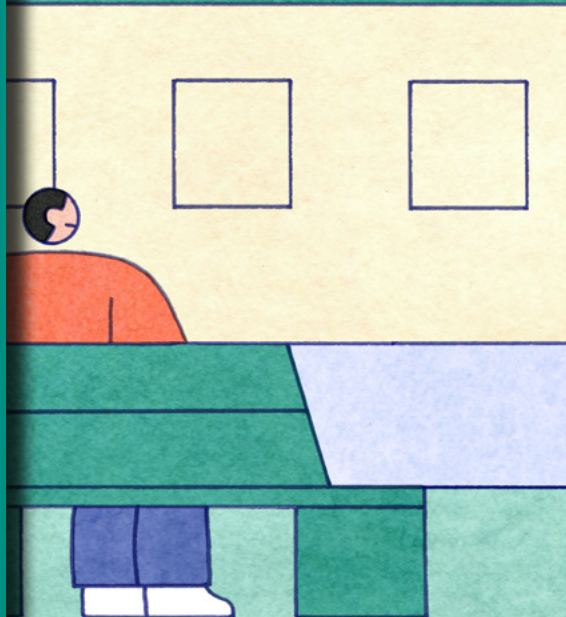


Guide entreprise Handicap et embauche

Et si vous franchissiez le pas ?



La loi OETH

(*Obligation d'emploi des travailleurs handicapés*) déploie une série de mesures qui visent à réduire les inégalités d'accès à l'emploi touchant les travailleurs en situation de handicap.

Ce document récapitule ce qu'il faut savoir sur l'obligation d'emploi et vous donne des pistes concrètes pour mieux y répondre.

L'obligation OETH : qu'est-ce que c'est ?

En bref

L'OETH impose à toute entreprise comptant au moins 20 salariés d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6% de son effectif. Si cet objectif n'est pas atteint, l'entreprise doit verser une contribution qui sert à financer des actions en faveur de l'insertion des personnes handicapées.

Les entreprises concernées

Depuis 2020, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs sont concernées par l'OETH, car elles doivent déclarer mensuellement le statut de travailleur handicapé de leurs salariés via la Déclaration sociale nominative (DSN), et compléter les informations par une déclaration annuelle (DOETH). Le périmètre de déclaration n'est plus celui de l'établissement mais celui de l'entreprise (n° de Siren). Les entreprises d'au moins 250 salariés doivent désigner un référent handicap, chargé d'informer et d'accompagner les personnes concernées.

Comment répondre à l'obligation OETH ?

Cinq leviers de réponse sont à votre disposition :

→ **l'emploi direct** de travailleurs handicapés : CDI, CDD, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, etc. ;

→ **l'accueil d'intérimaires ;**

→ **l'accueil de stagiaires** handicapés ou de personnes handicapées en Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) ;

→ **la sous-traitance** auprès du secteur protégé ou adapté (ESAT, EA ou TIH) ;

→ **l'application d'un accord agréé de branche, de groupe ou d'entreprise** en faveur des travailleurs handicapés ;

→ **le versement d'une contribution annuelle à l'URSSAF.**

Les bénéficiaires de l'OETH

→ Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

→ Rente AT/MP (dite IPP) avec taux ≥ 10 %

→ Pension d'invalidité

→ Carte mobilité inclusion « mention invalidité »

→ Allocation adulte handicapé

→ Pension militaire d'invalidité

→ Rente d'invalidité de Sapeur-pompier volontaire

→ Victimes civiles de la guerre ou d'un acte de terrorisme

Des pistes concrètes pour passer à l'action

Avant Diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière de handicap

→ **Identifiez** le degré d'information et de sensibilisation des différents acteurs de l'entreprise sur le sujet.

→ **Listez** les actions passées et présentes mises en place au sein de l'entreprise, en sollicitant les partenaires internes (CSE) et externes de l'entreprise (RH, CSE, ou médecin du travail...).

→ **Dressez** la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise.

Pendant Recruter une personne handicapée

→ **Envisagez** tous les types de contrats existants, sans exclure les contrats moins classiques (comme le contrat de professionnalisation, le contrat d'apprentissage, le contrat aidé CUI-CIE, etc.), qui permettent à l'entreprise d'élargir les opportunités d'embauche, de bénéficier d'aides financières et de favoriser la diversité de l'équipe.

→ **Rédigez** l'offre d'emploi en fournissant toutes les informations sur l'environnement professionnel du futur embauché (horaires, conditions d'accès au poste, etc.) et en indiquant l'ouverture au handicap.

→ **Diffusez** l'offre et/ou consultez les candidatures auprès de l'Agefiph, de Pôle emploi, de l'Apec, des missions locales, sans oublier les associations et sites spécialisés dans l'emploi des personnes handicapées (voir liste au dos).

→ **Conduisez** l'entretien d'embauche dans les meilleures conditions possibles (d'accessibilité, notamment), en n'abordant la question du handicap que du point de vue des conséquences sur le poste et qu'après avoir questionné le salarié sur son parcours et ses compétences. Vous garantisiez ainsi un principe d'équité pour tous les candidats.

Lorsque survient le handicap

Si une situation de handicap est détectée dans l'entreprise, vous pouvez accompagner le salarié dans sa démarche de Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), identifier les solutions à mettre en œuvre et les acteurs à mobiliser (médecin du travail, RH, manager, conseiller Cap emploi, etc.). L'Agefiph propose des aides financières, humaines et techniques pour permettre le maintien dans l'emploi.

Accompagner le collaborateur tout au long de son parcours

→ **Impliquez** le manager au plus tôt pour bien préparer l'arrivée de la personne embauchée.

→ **Anticipez** avant son arrivée les aménagements de poste nécessaires et les besoins éventuels en signalétique ou repères.

→ **Convenez** en amont avec le salarié de la communication qui sera faite ou non autour de son handicap, surtout en cas d'aménagement de poste.

→ **Rebalayez** clairement avec lui le fonctionnement de l'entreprise, ses missions et les éventuelles contraintes existantes, liées à son handicap.

→ **Mettez** si possible en place un tutorat d'accompagnement avec un salarié volontaire de l'entreprise et en accord avec le salarié handicapé. Le tuteur pourra suivre une formation spécifique pour l'aider à remplir au mieux ses missions.

→ **Sensibilisez** les équipes à l'accueil d'un collaborateur handicapé, levez leurs éventuels *a priori* et impliquez-les tout au long du processus.

→ **Proposez** des actions de formation visant à renforcer l'adaptation du salarié à l'emploi et à développer ses compétences (outre les dispositifs classiques, l'Agefiph propose des prestations supplémentaires concernant la formation, le bilan des compétences et la validation du projet professionnel).

→ **Veillez** à assurer une égalité de traitement entre tous les salariés de l'entreprise concernant les questions de salaires, de protection sociale, de conditions de travail, d'accès à la formation, etc.

Après Valoriser les actions conduites

→ **Faites connaître**, en interne et en externe, les bénéfices qu'a suscités l'intégration de la « différence » au sein de l'entreprise (facteur de dynamisme, de motivation et de performance pour tous). Il est possible pour cela de partager dans le journal interne ou sur tout support adapté les témoignages des collaborateurs directement impliqués dans cette démarche (avec leur accord).

→ **Affirmez** l'engagement de l'entreprise en faveur de la diversité et de l'inclusivité et démontrez ses bienfaits (qualité des relations sociales, effet positif sur l'image de l'entreprise, attractivité en matière de recrutement, etc.).

→ **Devenez** signataire de la charte de la diversité ou adoptez la norme Afnor « organisme handi-accueillant ».

Les 5 bonnes raisons d'agir en faveur du handicap

01

Développer de nouveaux modes de recrutement, en recourant par exemple à l'alternance pour mieux répondre aux besoins de l'entreprise, notamment sur les métiers en tension.



04

Bénéficier de l'expertise de spécialistes sur cette thématique incontournable.



05

Réduire votre contribution obligatoire annuelle à l'URSSAF, voire s'en libérer.



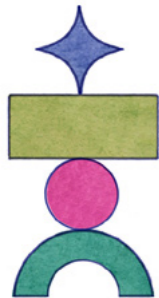
03

Affirmer l'engagement et les valeurs de l'entreprise, qui sont un levier de motivation et d'attractivité, et démontrer votre prise en compte de la démarche RSE.



02

Sensibiliser les salariés de votre entreprise à la différence, afin d'assurer la bonne intégration des nouveaux embauchés et assurer des relations sociales de qualité.



Ressources

AGEFIPH

Partenaire incontournable, l'Agefiph vous accompagne pour définir et mettre en œuvre une politique d'emploi handicap : ressources documentaires (guides, vidéos, fiches pratiques), aides techniques et financières, diagnostic, convention, ateliers d'échanges de pratiques, etc. www.agefiph.fr

RÉSEAU CAP EMPLOI

Les conseillers du réseau Cap emploi (partenaire-services de l'Agefiph) vous aident dans vos démarches de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés. En cas de besoin, ils font appel à des prestataires sélectionnés par l'Agefiph (ergonomes, spécialistes de certains handicaps, etc.) et vous aident à mener des actions de sensibilisation au handicap pour vos équipes. www.capemploi.com

SITES D'EMPLOI SPÉCIALISÉS

espace-emploi.agefiph.fr
jobinlive.com
www.missionhandicap.fr
www.hanploi.com
www.hello-handicap.fr

CHARTE ET NORME

Charte de la diversité : www.charte-diversite.com
Label handi-accueillant : www.afnor.org

Guide entreprise Handicap et embauche
Et si vous franchissiez le pas?

