



COMMENT EMBAUCHER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

Guide à l'attention de l'employeur

France

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Trucs et Astuces pour le Recrutement de Votre Futur(e) Salarié(e)	3
Rédiger son offre d'emploi	4
A la recherche du candidat idéal	4
N'hésitez pas à vous renseigner auprès des pros !	4
Le Cadre Législatif	5
Les aides auxquelles vous pouvez prétendre	8
Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle	9
Aide à l'adaptation des situations de travail	9
Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi	10
Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation	10
Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	11
Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi	12
Sites utiles et principaux interlocuteurs	13
Agefiph	14
Cap Emploi	15
Comète France	16
Mission Locale	17
Pôle Emploi	17



INTRODUCTION

Le présent guide se propose de vous donner conseils et directives lors de l'embauche d'une personne en situation de handicap dans votre structure.

Tout d'abord, le guide vous présentera quelques trucs et astuces pour le recrutement de votre futur(e) salarié(e) avant d'entrer dans les aspects procéduriers et finalement vous présentera les interlocuteurs principaux que vous rencontrerez dans le procédure d'embauche et d'octroi des aides.

Recruter une personne en situation de handicap ne diffère pas du recrutement de n'importe quel autre salarié. Il faut que la personne choisie corresponde à vos besoins : a-t-elle les qualifications ou diplômes demandés ? Qu'en est-il de son expérience passée ? Va-t-elle s'intégrer au sein de son équipe de travail ? Autant de questions que vous vous posez en tant que recruteur et auxquelles vous devez répondre positivement en pensant à pourvoir le poste vacant. Gardez cependant à l'esprit qu'à de rares exceptions près, la plupart des postes de travail peuvent être – moyennant d'éventuels aménagements – occupés par une personne handicapée.



TRUCS ET ASTUCES POUR LE RECRUTEMENT DE VOTRE FUTUR(E) SALARIÉ(E)

Rédiger son offre d'emploi

Demandez des compétences plutôt que des diplômes.

Lorsque vous publiez une offre d'emploi, à la formulation « recherche hôte ou hôtesse SAV bac + 2 – expérience de 3 ans sur poste similaire », préférez « maîtrise des techniques de secrétariat et des logiciels informatiques – bon relationnel et capacité d'organisation ».

En effet, si vous formulez votre offre en insistant sur le savoir-faire, plutôt que sur les diplômes, cela vous permettra d'attirer des profils plus larges, mais tout aussi compétents.

A la recherche du candidat idéal

Internet est un excellent outil pour vous épauler dans votre recherche du candidat idéal, il existe de nombreux sites sur lesquels les éventuels candidates postent leurs CV et sur lesquels vous, en tant que recruteur, pouvez publier votre offre d'emploi. Ainsi, par exemple, le site Agefiph propose ces fonctionnalités : <https://espace-emploi.agefiph.fr/>

Il vous sera demandé de vous créer un espace personnel avant de pouvoir accéder à toutes les fonctionnalités offertes par le service.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès des pros !

De nombreuses structures permettent de faciliter l'embauche de travailleurs handicapés.

- Pour un besoin immédiat : Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales, agences d'intérim, sites emploi, associations de personnes handicapées.
- Pour un besoin à moyen terme : écoles spécialisées, centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de formation de l'AFPA.

En prenant contact avec Cap emploi, vous pourrez rencontrer un conseiller qui analysera avec vous vos postes de travail, leurs contraintes, les compétences requises. En apprenant à connaître votre entreprise, son fonctionnement, ses contraintes, ses valeurs, le conseiller pourra vous proposer, au moment où vous souhaitez recruter, les personnes handicapées dont le profil est le plus proche de celui que vous recherchez.



LE CADRE
LÉGISLATIF

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » promulguée le 5 septembre 2018 modifie l'obligation des entreprises en matière d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) à compter du 1er janvier 2020. Toutes les entreprises sont concernées, même celles de moins de 20 salariés.

Le taux d'emploi des personnes handicapées pour les entreprises de 20 salariés ou plus reste fixé à 6%. Cela veut dire qu'il faut qu'au moins 6% de vos salariés aient un handicap reconnu. Ce qui change, ce sont les modalités de calcul :

Toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille, déclareront via la DSN (Déclaration sociale nominative), le nombre de salarié handicapé qu'elles emploient. Les entreprises de 20 salariés et plus (y compris celles comptant plusieurs établissements de moins de 20 salariés) seront soumises à l'obligation du taux d'emploi de 6%. Les entreprises comptant plus de 250 salariés devront désigner un référent handicap.

Ces nouvelles règles s'appliqueront à compter de la déclaration 2020 qui s'effectuera au premier trimestre 2021.

N'hésitez pas à vous rapprocher de l'Agefiph qui peut vous accompagner dans ces changements.

La vidéo suivante détaille les nouvelles obligations des employeurs :

<https://www.youtube.com/watch?v=cYT78zAfjdc>

agefiph Association Française pour l'Emploi des Personnes Handicapées **MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ENTREPRISES**

OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

**En 2020, la loi change.
Anticipons ensemble.**



6% ➤ L'obligation d'emploi de personnes handicapées **reste fixée à 6%** pour les entreprises privées de 20 salariés et plus.

➤ **Toutes les entreprises privées, quelle que soit leur taille**, déclareront, via la Déclaration sociale nominative (DSN), le nombre de salariés handicapés qu'elles emploient.



➤ **Les entreprises possédant plusieurs établissements de moins de 20 salariés** seront désormais soumises à l'obligation d'emploi de 6%.



➤ **Tout travailleur handicapé, quelle que soit la nature de son contrat** (CDI, CDD, intérimaire, stages ou période de mise en situation professionnelle) sera **comptabilisé au prorata de son temps de travail sur l'année**.



➤ **Les achats réalisés** auprès du **secteur protégé et adapté** (EA, ESAT, TIH) seront **valorisés en déduction de la contribution financière**.



➤ **Les accords agréés** d'entreprise, de groupe ou de branche **auront une durée de 3 ans** et pourront être **renouvelés une fois** à compter de 2020.



Les entreprises de **250 salariés et plus** devront **désigner un référent handicap**.



L'Agefiph vous accompagne pour vous aider à anticiper et faire les bons choix.



CONTACTEZ-NOUS !

 www.agefiph.fr/Entreprise
 0800 11 10 09
 entreprises@agefiph.asso.fr

#6%ONFAITCOMMENT?





Source: Agefiph



LES AIDES AUXQUELLES VOUS POUVEZ PRÉTENDRE

Comme vu dans la section Cadre législatif ci-dessus, les employeurs du secteur privé sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mais peuvent bénéficier d'aides financières en cas de recrutement d'un salarié handicapé et sous certaines conditions. Les aides ne sont plus automatiques mais doivent être attribuées par les organismes de placement spécialisés.

Source : <https://www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/F15204>

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle

L'employeur qui souhaite embaucher une personne handicapée en CDI ou en CDD pour une période de 6 mois minimum, peut percevoir une aide à l'insertion professionnelle (tutorat, coaching, temps d'encadrement par exemple) .

L'aide est de 3000 € maximum. Elle est attribuée par Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale ou par l'Agefiph.

Ce dispositif est cumulable avec les autres aides de l'Agefiph et les aides à l'emploi et à l'insertion professionnelle délivrées par l'État ou les régions.

Il peut être renouvelé pour un même salarié dans une même entreprise en cas d'évolution ou mobilité professionnelle.

Aide à l'adaptation des situations de travail

L'aide concerne :

- l'employeur d'un salarié handicapé pour lequel le médecin du travail atteste que le handicap ou son aggravation entraînent des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail,
- tout travailleur indépendant handicapé détenteur d'un avis médical indiquant les difficultés à poursuivre l'activité du fait de l'aggravation ou de la survenance du handicap.

Le montant de l'aide est évalué en fonction de chaque situation dans une logique de stricte compensation du handicap (c'est-à-dire en excluant les investissements qui, par nature, sont rendus obligatoires pour tenir le poste, que le salarié soit handicapé ou non).

L'employeur doit adresser sa demande à l'Agefiph.

L'aide est ponctuelle. Pour qu'elle soit durable, l'entreprise doit effectuer une démarche de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) permettant de bénéficier de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).

Le dispositif peut être renouvelé dans les cas suivants :

- Aggravation du handicap
- Évolution de la situation de travail
- Obsolescence liée à l'évolution technologique
- Usure du matériel qui entraîne un surcoût pour l'employeur.

L'aide est cumulable avec les autres aides.

Aide à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi

L'employeur peut bénéficier d'une aide pour maintenir dans l'emploi une personne handicapée dont le handicap (sur avis médical) risque d'entraîner une inaptitude au poste occupé.

Son montant est de 2 000 € pour financer les frais occasionnés par la recherche de solutions de maintien dans l'emploi (temps de concertation, réunion, notamment).

L'aide est attribuée uniquement par Cap emploi. Elle est cumulable mais non renouvelable.

Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation

L'employeur qui souhaite recruter une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation d'au moins 6 mois et 24 heures par semaine, peut bénéficier d'une aide.

Par dérogation, la durée peut être inférieure à 24 heures, le minimum est alors de 16 heures hebdomadaires.

La demande d'aide doit être adressée à l'Agefiph :

- soit directement par l'employeur et le salarié,
- soit avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle emploi ou la Mission locale qui a soutenu la démarche, dans les 3 mois suivant l'embauche.

Son montant maximum est de :

- 3000 € en contrat d'apprentissage ;
- 4000 € en contrat de professionnalisation.

L'aide est proratisée en fonction de la durée du contrat de travail et à partir du 6e mois.

Ce dispositif est cumulable avec les autres aides. Il n'est pas renouvelable pour la même personne dans la même entreprise mais il peut être prolongé.

Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

La demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap est à la charge de l'employeur, ou au travailleur handicapé s'il exerce une activité indépendante.

L'employeur doit toutefois informer le salarié de sa demande.

Ce dispositif vise à compenser les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle, qui sont évaluées sur la base des coûts pérennes supportés par l'entreprise du fait du handicap (charges liées à une organisation particulière du travail, à un accompagnement social ou professionnel, à un tutorat, à un manque à gagner du fait d'une productivité moindre du bénéficiaire de l'obligation d'emploi, par exemple).

En cas de changement de poste de travail ou d'évolution du handicap, une demande de révision doit être déposée.

Cette reconnaissance de Agefiph donne droit, pour une durée renouvelable de 3 ans, soit au versement de l'aide à l'emploi (AETH) au taux normal ou majoré en fonction de la lourdeur du handicap, soit à une minoration de la contribution due par l'établissement assujetti à l'obligation d'emploi des personnes handicapées.

La reconnaissance est accordée si le surcoût pour l'employeur ou le travailleur indépendant est égal ou supérieure à :

- Pour un salarié handicapé : $[(\text{Smic horaire} \times (\text{nombre d'heures de la durée collective du travail applicable dans l'établissement}) \times 20/100]$
- Pour un travailleur handicapé non salarié : $[(\text{Smic horaire} \times \text{nombre d'heures de la durée légale du travail, soit 35 heures}) \times 20/100]$.

Le montant annuel de l'aide à l'emploi (AETH), versée chaque trimestre, est indexé sur le Smic horaire (450 fois le Smic pour le taux normal, 900 fois le Smic pour le taux majoré), auquel s'applique un taux forfaitaire de 21,5 % au titre des cotisations patronales fiscales et sociales.

Le montant de l'AETH, par poste de travail occupé à plein temps, est de :

- 5 434 € (9,88 € x 550) pour le taux normal
- 10 818,6 € (9,88 € x 1095) pour le taux majoré

L'aide, renouvelable, ne peut se cumuler pour un même poste avec l'aide au poste versée par l'État ou avec des aides portant sur le même objet

Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi

L'employeur peut bénéficier d'une aide au maintien dans l'emploi prescrite par le conseiller Cap emploi ou par l'équipe Comète, sur attestation du médecin du travail.

Il doit demander une intervention à l'Agefiph de sa région.

Le montant de l'aide varie du coût des formations envisagées. Elle est renouvelable et cumula-
ble avec d'autres aides.



SITES UTILES ET PRINCIPAUX INTERLOCUTEURS



Agefiph

Instituée par loi n° 87-517 du 10 juillet 1987, l'AGEFIPH est l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées. A ce titre, elle gère le fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées pour favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Les actions initiées et mises en œuvre par l'AGEFIPH visent toutes à faciliter l'insertion professionnelle, en milieu ordinaire de travail, ainsi que le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

L'AGEFIPH a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi de personnes handicapées dans les entreprises privées et en milieu ordinaire de travail.

Au service de cette mission, l'AGEFIPH :

- Collecte et gère les contributions des entreprises privées soumises à l'obligation d'emploi de 6%.
- Noue et anime des partenariats avec les acteurs publics nationaux et locaux (Conseils régionaux, Pôle emploi...) destinés à amplifier les politiques publiques en faveur des personnes handicapées.
- Propose une offre d'interventions composée de conseils, d'accompagnement et d'aides financières destinés aux personnes handicapées et aux entreprises.

Les interventions de l'AGEFIPH s'adressent :

- Aux personnes handicapées bénéficiaires de l'obligation d'emploi dont les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mais également les titulaires de la carte d'invalidité et les titulaires de l'Allocation adulte handicapé (AAH).

- Aux entreprises privées, quelle que soit leur taille, qu'elles soient soumises ou non à l'obligation d'emploi de personnes handicapées.

Site de l'Agefiph: <https://www.agefiph.fr/>



Cap Emploi

Les 98 Cap emploi sont des organismes de placement spécialisés (OPS) exerçant une mission de service public. Ils sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Ils accueillent et accompagnent plus de 100 000 personnes handicapées chaque année.

Les services proposés aux entreprises par le Cap Emploi sont les suivants :

- L'information sur l'obligation d'emploi de personnes handicapées, sur les aides financières et services conseils mobilisables.
- L'information, le conseil et l'accompagnement en vue d'une insertion professionnelle durable en milieu ordinaire de travail.
- L'information, le conseil, l'accompagnement des employeurs et les travailleurs indépendants en vue d'un maintien dans l'emploi d'une personne en risque de perte d'emploi du fait de l'inadéquation entre la situation de travail et son état de santé ou de son handicap.
- L'information, le conseil et l'accompagnement dans un projet de transition professionnelle interne ou externe afin de prévenir une perte d'emploi pour le travailleur handicapé, ou un projet d'évolution professionnelle.
- L'identification des postes accessibles et la définition d'un processus de recrutement adapté.
- La présentation de candidatures ciblées et l'accompagnement lors de la présélection des candidats.

- La mise en place de conditions d'accueil adaptées au nouveau collaborateur.

Site du Cap Emploi de Paris : <https://www.capemploi-75.com/>



Comète France

Les équipes COMÈTE France sont chargées d'assurer une prise en charge précoce de l'avenir professionnel des personnes hospitalisées en Services de Soins, Suite et Réadaptation (SSR). Cette démarche permet de maintenir la personne dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

Il s'agit d'une prise en charge précoce favorisant l'accès ou le retour à l'emploi des personnes handicapées hospitalisés en Services de Soins, Suite et Réadaptation (SSR). Cet accompagnement intervient pendant la phase active de soins afin de maintenir les personnes dans une dynamique d'insertion sociale et professionnelle.

La démarche précoce d'insertion « COMÈTE France » se décompose en 4 phases :

- accueillir le patient pour évaluer sa demande ;
- élaborer avec le patient son projet professionnel et évaluer sa faisabilité ;
- mettre en œuvre le plan d'action nécessaire pour le maintien dans l'emploi, la formation ou la reprise d'études, ou passer le relais aux organismes d'insertion pour les personnes en recherche d'emploi ;
- enquêter sur le devenir des personnes un, puis deux ans après leur maintien dans l'emploi, leur reprise d'études ou leur entrée en formation.

Les équipes Comète France sont fédérées par l'association COMÈTE France.

Site de Comète France : <http://www.cometefrance.com/index.php>



MISSION LOCALE DE PARIS

Mission Locale

Créées en mars 1982, Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (couramment appelées missions locales) sont, en France, des organismes chargés d'aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale.

Les missions locales sont des organismes chargés du repérage, de l'accueil, de l'information, de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion pour construire avec eux un projet professionnel et de vie. Le concept central des missions locales est l'approche globale, c'est-à-dire l'indissociabilité des dimensions professionnelle et sociale.

Site de la mission locale de Paris: <https://www.missionlocale.paris/>



pôle emploi

Pôle Emploi

Pôle emploi a trois tâches essentielles :

- 1) l'accompagnement au retour à l'emploi,
- 2) l'indemnisation des demandeurs d'emploi
- 3) la mise en relation des entreprises et des candidats demandeurs d'emploi.

Site: <https://www.pole-emploi.fr/>



Mission Locale

Créées en mars 1982, Les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes (couramment appelées missions locales) sont, en France, des organismes chargés d'aider les jeunes à résoudre l'ensemble des problèmes que pose leur insertion professionnelle et sociale.

Les missions locales sont des organismes chargés du repérage, de l'accueil, de l'information, de l'orientation professionnelle et de l'accompagnement des jeunes rencontrant des difficultés d'insertion pour construire avec eux un projet professionnel et de vie. Le concept central des missions locales est l'approche globale, c'est-à-dire l'indissociabilité des dimensions professionnelle et sociale.

Site de la mission locale de Paris: <https://www.missionlocale.paris/>



Pôle Emploi

Pôle emploi a trois tâches essentielles :

- 1) l'accompagnement au retour à l'emploi,
- 2) l'indemnisation des demandeurs d'emploi
- 3) la mise en relation des entreprises et des candidats demandeurs d'emploi.

Site: <https://www.pole-emploi.fr/>



Epralima - Escola Profissional do Alto Lima, C.I.P.R.L.



CESUR - Centro Superior de Formação Europa Sur



Unione Italiana Lotta alla Distrofia Muscolare
Sezione di Saviano



DAFNI KEK



E-Seniors



MUNI - Masaryk University



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

O apoio da Comissão Europeia à produção desta publicação não constitui um endosso do conteúdo, que reflecte apenas as opiniões dos autores, e a Comissão não pode ser responsabilizada por qualquer uso que possa ser feito das informações nele contidas.