

## &gt; SANTÉ ET MANAGEMENT &amp; RESSOURCES HUMAINES

**Handicap, santé et emploi : au-delà des obli****Entre nouvelles contraintes et nouvelles opportunités, un enjeu économiq**

**A**u cœur de la treizième semaine annuelle pour l'Emploi des Personnes Handicapées\* qui s'est tenue du 16 au 22 novembre 2009, et à quelques jours de l'échéance du 31 décembre qui durcit les obligations auxquelles une entreprise de plus de 20 salariés est soumise en la matière, **Andrée Le Guen**, consultant expert Emploi et Handicap auprès des Entreprises, A.L.G. Conseil, et **Éric Molinié (H.82)**, conseiller Affaires économiques et Handicap au Cabinet du président d'EDF, vice-président de l'Association des Paralysés de France, ont accepté de venir à la rencontre des membres des groupements HEC Santé et HEC Management & Ressources Humaines pour partager leurs expériences.

Le taux de la population active à souffrir d'un handicap est de 12,6 %, handicap pouvant être associé à une ou plusieurs déficiences sensorielles, intellectuelles, psychiques, une maladie invalidante ou à une déficience motrice. Quinze pour cent des handicaps sont consécutifs à des problèmes liés à la naissance et à l'enfance, 85 % sont acquis après l'âge de 15 ans (maladies non professionnelles : 23 %, origines accidentelles : 32 % – les maladies professionnelles et les accidents du travail intervenant pour 17 % –, origines diverses : 23 %, origine inconnue : 7 %).

Cependant, seuls 3,9 % de ces actifs sont officiellement déclarés et/ou reconnus en tant que travailleurs handicapés dans leur environnement professionnel.

**L'OBLIGATION LÉGALE**

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées impose un taux d'emploi de 6 % de salariés handicapés dans toute entreprise de plus de 20 salariés. Elle introduit deux principes, non-discrimination et reclassement, ainsi que l'obligation de négocier annuellement avec les organisations syndicales sur la question du handicap (accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, conditions de travail, sensibilisation de l'ensemble du personnel de l'entreprise).

Tarifée de 400 à 600 fois le SMIC horaire par bénéficiaire non employé à partir de 2006, la contribution verra son coefficient multiplicateur augmenter à 1500 fois le SMIC



horaire dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010\*\* si l'entreprise n'a entrepris aucune action en faveur de l'emploi des personnes handicapées pendant trois années consécutives.

Des minorations seront toutefois envisageables en fonction de différents critères (âge, lourdeur du handicap, embauche du premier salarié handicapé, etc.), de même que des déductions (actions de sensibilisation, accessibilité, moyens de transport adaptés, maintien dans l'emploi, etc.).

**QUELLES RÉPONSES ?**

Plusieurs voies sont possibles :

- embauche directe de salariés handicapés (CDD, CDI, temps plein ou partiel, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) ;
- sous-traitance de prestations de services ou d'achats de fournitures avec le secteur protégé ;
- accueil de stagiaires (maximum 2 % de l'effectif) ;
- signature d'un accord de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement avec l'État (programme pluriannuel d'actions en faveur des travailleurs handicapés, budget au moins équivalent à la contribution AGEFIPH\*\*\*, application du principe de péréquation) ;
- versement d'une contribution financière annuelle à l'AGEFIPH pour chacun des

l'entreprise

ement selon  
, convention  
MOBILITÉ, et diverses actions ponctuelles  
afin d'améliorer l'intégration des travailleurs  
handicapés.

**L'EXEMPLE EDF : CHOIX ET PREMIER BILAN**

EDF a fait le choix d'un accord national sur quatre ans, accompagné de plans d'action détaillés impliquant le management de l'entreprise. Les objectifs visent 4 % d'embauches par an sur la base d'un plancher de 60 salariés handicapés et de 25 apprentis, objectifs garantis même si l'embauche globale (approximativement 3000 par an) vient à diminuer. Un bilan à mi-accord est envisagé au bout de deux ans.

La promotion du parcours professionnel du travailleur handicapé est aussi favorisée, une batterie d'indicateurs a été mise en place pour s'en assurer. Une cellule nationale "maintien dans l'emploi" a été créée.

Une étude va être lancée, dans le cadre d'une politique de sensibilisation, sur l'impact que génère la présence d'une ou plusieurs personnes handicapées dans une équipe.

Le bilan dressé s'annonce positif. L'accueil des personnes handicapées a été inclus dans les critères de performance des managers au même titre que la réduction des coûts ; un réseau de 200 correspondants handicapés a été constitué dans toute la France. L'accord affiche des résultats satisfaisants après une année : 4,8 % d'embauches en 2009 pour un minimum de 4 %, 60 apprentis handicapés ont été intégrés au lieu des 25 initialement planifiés.

D'un point de vue qualitatif, les batteries d'indicateurs seront affinées. Les actions de sensibilisation vont être poursuivies.

Par Isabelle Dion (MBA.94), Brigitte Dubreucq (H.79),  
Danièle Ruffet (E.99), Jeanne Zilberberg (MBA.86)

\*<http://www.semaine-emploi-handicap.com/>

\*\*L'application de la pénalité a été reportée par décret, en janvier dernier, au 1<sup>er</sup> juillet 2010.

\*\*\*Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées.