

Vous êtes un Employeur du secteur privé et souhaitez en savoir plus sur l'emploi des personnes en situation de handicap ?

Les outils et les services à la disposition des entreprises du secteur privé

Si vous êtes un employeur du secteur public, rendez-vous sur le site du [Handi-Pacte Pays de la Loire](#)

Comment répondre à mon **Obligation d'emploi** de personnes en situation de handicap ?

Comment mener une **Politique handicap** dans mon entreprise ?

Comment **Recruter et intégrer** une personne handicapée ?

Comment agir sur **les risques d'inaptitude** de mes salariés ?

L'acteur de référence sur le sujet de l'emploi des personnes en situation de Handicap est l'Agefiph

Pour en savoir plus, consultez la [vidéo de présentation de l'Agefiph](#)



Comment répondre à mon Obligation d'emploi de personnes en situation de handicap ?

Qu'est-ce que l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) ?

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de **6 % de l'effectif total**. Si l'employeur ne respecte pas son obligation d'emploi, il doit verser une contribution annuelle.



Salarier et accueillir en stage des personnes handicapées

- Qui sont les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) ?
- Comment recruter et intégrer une personne handicapée ? cf. page 3



Sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant

- Secteur « adapté » => Entreprises adaptées (annuaire des EA)
- Secteur « protégé » => Etablissements et service d'accompagnement par le travail (annuaire des ESAT)
- Secteur « indépendant » => Travailleurs indépendants handicapés (TIH)



Déclarer ma contribution en faveur de l'emploi des personnes handicapées

- Déclaration Sociale Nominative (DSN)
= déclaration mensuelle de l'effectif **BOETH** (Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des TH)
 - ↳ à l'URSSAF (Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales)
 - ↳ à la MSA (Mutualité sociale agricole) pour le secteur agricole



Faire reconnaître la situation de handicap de mes salariés concernés

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)

A NOTER : La demande de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et confidentielle. Le salarié n'a pas l'obligation d'informer son employeur.

- Les autres reconnaissances

S'informer en détail sur les différentes modalités de réponses possibles à l'OETH sur le site de l'Agefiph

Comment mener une Politique handicap dans mon entreprise ?

Retrouvez toutes les informations en cliquant sur les textes soulignés et de couleur violette

Agir pour l'emploi des travailleurs handicapés est une **opportunité de s'ouvrir à de nouveaux profils** et pas seulement un moyen de répondre à l'obligation d'emploi !

Le déploiement d'une politique handicap passe **par l'élaboration d'une stratégie cohérente** fondée sur une politique ressource humaine structurée, le dialogue social et la mobilisation interne. Elle doit être portée par la direction, mais aussi par la direction des ressources humaines, le service de communication, les managers, les représentants du personnel.



Définir le cadre de ma politique handicap

- **Négocier un accord agréé par l'Etat (DREETS)** prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des TH
- **Faire appel à l'offre de conseil et d'accompagnement de l'Agefiph** Pour en savoir plus, contactez **[l'Agefiph Pays de la Loire](#)**
- **Réaliser un autodiagnostic** pour réaliser le bilan de mes actions handicap et progresser



Animer et suivre ma politique handicap

- **Nommer une personne référente handicap dans mon entreprises** pour orienter, informer et accompagner les TH
- **Participer au Réseau des Référents Handicap Agefiph (RRH)** pour partager ses expériences et disposer de ressources
- **Adhérer au club « Les entreprises s'engagent »** pour agir ensemble en faveur d'une société plus inclusive



Communiquer sur ma politique handicap

En interne :

- **Duoday**, une journée en duo « employeur-personne en situation de handicap »
- **Activateur de progrès**, un mouvement pour progresser en matière d'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi
 - ↳ Des outils pour **sensibiliser au handicap** toute l'année (Activ box, handipoursuite, Activ game)
 - ↳ Des outils pour **communiquer** (affiches, goodies, ...)



En externe :

- Lors de la **semaine européenne pour l'emploi des personnes en situation de handicap (SEEPH)**
- **Activateur de progrès**, un mouvement pour progresser en matière d'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi

S'informer en détail sur les [différentes modalités de réponses possibles](#) sur le site de [l'Agefiph](#)

Comment Recruter et intégrer une personne handicapée ?

Retrouvez toutes les informations en cliquant sur les textes soulignés et de couleur violette

Si le recrutement d'une personne handicapée s'inscrit globalement dans le même processus que celui de n'importe quel collaborateur, il se distingue aussi par certaines spécificités.

Les acteurs clés : l'Etat, l'Agefiph, les services publics de l'emploi : Pôle Emploi, Cap emploi, Mission Locale



Trouver des candidatures de personnes en situations de handicap (« sourcing »)

- [Diffuser mes offres sur l'espace emploi de l'Agefiph](#)
- Faire appel aux services publics de l'emploi : [Pôle emploi](#) / [Cap emploi](#) / [Mission Locale](#)
- [Diversifier mes sources et développer mon réseau de partenaires](#)



Préparer les candidats avant l'embauche

- [L'action de formation préalable au recrutement \(AFPR\)](#)
- [La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle \(POEI\)](#)
- [La période de mise en situation en milieu professionnelle \(PMSMP\)](#) - immersion professionnelle en entreprise



En cas de recours à des contrats en alternance*, des aides possibles

* Contrat d'apprentissage et contrats de professionnalisation

- [L'aide unique pour les employeurs qui recrutent en apprentissage \(Etat – Droit commun\)](#)
- [Aide à l'alternance \(Agefiph\)](#)



Préparer les éventuelles adaptations de poste

- [La visite d'information et de prévention \(VIP\)](#) proposée par les services de santé au travail
- [L'étude préalable à l'aménagement / adaptation des situations de travail \(EPAAST\)](#)
- [La prestation d'appui spécifique \(PAS\)](#)
- [L'aide financière de l'Agefiph](#)

S'informez en détail sur les [différentes modalités de réponses possibles](#) sur le site de l'Agefiph

Comment agir sur les risques d'inaptitude de mes salariés ?

Lorsque qu'on parle de prévention de l'inaptitude, on parle de maintien dans ou en emploi (notion d'employabilité). Pour en savoir plus : [Guide régional du maintien en emploi en Pays de la Loire : outils et acteurs](#)

Les acteurs clés du maintien : l'agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT), l'Assurance maladie, la Carsat et la MSA, les services de prévention et de santé au travail (SPST), les OPCO et les acteurs du CEP

Faire de la prévention



- La prévention de la désinsertion professionnelle : [de quoi parle-t-on ?](#) (pour aller plus loin)
- Les acteurs pour me guider dans la prévention des risques professionnels : [CARSAT Pays de la Loire](#) / [ARACT Pays de la Loire](#) / [Services de prévention et de santé au travail](#)
- Un outil pour identifier et qualifier les besoins des salariés en risque après ou pendant un arrêt => [la visite de pré-reprise](#) de la médecine du travail et [le rendez-vous de liaison](#)

Faire reconnaître la situation de handicap de mes salariés concernés



- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) : [de quoi parle-t-on ?](#)
- Auprès de qui en faire la demande : la [Maison départementale des personnes handicapées](#) (MDPH)

A NOTER : La demande de la reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) est une démarche personnelle et confidentielle. Le salarié n'a pas l'obligation d'informer son employeur.

- Les [autres reconnaissances](#) administratives possibles

Aménager les postes de travail



- L'aménagement des postes de travail : [de quoi parle-t-on ?](#) (illustration [vidéo](#))
- Les acteurs clés sur lesquels m'appuyer : la médecine du travail ([annuaire des services de prévention et de santé au travail \(SPST\)](#)), Cap emploi ([annuaire des Cap emploi Pays de la Loire](#))
- Les aides financières et dispositifs mobilisables : [l'aide à l'adaptation de travail de l'Agefiph](#), [L'étude ergonomique, anciennement appelée EPAAST](#)

Recourir à la formation dans le cadre du maintien en emploi



- Les acteurs du CEP sur lesquels m'appuyer : [APEC \(cadres\)](#) / [Mission Locale \(jeunes de moins de 26 ans\)](#) / [Transitions PRO \(salariés de droit privé\)](#)
- Les formations du droit commun : [Opérateurs de compétences \(OPCO\)](#) ([annuaire](#)) / [Conseil en évolution professionnel \(CEP\)*](#)
- Les formations [dédiées aux travailleurs en situation de handicap](#)



Renforcer le suivi social et médico-social

- Les acteurs à mobiliser :
 - [Le service social de la Carsat Pays de la Loire](#) : [Contacts départementaux 44 / 49 / 53 / 72 / 85](#)
 - Les services sociaux départementaux de la MSA : [Informations employeurs MSA 44-85 / MSA 53-72 / MSA 49](#)
 - Les [services de prévention et de santé au travail](#) de vos départements
- Un outil à ma disposition en tant qu'employeurs : [L'emploi accompagné](#)