



COMMISSION THEMATIQUE NATIONALE HANDICAP DE L'ANDRH

PROPOSITIONS *Juin 2008*

CONTACT

ANDRH

Lucie Caubel
Responsable du Développement
01 56 88 18 27
lcaubel@andrh.fr

Commission Handicap

François MANCY
DRH, GIE AGIRC ARRCO
01 71 72 12 80
fmancy@agirc-arrco.fr

SOMMAIRE

Introduction

Proposition n°1 - Déclaration individuelle de handicap	Page 4
Proposition n°2 - Relative aux postes disponibles en l'absence de demandeurs d'emploi handicapés	Page 4
Proposition n°3 - Relative aux avantages spécifiques consentis par les employeurs aux salariés handicapés	Page 5
Proposition n°4 - Relative au Maintien de l'AAH – Allocation aux Adultes Handicapés en cas d'insertion et de maintien dans la vie professionnelle	Page 5
Proposition n°5 - Propositions pour faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise	Page 6
Proposition n°6 - Relative aux rentes d'invalidité versées à des salariés en activité par des groupes de protection sociale, assurances et mutuelles	Page 7
Proposition n°7 - Relative à la diversification des modes par lesquels une entreprise peut s'acquitter de ses obligations	Page 8
Proposition n°8 - Relative au périmètre des entreprises concernées par l'obligation de recruter des handicapés	Page 8
Proposition n°9 - Relative à la prise en compte des salariés handicapés dans le calcul des effectifs	Page 8
Proposition n°10 - Harmoniser les relations entre public et privé	Page 8
Proposition n°11 - Un guichet unique	Page 9
Proposition n°12 - Réduire la frontière entre inaptitude et handicap	Page 9
Proposition n°13 - Relative aux moyens mis à disposition de CAP Emploi par l'AGEFIPH	Page 9
Proposition n°14 - Création d'un crédit de cotisation pour les entreprises menant des actions préventives dans le domaine de la santé au travail	Page 10
Proposition n°15 - Sous-traitance avec le secteur protégé et adapté	Page 10
Proposition n°16 - Valoriser économiquement le recours à la sous-traitance du secteur protégé et adapté	Page 12
Proposition n°17 - Développer la Communication sur l'insertion des Personnes Handicapées	Page 13
Proposition n°18 - Développer et diversifier l'offre de sous-traitance de la part du secteur protégé et adapté	Page 13

Annexe

Introduction

A l'occasion du bilan qui doit être fait entre les diverses parties prenantes sur l'application de la loi de 2005 relative au handicap, l'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines (ANDRH) a souhaité contribuer au débat.

Un groupe de travail de praticiens d'entreprise s'est réuni et a formulé une première série de préconisations. Ce travail sera suivi dans quelques mois d'une contribution plus élaborée après ce premier constat d'étape.

Nos recommandations sont déduites des postulats suivants :

1. Notre approche est une approche de praticiens de la vie d'entreprise et du marché du travail, sans prétention d'avoir une vue complète et transverse sur la question du handicap. Notre approche est donc partielle et peut comporter des insuffisances quant à la connaissance du monde du handicap et de la réglementation qui l'entoure.
2. Le handicap apparaît trop souvent encore pour le monde des entreprises comme une contrainte légale et financière et non comme une opportunité. Il convient d'affirmer qu'il s'agit d'une opportunité pour les entreprises de s'ouvrir et de pratiquer la diversité, aussi bien en terme d'emploi de publics encore en marge de l'entreprise qu'en terme de marché vis-à-vis de cibles ignorées ou oubliées.
3. Cette approche positive de la diversité et au sein de celle-ci de l'accès à l'emploi des handicapés doit prendre appui sur les compétences réelles de ce public et de leur contribution à la vie des entreprises. Il faut passer d'une optique de la contrainte du quota à une politique plus ouverte faite aussi de bonus et non seulement de malus, d'encouragements et non de sanctions.
4. Les frontières entre inaptitude, handicap, perte d'autonomie et dépendance sont appelées avec les évolutions de formes de travail, de moyens techniques, d'évolutions démographiques, à devenir plus mouvantes et moins rigides qu'aujourd'hui. Il conviendra de privilégier plus qu'aujourd'hui la mise ou remise au travail avec des formes aménagées de temps de travail, d'organisation, de supports techniques et technologiques. Beaucoup de voies sont à explorer dans ce domaine dans le cadre de cette grande cause nationale.
5. Le financement des politiques, la couverture de ces risques sera par essence diversifiée même si des formes de solidarité diversifiées existent et sont appelées à se développer, en particulier le recours à la prévoyance collective. Il existe un vaste champ pour une couverture de ces risques avec des formes simples adaptées à la détention d'un emploi aménagé et garantissant un revenu décent, compte tenu du cumul des aides financées par la collectivité nationale, par le groupe salarial d'appartenance, le collectif de travail et le groupe familial le cas échéant. La solidarité de l'État ne peut satisfaire tous les besoins exprimés et les arbitrages à venir devront faire la place à une couverture plurielle de ces risques et des besoins qu'ils génèrent lorsque le risque se réalise. Ni le tout État, ni le tout individu ne conviennent pour affronter ce risque.
6. Il existe une distorsion forte entre le niveau de formation de nombre de handicapés et les compétences exigées pour l'accès au marché du travail pour les emplois les plus qualifiés. Ce différentiel exige un effort de formation très fort en direction de ce public avec une pédagogie adaptée, des parcours aménagés. Toute une ingénierie pédagogique est à mettre en œuvre pour favoriser l'accès de nombre de handicapés à une plus grande diversité d'emplois qu'à l'heure actuelle. C'est à la communauté de l'enseignement d'innover, de s'ouvrir et aux entreprises de bâtir des parcours d'accès à l'emploi nouveaux et aux entreprises et aux organisations professionnelles de s'impliquer dans ce travail.
7. L'offre de services du secteur du travail protégé est encore trop restreinte. Les entreprises donneuses d'ordre doivent aider ce secteur à s'organiser et diversifier son offre de biens et de services. Cela aura un impact sur les qualifications et les emplois des handicapés.

En résumé, il convient de renoncer à des approches passéistes ou trop traditionnelles en la matière dans tous les domaines, qu'il s'agisse de la réglementation des sanctions et incitations financières, de la formation, des instruments de financement des garanties contre les risques, des métiers et des emplois ouverts, des formes de travail. Ce secteur est encore trop clairsemé avec des approches trop parcellaires.

Proposition n°1

Déclaration individuelle de handicap

Constat

Aujourd'hui, la déclaration du salarié handicapé auprès de son employeur est purement volontaire. Il n'est pas tenu de déclarer un handicap reconnu à son employeur, cette démarche étant facultative.

Cette liberté laissée au salarié peut avoir pour effet d'abaisser artificiellement le taux d'emploi des salariés handicapés de la part des entreprises et, le cas échéant, d'avoir à payer des pénalités si le quota n'est pas atteint.

Proposition

Prévoir une obligation de déclarer le handicap auprès du médecin du travail lors de la visite d'embauche ou de toute visite ultérieure. Le médecin du travail pourrait valider et compléter, le cas échéant, la liste établie par l'employeur en y incorporant les cas déclarés auprès de lui. On pourrait par exemple envisager de conférer cette responsabilité au médecin du travail.

Ainsi, l'employeur serait en mesure de déclarer la situation réelle et le pourcentage exact de salariés handicapés et non comme aujourd'hui une situation minorée, peut-être de manière marginale, compte tenu de la non-déclaration par des salariés de leur reconnaissance de handicap.

Néanmoins, cette solution qui est de bon sens peut être considérée par les handicapés comme attentatoire à la liberté individuelle de faire état ou non d'un handicap reconnu. Il convient que l'ensemble des parties prenantes dans ce problème du handicap se saisissent de la question et trouvent des solutions conciliant les intérêts des salariés et des entreprises, obligations, pénalités et libertés individuelles.

Lorsque l'emploi des handicapés sera considéré comme une variante d'une politique de la diversité et non comme une imposition sous contrainte, qui peut inciter à croire que l'embauche d'un handicapé obéit à une obligation et non au libre choix d'une entreprise en fonction des compétences recherchées, les réticences à déclarer le handicap s'estomperont. Une politique d'accueil favorable aux handicapés peut lever cette règle de silence.

Proposition n°2

Relative aux postes disponibles en l'absence de demandeurs d'emploi handicapés

Constat

De très nombreuses entreprises qui souhaitent atteindre le quota de 6 % de salariés handicapés, eu égard au profil de poste de leur main d'œuvre, ne reçoivent aucune candidature de salariés handicapés de la part des organismes agréés.

Malgré leur volonté, elles ne peuvent atteindre le quota de 6 %, eu égard au déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi.

Or, la sanction pécuniaire est la même pour les entreprises qui ne trouvent pas de candidats sur le marché de l'emploi et celles qui ne recherchent pas.

Cela constitue une désincitation.

Proposition

Autoriser les entreprises qui n'ont reçu aucune candidature de salarié handicapé, transmise par les organismes spécialisés pour couvrir telle ou telle vacance de poste, à déduire de leur contribution, si le quota de 6 % n'est pas atteint, une somme forfaitaire à chiffrer en fonction de l'absence de candidats handicapés à ce poste, et/ou de pouvoir reporter sur des prestations de fournisseurs de biens ou de services la partie de la contribution due et qui doit aujourd'hui être acquittée, même si aucune candidature n'a été transmise ou communiquée par les agences de recrutement spécialisées qui font l'intermédiaire entre les handicapés et les entreprises.

Proposition n°3

Relative aux avantages spécifiques consentis par les employeurs aux salariés handicapés

Constat

Des entreprises ou des branches professionnelles accordent certains avantages particuliers à leurs salariés handicapés, par exemple la réduction de la durée hebdomadaire du travail en maintenant leur salaire comme si ces heures étaient travaillées

Or, le coût de ces mesures conventionnelles ne peut être déduit ni en tout ni même en partie des sommes à verser si le quota n'est pas atteint.

Proposition

Autoriser la déduction des contributions à verser sous forme de dépense réelle ou de forfait des avantages conventionnels particuliers consentis aux salariés handicapés afin de faciliter leur maintien et leur permanence dans l'emploi et dérogations par rapport aux dispositions conventionnelles applicables aux collaborateurs non handicapés.

Proposition n°4

Relative au Maintien de l'AAH – Allocation aux Adultes Handicapés – en cas d'insertion et de maintien dans la vie professionnelle

Assurer le maintien de l'AAH pendant toute la période d'insertion jusqu'à intégration définitive dans le poste sur le modèle du RSA (Revenu Social d'Activité) en projet.

Relever le plafond de ressources prises en compte pour le calcul de l'AAH en cas d'exercice d'une activité professionnelle.

Constat

L'AAH est versée aux personnes handicapées présentant un taux d'incapacité permanente

- d'au moins 80%
- ou compris entre 50% et 79% sous réserve que la personne remplisse deux conditions supplémentaires :
 - être dans l'impossibilité de se procurer un emploi compte tenu de son handicap,
 - ne pas avoir occupé d'emploi depuis 1 an.

Son montant mensuel maximum est, actuellement, de **628,10 €** (hors compléments éventuels). En cas d'entrée dans la vie professionnelle, les revenus annuels ne peuvent pas dépasser **7537 €** pour une personne seule (soit 12 fois l'AAH).

En cas d'activité professionnelle en milieu ordinaire (y compris en Entreprise Adaptée) les revenus professionnels sont pris en compte dès l'entrée dans la vie professionnelle. Ils bénéficient toutefois d'abattements pour le calcul de l'AAH mais celle-ci sera en tout état de cause réduite au prorata des revenus, voir supprimée.

En cas d'activité professionnelle en milieu spécialisé (ESAT), la personne handicapée perçoit une rémunération garantie et ses revenus d'activité en ESAT sont pris en compte pour le calcul de l'AAH.

Dans les deux cas, l'AAH est réduite, voire supprimée, dès la prise d'activité, ce qui n'incite pas les personnes handicapées à rechercher un emploi, d'autant que :

- le marché de l'emploi est très difficile à aborder pour les personnes handicapées, alors même que, de leur côté, les entreprises rencontrent des difficultés à recruter dans cette catégorie de travailleurs,
- l'insertion dans la vie professionnelle est rarement réussie dès la première tentative dans un emploi,
- l'état de santé des personnes handicapées nécessite bien souvent une activité à temps partiel dont la rémunération ne viendra peut-être compenser que faiblement le montant de l'AAH.

Propositions

- Permettre aux personnes handicapées, qui font l'effort de rechercher un emploi, de s'insérer dans la vie professionnelle sans perdre immédiatement l'aide financière dont elles disposent.
- Favoriser l'intégration progressive dans la vie professionnelle en maintenant l'équilibre financier des personnes handicapées, pendant une durée d'au moins 6 mois à 2 ans, car le fait d'avoir une activité professionnelle entraîne généralement des dépenses supplémentaires.
- Favoriser le travail à temps partiel des personnes handicapées, ce mode de fonctionnement ayant généralement pour atout d'assurer un bon équilibre de vie chez les personnes handicapées, en leur maintenant tout ou partie de leur allocation du fait de cette activité à temps partiel.
- Relever le plafond de ressources prises en compte pour le calcul de l'AAH en cas d'exercice d'une activité professionnelle, c'est-à-dire :
 - Admettre que le cumul de l'AAH et des revenus professionnels soit supérieur au montant annuel de l'AAH (dans des limites à définir, par ex : le SMIC)
 - Reconnaître formellement que l'effort réalisé par les personnes handicapées pour s'insérer dans la vie professionnelle et sociale puisse être justement compensé par la collectivité (le coût étant de toute façon moindre pour la société que celui généré par une personne inactive).

Proposition n°5

Propositions pour faciliter l'accueil et l'intégration des personnes handicapées dans l'entreprise

Les directions des ressources humaines, fortes de leur expertise dans le recrutement, la définition des parcours d'intégration, et le montage d'actions de formations peuvent se mobiliser pour assurer le succès de l'accueil et de l'intégration de personnes handicapées dans leurs entreprises.

Sensibilisation / Information / Formation

Une étape indispensable, pour une culture générale sur le handicap. Il est important d'articuler ces trois points (formation, information et sensibilisation) afin de travailler sur différents degrés de connaissance et donc d'atteindre différents publics (salariés, RH, Managers).

Ces étapes peuvent prendre différentes formes (théâtre, forum, réunion, vidéo, intranet ...) mais doivent toujours être en adéquation avec la culture de l'entreprise. Il est aujourd'hui indispensable d'intégrer le handicap dans le cœur de la culture de l'entreprise en l'insérant dans le plan de formation et/ou dans les journées d'intégration.

Accueil pré Embauche

Le plus d'anticipation possible même si tout ne peut pas être anticipé.

- Adaptation du poste de travail
- Adaptation de l'environnement de travail ...

La mission handicap et la médecine du travail travaillent en étroite collaboration afin que les aménagements puissent être faits avant l'arrivée du nouvel embauché. Mais tous les aménagements ne sont pas prévisibles, il est donc important que les managers, les collègues et le nouvel embauché fassent remonter à la Mission Handicap les besoins en aménagement.

Une étude de poste sera effectuée par le médecin du travail et/ou un ergonome au cours du premier mois d'intégration du nouvel embauché.

Processus d'intégration

Il doit être le même que pour tout autre salarié. Prise en compte du manager sur la communication sur le handicap en accord avec le nouvel embauché : le Manager doit demander au nouvel embauché si il souhaite que son handicap soit présenté.

Seulement 8% des handicaps sont visibles et 14 % demandent un aménagement, nombreuses seront les personnes en situation de handicap ne souhaitant pas que l'on en parle à leur collègue. Ne pas rentrer dans le domaine médical qui est confidentiel et que vous ne connaîtrez pas dans la plupart du temps. Ne pas dramatiser la situation.

Présenter l'aménagement de poste si cela risque de poser des questions au sein de votre équipe, par exemple :

- Besoin de prendre une pause déjeuner à heure fixe.
- Besoin de se rendre à l'infirmerie toutes les 3 heures
- Besoin de venir travailler avec son chien guide (Ne pas oublier de poser la question de l'allergie !)

Proposition n°6

Relative aux rentes d'invalidité versées à des salariés en activité par des groupes de protection sociale, assurances et mutuelles

Constat

Des salariés qui bénéficient d'un handicap reconnu ouvrant droit à une rente versée par un régime de prévoyance et qui cumulent celle-ci avec un salaire d'activité dans le cadre d'une activité à temps partiel sont pénalisés car toute variation du salaire d'activité à la hausse se traduit par une baisse simultanée de la rente.

En effet, suivant les clauses contractuelles relatives à la prévoyance, la rente assure le maintien d'un certain pourcentage par rapport au salaire d'activité au moment où le handicap a été reconnu.

Si par la suite, eu égard à son évolution professionnelle et à l'évolution de ses qualifications, le salarié est promu dans le cadre de son activité, l'organisme qui verse la rente calcule celle-ci de manière à assurer un revenu constant $\text{rente} + \text{nouveau salaire d'activité à temps réduit} = \text{ancien salaire d'activité}$. La promotion dont bénéficie le salarié diminuera d'autant la rente.

Ceci ne constitue ni une incitation pour l'employeur ni pour le salarié lui-même et peut être considéré comme une discrimination vis-à-vis de ces personnes. Ce sont peut-être là des situations très minoritaires mais lourdement symboliques.

Proposition

Modifier les modalités de calcul des rentes d'invalidité de manière à neutraliser toute variation à la hausse de salaire d'activité afin que celle-ci ne vienne pas en déduction des versements de la rente vis-à-vis du salarié qui cumule une rente handicap et une activité professionnelle à temps partiel.

La rente doit être calculée d'après l'ancien salaire d'activité, indexé pour la partie non travaillée, et couvrir éventuellement la partie liée à un salaire d'activité plus faible pour le temps partiel travaillé. La rente doit compenser une perte totale ou partielle de revenu et ne pas pénaliser une variation de revenu liée à une progression professionnelle sur le temps partiel travaillé.

De manière plus générale, alors que dans le passé handicap lié à un accident de travail, du moins dans certaines professions signifiait fin d'activité dans l'emploi ou le métier précédemment occupé suite à la reconnaissance d'une inaptitude par la médecine du travail, demain, de plus en plus de salariés victimes d'un handicap au cours de leur carrière professionnelle connaîtront ou retrouveront une activité souvent moins rémunérée. Ils doivent bénéficier par la prévoyance d'une garantie de revenu calculée en fonction de tout ou partie de l'ancien salaire antérieur à l'accident ou la maladie à l'origine du handicap. Les contrats et garanties de prévoyance doivent tenir compte de ces évolutions du marché du travail vis-à-vis de cette catégorie de personnel.

Proposition n°7

Relative à la diversification des modes par lesquels une entreprise peut s'acquitter de ses obligations

Constat

Aujourd'hui, les entreprises qui n'atteignent pas le quota peuvent s'acquitter de leur obligation par une contribution à l'AGEFIPH ou l'achat plafonné de prestations de biens et de services à des entreprises employant des handicapés

Proposition

Il conviendrait de diversifier ces modes de compensation afin de renforcer l'implication des entreprises avec le monde du handicap et ne pas se contenter de l'émission d'un chèque, par exemple, contribution à des bourses, aux aides versées aux élèves ou étudiants handicapés qui ont poursuivi leur effort de formation, alors même que la formation de ce public est indispensable pour élever leur niveau de qualification, et accéder à des métiers et emplois sur lesquels ils sont peu présents.

Proposition n°8

Relative au périmètre des entreprises concernées par l'obligation de recruter des handicapés

Constat

L'obligation d'accueil des handicapés ne concerne que les entreprises de plus de 20 salariés.

Proposition

S'agissant d'une grande cause nationale, pourquoi fixer un seuil pour cette obligation et ne pas y soumettre la totalité des entreprises sur la base d'une assiette peut-être réduite mais symbolique d'un engagement de l'ensemble des agents économiques.

Proposition n°9

Relative à la prise en compte des salariés handicapés dans le calcul des effectifs

Constat

Ne sont pas pris en compte dans les effectifs des entreprises les présents de moins de 6 mois. L'entreprise peut recruter des CDD de durée inférieure, offerts à des salariés handicapés.

Recommandation

Revoir le plancher de 6 mois de présence pour la prise en compte dans l'effectif de salariés handicapés. Cela n'encourage pas les entreprises à offrir des CDD à des salariés handicapés alors que le CDD peut être très souvent au besoin un tremplin pour le CDI.

Proposition n°10

Harmoniser les relations entre public et privé

Harmoniser les dispositifs collecteurs et de contrôle que sont l'AGEFIPH et le FIPHP et ainsi faciliter les mobilités entre public et privé afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement.

Rapprocher les statuts et les missions des médecins : médecins du travail dans le secteur privé et médecins de prévention dans le secteur public.

Proposition n°11

Un guichet unique

Créer un « guichet unique » - avec un site dédié - pour les entreprises/établissements privés/publics souhaitant mener des actions en faveur de l'emploi des personnes handicapées

Pour clarifier le réseau des intervenants

Pour agir de façon transversale quand l'organisme est implanté dans des régions différentes

Pour mutualiser les bonnes pratiques (cf prix OCIRP regroupant l'AGEFIPH et le FIPHFP)

Autoriser l'utilisation des sommes réservées aux salariés ayant le statut administratif de travailleur handicapé

Pour les collaborateurs n'ayant pas ce statut, quand ils deviennent inaptes à leur poste, et ce pendant une durée limitée à définir, par exemple un an à dater de l'avis du médecin du travail ou de prévention

Pour engager des actions collectives de prévention, avec un plafond budgétaire à définir en référence au montant de l'obligation financière à verser au titre des 6 %

Proposition n°12

Réduire la frontière entre inaptitude et handicap

Constat

Les aides de l'AGEFIPH, de même que le budget de la Mission Handicap dans le cadre d'un accord agréé par la DDTEFP, sont réservées aux personnes disposant du statut administratif de « bénéficiaires de l'obligation d'emploi ». Les collaborateurs en situation d'inaptitude n'y ont pas droit.

Proposition

Autoriser l'utilisation des sommes réservées aux salariés ayant le statut administratif de travailleur handicapé.

a. Pour les collaborateurs n'ayant pas ce statut, quand ils deviennent inaptes à leur poste, et ce pendant une durée limitée à définir, par exemple un an à dater de l'avis du médecin du travail

Proposition n°13

Relative aux moyens mis à disposition de CAP Emploi par l'AGEFIPH.

Constat

De plus en plus, les entreprises ont intégré le travail des personnes handicapées dans leurs réflexions et elles se mobilisent pour essayer de les embaucher.

Il existe en France, et d'autres pays nous l'envient, un réseau spécialisé CAP Emploi qui est un moyen évident pour aider les entreprises dans cette démarche.

Ce réseau a en charge le suivi individualisé et régulier du parcours d'insertion professionnelle des personnes handicapées qui lui ont été confiées par la CDAPH ou l'ANPE.

Les associations CAP Emploi, financées par l'AGEFIPH, sont animées par des personnes volontaires et compétentes, mais les moyens mis à leur disposition ne sont à la hauteur, ni des attentes personnes handicapées elles mêmes, ni de celles des entreprises.

Une action de rationalisation est en cours pour réduire le nombre d'interlocuteurs dans un même département et c'est très bien. Mais la pression de l'AGEFIPH en termes de budget et en termes de réalisation ne nous semble pas raisonnable, alors que dans la même période, les cotisations des entreprises augmentent très sensiblement par application des nouveaux critères de la loi du 11 février 2005.

Proposition

Le gouvernement ne pourrait-il pas inviter l'AGEFIPH à reconsidérer les moyens financiers mis à la disposition du réseau CAP emploi.

Les entreprises ont besoin d'un réseau efficace car c'est une courroie essentielle dans leurs dispositifs de recrutement des personnes handicapées en milieu ordinaire.

Proposition n°14

Création d'un crédit de cotisation pour les entreprises menant des actions préventives dans le domaine de la santé au travail

Constat

Dans certains secteurs d'activité les conditions de travail, liée à la pénibilité, physique ou mentale, des tâches, suscitent le développement de pathologies, comme les troubles musculo-squelettiques, qui peuvent déboucher sur la survenue du handicap. Par conséquent, nous aboutissons à une situation paradoxale où les entreprises de ces secteurs, suscitant une sinistralité plus grande, atteignent facilement le quota de 7% de PH dans leurs effectifs. Les entreprises générant moins de maladies professionnelles, le plus souvent des entreprises tertiaires, pourrait ainsi s'acquitter de leurs obligations plus facilement et ne seraient pas sanctionnées pour leur vertu.

Propositions

Prévoir et encadrer la possibilité pour les entreprises, de mettre en place des actions préventives à l'encontre des maladies professionnelles, comme l'ergonomie des postes de travail, et même l'ergonomie cognitive, quant il s'agit des interfaces hommes-machines, ou encore organisationnels. 10% de la cotisation AGEFIPH pourrait être investie en actions préventives. Ces actions, encadrées par un accord, soumis au CE, et validé par l'AGEFIPH, ou la FIPHFP, seraient le pendant positif d'une politique du handicap à ce jour essentiellement curative.

Proposition n°15

SOUS-TRAITANCE avec le SECTEUR PROTEGE et ADAPTE

Définir une politique d'insertion des Personnes Handicapées et mettre en œuvre les moyens adéquats dans l'entreprise

Constat

- connaissance du sujet généralement insuffisante, et appréhension du problème au coup par coup, peu de politiques du Handicap sur le long terme,
- méconnaissance des circuits, des activités et du potentiel du marché de la sous-traitance du secteur protégé et adapté, et analyse insuffisante des possibilités d'ouverture à ce type de sous-traitance au sein des entreprises,
- absence de diagnostic des besoins en termes de sous-traitance,
- très souvent, seule la DRH porte le développement de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Elle est confrontée à deux types de freins :
 - résistance des directions financières par rapport aux coûts de la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté,
 - résistance des responsables opérationnels par rapport à l'intégration des Personnes Handicapées ou à la qualité des prestations fournies dans le cadre de ce type de sous-traitance.
- Désigner une personne dédiée au Handicap dans l'entreprise
- Entreprendre une démarche de diagnostic des besoins des en termes de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté
- Déterminer des objectifs quantitatifs de recours à la sous-traitance avec le secteur adapté et protégé à tous les niveaux de l'entreprise
- En désignant une personne dédiée au Handicap dans l'entreprise,
- En entreprenant une démarche de diagnostic des besoins en termes de sous-traitance avec le secteur protégé et adapté.
- En déterminant des objectifs quantitatifs de recours à la sous-traitance du secteur adapté et protégé à tous les niveaux de l'entreprise.

Propositions

- **Définir une politique du Handicap à long terme au sein de l'entreprise et mettre en œuvre les moyens adéquats, notamment en désignant une personne dédiée à 100% au sujet pour :**
 - être l'interlocuteur unique des différents acteurs de l'entreprise,
 - être capable de conseiller sur la meilleure formule selon les besoins de chaque service en recherchant un équilibre entre sous-traitance et recrutement direct,
 - faire appel à la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté autant que de besoin

- **Entreprendre une démarche de diagnostic des besoins afin d'identifier les secteurs et domaines pouvant faire appel à la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté :**
 - Cette démarche doit être systématique et récurrente du fait de l'évolution de l'activité et de l'organisation, ainsi que de la variation des effectifs (périodicité annuelle),
 - Ses résultats sont à prendre en compte dans la préparation des budgets annuels.

Méthode :

- Pilotage par le chargé de mission handicap ou une personne missionnée par la DRH
- Implication de la Direction Générale, du service Achats, de la direction Financière et/ou du Contrôle de Gestion.

Etapas de la démarche :

- état des lieux de la sous-traitance classique,
- identification des activités transposables aux secteur protégé et adapté,
- identification des domaines d'activités où pourrait être développée la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté.

Comment ?

Analyse de l'organisation de l'entreprise, activité par activité, pour identifier :

- les activités pouvant être dégagées pour améliorer la productivité des services en surcharge de travail,
 - les activités qui ne sont pas réalisées par manque de ressources ou de postes budgétaires.
-
- **Dans ce cadre, déterminer des objectifs quantitatifs au niveau de l'ensemble des directions, départements ou services impliqués dans le processus : DRH, Direction des achats, et les décliner au niveau de chaque unité opérationnelle dans le cadre du processus budgétaire.**

Corollaire à ces propositions :

Faire évoluer la réglementation pour que la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté ne puisse pas être éventuellement, soit considérée comme du prêt de main d'œuvre, soit être passible de délit de marchandage.

Proposition n°16

Valoriser économiquement le recours à la sous-traitance du secteur protégé et adapté :

• **Chiffrer et comparer les modes de sous-traitance**

• **Développer la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté sur le(s) site(s) de l'entreprise**

Constat

L'appel à la sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté se heurte souvent à des a priori négatifs, notamment en termes de coûts et de qualité des prestations.

D'autre part, la sous-traitance de ce type sur site de l'entreprise est trop peu développée (4% seulement du total des activités réalisées par le secteur protégé et adapté).

Propositions

- Valoriser l'appel à la sous-traitance avec le secteur protégé et adapté auprès des directions Financières, des responsables Comptable ou Contrôle de Gestion, par analyse comparative des coûts,
- Favoriser les prestations et éviter l'achat de fournitures qui ne présente pas d'avantages particuliers et entraîne des surcoûts,
- Développer la sous-traitance et les prestations sur site, dont le retour sur investissement est meilleur, par le "détachement" de prestataires d'ESAT (Entreprises de Services et d'Aide au Travail) et d'EA (Entreprises Adaptées) en entreprise sous différentes formes possibles :
 - contrats de mise à disposition par une Entreprise Adaptée
 - contrats de sous-traitance et de prestation de services sur site par une EA ou un ESAT,
 - contrats d'exercice d'une activité à caractère professionnel en milieu ordinaire de travail pour les travailleurs des ESAT,
- installation d'ESAT "hors les murs", c'est-à-dire travaillant au sein des entreprises clientes.

Faire appel à la sous-traitance du secteur adapté et protégé par rapport au secteur classique peut générer des gains financiers significatifs.

En effet, les gains réels (après affectation de la contribution financière) sont de : (*Voir détail des coûts en Annexe*) :

- **30%, 25% ou 20%, selon les effectifs de l'entreprise, pour la sous-traitance réalisée par les EA ou ESAT sur leur site,**
- **37%, 31% ou 25%, selon les effectifs de l'entreprise, pour la sous-traitance réalisée par les EA ou ESAT sur le site des entreprises clientes.**

Avantages du détachement sur site

- la réduction des coûts est plus importante,
- les travailleurs handicapés détachés d'un ESAT et présents sur le site de l'entreprise sont décomptés dans l'effectif de l'entreprise,
- la présence sur site génère un gain de temps dans l'exécution des travaux et un suivi plus efficace de l'activité sous-traitée,
- l'insertion professionnelle des Personnes Handicapées dans le monde de l'entreprise est beaucoup plus concrète.

Corollaire à ces propositions

Faire évoluer la réglementation pour que, en cas de prestation sur site de l'entreprise, la limite de 50% prise en compte puisse être dépassée pour les EA ou que les effectifs des EA puissent être décomptés dans l'effectif.

Proposition n°17

Développer la Communication sur l'insertion des Personnes Handicapées

- En sensibilisant les acteurs de l'entreprise,
- En développant une plateforme commune avec les entreprises du secteur protégé et adapté.

Constat

Faiblesse de la communication sur le sujet tant au sein des entreprises que de la part des entreprises du secteur protégé et adapté qui ne proposent pas de points d'entrée uniques aux niveaux régional et national.

Propositions

Les entreprises doivent être davantage proactives sur le sujet de l'insertion des personnes handicapées tant vis-à-vis de leurs collaborateurs, qu'au niveau de leur branche professionnelle et de leurs syndicats représentatifs.

- La communication interne doit être le support à la mise en œuvre de la politique d'insertion des personnes handicapées mise en œuvre par l'entreprise (actions de sensibilisation, de formation des managers, ...)
- En termes de communication externe, les entreprises doivent promouvoir leur image d'entreprises citoyennes en favorisant l'emploi et l'intégration des personnes handicapées, aussi bien par recrutement direct que dans le cadre de la sous-traitance, et en participant aux actions menées par l'ensemble des acteurs concernés.

De leur côté, les entreprises du secteur protégé et adapté doivent améliorer leur communication et leur organisation en direction des entreprises clientes, notamment en développant des plateformes permanentes de rencontre et d'échanges avec les entreprises clientes, en liaison avec les pouvoirs publics, en particulier les Conseils Généraux, principaux acteurs publics dans l'aide et l'insertion des Personnes Handicapées.

Dans ce cadre, l'ANDRH s'associera volontiers aux propositions de la FEGAPEI (Fédération des Associations Gestionnaires des Etablissements et Services pour les Personnes handicapées) qui préconise notamment de développer une "plate-forme nationale de coopération, de conseils et de services" dédiée aux ESAT, aux Entreprises Adaptées et ouvertes aux entreprises clientes.

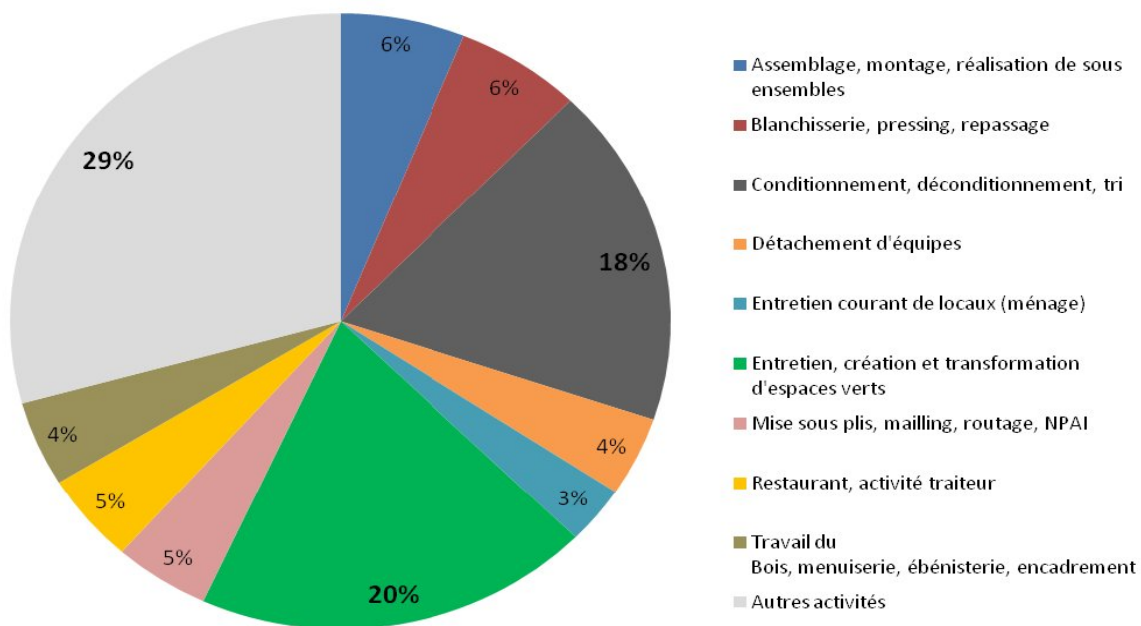
Proposition n°18

Développer et diversifier l'offre de sous-traitance de la part du secteur protégé et adapté

Constat

Comme le montre le graphique ci-dessous, la plupart des activités réalisées par le secteur protégé et adapté sont des activités qui relèvent des secteurs primaire et secondaire. De ce fait, l'offre est de moins en moins adaptée aux besoins nouveaux des entreprises et ne répond pas à leurs attentes en matière de prestations de services.

SOURCE : résultats obtenus en Novembre 2007 à partir de la base de données du Réseau GESAT (répartition globale des principales activités déclarées par les ESAT et EA).



A noter que près d'un tiers des activités sont non identifiées (29%) et sont classées sous la rubrique "autres activités".

Proposition

Développer et anticiper les besoins des entreprises clientes notamment dans le domaine des activités de service, notamment :

- Plates-formes téléphoniques
- Standards téléphoniques externalisés
- Archivage numérique et GED
- Traitement informatique des courriers
- Travaux informatiques et bureautiques de toutes natures
- Prestations logistiques

ANNEXE

ANALYSE des COUTS et GAINS FINANCIERS en cas d'appel à la sous-traitance du secteur adapté ou protégé

- **Calcul de sous-traitance classique (exemple : mise sous pli) :**

Prix par poste de travail : 17 260 €

Gain d'une Unité Bénéficiaire car calcul équivalent en UB :

$UB = (PF-CMP)/(smic\ horaire \times 2000)$ (soit : $17260 / (8.63 \times 2000) = 1$)

Or, la contribution financière par unité bénéficiaire manquante est de :

De 20 à 199 salariés : $400 \times smic\ horaire = 3\ 452\ €$

De 200 à 749 salariés : $500 \times smic\ horaire = 4\ 315\ €$

750 salariés et plus : $600 \times smic\ horaire = 5\ 178\ €$

D'où prix après déduction de la contribution financière pour 1 UB manquante :

1. 13 808 € (soit 17 260 € - 3 452 € pour une entreprise de 20 à 199 sal)
2. 12 945 € (soit 17 260 € - 4 315 € pour une entreprise de 200 à 749 sal)
3. 12 082 € (soit 17 260 € - 5 178 € pour une entreprise de 750 sal et plus)

- **Calcul de sous-traitance et prestation de services sur site :**

Prix par poste de travail : 13 808 €

Gain d'une Unité Bénéficiaire car calcul équivalent en UB :

$UB = (PF-CMP)/(smic\ horaire \times 1600)$ (soit : $13\ 808 / (8.63 \times 1600) = 1$)

D'où prix après déduction de la contribution financière pour 1 UB manquante :

1. 10 356 € (soit 13 808 € - 3 452 € pour une entreprise de 20 à 199 sal)
2. 9 493 € (soit 13 808 € - 4 315 € pour une entreprise de 200 à 749 sal)
3. 8 630 € (soit 13 808 € - 5 178 € pour une entreprise de 750 sal et plus)

UB : nombre d'unités bénéficiaires

PF : prix hors taxes des fournitures de travaux ou prestations figurant au contrat

CMP : coût des matières premières, produits, matériaux consommation et frais de vente

SMIC Horaire = 8.63 €