



Atelier n°1 : OETH et Diagnostic Handicap

Comprendre l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et être en capacité de réaliser un premier diagnostic handicap en entreprise



Cycle d'ateliers à destination des conseillers des SARH franciliens

Mardi 8 mars 2022 (10h30-12h)



Objectifs de l'atelier

- Vous transmettre des informations clés sur **l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)**
- Partager des informations pratiques sur **les outils de diagnostic handicap en entreprise**



Programme du cycle d'ateliers d'information

Atelier 1 : le **8 mars 2022** de 10h30 à 12h en visio-conférence : **OETH et diagnostic handicap en entreprise**

Atelier 2 : le **10 mai 2022** de 10h30 à 12h en visio-conférence: **Recrutement et compensation du handicap**

Atelier 3 : le **21 juin 2022** de 10h30 à 12h en visio-conférence : **Maintien dans l'emploi et gestion des inaptitudes**



L'Agefiph est chargée de **développer l'emploi et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en lien avec l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).**

12

Prestations et Services à destination des entreprises et des personnes

19

Aides financières à destination des entreprises et des personnes

+ de 450

collaborateurs engagés au service de l'emploi handicap

14

délégations régionales avec 21 sites répartis sur tout le territoire

Pour en savoir plus

<https://www.agefiph.fr/ile-de-france>

Une mission de service public

L'Agefiph est l'interlocutrice privilégiée des pouvoirs publics et des acteurs de l'emploi et du handicap

pour soutenir l'intégration du handicap dans les politiques publiques de l'emploi, de la formation et de la santé au travail.



L'**Agefiph** accompagne les entreprises dans leur démarche handicap.

Informier, conseiller et accompagner l'entreprise pour l'aider à intégrer le handicap dans sa pratiques de gestion des ressources humaines et développer des projets en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

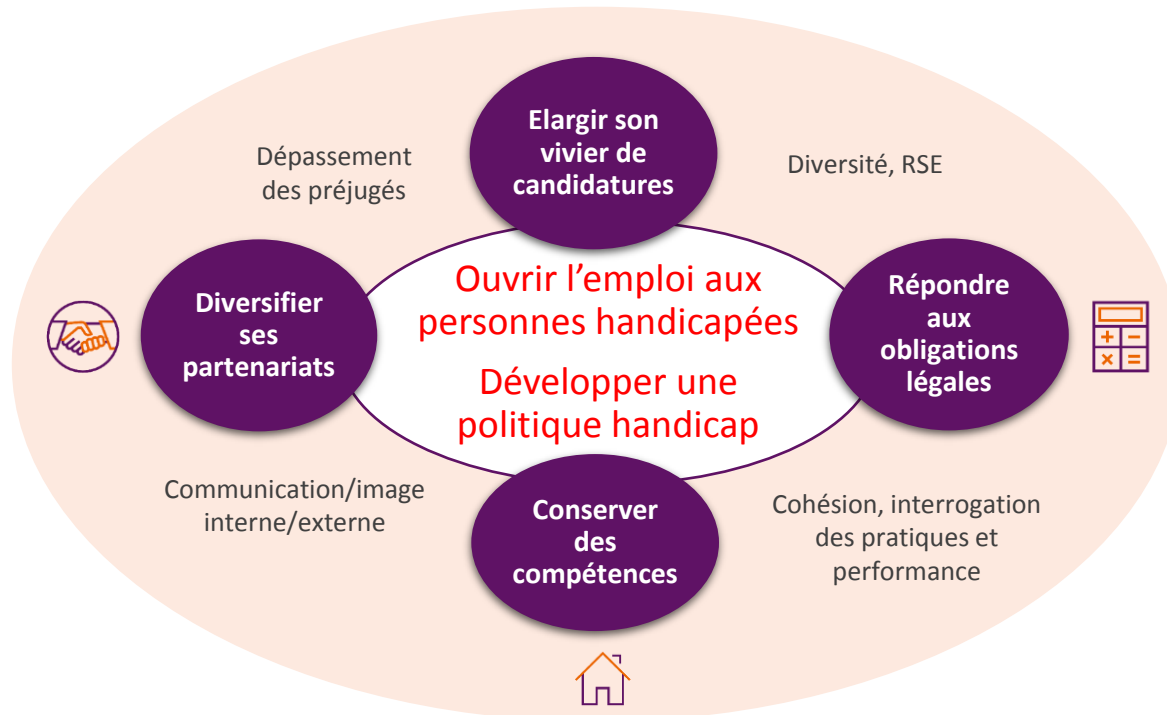
1 ou 2 Chargé.e.s d'étude et de développement dédié.e.s à l'accompagnement des entreprises par département (coordonnées en fin de présentation)

Partie 1 : L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)

 **agefiph** *Madina GHENDOUCI*
Chargée d'Etudes et de Développement
Délégation Régionale Agefiph Île-de-France
Email : m-ghendoussi@agefiph.asso.fr



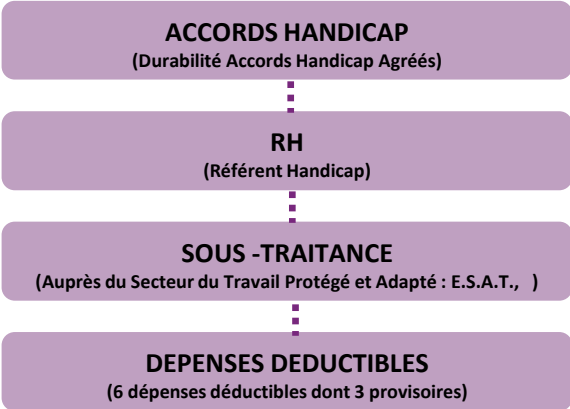
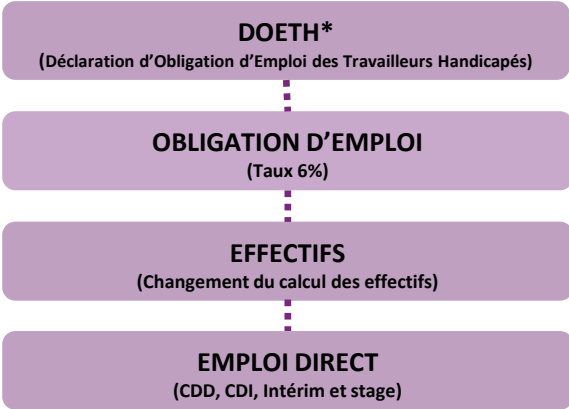
Les avantages pour l'entreprise





L'objectif est de favoriser l'entreprise inclusive :
Soutenir le taux d'emploi direct et durable des personnes en situation de handicap

LES EVOLUTIONS MAJEURES DE LA REFORME DE 2018-2019*



A NOTER

Depuis le 1^{er} janvier 2020

- Toutes les entreprises, quelque soit leur taille, **déclarent mensuellement** les salariés handicapés qu'elles emploient
- Seules les entreprises de plus de 20 salariés **versent une contribution financière** si leur taux d'emploi est inférieur à 6%

[Pour aller plus loin](#)

* La loi n°2018-771 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018, complétée par la loi Pacte n°2019-486 relative à la croissance et la transformation des entreprises du 22 mai 2019



3 principales solutions peuvent se combiner entre elles :

- **L'emploi de travailleurs handicapés, quel que soit le contrat de travail** : CDI, CDD, intérim, stage ou période de mise en situation en milieu professionnel.
- **La signature d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé** prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.
- **Le versement d'une contribution financière annuelle pour chaque bénéficiaire manquant.**



Salarier ou accueillir en stage des personnes handicapées

Les salariés ou les stagiaires pris en compte sont :

- **toutes les personnes reconnues handicapées**, mentionnées à l'article [L.5212-13](#) du code du travail
 - Les travailleurs ayant la Reconnaissance de la Qualité de Travailleurs Handicapés (**RQTH**)
 - Les victimes **d'accidents du travail** ou de **maladies professionnelles** (incapacité permanente au moins égale à 10 %)
 - Les titulaires de la carte, d'une pension, d'une allocation ou d'une rente **d'invalidité**
 - Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés (**AAH**)
 - Les titulaires de la **carte mobilité inclusion mention invalidité**
 - ...
- **quelles que soient la durée et la nature de leur contrat de travail sans exception**, y compris les **stagiaires**, les **personnes en période de mise en situation en milieu professionnel** et les **personnes mises à disposition** par les **entreprises de travail temporaire** ou les **groupements d'employeurs**.



Salarier ou accueillir en stage des personnes handicapées



Effectif BOETH

- ✓ Comptabilisés en moyenne annuelle

EXEMPLE

Un bénéficiaire travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet année N sera comptabilisé pour $0.4 : 0.8 \times (6/12) = 0.4$

- ✓ **Tout type de contrat sans exception** dont les **stagiaires*** et les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel* (**PMSMP**), les contrats d'**alternance**, les **contrats aidés**, **intérimaires** et salariés **mis à disposition** par des groupements d'employeurs.

* L'entreprise renseignera en DSN : durée du stage, le titre du bénéficiaire avec une rémunération à zéro.

- ✓ Les effectifs BOETH âgés de **50 ans et plus** seront **multipliés par 1.5**

* Sont pris en compte les bénéficiaires qui atteignent l'âge de 50 ans au cours de l'année civile

EXEMPLE

Un bénéficiaire âgé de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet année N sera comptabilisé pour $0.6 : (0.8 \times (6/12)) \times 1.5 = 0.6$

Modalités dérogatoires :

- ⚠ ⇒ Entreprises de Travail Temporaire (ETT)
- ⇒ Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)
- ⇒ Groupements d'Employeurs (GE)
- ⇒ Entreprises de Portage Salarial

Effectif BOETH

=

- BOETH « permanents »
- + BOETH stagiaires ou en PMSMP
- + BOETH contrats d'apprentissage
- + BOETH contrats de professionnalisation
- + BOETH contrats aidés

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Calcul de la contribution – cas pratique



Une entreprise de 20 salariés dont 1 EMA présent 3 mois dans l'entreprise



Données	Formules	Exemple
Effectif d'assujettissement	20	20
BOETH devant être employés	1	1
Effectifs BOETH	0,25	0,25
CONTRIBUTION BRUTE Avant déductions	Bénéficiaires manquants x Coefficient de calcul x Smic horaire	$0,75 \times 400 \times 10,48^*$ = 3 144 €
Définition du Taux d'emploi	$\left[\frac{\text{Effectif BOETH}}{\text{Effectif d'assujettissement}} \right] \times 100$	$(0,25/20) \times 100$ = 1,2%
CONTRIBUTION NETTE Après déductions	Contribution brute – Déductions	$3\ 144 - 0 \text{ €}$ = 3 144 €

* Le Smic horaire de référence de cet exemple est celui de 2021 (10,48 euros)

A NOTER

Retrouvez un **simulateur** de calcul du montant de la contribution sur le site internet de l'Agefiph

https://dossiers.agefiph.fr/simulateur/simulateur_contribution

L'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

Où et comment recruter des personnes en situation de handicap ?



- Consulter les sites internet, notamment les sites de l'Agefiph, Pôle Emploi, l'APEC, 1 jeune 1 solution, publier une annonce de poste ouverte et précise, décrire les contraintes et exigences de poste, formaliser pour toute offre d'emploi l'ouverture des postes aux candidatures des personnes en situation de handicap
- Cibler les compétences plutôt que les diplômes
- Solliciter des entreprises de travail temporaire, les entreprises adaptées de travail temporaire (EATT), les entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)
- Construire son réseau : faire connaître l'entreprise, ses métiers, ses engagements en faveur du handicap. Rejoindre le Réseau des Référents Handicap de l'Agefiph, les Clubs d'entreprises...
- Faire appel à des spécialistes : Pôle Emploi, Cap emploi, Missions Locales, Agences d'Intérim, sites emploi, associations de personnes handicapées
- Se rapprocher des écoles, centres de formation d'apprentis (CFA), universités, écoles spécialisées, Centres de rééducation professionnelle, centres de formation de l'AFPA, ...





Sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant

L'Entreprise peut **valoriser les contrats d'achat de biens et services** conclus auprès d'entreprises adaptées (EA)*, d'établissements et services d'aide par le travail (ESAT), de travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou **d'entreprises de portage salarial**, si le salarié porté est reconnu handicapé.

A NOTER Ces actions ne rentrent pas dans le calcul du taux d'emploi mais sont prises en compte sous forme de déduction à la contribution financière due lorsque le taux d'emploi de personnes handicapées est inférieur à 6%.

L'Entreprise peut déduire de sa contribution **30 % des coûts de main-d'œuvre** issus de la facture dans une limite modulée selon son taux d'emploi de personnes handicapées :

- Plafond égal à **50 %** de la contribution due si ce taux est inférieur à **3 %**
- Plafond égal à **75 %** de la contribution due si ce taux est égal ou supérieur à **3 %**

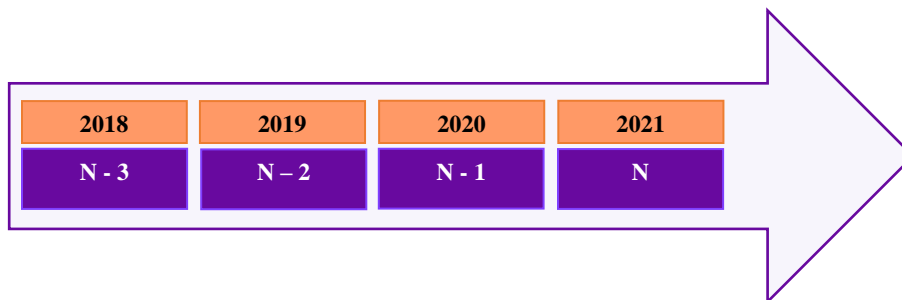
* Annuaire des entreprises adaptées franciliennes : <https://idf.drieets.gouv.fr/L-Annuaire-des-entreprises-adaptees-agreees-en-Ile-de-France>



Sous-traiter auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant

Si la sous-traitance auprès du secteur adapté, protégé ou indépendant est la **seule modalité de réponse à l'OETH**, le montant minimum requis du coût de la main d'œuvre devra être supérieur ou égal **sur 4 années consécutives à 600 x SMIC horaire de l'année N**.

Si ce n'est pas le cas, le coefficient de sur-contribution de 1500 sera appliqué sur la contribution 2021.





Comment éviter la sur-contribution en ayant recours à la sous-traitance ?

Si l'entreprise n'a pas eu recours à l'emploi direct, le montant du coût total de la main d'œuvre doit être supérieur, sur 4 années, à **600 x SMIC horaire** de l'année N.

EXEMPLE A

Année N-3	Année N-2	Année N-1	Année N
Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0
STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 1750€

Montant minimum : 600 x Smic horaire
 $600 \times 10,15€^* = 6\,090€$

Total 4 années : 1 750€

Coefficient appliqué : 1500

EXEMPLE B

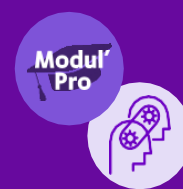
Année N-3	Année N-2	Année N-1	Année N
Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0	Emploi direct = 0
STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 0 €	STPA = 7650€

Montant minimum : 600 x Smic horaire
 $600 \times 10,15€^* = 6\,090€$

Total 4 années : 7 650€

Coefficient appliqué : 400, 500 ou 600

* Le Smic horaire de référence des exemples est celui de 2020 (10.15 euros)



Une entreprise de 20 salariés avec un **taux d'emploi < 3%**

Effectif d'assujettissement : 20

Obligation d'emploi : 1

Effectif BOETH employé : 0,3

Montant de la contribution avant déductions : $0,7 \times (400 \times 10,15\text{€}^*) = 2\,842\text{€}$

Calcul du Taux d'emploi : $(0,3/20) \times 100 = 1,5\% < 3\%$

Le montant à déduire est plafonné à 50% du montant de la contribution brute (soit 1 421€)

Cas 1

Attestation ESAT : Montant à retenir : 525 €

Montant de la contribution après déductions : $2\,842\text{€} - 525\text{€} = 2\,317\text{€}$

Cas 2

Attestation ESAT : Montant à retenir : 3 500 €

Montant de la contribution après déductions : $2\,842\text{€} - 1\,421\text{€} = 1\,421\text{€}$

** Le Smic horaire de référence de cet exemple est celui de 2020 (10,15 euros)*



Une entreprise de 20 salariés avec un **taux d'emploi > 3%**

Effectif d'assujettissement : 20

Obligation d'emploi : 1

Effectif BOETH employé : 0,7

Calcul du Taux d'emploi : $(0,7/20) \times 100 = 3,5\% \geq 3\%$

Montant de la contribution avant déductions : $0,3 \times (400 \times 10,15\text{€}^*) = 1\,218\text{€}$

Le montant à déduire est plafonné à 75% du montant de la contribution brute (soit 913,50€)

Cas 1

Attestation ESAT : Montant à retenir : 525 €

Montant de la contribution après déductions : $1\,218\text{€} - 525\text{€} = 693\text{€}$

Cas 2

Attestation ESAT : Montant à retenir : 3 500 €

Montant de la contribution après déductions : $1\,218\text{€} - 913,50\text{€} = 304,50\text{€}$

* Le Smic horaire de référence de cet exemple est celui de 2020 (10,15 euros)

Partie 2 : Le diagnostic handicap en entreprise



agefiph

Stéphanie BERGEROT
Chargée d'Etudes et de Développement
Délégation Régionale Agefiph Île-de-France

Email : s-bergerot@agefiph.asso.fr



agefiph

Madina GHENDOSSI
Chargée d'Etudes et de Développement
Délégation Régionale Agefiph Île-de-France

Email : m-ghendoussi@agefiph.asso.fr





**Modul'
Pro**



Diagnostic

L'Autodiagnostic Handicap

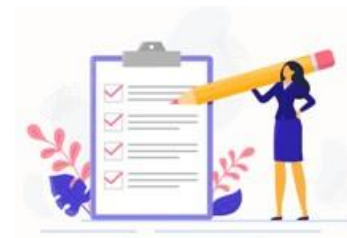
Emploi et handicap, où en est l'Entreprise ?

➤ L'objectif de l'auto-diagnostic :

Réaliser le bilan des actions handicap avec cet outil clé en main qui vous permettra de cartographier les actions de l'entreprise autour de 6 axes :

- . Axe 1 : Intégrer le sujet du handicap dans la stratégie de l'entreprise
- . Axe 2 : Sensibiliser et informer sur le sujet du handicap
- . Axe 3 : Recruter et intégrer un collaborateur en situation de handicap
- . Axe 4 : Prévenir les risques professionnels et maintenir en emploi
- . Axe 5 : Accessibilité
- . Axe 6 : Développer les relations avec le secteur protégé et adapté

➤ <https://www.monparcourshandicap.gouv.fr/services/autodiag/#/home/accueil-questionnaire>





Renseignements sur votre structure

Tous les champs de saisie sont obligatoires.

Département géographique de l'entreprise *

93 - Seine-Saint-Denis

Taille de la structure *

20 à 49 salariés

Secteur d'activité *

Enseignement

Taux d'emploi de personnes en situation de handicap *

5 - 5,9 %

Passer à l'étape suivante →

Etape 1 – Renseigner les informations sur l'entreprise



Effectif d'Assujettissement

- ✓ Comptabilisés en moyenne annuelle
- ✓ L'ensemble des salariés

EXEMPLE

Un salarié travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet année N sera comptabilisé pour 0.4 : $(0.8 \times (6/12))$

Exceptions : des personnes intérimaires, mises à disposition ou portées, stagiaires de la formation professionnelle en alternance, les apprentis, les salariés sous contrat de professionnalisation, les salariés en contrat aidé.

Modalités dérogatoires :

- ⚠ Entreprises de Travail Temporaire (ETT)
- ⚠ Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)
- ⚠ Groupements d'Employeurs (GE)
- ⚠ Entreprises de Portage Salarial

Effectif d'assujettissement
=
Effectif « permanent »



Effectif BOETH

- ✓ Comptabilisés en moyenne annuelle
- ✓ **Tout type de contrat sans exception** dont les stagiaires* et les personnes en période de mise en situation en milieu professionnel* (PMSMP), les contrats d'alternance, les contrats aidés, intérimaires et salariés mis à disposition par des groupements d'employeurs.
- ✓ Les effectifs BOETH âgés de **50 ans et plus** seront **multipliés par 1.5**

EXEMPLE

Un bénéficiaire travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet année N sera comptabilisé pour 0.4 : $0.8 \times (6/12) = 0.4$

* L'entreprise renseignera en DSN : durée du stage, le titre du bénéficiaire avec une rémunération à zéro.

* Sont pris en compte les bénéficiaires qui atteignent l'âge de 50 ans au cours de l'année civile

EXEMPLE

Un bénéficiaire âgé de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet année N sera comptabilisé pour 0.6 : $(0.8 \times (6/12)) \times 1.5 = 0.6$

Modalités dérogatoires :

- ⚠ Entreprises de Travail Temporaire (ETT)
- ⚠ Entreprises Adaptées de Travail Temporaire (EATT)
- ⚠ Groupements d'Employeurs (GE)
- ⚠ Entreprises de Portage Salarial

Effectif BOETH
=
BOETH « permanents »
+ BOETH stagiaires ou en PMSMP
+ BOETH contrats d'apprentissage
+ BOETH contrats de professionnalisation
+ BOETH contrats aidés

➤ Comment calculer le taux d'emploi :

Effectif BOETH*

x 100

Effectif d'assujettissement**



A quel niveau, sur une échelle de 1 (pas du tout porté) à 4 (totalement porté), estimez-vous que le sujet du handicap est porté par votre direction (ou par vous si vous êtes le dirigeant) ?

- Pas du tout porté
- Peu porté
- Très porté
- Totalement porté

Pour quelles raisons votre entreprise est-elle engagée sur le sujet du handicap ?

(plusieurs réponses possibles)

- Respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH)
- La responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- Renforcer le sentiment d'appartenance et la cohésion des salariés dans l'entreprise
- Il s'agit d'un sujet intégré dans le dialogue social de l'entreprise
- Diversifier le recrutement et attirer des salariés compétents



Sur quels axes porte l'engagement de votre entreprise ?
(plusieurs réponses possibles)

- Recrutement de personnes handicapées
- Prévention des risques professionnels et maintien en emploi
- Partenariats avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aides par le travail (Esat) et travailleurs indépendants handicapés (TIH)
- Accessibilité
- Sensibilisation et information
- Autre



Votre entreprise s'est-elle engagée cette année sur des actions pour l'emploi des personnes handicapées ? (plusieurs réponses possibles)

- Actions d'information ou de sensibilisation pour les salariés de l'entreprise
- Participation à un salon de recrutement ou à un forum emploi
- Actions avec un partenaire de votre territoire (établissement médico-social, Cap emploi, Pôle emploi, association spécialisée de votre territoire, collectivité locale, écoles ou universités...)
- Actions favorisant le recours aux entreprises adaptées (EA), les établissements et les services d'aide par le travail (Esat) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH)
- Accueil de stagiaires (3ème, étudiants), périodes de mises en situation professionnelles (PMSMP)
- Intégration de critères sociaux relatifs au handicap dans les appels d'offre
- Diversification des formes d'emploi de personnes handicapées (contrat d'apprentissage, de professionnalisation, travail temporaire, etc.)
- Autre



Comment votre entreprise associe-t-elle les salariés et les représentants du personnel au sujet du handicap ? (plusieurs réponses possibles)

- Chaque année, nous engageons un temps d'échanges sur la situation de l'entreprise au regard de l'emploi des personnes handicapées et engageons des discussions sur cette base
- Ils sont consultés lors de l'élaboration et le suivi de notre plan d'actions (par exemple : accord handicap (agrée ou non) ou convention avec l'Agefiph)
- Ils sont associés à l'élaboration du document sur l'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Nous les intégrons à nos actions de sensibilisation et d'information
- Aucune action

Les ressources nécessaires à la mise en œuvre des actions prévues ont-elles été identifiées ? (plusieurs réponses possibles)

- Oui, des ressources financières
- Oui, des ressources matérielles
- Oui, des ressources humaines
- Oui, des ressources organisationnelles
- Oui, des ressources techniques
- Non



Si un collaborateur dans votre entreprise a une question sur le sujet du handicap, un interlocuteur privilégié à qui s'adresser a-t-il été identifié ?

- Oui
- Non

Comment votre entreprise organise-t-elle des actions de sensibilisation auprès des salariés de l'entreprise ? (plusieurs réponses possibles)

- Actions au sein de l'entreprise dans le cadre d'événements annuels (par exemple : lors de la Semaine européenne pour l'emploi des travailleurs handicapés, Duoday)
- Relais auprès des salariés (journaux internes, site intranet) de l'information sur le sujet du handicap
- Ateliers de sensibilisation ou conférences (par exemple des mises en situation, escape game)
- Participation de l'entreprise à des manifestations extérieures (salons, événements caritatifs ou sportifs, etc.)
- Les actions de sensibilisation intègrent la prévention du handicap des salariés (risques professionnels, facteurs de risques des maladies chroniques : sédentarité, alimentation, addictions)
- Autre
- Aucune action de sensibilisation



Parmi les différents interlocuteurs internes à votre entreprise, lesquels ont été sensibilisés ?

(plusieurs réponses possibles)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Recrutement | <input type="checkbox"/> Dirigeants |
| <input type="checkbox"/> Administratif | <input type="checkbox"/> Services de santé au travail |
| <input type="checkbox"/> Achats | <input type="checkbox"/> Services généraux |
| <input type="checkbox"/> Managers | <input type="checkbox"/> Autre |
| <input type="checkbox"/> Informatique | <input type="checkbox"/> Aucune |
| <input type="checkbox"/> Représentants du personnel | <input type="checkbox"/> Je ne sais pas |

Votre entreprise a-t-elle sensibilisé les acteurs externes ci-dessous ?

(plusieurs réponses possibles)

- Vos clients
- Les entreprises de votre secteur d'activité ou de votre territoire
- Vos prestataires/fournisseurs
- Vos partenaires
- Autre
- Aucun



A quel niveau, sur une échelle de 1 (pas du tout porté) à 4 (totalement porté), le sujet du handicap est-il pris en compte dans la politique et les pratiques de recrutement de votre entreprise ?

- Pas du tout porté
- Peu porté
- Très porté
- Totalement porté



Dans vos pratiques de recrutement, que faites-vous pour recevoir davantage de candidatures de personnes handicapées ? (plusieurs réponses possibles)

- Vous avez retravaillé la rédaction de vos offres d'emploi pour décrire les conditions d'exercice de l'activité
- Vous diffusez vos offres auprès de Pôle emploi
- Vous diffusez vos offres auprès d'acteurs spécialisés, par exemple Cap emploi
- Vous diffusez vos offres sur des sites d'emploi spécialisés, par exemple le site emploi Agefiph
- Vous faites appel au réseau des Cap emploi pour vous aider à faire une analyse du poste et prendre en compte l'environnement de travail
- Vous proposez des postes en alternance (pour élargir le champ des possibles)
- Vous mettez en avant la possibilité d'un accompagnement à la montée en compétences via des formations
- Autre
- Aucune action



Avez-vous prévu des mesures spécifiques pour intégrer les personnes handicapées ?

(plusieurs réponses possibles)

- Formation des managers ou des responsables d'équipe, ou des référents désignés
- Sensibilisation de l'équipe
- Mobilisation des acteurs spécialisés et des outils mis à disposition
- Suivi de l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée
- Adaptation des postes de travail
- Réflexion sur l'organisation du travail
- Possibilité de télétravail
- Identification d'un interlocuteur ressource pour la personne handicapée
- Autre
- Aucune mesure spécifique

Avez-vous identifié une ressource extérieure (par exemple : Pôle emploi, Cap emploi, jobcoaching, Agefiph, mission handicap accords agréés, services de santé au travail, ergonomes, etc.) pour vous accompagner si besoin dans l'intégration d'une personne handicapée sur son poste de travail et plus largement dans son environnement de travail ?

- Oui
- Non



Votre entreprise organise-t-elle un suivi et une analyse des données relatives à la santé au travail des collaborateurs ? (plusieurs réponses possibles)

- Une analyse des risques professionnels
- Un suivi des données relatives aux avis d'inaptitudes
- Un suivi des données relatives aux arrêts fréquents ou de longue durée
- Un suivi de la situation des salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- L'entreprise ne mène aucun suivi des données relatives à la santé des collaborateurs
- Je ne sais pas

Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions d'information à destination des salariés concernant la prévention des risques professionnels et le maintien en emploi ?

(plusieurs réponses possibles)

- Des temps d'échanges réguliers sont organisés avec les salariés ou leurs représentants pour les associer aux actions menées dans l'entreprise
- Des informations sur les aides et les interlocuteurs utiles sont diffusées à l'ensemble des salariés
- Des actions d'information spécifiques sont organisées pour les managers, les responsables d'équipes
- Aucune action
- Je ne sais pas



Votre entreprise a-t-elle déjà sollicité les acteurs suivants pour l'aider à mener des actions sur le champ de la prévention et du maintien en emploi ? (plusieurs réponses possibles)

- Le service de santé au travail
- Les services prévention de l'assurance maladie
- Des associations spécialisées
- Un ergonomiste
- Cap emploi
- Non
- Je ne sais pas

Parmi les actions ci-dessous, quelles sont celles auxquelles votre entreprise a déjà eu recours pour accompagner un salarié en risque d'inaptitude ? (plusieurs réponses possibles)

- Une étude de poste
- Un aménagement technique
- Un aménagement du temps de travail
- Une visite de pré-reprise
- Une formation
- Une demande d'aides financières
- Aucune des actions citées
- Je ne sais pas



A quel niveau se situe votre entreprise en matière d'analyse de l'accessibilité de vos locaux aux personnes handicapées ?

(plusieurs réponses possibles)

- Mon entreprise se trouve au début de son analyse sur l'accessibilité des locaux
- Mon entreprise s'est référée à des normes existantes pour guider l'analyse
- Mon entreprise s'est appuyée d'experts pour réaliser son analyse
- Aucune analyse n'a été produite
- Je ne sais pas

La communication de votre entreprise est-elle pensée et mise en œuvre en étant adaptée à toute forme de handicap ?

- Oui, pour la communication interne
- Oui, pour la communication externe
- Oui, pour les deux
- Non



Où en est votre entreprise en matière d'accessibilité numérique ?

- On ne parle pas d'accessibilité numérique dans mon entreprise
- Les informations légales sont connues mais nous n'avons pas encore engagé d'actions
- Le développement dans mon entreprise de systèmes d'information ou d'outils prend en compte l'accès par les personnes handicapées
- Je ne sais pas

Les formations présentielles et/ou e-learning sont-elles accessibles pour les collaborateurs en situation de handicap ?

(plusieurs réponses possibles)

- Oui, pour les formations présentielles
- Oui, pour les formations e-learning
- Nous sommes dans une logique d'adaptation pour répondre aux besoins de compensation
- Nous sommes dans une logique d'accessibilité transhandicap
- Non, aucune action n'a été faite
- Je ne sais pas



Axe 6 : Développer les relations avec le secteur protégé et les entreprises adaptées

Connaissez-vous les structures recrutant majoritairement des personnes handicapées ?

(plusieurs réponses possibles)

- Je connais les établissements et services d'aide par le travail (Esat)
- Je connais les entreprises adaptées (EA)
- Je connais les travailleurs indépendants handicapés (TIH)
- Je ne connais pas ces structures

Votre entreprise est-elle en contact avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aides par le travail (Esat) et travailleurs indépendants handicapés (TIH) de votre territoire ou votre secteur d'activité ?

- Oui
- Non
- Je ne sais pas

Axe 6 : Développer les relations avec le secteur protégé et les entreprises adaptées

Quels types d'actions a conduit votre entreprise avec ces structures ?

(plusieurs réponses possibles)

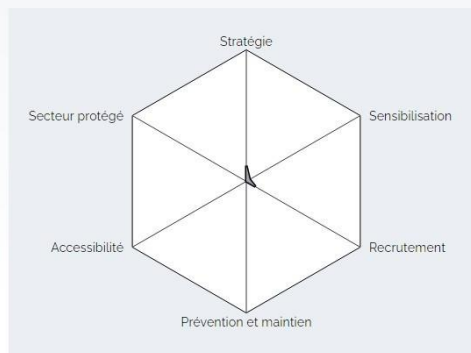
- Achats de biens ou prestations de services
- Signature de contrat à durée déterminée "tremplin"
- Signature de contrats de mise à disposition de travailleurs handicapés par les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aides par le travail (Esat) dans votre entreprise
- Transfert de compétences ou mécénat en direction de ces structures
- Autre
- Aucune

Est-ce que votre entreprise a prévu un bilan des actions menées avec les entreprises adaptées (EA), les établissements et services d'aides par le travail (Esat) et travailleurs indépendants handicapés (TIH) ?

- Oui
- Non



Bilan de votre autodiagnostic



Vos points forts

Stratégie
Recrutement
Sensibilisation

Vos points d'amélioration

Prévention et maintien
Accessibilité
Secteur protégé et entreprises adaptées

Je passe à l'action

J'initie des actions en autonomie

Choisissez des actions et des objectifs concrets

Je démarre



Je souhaite être accompagné dans mes actions

Téléchargez vos résultats pour les partager avec un conseiller

Je contacte un conseiller



Etape 3 – Le Bilan de l'Autodiagnostic

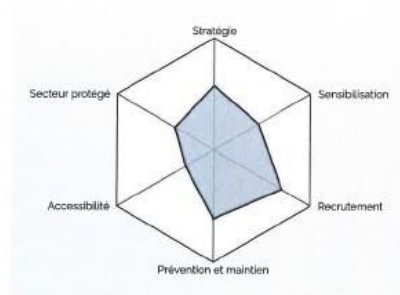
Modul'Pro



Le Diagnostic
handicap



Bilan de votre autodiagnostic



Vos points forts

Recrutement

Prévention et maintien

Stratégie

Vos points d'amélioration

Accessibilité

Secteur protégé et entreprises adaptées

Sensibilisation



**Modul'
Pro**

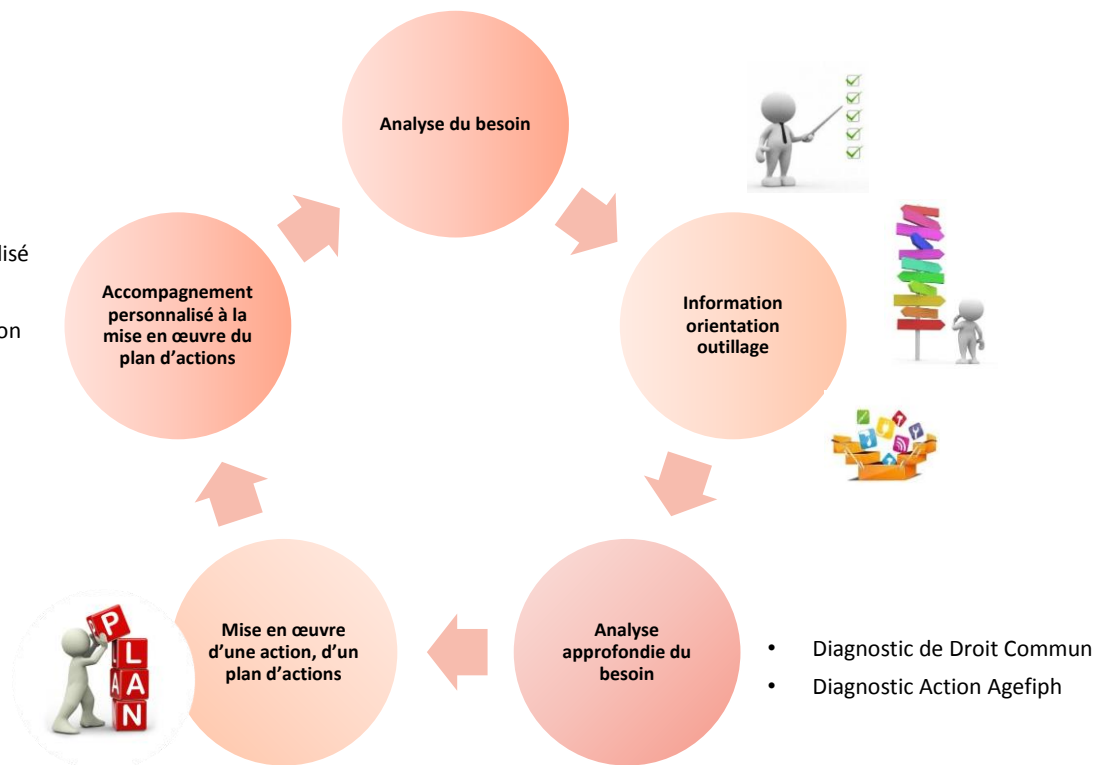


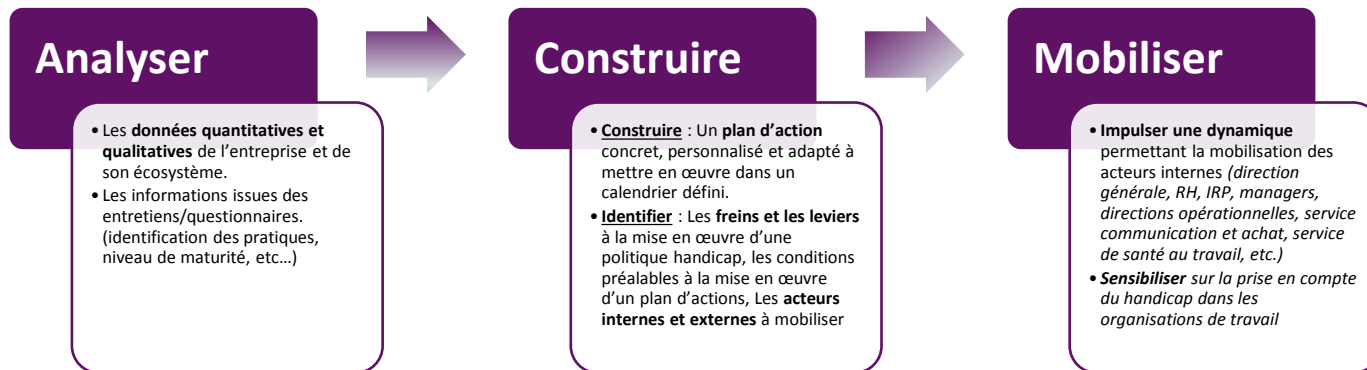
Diagnostic

Le Diagnostic Action Agefiph



- Accompagnement personnalisé
- Convention
- Appui à la professionnalisation





Une démarche qui engage l'entreprise et les acteurs parties prenantes dès son démarrage



agefiph
204 abonnés

ACCUEIL VIDÉOS PLAYLISTS CHAÎNES À PROPOS

Les 5 bonnes raisons de choisir l'alternance !
193 vues - il y a 2 semaines
Handicap, apprentissage et alternance : une chance pour tous, un avenir pour chacun.

Handicap, apprentissage et alternance : une chance pour tous un avenir pour chacun

Expériences et 5 bonnes raisons de choisir l'alternance.

Bonne raison n°1
Bonne raison n°2
Bonne raison n°3

Chaîne YouTube

agefiph
0 800 11 90 09
Contact LEF

Personne handicapée Employeur Conseiller à l'emploi

Centre de ressources

Recherchez un thème, un document ...

Thématiques Publics Types Formats

733 résultats trouvés

www.agefiph.fr
www.activateurdeprogres.fr
www.agefiph.fr/centre-de-ressources/accueil

Notre site emploi : espace-emploi.agefiph.fr
www.agefiph.fr/employeur/simulateur_doeth



Réseau des référents handicap

Modalités

- Accessible à toutes personnes en charge du sujet du handicap dans une entreprises de toutes tailles et tous secteurs d'activité.
- Liberté de participation.
- Des Ateliers thématiques.
- **Chaque mois, des MODULES D'APPUI À LA PROFESSIONNALISATION pour les nouveaux Référents Handicap.**
- Des Groupes de travail.

Faciliter le
partage
d'expériences et
de pratiques

Initier la mise en
réseau

Favoriser la
mise en
œuvre de
projets
communs

Co-construire des
outils/procédures

Rejoignez-nous : entreprises.ile-de-france@agefiph.asso.fr

Les contacts Agefiph

Délégation régionale Ile de France	Département	Nom et Prénom du référent Agefiph
	75	Madina Ghendoussi - m-ghendoussi@agefiph.asso.fr Julien Viaud - j-viaud@agefiph.asso.fr
	77	Lior Rosenberg-Loizon - l-rosenberg@agefiph.asso.fr Luc Aubry - l-aubry@agefiph.asso.fr
	78	Stéphanie Bergerot - s-bergerot@agefiph.asso.fr
	91	Fatima Loukili - f-loukili@agefiph.asso.fr
	92	Luc Aubry - l-aubry@agefiph.asso.fr
	93	Francine Gérard - f-gerard@agefiph.asso.fr Julien Viaud - j-viaud@agefiph.asso.fr
	94	Marc Terrisse - m-terrresse@agefiph.asso.fr
	95	Myriam Francheteau - m-francheteau@agefiph.asso.fr

FAQ : Les réponses à vos questions...



Comment comptabiliser les contrats de volontariat de service civique dans les effectifs BOETH de l'entreprise en Déclaration Sociale Nominative (DSN) ?

Les contrats de volontariat de service civique sont à exclure de l'effectif d'assujettissement.

En revanche, si la personne qui effectue son service civique est bénéficiaire de l'obligation d'emploi (BOE), l'entreprise peut le comptabiliser dans ses effectifs BOETH.

Un contrat est de type volontariat de service civique si sa Nature de contrat est renseignée par :

89 - Volontariat de service civique.

Lien utile : [https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Effectifs RG Calculs.pdf](https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Effectifs_RG_Calculs.pdf) page 29

Guide de l'OETH : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/GuideOETH.pdf>

Quel est l'impact du DuoDay sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ?

Lorsqu'une entreprise accueille un stagiaire sur une journée à travers **les dispositifs "DuoDay" ou "1 jour 1 métier"**, elle doit procéder à la déclaration de celui-ci en DSN.

***Pour rappel :** les stagiaires devront être déclarés en DSN dans la rubrique « Nature du contrat – S21.G00.40.007 » du bloc « contrat (contrat de travail, convention, mandat) – S21.G00.40 » en précisant le statut et renseignant la nature « 29 - Convention de stage (hors formation professionnelle) » en DSN avec une rémunération à zéro.*

Concernant la **comptabilisation d'un stagiaire BOETH d'une journée** :

Une entreprise qui accueille un stagiaire BOETH sur une journée dans l'année, verra son EMA (effectif moyen annuel) BOETH à 0,00. Dans ce contexte, elle ne pourra pas réduire le montant de sa contribution annuelle car l'EMA BOETH = 0,00.

Concernant **l'application du coefficient 1500** :

En cas de contrôle, l'agent Urssaf/MSA disposera de la donnée avec 6 décimales et pourra s'assurer de la bonne prise en compte de son « action positive » évitant le coefficient 1500.

Dans ce contexte, l'accueil d'un stagiaire sur une journée permet à l'entreprise d'éviter l'application du coefficient 1500.

Lien utile : https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/Effectifs_RG_Calculs.pdf page 28

Quel titre de BOETH pour les jeunes de moins de 20 ans bénéficiaires de l'allocation enfant handicapé (AEH) ?

L'ouverture de droits à la prestation de compensation du handicap (**PCH**), à l'allocation compensatrice pour tierce personne (**ACTP**) ou à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (**AEEH**) à l'égard des jeunes de plus de 16 ans qui disposent d'une convention de stage vaut **reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)**.

Cette reconnaissance n'est valable que pendant la durée du stage.

Lien utile : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap/rqth>



Quelle est la formule de calcul du taux d'emploi ?

La formule de calcul est la suivante: **(Effectif BOETH/Effectif Moyen Annuel) x 100**

Le résultat est arrondi à deux chiffres après la virgule.

Lien utile : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-11/FICHE%20%20-%20CONTRIBUTION.pdf>

Guide de l'OETH : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/GuideOETH.pdf>

Comment valoriser les stagiaires en Déclaration Sociale Nominative (DSN) ?

Les **stagiaires non rémunérés** ainsi que les **personnes bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)** devront être également déclarés en 2020 en DSN en renseignant :

la rubrique « *Nature du contrat – S21.G00.40.007* »

du bloc « *Contrat (contrat de travail, convention, mandat) – S21.G00.40* »

avec la nature « *29 - Convention de stage (hors formation professionnelle)* »

et une rémunération à zéro.



Qu'est ce que la « sur-contribution » ?

Pour les employeurs n'ayant employé **aucun travailleur handicapé bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou n'ayant pas conclu de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services** dans les conditions prévues à l'article L. 5212-10-1 ou **n'ayant pas conclu d'accord** mentionné à l'article L. 5212-8 pendant une période supérieure à trois ans, le montant mentionné au 2° de l'article D. 5212-20 est fixé à 1500 fois le salaire horaire minimum de croissance, quel que soit le nombre de salariés employés ».

Pour les entreprises n'ayant employé **aucun bénéficiaire de l'OETH, mais ayant uniquement recours à la sous-traitance**, le montant du prix hors taxes payé des contrats de fournitures, de sous-traitance ou de services mentionnés à l'article L. 5212-10-1, duquel sont déduits les coûts des matières premières, des produits, des matériaux, de la sous-traitance, des consommations intermédiaires et des frais de vente et de commercialisation, doit être supérieur, sur quatre ans, à 600 fois le salaire horaire minimum de croissance brut afin d'éviter la sur-contribution (coefficient 1500).

Lien utile : <https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2020-11/FICHE%206%20-%20CONTRIBUTION.pdf>

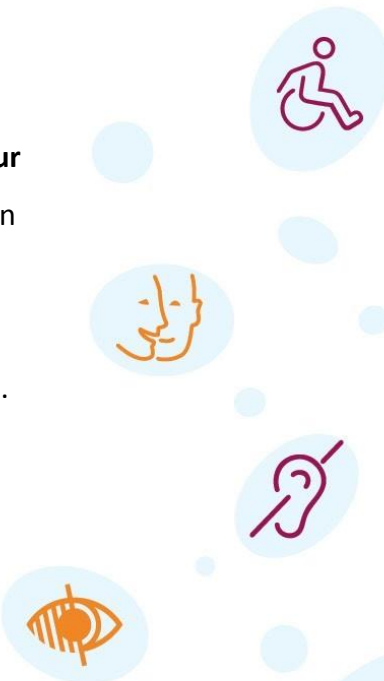
Guide de l'OETH : <https://www.urssaf.fr/portail/files/live/sites/urssaf/files/documents/GuideOETH.pdf>



Quelle est la cible de l'autodiagnostic ?

L'autodiagnostic Handicap est un service gratuit à destination de tous les employeurs, quel que soit leur niveau de maturité sur le sujet du handicap, qui souhaitent progresser pour l'inclusion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise.

Il permet de réaliser le bilan des actions handicap et de progresser en autonomie ou avec un conseiller.



Quelle est la différence entre « inclusion » et « diversité » ?

La « diversité » et « l'inclusion » représentent des **enjeux à la fois RH, RSE, économiques et juridiques** pour l'entreprise et ses collaborateurs.

En effet, si la loi impose des obligations aux organisations en matière de non-discrimination, les collaborateurs et les clients valorisent le plus souvent, dans les entreprises, **l'ouverture et la capacité à intégrer et à faire travailler ensemble des profils variés.**

La diversité, enfin, **favorise la créativité et la performance économique**, à condition d'être mise en valeur, précisément par une politique d'inclusion.

En résumé, la diversité et l'inclusion sont à la fois nécessaires, obligatoires et bénéfiques pour l'entreprise.



Nous vous remercions pour votre intérêt !

Votre avis et idées nous intéressent !

Merci par avance de compléter le questionnaire de satisfaction

Lien dans le chat : <https://forms.gle/ihCwkhtjY1F2WuTC9>



PRATH
île-de-france

Atelier à destination des conseillers des SARH franciliens

« **Recrutement et compensation du handicap** »

10 mai 2022 de 10h30 à 12h en visio-conférence

Les inscriptions sont ouvertes !

Lien dans le chat : <https://forms.gle/gqJwXxuAGdxKJSgX9>

