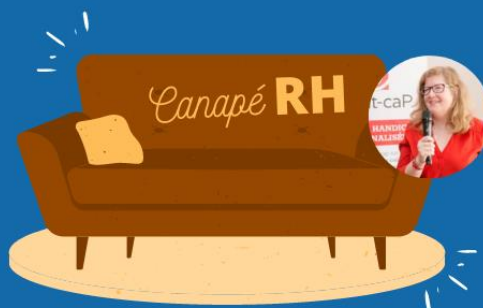


## Réforme de l'OETH Comment engager mon entreprise dans une démarche handicap ?



avec...  
**Amandine Pillot**  
Dirigeante d'Atout-caP et  
Consultante Politique Handicap

### Compte-rendu du Canapé RH du 24 novembre 2020 avec Amandine Pillot, Dirigeante d'Atout-caP et Consultante Politique Handicap

#### Introduction de notre experte



En savoir plus -> <https://atout-cap.com/>

Pour débiter ce nouveau Canapé RH, notre experte revient sur quelques préjugés tenaces lorsqu'on évoque les travailleurs handicapés. Absentéisme, aménagements spéciaux, fauteuils roulants, ... Pourtant, seulement 4% des personnes en situation de handicap se déplacent en fauteuil roulant, **80% des handicaps sont invisibles** et **80% des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'une adaptation de poste** pour exercer leurs fonctions ! Et que le taux d'absentéisme est beaucoup plus bas chez les TH ! Amandine Pillot nous rappelle pourtant que le taux de chômage des travailleurs handicapés est deux fois plus élevé.

Notre experte évoque ensuite **l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH)**, réformée plusieurs fois depuis sa création en 1987.

**1987** : la loi impose aux entreprises de plus de 20 salariés de recruter, parmi leur effectif, 6% de travailleurs handicapés.

**2005** : une réforme vient renforcer les contraintes de cette obligation et réaffirme le principe de non-discrimination à l'égard des personnes handicapées.

**1<sup>er</sup> janvier 2020** : une nouvelle réforme qui poursuit **trois objectifs** principaux :

- Le renforcement de l'accès à l'emploi direct pour les travailleurs handicapés.
- Le taux de 6% peut désormais être révisé à la hausse.
- Une simplification de la déclaration.



## Ce qui change...

	Jusqu'au 31 décembre 2019	Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2020
Déclaration	DOETH en Jan-Fevrier pour les + de 20	DSN pour toutes les entreprises
Entité assujettie	Etablissement autonome	Entreprise
Bénéficiaires	Tous contrats ETP au 31.12	Tous contrats – En moyenne annuelle
Sous-traitance	Emploi indirect : Unités Bénéficiaires	Factures déductibles
Déductions	13 catégories	3 catégories
Accords	Illimités	Renouvelable 1 seule fois
Valorisation	Minorations	Valorisations spécifiques

Amandine nous rappelle que depuis septembre 2018, les entreprises de plus de 250 salariés doivent **nommer un référent handicap**, en charge de la politique de handicap en interne.

Notre experte nous rappelle également les **nombreux bénéfices** que peut apporter **une politique handicap volontariste** : la mise en avant de la **marque employeur**, le respect de la loi ou encore des **économies**. Mais cette politique peut également être utilisée dans la communication interne et externe de l'entreprise pour mettre en avant les valeurs de l'entreprise. C'est également **une clé pour la performance de l'entreprise**, car la présence d'un travailleur handicapé permet d'enrichir une équipe !

[Comment agir pour mettre en place cette politique handicap volontariste et profiter des avantages ?](#)

Pour notre experte, même s'il y a évidemment un gros volet RH, il ne faut pas oublier que cette politique va **au-delà du recrutement**.

Il faut avant tout commencer par de la **sensibilisation** et des **formations** pour permettre aux équipes de se préparer et de **devenir handi-accueillantes**. Des actions de sensibilisations qui permettent également de **faire émerger des RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Il arrive en effet que certains collaborateurs en situation de handicap ne le déclarent pas et ne le partagent pas avec leurs collègues. Certains ont peur de la discrimination, mais d'autres ne savent pas que leur pathologie est un handicap.

Une fois les équipes sensibilisées, l'entreprise peut ensuite débiter un processus de recrutement adapté. Avec la crise sanitaire et le contexte actuel, **une aide à l'embauche des travailleurs handicapés**, d'un montant de 4 000€, est à la disposition des entreprises.

> [Télécharger la présentation de Amandine Pillot](#)



## Les sujets abordés lors des échanges

Un participant prend la parole et nous partage son expérience. Lui-même travailleur handicapé en reconversion, il raconte avoir eu du mal à trouver une alternance et regrette le manque de moyens accordés aux entreprises pour accueillir les étudiants handicapés. Il a depuis réussi à trouver un stage mais, va-t-il un jour y avoir une réelle démarche dans ce sens ?

Notre experte répond et nous rappelle que tous les contrats (y compris stagiaires, alternants, CDD courts... ) comptent dans le calcul de son taux d'emploi. Accueillir des étudiants en stage est nécessaire, même s'il est parfois compliqué d'obtenir les adaptations de postes. Amandine Pillot nous rappelle également que les travailleurs handicapés ne sont pas soumis à une limite d'âge pour l'alternance, contrats pour lesquels il est possible de bénéficier également d'aide au recrutement. Ces aides évoluent : rendez-vous sur le site de l'Agefiph pour connaître les aides en vigueur actuellement.

Comment inciter et motiver les salariés à entreprendre une démarche RQTH ?

Une participante partage son expérience. Au sein de son entreprise, une collaboratrice a perdu l'ouïe, mais n'y voyant aucun intérêt, elle ne souhaite pas faire de RQTH. L'entreprise compte 48 salariés, il y a donc peu de moyens humains pour développer une politique qui inciterait les collaborateurs à faire reconnaître leur handicap. Une autre participante partage elle aussi son expérience et apporte un début de réponse. Son entreprise motive les RQTH **grâce à des formations, des aides pour se sentir mieux dans son poste** et surtout **un meilleur suivi en termes de management**. En effet, dans l'intérêt du collaborateur handicapé et de l'entreprise, il est nécessaire que **RH, manager et référent handicap** travaillent de concert. Cette participante propose également de **mettre en confiance** et d'aller échanger avec les salariés de manière informelle autour de la machine à café par exemple.

Notre experte, Amandine Pillot, approuve ces solutions qui s'inscrivent dans la réalité. Pour inciter vos collaborateurs à faire reconnaître leur handicap, il est nécessaire de **partager avec eux les bénéfices** et de les aider dans ce sens : **droits accrus pour l'accès à la formation avec le CPF** davantage crédité, financement d'adaptation de poste, droits à la retraite... Il est également possible **d'accompagner le collaborateur pour monter son dossier MDPH** ou de lui proposer une demi-journée de congé supplémentaire pour ces démarches. Il s'agit d'un dossier relativement conséquent à déposer à la MDPH : dans un délai de 4 à 6 mois, une commission pluridisciplinaire (CDAPH) attribue ou pas le statut de Travailleur Handicapé. Amandine Pillot insiste enfin sur le **processus psychologique personnel d'acceptation** qui peut parfois être très long et sur lequel l'entreprise ne peut intervenir.

Aux vues du contexte professionnel, est-il possible d'obtenir une aide pour financer l'adaptation des postes en télétravail pour les travailleurs handicapés ?

Un participant prend la parole. Il explique avoir pu bénéficier de cette aide grâce à l'envoi de son dossier MDPH et profite désormais d'un fauteuil spécialement adapté à son type de handicap. Notre experte confirme qu'**une aide a été créée pendant le premier confinement par l'Agefiph**. C'est à l'entreprise de faire les démarches afin de financer une adaptation de poste en télé-travail. Un autre participant suggère de **se rapprocher de son Cap Emploi** pour obtenir une aide supplémentaire.



Amandine Pillot insiste sur cette **adaptation des postes en télétravail**, la pratique n'étant pas encore derrière nous.

[Un report de paiement de la contribution est-il prévu en raison de la crise sanitaire ?](#)

Aucun report de paiement n'a malheureusement été annoncé jusqu'à maintenant.

Amandine rappelle aussi qu'un délai avait été accordé début 2020 pour la DOETH Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés.

[Une participante prend la parole. Responsable RH, elle rencontre de nombreuses difficultés pour trouver des profils de travailleurs handicapés qui correspondent au profil du poste, poste qui en plus est pénurique. Où aller pour trouver ces profils ?](#)

Un autre participant partage ses solutions et propose de **créer des contenus sur LinkedIn** pour mettre en avant la politique de l'entreprise, mais aussi de **prendre du temps pour trouver la bonne personne** au-delà du CV. Une troisième participante propose de se rapprocher des écoles et des universités.

Notre experte approuve toutes ces pistes et ajoute qu'il est possible de se rendre sur **les jobs board spécialisés** comme la page emploi de l'AGEFIPH ou Talenteo mais également dans **les salons spécialisés, comme HelloHandicap**. Enfin, face aux inquiétudes de certains, Amandine Pillot nous rappelle qu'avec la réforme de 2020, les entreprises disposent de 5 ans (et non plus de 3 ans) pour se mettre en règle, au moment où elles atteignent les 20 salariés.

#### Autres sources d'informations :

- Le blog Eurécia : [www.eurecia.com/blog](http://www.eurecia.com/blog)
- Le site de l'Agefiph : [www.agefiph.fr/](http://www.agefiph.fr/)
- [La présentation d'Amandine Pillot](#)
- [Un mémo sur l'OETH](#) mis à disposition par Amandine Pillot
- [Découvrez les bénéfices cachés d'une politique handicap volontariste !](#)

Merci à tous pour votre participation à ce Canapé RH. Rendez-vous le mardi 15 décembre à 14h. Au programme pour le dernier Canapé de l'année 2020 : **Impact de la crise sanitaire sur le métier RH : résultats de l'enquête d'Eurécia**

Les sujets ? crise sanitaire, télétravail, chômage partiel ou encore recrutement : ce qu'il faut retenir ou bannir. Venez nombreux !

D'ici-là, portez-vous bien et bon courage !

Marie d'Eurécia





Bien plus qu'un SIRH !  
[www.eurecia.com](http://www.eurecia.com)

