l'employeur ou encore l'organisation, le périmètre du référent varie considérablement.

Bonne pratique : identifier son périmètre d'actions

Avant toute description des différentes missions du référent handicap, rassurons les référents handicap qui lisent ces lignes : la politique handicap est une politique de « petits pas » !

Nous présenterons ici des missions « types ».

L'objectif est de balayer l'ensemble des situations et des possibilités la taille de votre organisation ou de l'établissement, sa culture, son histoire et l'ancienneté de la mission handicap... et le périmètre d'action à l'instant « i » du référent handicap. Autrement dit, certaines missions décrites ci-dessous ne font pas encore partie, ou n'ont peut-être pas vocation à le faire, de votre périmètre d'actions.

C'est pourquoi la première des étapes consiste à définir votre périmètre !

2. Le positionnement du référent

Pour se positionner dans la structure et saisir ce qui est attendu de lui, le référent doit comprendre les enjeux de la politique handicap pour sa structure.

Afin de l'y aider, voici quelques éléments de réflexion et les pratiques observées :

Les enjeux varient selon les perspectives

De manière générale, le handicap est un sujet consensuel et fédérateur.

Il génère souvent l'adhésion de tous, depuis les instances représentatives du personnel (délégué du personnel, comité hygiène sécurité et conditions de travail, comité technique d'établissement) jusqu'à la Direction.

Pourtant, il en est du handicap comme du travail, il y a le prescrit et le réel.

La réalisation opérationnelle des actions mises en œuvre par l'organisation et le référent handicap dépend à la fois de volonté politique, portée par la direction mais aussi des enjeux de l'ensemble des acteurs, chacun dans son rôle.



Enjeux financiers

- Contexte de restriction budgétaire
- Gestion prudente des effectifs
- Exigence de qualité du service rendu aux usagers



Enjeux de responsabilité sociale

- Faire concorder les valeurs internes avec les orientations, engagements de la politique handicap.
- Communication Sensibilisation pour faire évoluer le regard et la culture de l'organisation recrutement, maintien dans l'emploi, apprentissage.....

Enjeux RH et d'organisation

- Améliorer l'identification des acteurs ressources humaines du PROJET HANDICAP
- Améliorer les pratiques managériales
- Structurer les process RH adaptés



Enjeux de vieillissement de la population

Un vieillissement de la population active
Un vieillissement de la population handicapée qui conduira à des départs à la retraite et à une baisse du taux d'emploi

Dans toute organisation, l'enjeu économique et financier ne peut pas être écarté, il fait partie de la donne, même s'il ne relève pas de la gouvernance de l'organisation.

La conjoncture actuelle pèse lourd dans la balance de l'emploi, les restrictions budgétaires contingentent les recrutements le plus souvent gelés, l'injonction de toujours améliorer la qualité du service en diminuant les moyens pèse aussi sur les décisions des encadrants et ne leur facilite pas la tâche en termes d'intégration de personnes handicapées.



La Responsabilité Sociale et Sociétale de l'Organisation

...est un enjeu majeur pour les entreprises.

Trouver une adéquation entre les valeurs véhiculées par chaque organisation et la mise en œuvre d'une politique handicap en accord avec ces valeurs est sans doute le levier qui permet aux entreprises d'avancer sur la thématique du handicap.

Comme nous le verrons ultérieurement la gestion du handicap est un enjeu de gestion des ressources humaines et d'organisation non seulement dans la nécessité d'adapter les process mais aussi, de manière opérationnelle, dans une capacité à ouvrir le champ des possibles par un management de la singularité.

Enfin l'enjeu du vieillissement de la population est à nouveau un enjeu conjoncturel qu'il convient d'adresser pour qu'il n'y ait pas de dérive vers un enjeu structurel.

Nous verrons que l'anticipation est un facteur clef de réussite pour dépasser cet enjeu.

Déclaration relative à l'obligation d'emploi des travailleurs HANDICAPES DOETH/FIPHFP

Parmi les missions du référent, la réalisation de la déclaration à AGEFIPH/FIPHFP ou la participation à la remontée des informations de la déclaration prend une place importante.

L'ensemble des informations nécessaires pour réaliser les déclarations en ligne est conséquent, et occupe parfois le référent handicap ou la personne en charge du suivi administratif **POUR UN**

ACCOMPAGNEMENT PRENDRE CONTACTE AVEC UN CONSEILLER DE AIMETH.

AGEFIPH DOETH ET CONTRIBUTION
TSA 40010
92226 BAGNEUX CEDEX

Année 2014

DÉCLARATION ANNUELLE OBLIGATOIRE D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS, DES MUTILÉS DE GUERRE ET ASSIMILÉS

Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2014
(Cinquième partie, Livre II, titre I^{er}, chapitre II du Code du travail)
Date limite d'envoi : 31^{er} mars 2015

L. IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT ET INFORMATIONS GENERALES

L1. IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT :

N° SIRET au 31-12-2014 :

Code APE :

Si les informations préremplies à gauche ne sont pas exactes, vous devez les corriger ou en indiquer le motif en cochant la case correspondant à votre situation.

N° SIRET au 31-12-2014 :

Code APE :

Etendue :

Numéro social :

L'OETH EN PRATIQUE : CE QU'IL FAUT SAVOIR

ce qui change au 1^{er} Janvier 2020

Modalités de respect de l'obligation d'emploi déclaration modes de calcul de la contribution.

À partir du 1^{er} janvier, les nouvelles dispositions de la loi s'appliqueront de façon différente selon la taille et la situation des entreprises.

Les accords agréés deviennent un levier pour amorcer une politique d'emploi.

Entre 2020 et 2021, la gestion de la DOETH passera progressivement de l'AGEFIPH/FIPHFP aux organismes de Sécurité sociale.

La réforme de l'OETH induit de nouveaux modes de calcul du taux d'emploi et du montant de la contribution.



CE QUI CHANGE AU 1^{er} JANVIER 2020 INCITATION À L'EMPLOI DIRECT...

- Le taux d'emploi à respecter ne prendra désormais en compte que la part des travailleurs handicapés effectivement présent dans l'entreprise (intérimaires et personnes, mise à disposition compris).
- Celle-ci sera calculée en effectif moyen annuel.
- Les CDD, les CDI, les contrats d'alternances, les parcours emploi compétences (PEC), les contrats d'intermittents, les contrats de mise à disposition par une entreprise de travail temporaire, ou par un groupement d'employeurs, les stages réénumérés ou non et les périodes de mise en situation en milieu professionnel.

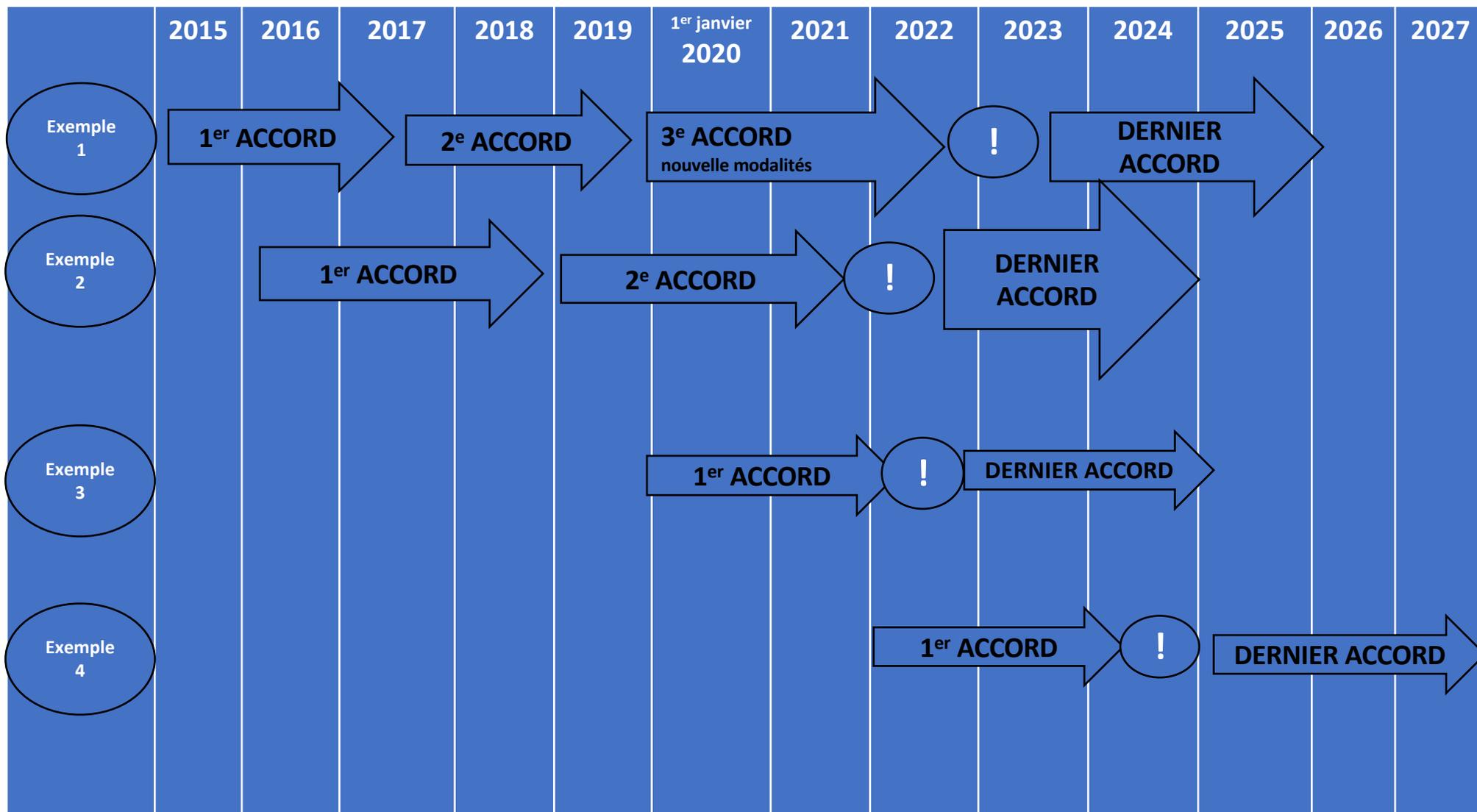
Les accords agréent : Les règles changer au 1^{er} Janvier 2020

Un seul renouvellement d'accord à partir de 2020

A compter du 1^{er} Janvier 2020.

Les accords agréent de branche, de groupe et d'entreprise seront **Limités à trois ans** et ne seront renouvelables qu'une fois pour une durée de trois ans. Ils resteront exonérateurs de la contribution au titre de l'OETH.

L'obligation d'emploi s'appliquant au niveau de l'entreprise, les accords d'établissement entrés en vigueur avant le 1^{er} Janvier 2020 iront jusqu'à leur terme mais ne pourront pas être reconduits. Aucun nouvel accord d'établissement ne pourra être agréé après le 1^{er} Janvier 2020.



Quel contenu ?

Les actions directement l'emploi des personnes handicapées seront valorisables dans le cadre de l'accord.

Les nouveaux accords n'intégreront ainsi que deux volets obligatoires :

- ✓ le plan **d'embauche**
- ✓ le plan de **maintien en emploi**

Ils seront assortis d'objectifs quantitatifs et qualitatifs : taux d'emploi, nombre de recrutements prévus, etc.

L'accord pourra également prévoir :

- ✓ **des actions de formation** des salariés;
- ✓ **des actions de pilotage et de suivi**,
- ✓ ainsi que **des actions de sensibilisation** des salariés (dans la limite de 25% du budget de l'accord).
- ✓ **des actions de partenariat** avec les entreprises adaptées.

Les Esats et les travailleurs indépendants handicapés.

Et après l'accord ?

Au terme du dernier accord, l'entreprise ne sera plus exonérée de contribution.

Pour accompagner les salariés, elle pourra continuer à s'appuyer sur son ou ses référents handicap (Obligatoire pour les entreprises d'au moins 250 salariés).

La thématique handicap restera un sujet de dialogue social, par exemple dans le cadre d'**accords sur la qualité de vie au travail**.

Enfin, la loi Pacte prévoit **la création d'un label national** qui aura pour mission d'évaluer, au-delà d'un seul taux d'emploi, la qualité de la démarche handicap des entreprises.

Quel contenu ?

Les actions favorisant directement l'emploi des personnes handicapées seront valorisables dans le cadre de l'accord.

Les Le plan d'embauche;
nouveaux accords n'intégreront ainsi que deux volets obligatoires :

- ✓ le plan de maintien en emploi
- ✓ le plan d'embauche

Ce qui change au 1^{er} Janvier 2020

Enterprises de moins de 20 salariés

Première déclaration des travailleurs handicapés employés
Acompte de 2020, toutes les entreprises, y compris celles de moins de 20 salariés, devront déclarer en DSN (déclaration sociale nominative) leurs salariés handicapés.



Entreprises à établissements multiples

Une nouvelle donne à anticiper

Pour les entreprises constituées d'établissements de moins de 20 salariés la donne va changer.
En effet, l'effectif d'assujettissement ne portera plus sur chaque structure de plus de 20 salariés, mais sur l'effectif de l'entreprise dans son ensemble.
Conséquence : des entreprises qui n'étaient pas soumises à l'obligation d'emploi le seront désormais.

Exemple : L'entreprise X emploie 200 salariés dans son siège social.
Elle compte 120 magasins employant chacun 15 salariés.
Jusqu'ici, seul le siège effectuait sa déclaration, les magasins n'étant pas soumis à l'obligation d'emploi car gérée de manière autonome.
Demain, toute l'entreprise (le siège + les magasins) sera assujettie à l'OETH.
Elle déclarera $120 \times 15 + 200$, soit 2 000 salariés.
Pour remplir son obligation d'emploi, elle devra donc compter 120 bénéficiaires de l'obligation d'emploi dans ses effectifs.
Des mesures transitoires pour atténuer les effets de la réforme, entre 2020 et 2024 afin de limiter les augmentations de contribution.

Ce qui change au 1^{er} janvier 2020

En étant accompagnés, vos collaborateurs handicapés seront rassurés et encouragés à déclarer leur handicap.

Déduire trois types de dépenses directes

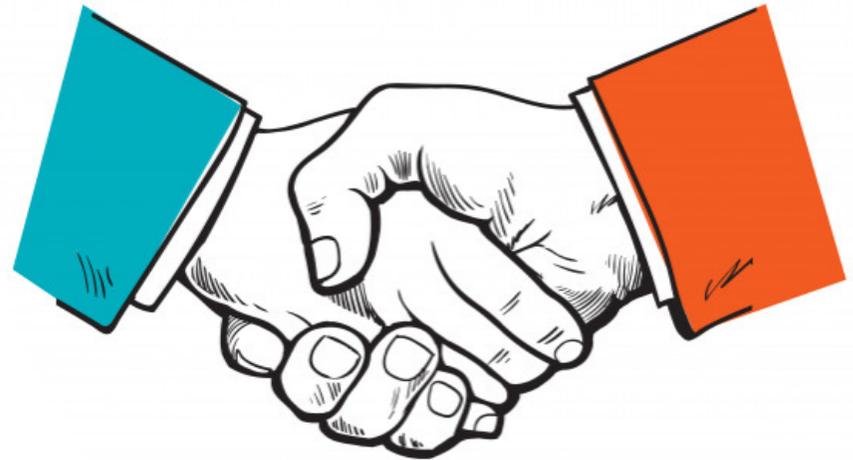
La somme est plafonnée à 10% de la contribution brute :

Les coûts d'actions de formation, de sensibilisation des salariés et de prestations d'accompagnement de travailleurs handicapés, type job coaching, assurées par des organismes extérieurs à l'entreprise pour la mise en place de CAMPAGNE DE SENSIBILISATION Veuillez prendre contact avec

L'ORGANISME CR2E SENSIBILISATION ET FORMATION

La réalisation de travaux favorisant l'accessibilité des locaux de l'entreprise aux travailleurs handicapés pour la mise en place de travaux veuillez prendre contact avec **CR2E ACCESSIBILITE**
la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires au handicap pour le maintien dans l'emploi ou pour la reconversion professionnelle de salariés handicapés

**LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI
RESTE UN LEVIER IMPORTANT**



Ce qui change au 1^{er} janvier 2020

Les seniors handicapés mieux pris en compte

Chaque travailleur handicapé d'au moins 50 ans se verra appliqué un coefficient de valorisation de 1,5 dans le calcul des effectifs BOETH.

Exemple : une personne travaillant à 80% à compter du 1^{er} Juillet de l'année, la formule de calcul sera la suivante :

$$(0,8 \times (6/12)) \times 1,5 = 0,6$$



...et à la sous-traitance auprès des secteurs adapté et protégé

CE QUI CHANGE AU 1^{ER} JANVIER 2020

La loi n'entend pas supprimer l'incitation au recours à la sous-traitance. Elle change seulement les modalités de valorisation de ces achats. Les contrats de sous-traitance seront toujours pris en compte sous forme de déduction à la contribution des entreprises. Ces nouvelles modalités de valorisation ne seront défavorables ni au secteur adapté et protégé, ni aux travailleurs handicapés indépendants, ni aux entreprises clientes.

Exemple : contrat passé en sous-traitance d'un montant de 4060€ =
(400h x 10,15 taux horaire du SMIC en vigueur montant à déduire 4060€
X 30% = 1218,00€
Le montant pris en compte n'excède pas 30% du coût ESAT...



ECAP : Emploi à capacité particulière

Un travail en cours pour revoir les métiers donnant droit à une minoration de la contribution ECAP (emploi à capacité particulière).

Depuis 1987 certains métiers, jugés peu accessibles aux travailleurs handicapés donnent droit à une minoration de la contribution.

Compte tenu des évolutions technologiques, la liste de ces emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière ECAP est en cours de réactualisation.

Exemple : en 2019 l'entreprise Y affiche un taux d'emploi GLOBAL de 5,5%
Son taux d'emploi direct est à 3%, le reste correspondant à l'emploi indirect

En 2020 à conditions égales, le taux d'emploi affiché par l'entreprise sera de 3%.
Bien entendu il sera supérieur à 3% dans le cas où l'entreprise emploie des travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus.

Le taux d'obligation d'emploi

Le taux d'obligation d'emploi révisable tous les 5 ans

Le taux d'emploi de 6 % est maintenu.

Il pourra être révisé tous les 5 ans pour tenir compte de la part des travailleurs handicapés sur le marché du travail.

6%

Comment sera calculée votre contribution à partir de 2021 ?

À déclarer :

Effectif moyen annuel de l'entreprise

Salariés bénéficiaires de l'OETH de l'entreprise

Bénéficiaires de l'OETH mis disposition dans la structure par une entreprise de travail temporaire ou par un groupement d'employeurs

Informations mises à disposition de l'entreprise par l'URSSAF OU LA MSA début 2021

Attestations transmises par les entreprises de travail temporaire et par le groupement d'employeurs

Les nouvelles dispositions Sont attendues fin 2019
REVENIR SUR LA LISTE

Ecap

CONTRIBUTION BRUTE
Avant déductions

Montant en Euros
+ Taux d'emploi direct

----- €

À déduire :

Achats effectués auprès d'Esat/EA/TIH

Montant en euros

----- €

Dépenses directes effectuées par l'entreprise en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Montant en euros

----- €

- (1) Vous ne pouvez déclarer que 30% du montant correspondant au coût de la main-d'œuvre,
- Si votre taux d'emploi est supérieur ou égal à 3%, ce montant sera plafonné à 75% du total de la contribution.
 - Si votre taux d'emploi est inférieur à 3%, ce montant sera plafonné à 50% du total de la contribution.
- (2) Les dépenses déductibles sont plafonnées à 10% du montant brut de votre contribution.

CONTRIBUTION NETTE **Montant en Euros** ----- €
Après déductions

MESURES TRANSITOIRES

Pour limiter l'impact du nouveau mode de calcul et atténuer la hausse de la contribution pour certaines entreprises, des mesures transitoires sont mises en place sur la période 2020-2024,

CONTRIBUTION NETTE **Montant en EUROS** ----- €
À payer

Le cheminement de la DOETH, face à la nouvelle réglementation

Fin JUIN

Sur agefiph.fr mise à disposition d'un simulateur de la contribution.
Le simulateur permettra de **connaître le montant** de la contribution que vous aurez à payer selon les nouvelles modalités de calcul.



Avant le 1^{er} Janvier 2020

Paramétrage de votre système informatique RH
Dans le bloc CONTRAT DU SALARIE de la DSN, vous devrez **pouvoir renseigner le statut de bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés.**



Mars 2021

Déclaration relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés en DSN
Le 5 ou le 15 mars, vous devrez effectuer votre déclaration dans le cadre de la DSN du mois de Février.



1er Janvier 2021

Nouvelle procédure de déclaration intégrant les nouvelles modalités de calcul la collecte des contributions sera gérée par l'USSAF ou par la MSA qui la reverseront à l'Agefiph

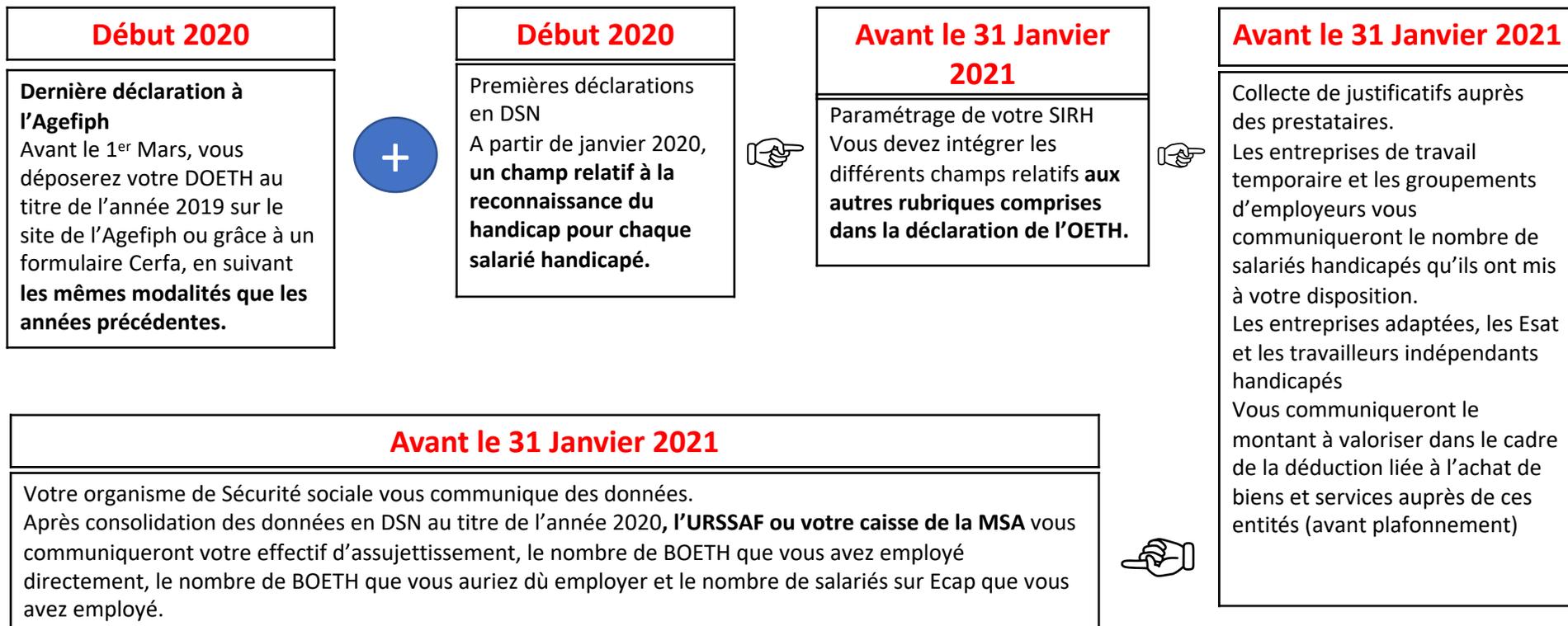


Février-mars 2021

Calcul du montant de votre contribution
A l'aide du simulateur disponible sur Agefiph.fr en intégrant les données qui vous auront été communiquées, vous obtenez **LES MONTANTS BRUT ET NET DE VOTRE CONTRIBUTION.**

Commencer à bien préparer votre entreprise

Entre 2020 et 2021, la gestion de la DOETH passera progressivement de l'Agefiph aux organismes de sécurité sociale.



<p>Tous les employeurs déclareront leur situation</p>	<p>Toutes les entreprises y compris celles de moins de 20 salariés, déclareront la présence de travailleurs handicapés dans leurs effectifs. Ces données permettront de mieux connaître la réalité de l'emploi des personnes handicapées et de proposer aux employeurs une offre de services plus adaptée.</p>
<p>La DOETH intègre la DSN</p>	<p>La déclaration sociale normative DSN (déclaration sociale nominative) va se substituer à la déclaration papier ou à la télédéclaration à l'AGEFIPH. Les informations sur les salariés handicapés seront transmises chaque mois aux organismes de Sécurité Sociale (Urssaf ou MSA) grâce aux données de la paie. En complément, une déclaration annuelle, toujours par le biais de la DSN, permettra de renseigner, en début d'année suivante, sur les travailleurs handicapés intérimaires employés et les personnes mise à disposition pour un groupement d'employeurs, la contribution dus et les déductions.</p>
<p>Un assujettissement au niveau de l'entreprise</p>	<p>Au regard de l'obligation d'emploi, la notion d'établissement disparaît. Seule l'entreprise sera prise en compte. Pour les entreprises constituées d'établissements de moins de 20 salariés, il est important d'anticiper cette évolution.</p>
<p>La contribution versée aux organismes de Sécurité sociale</p>	<p>Le recouvrement de la contribution annuelle sera assuré par les Urssaf et les caisses de la MSA qui reverseront le montant de la collecte à l'AGEFIPH.</p>

La Reconnaissance du HANDICAP simplifiée

La RQTH attribué à vie

Cette mesure s'appliquera aux personnes dont le handicap est jugé **IRREVERSIBLE**

Une RQTH délivrée automatiquement

Il est désormais clairement indiqué que la carte mobilité inclusion CMI portant la mention **INVALIDITE** est l'allocation adulte handicapé AAH ouvrent droit au statut de travailleur handicapé, sans la moindre démarche supplémentaire.

La CMI permet notamment d'obtenir une priorité d'accès aux places :

- dans les transports en commun,
- Dans les espaces et salles d'attente,
- Dans les établissements et manifestations accueillant du public.

Elle permet aussi :

- des dispositions relatives à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sans qu'il soit nécessaires d'accomplir une démarche de Reconnaissance de qualité de travailleur handicapé **RQTH**



- des divers avantages **fiscaux**, pour exemple : bénéficier sous certaine condition d'une demi-part supplémentaire pour le calcul de l'impôt sur le revenu
- de différents avantages commerciaux accordés, sous certaines conditions par exemple : les transports en communs

La Reconnaissance du HANDICAP simplifiée

Personnes concernées

Elle vous est attribuée si vous avez un taux d'incapacité permanente d'au moins 80% ou êtes invalide de 3^e catégorie, ou êtes classé en groupe 1 ou 2 de la grille Aggir
Pour faire une demande CMI, il faut s'adresser à la Maison départementale des personnes handicapées **MDPH** de votre département en leur fournissant les documents nécessaires.

Formulaire : accompagné la demande d'un **certificat médical datant de moins de 6 mois**, soit d'un justificatif attestant que vous percevez une pension d'invalidité de 3^e catégorie.

Photocopie d'une pièce d'identité

- A noter : si vous êtes titulaire à titre définitif d'une ancienne carte d'invalidité, cette carte reste également valable jusqu'au **31 Décembre 2026**.
- Vous pouvez toutefois demander une nouvelle carte de format CMI Invalidité. (bénéficiaires ou demandeurs de l'allocation personnalisée d'autonomie APA).

Un délai pour éviter les ruptures de droits

- Lors de renouvellement les effets de la précédente **RQTH** seront prorogés de quatre mois sous réserve que a demande ait été faite avant échéance.



Les missions du référent handicap : fiche de poste

Qualités requises

- ✓ Bonne connaissance de l'établissement
- ✓ Sens de la confidentialité
- ✓ Capacité à travailler en partenariat et en réseau
- ✓ Sens de l'écoute
- ✓ Persévérance, conviction, charisme, force de proposition
- ✓ Curiosité, ouverture d'esprit
- ✓ Capacité à piloter un projet et gérer les budgets associés.

De nombreux autres acteurs interviennent

- ✓ La direction
- ✓ Les directions
- ✓ Les responsables hiérarchiques
- ✓ les équipes
- ✓ La direction financière
- ✓ Les responsables des achats
- ✓ Les service communication
- ✓ ...

- **Piloter, coordonner et suivre le projet** de manière opérationnelle en le déclinant en plan d'actions, en mettant en place des indications de suivi (tableau de bords, fiches individuelles de suivi...), en réalisant des bilans annuels.....
- **Animer la dynamique pluridisciplinaire** interne et externe :
- Mobiliser les acteurs internes, développer des partenariats avec les acteurs externes et travailler en réseau.
- Assurer le lien avec la direction, le comité de pilotage, la commission pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi, les instances représentatives du personnel.
- **Suivre administrativement les OETH**, réaliser la déclaration annuelle.
- Assurer ou aider à la mise en place **d'actions de formation de communication et de sensibilisation** auprès des personnels.
- **Assurer l'accompagnement personnalisé et me suivi individuel** de salarié en situation de handicap
- **Apporter une expertise interne** sur la thématique de l'emploi des personnes en situation de handicap.
- **Assurer la cohérence du projet global.**