



R.S.E.

L'emploi des Travailleurs Handicapés

Mars 2010

Manpower. Créateur de Solutions pour l'Emploi.

MANPOWER

Le contexte

- Qu'est-ce qu'un Travailleur Handicapé ?
- Comprendre la loi et les dispositifs gouvernementaux
- Les engagements de Manpower

Recruter un Travailleur Handicapé

- L'analyse de poste
- La prise de poste

Réussir l'intégration des Travailleurs Handicapés

- Sensibiliser les acteurs de l'entreprise
- La formation

Le contexte



Qu'est-ce qu'un travailleur Handicapé?

4

→ Constitue un handicap, au sens de la loi, toute **limitation d'activité** ou **restriction de participation à 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 physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé **inévitablement**.

« **Personne Handicapée** »

Un état

« **Travailleur Handicapé** »

Un statut

« **Personne en situation de Handicap** »

- A un moment donné, pour une durée donnée, face à une situation donnée

2 Approches

Approche Médicale du Handicap

Physique 60%

Origine congénitale / maladie / accident

Ex : atteintes ostéo-articulaires, amputations, greffes, sclérose en plaque, VIH, cancer, diabète, allergies...

Troubles psychiques Maladies mentales 20%

Peut altérer les capacités d'autonomie et d'adaptation

Troubles variables dans le temps

Ex : Dépression nerveuse, névrose obsessionnelle, névrose d'angoisse, schizophrénie...

Déficiência intellectuelle 15%

Capacité cognitive et adaptatives réduites

Fonctionnement intellectuel inférieur à la moyenne (QI 75)

Déficiência sensorielles 5%

Manpower
Ex : Surdité, d ficiency auditive, visuelle, c civit 

Approche Sociale du Handicap

En France près d'un **million de personnes** ont une reconnaissance administrative de leur handicap

55% sont des hommes

71% des TH intérimaires Manpower sont des hommes

43 ans de moyenne d'âge

39 ans pour les TH intérimaires Manpower

1 personne sur 2 est handicap e suite   un accident du travail ou une maladie professionnelle

15% des personnes sont handicap es de naissance

17% ont un niveau \geq BAC
8500 sont étudiants dont **4%** en grandes écoles

La loi du 11 février 2005 définit les bénéficiaires

« Est considérée comme Travailleur Handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

Article L5213-1 du Code du travail

Les titulaires d'une pension d'invalidité

Les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une Incapacité Partielle Permanente (IPP) \geq 10%

Les personnes reconnues Travailleurs Handicapés par la CDAPH

Les bénéficiaires

Les titulaires d'une carte d'invalidité

Les titulaires de L'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)

Les titulaires d'une pension militaire d'invalidité et assimilés

Les modalités de réponse à la loi

Emploi

Embauche (CDI, CDD, CTT, contrat d'alternance) ou maintien dans l'emploi de salariés reconnus Travailleurs Handicapés

Stages

40 heures minimum, dans la limite de 2% de l'effectif de l'assujettissement

Sous-traitance

Auprès du milieu protégé ou adapté : ESAT ou entreprises adaptées (dans la limite de 50% de l'obligation d'emploi)

Signature d'un accord

D'établissement, d'entreprises, de groupe ou de branche

Contribution financière

Auprès de l'AGEFIPH

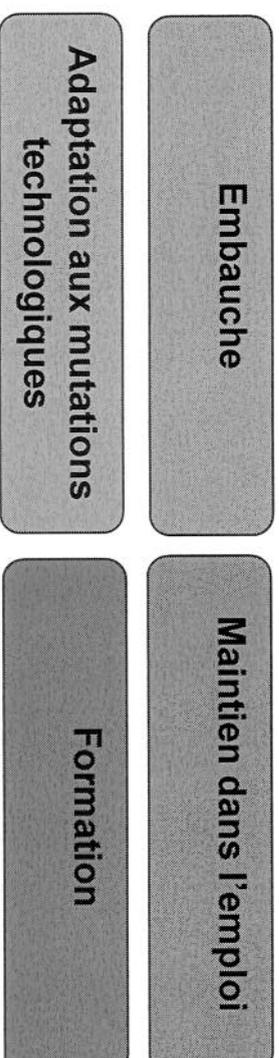
Qu'est-ce qu'un accord ?

L'accord d'établissement, d'entreprise, de groupe ou de branche est :

- négocié avec les partenaires sociaux
- agréé par la Direction du Travail et de l'Emploi
- Il exonère l'entreprise du versement de la contribution Agefiph pendant toute sa durée (en général 3 ans).

En contrepartie, l'entreprise signataire de l'accord n'a plus le droit aux aides de l'Agefiph liées à l'embauche ou au maintien dans l'emploi d'un Travailleur Handicapé

L'accord porte sur au moins 3 des volets suivants



→ **Pour chaque volet est défini un plan d'actions ainsi que des objectifs.**

Des contributions lourdes pour les entreprises

L'obligation d'emploi de Travailleurs Handicapés est fixée par la loi du 11 février 2005 à 6% de l'effectif pour les établissements de minimum 20 salariés, avec des contributions lourdes pour les entreprises en cas de non atteinte (de 3 544 € à 5 316 € par an par TH manquant suivant l'effectif de l'entreprise).

Montant de la contribution annuelle par TH manquant selon la taille d'entreprise (effectifs)

Effectif entreprise	Montant de la contribution annuelle par TH manquant
Entre 20 et 199 salariés	400 x Smic horaire* → 3 544 €
Entre 200 et 749 salariés	500 x Smic horaire → 4 430 €
750 salariés et plus	600 x Smic horaire → 5 316 €

*** 8.86 € brut depuis janvier 2010**

La sur-contribution

A partir de 2010, les entreprises qui n'auront mené aucune action en faveur de l'emploi des TH depuis plus de 3 ans (pendant 4 années consécutives) devront payer 1500 fois le SMIC horaire 13 290 € par TH manquant.

(sauf les entreprises dont l'effectif est compris entre 20 et 49 salariés qui bénéficient d'un délai supplémentaire jusqu'au 31 juillet 2010)

Quelles primes de l'Agefiph à l'embauche pour des entreprises non signataires d'un accord ?

▪ Subventions forfaitaires pour l'embauche d'un **TH** en **CDI** ou **CDD** de minimum 12 mois* (16 heures minimum par semaine ou 720 heures sur l'année) :

Prime à l'insertion	1 600 €
Prime Initiative Emploi	De 3 000 à 9 000 €
Prime contrat durable	De 1 500 à 4 500 €

* 6 mois minimum en ce qui concerne la Prime à l'insertion pour les CDD signés à partir du 1er juillet 2009

▪ Subventions pour les **contrats de professionnalisation** (par semestre de formation) :

2 550 € si âge de l'alternant ≤ 30 ans
6 800 € si l'âge de l'alternant > 30 ans

Recrutement :
de **1600** à
10600 € pour
l'employeur

Dispositif	Montant	Conditions
Prime à l'insertion	1 600 €	Embauche d'un jeune de moins de 25 ans en CDI ou CDD d'au moins 12 mois.
Prime Initiative Emploi	De 3 000 à 9 000 €	Embauche d'un salarié en CDI ou CDD d'au moins 12 mois.
Prime contrat durable	De 1 500 à 4 500 €	Embauche d'un salarié en CDI ou CDD d'au moins 12 mois.
Subvention pour la formation professionnelle	2 550 € ou 6 800 €	Embauche d'un alternant en contrat de professionnalisation.

Comment sont valorisés les bénéficiaires ?

(article L5212-14 du CTT modifié par la loi RSA et décret n°2009-641 du 9 juin 2009)

→ A partir de 2009, chaque TH, quelque soit son contrat de travail (CDD, CDI, CTT) est pris en compte au prorata de son temps de présence effectif* dans l'entreprise sur l'année civile :

- ❖ dans la limite d'1 unité si durée du travail \geq à 50% de la durée légale ou conventionnelle
- ❖ dans la limite d'1/2 unité si durée du travail $<$ à 50% de la durée légale ou conventionnelle

Pour rappel, auparavant seuls les CTT étaient pris en compte au prorata du temps de présence ; 6 mois de présence étaient requis pour valoriser CDD et CDI

* hors période de suspension de contrat non rémunérée par l'employeur : maladie, AT, congés maternité, congé parental, CIF, congé sabbatique...

Comment sont valorisés les bénéficiaires ?

(article L5212-14 du CTT modifié par la loi RSA et décret n°2009-641 du 9 juin 2009)

Exemples de valorisations :

TH en CDI à temps partiel (moins d'un mi-temps), avec présence effective de 6 mois sur l'année civile

$$0,5 \times (6 / 12) = 0,25 \text{ unité bénéficiaire}$$

TH en CDD de 6 mois à mi-temps avec présence effective de 5 mois sur l'année civile

$$1 \times (5 / 12) = 0,416 \text{ soit } 0,42 \text{ unité bénéficiaire}$$

TH en CDI à temps plein présent toute l'année exceptés 50 jours (suspension de contrat)

$$1 \times (314 / 364) = 0,862 \text{ soit } 0,86 \text{ unité bénéficiaire}$$

TH en CTT de 10 jours (sur l'année civile) à temps plein

$$1 \times (10 / 364) = 0,027 \text{ soit } 0,03 \text{ unité bénéficiaire}$$

Une organisation dédiée

Siège

Coordination nationale Mission Handicap

Johann Lasternas, Responsable de mission, 01.56.99.11.01

Annabelle Peltier, Assistante, 01.56.99.17.06

Direction des
Opérations
en Région

Référents Mission Handicap en DO

Secteurs

Responsables Emploi

AME

Référents Mission Handicap des AME

Recruter

un Travailleur

Handicapé

01 61 04 50 00

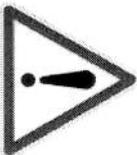
MANPOWER



Quels sont les objectifs de l'analyse de poste?

- Définir les contraintes du poste, en particulier sur le plan **Analyse de poste complémentaire**
- Définir les aptitudes nécessaires à la tenue du poste
- Evaluer les besoins d'aménagement du poste ou d'accompagnement dans la mise en poste
- ... en d'autres termes, valider l'adéquation poste/candidat

Analyse de poste complémentaire	
Le candidat Travailleur Handicapé	
Accessibilité de leur site de travail	
Moyen de accès :	<input type="checkbox"/> Transport en commun <input type="checkbox"/> Parking
Localisation adaptée aux personnes à mobilité réduite :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Caractéristiques des (des)fonctionnement(s) du poste	Type de véhicule :
Conduite de véhicule :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Travail en extérieur :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Travail en Open space :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Contraintes liées à :	<input type="checkbox"/> Suralimentation <input type="checkbox"/> Luminosité <input type="checkbox"/> Bruit <input type="checkbox"/> Vibration
Préciser :	<input type="checkbox"/> Horaires <input type="checkbox"/> Horaires
Travail en équipe :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Contrat physique sans des clients ou fournisseurs :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Autres facteurs de stress :	
Caractéristiques du poste	
Station :	<input type="checkbox"/> Pied <input type="checkbox"/> Assis <input type="checkbox"/> Debout <input type="checkbox"/> Stationnaire <input type="checkbox"/> Accroupie
Déplacement à pieds :	<input type="checkbox"/> Fréquent <input type="checkbox"/> Occasionnel <input type="checkbox"/> Longueurs
Travail en hauteur :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Port de charge :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Travail en équipe :	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non
Fréquence :	



En TT, cette analyse de poste n'est qu'une 1^{ère} étape. Il faut obligatoirement faire valider l'aptitude du candidat à tenir le poste par le médecin du travail de Manpower, après échange avec le Médecin du travail du client.

Quelles sont les étapes spécifiques pour un candidat TH?

- **Obligation de faire valider l'aptitude à occuper un poste par le médecin du travail avant le détachement en mission TT**

- **Adaptation du poste de travail :**
 - **Détection du besoin pendant :**
 - l'entretien (cf analyse de poste)
 - la visite médicale
 - Le suivi de l'intégration candidat après la prise de poste
 - **Financement**
 - *Recrutement en CDI ou CDD ≥ 12 mois* : possibilité de cofinancement par l'Agefiph
 - *TT* : aides personnelles uniquement (appareil auditif, aménagement du véhicule, recours à un transport adapté...)
 - **Compétences**
 - *Aménagement organisationnel* : le commercial / consultant Manpower est compétent pour conseiller le client sur la base des informations fournies par le candidat ou le médecin du travail
 - *Aménagement technique* : mettre en relation le client avec le Cap Emploi

Réussir l'intégration de Travailleurs Handicapés



Formation Manpower Nouvelles Compétences

« Réussir l'intégration de Travailleurs Handicapés au sein de l'entreprise »

Destinée à tous les acteurs de l'entreprise

Décideurs, terrain, parties prenantes

Double objectif

- Pragmatique : donner des points de repère réglementaires, répondre à des problématiques d'entreprise
- Culturel : mieux connaître et comprendre pour être plus à l'aise et porter un regard plus averti sur le handicap, faire évoluer la culture d'entreprise

Coût déductible de la contribution Agefiph

Dans la limite de 10 % du montant de la contribution

Formation Manpower Nouvelles Compétences

« Réussir l'intégration de Travailleurs Handicapé au sein de l'entreprise »

5 thèmes peuvent être développés :

- **Préjugés et démythification des représentations sociales du handicap** : vers une prise de conscience individuelle
- **Culture d'entreprise** : s'engager dans des démarches comprises et partagées impactant les pratiques managériales, la communication interne, le dialogue social
- **Réglementation et finances** : points repères et opportunités pour les employeurs
- **Maintien dans l'emploi** : éviter les licenciements en mobilisant des partenaires, des aides financières et techniques
- **Recrutement et accompagnement dans l'emploi** : conditions à réunir pour favoriser l'intégration

Formation Manpower Nouvelles Compétences

« Réussir l'intégration de Travailleurs Handicapé au sein de l'entreprise »

« L'esprit » du jeu

- / 4 équipes de 3 joueurs « plongés » dans les réalités de la problématique Handicap au cœur des entreprises.
- / Un caractère ludique qui favorise la prise de recul
- / Une émulation entre équipes qui permet de soutenir l'attention et la dynamique de groupe

Les supports

- / Des dés et cartes de jeu classées par thème
- / Des modes d'interpellation variés : clips vidéo, analyses de situation, jeux de rôles, quiz, questions inter équipes et jokers
- / Une remise de fiches mémoire, contacts, outils et préconisations

Rapport des appels du télécopieur

HP LaserJet Série M4345 MFP

Page 1

Infos en-tête télécopie

manpower
0161045001
01-Avr-2010 15:37

Tâche	Date/Heure	Type	Identification	Durée	Pgs	Résultat
16580	01-Avr-2010 15:35	Envoi	00139721965	0:54	1	Réussi