

Handicap : une politique RH toujours plus inclusive pour votre entreprise

L'inclusion des personnes en situation de handicap est un enjeu important de votre entreprise parce qu'elle constitue notamment un levier de performance globale inscrivant votre entreprise dans une démarche de responsabilité sociétale des entreprises (RSE).

07/12/2020

Il existe encore de [nombreuses idées reçues](#) sur le handicap mais plusieurs leviers sont à votre disposition pour l'intégrer dans votre politique RH :

- ✓ **Recruter une personne en situation de handicap**
 - Répondez à vos besoins en compétences et à vos obligations légales
- ✓ **Maintenir dans l'emploi des salariés faisant face à des problèmes de santé ou en situation de handicap**
 - Sécurisez leur parcours professionnel en adaptant leur poste de travail, en les faisant évoluer et conservez ainsi les compétences au sein de votre entreprise
- ✓ **Promouvoir la diversité et sensibiliser les salariés**
 - Entrez dans une démarche de responsabilité sociale et sociétale et soyez acteur du changement de regard face au handicap.



AKTO a développé depuis de nombreuses années un ADN et une expertise spécifique sur la thématique du handicap. Cela se traduit par le **développement de partenariats** solides et durables (avec l'[Agefiph](#) mais aussi [Cap emploi](#), les [missions locales](#), [France Travail](#), etc.), la mise en place de nombreuses **actions d'emploi et de formation**, et des actions **de sensibilisation** et la construction **d'outils**.

Dans son action quotidienne et son animation territoriale, AKTO et ses partenaires agissent sur le handicap pour :

- ✓ **renforcer l'inclusion et le recrutement** des personnes en situation de handicap,
- ✓ **agir sur la désinsertion professionnelle** des personnes en situation de handicap,
- ✓ **développer l'employabilité et la qualification** des personnes en situation de handicap, notamment par le biais de l'alternance,
- ✓ **sécuriser les parcours professionnels** des personnes en situation de handicap,
- ✓ **anticiper les situations** de salariés en situation de handicap au travail.

AKTO vous informe et vous accompagne dans vos démarches afin de faire des enjeux du handicap de véritables atouts pour votre entreprise

Contactez mon conseiller ✓

Qu'est-ce que le handicap ?

Les [idées reçues](#) freinent l'intégration des personnes en situation de handicap. Le handicap est souvent réduit à un handicap lourd et visible, et l'intégration d'une personne handicapée est perçue comme plus complexe qu'elle ne l'est en réalité.

Le handicap recouvre des situations multiples

80 % des situations de handicap sont invisibles

85 % des handicaps sont acquis après l'âge de 15 ans

Une « situation de handicap » résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement : dans certaines professions, telle déficience constituera un handicap tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

- ✓ le handicap est pluriel, il se définit toujours par rapport à une situation donnée, un poste de travail, une activité à réaliser ou à un environnement de travail précis
- ✓ une déficience peut entraîner des conséquences sur le plan professionnel (et inversement)
- ✓ le handicap peut être stable ou évolutif, permanent ou non définitif

Comprendre les différents types de handicap

11 % des situations de handicap sont liées à un accident du travail

22 % de la population présente une maladie chronique évolutive

Les différentes typologies de handicap (actifs de 15 à 64 ans) montrent bien que les situations de handicap sont très variées :

- ✓ handicap psychique : dépression, trouble bipolaire, phobies spécifiques, schizophrénie...
- ✓ handicap mental : QI < 69, trisomie 21
- ✓ handicap cognitif : tous les troubles Dys, la dyslexie, la dyspraxie...
- ✓ handicap moteur : troubles musculosquelettiques, hémiplégie, myopathie, hernie discale...
- ✓ handicap auditif : acouphène, surdité légère à profonde
- ✓ handicap visuel : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...
- ✓ maladies invalidantes : diabète, cancer, allergies, maladie de Crohn...



Je sensibilise aussi les entreprises au recrutement de personnes en situation de handicap. Il y a encore de nombreux a priori à lever sur cette question... Les employeurs associent souvent le handicap au fauteuil roulant et ignorent qu'il existe des handicaps invisibles. Nous leur parlons des dispositifs existants pour insérer les travailleurs handicapés, nous les orientons vers le réseau national des Cap emploi

Jean-Michel Bisgambiglia – Conseiller formation AKTO en Corse



8 exemples pour mettre en avant le handicap en entreprise

L'intégration de personnes en situation de handicap, est un enjeu d'avenir. Coup de projecteur sur 8 initiatives exemplaires.

Quelle est l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap ?

Malgré de nettes avancées en matière d'emploi, les **personnes en situation de handicap rencontrent encore de nombreux freins** pour accéder ou se maintenir dans l'emploi.

Les constats sont multiples : les personnes en situation de handicap sont deux fois plus touchées par le chômage avec une durée plus longue et elles sont souvent moins qualifiées que les autres salariés.

Aussi, pour renforcer l'accès à l'emploi, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a réformé l'obligation d'emploi des personnes handicapées avec pour principal objectif :

Créer une société plus inclusive et renforcer l'emploi direct des personnes en situation de handicap.

Principaux points à retenir de la loi :

- ✓ **Pour toutes les entreprises** : il faut déclarer l'effectif total de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (**BOETH**), même si elles ne sont pas assujetties à l'obligation d'emploi, dans les DSN (Déclaration Sociale Nominative) chaque mois.
Pour les entreprises de 20 salariés et plus : l'obligation d'employer des personnes handicapées reste à 6 % (ce taux pourra être révisé tous les 5 ans) de l'effectif de l'entreprise.
- ✓ **La déclaration annuelle et le recouvrement de la contribution** due en cas de non-respect de l'obligation sont gérés par le réseau des Unions de Recouvrement des cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales (**Urssaf**) et des Caisses Générales de Sécurité Sociale (**CGSS**) dans les départements d'outre-mer.
- ✓ **La nomination d'un référent handicap est devenu obligatoire** dans les CFA et dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Bon à savoir

Tous les travailleurs handicapés, quelle que soit la durée et la nature de leur contrat peuvent être comptabilisés dans l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) des entreprises : CDD, CDI, alternance, stages, bénéficiaires d'une PMSMP (= Les périodes de mise en situation en milieu professionnel), salariés dans la branche du Travail Temporaire (ETT, ETTI, EATT) et les Groupements d'Employeurs, les volontaires en service civique, etc.

Les bons outils de nos partenaires

Simulateur

Estimez votre contribution financière en fonction de la situation de votre entreprise avec l'Agefiph

En savoir plus ✓

Vidéo : les principaux changements

Toutes les vidéos de l'Agefiph en fonction des questions que vous vous posez

En savoir plus ✓

Guides et fiches pratiques

Toute la documentation mise à disposition par l'URSAFF

En savoir plus ✓

AKTO vous aide à identifier un référent handicap dans votre entreprise



Démarche Parcours TH

Elle vise à **engager les entreprises à identifier et sensibiliser un référent handicap** afin de créer les conditions d'accueil, de recrutement et de maintien dans l'emploi favorables aux personnes en situation de handicap.

AKTO avec ses partenaires organisent la sensibilisation et la mise en œuvre d'actions opérationnelles avec ces référents afin de développer l'emploi et la formation des personnes en situation de handicap.
