



## Recruter et intégrer des personnes en situation de handicap

Tous les postes de votre organisme sont susceptibles d'accueillir des personnes en situation de handicap, dans la mesure où il existe une très grande diversité de handicaps et si besoin, de multiples moyens de compensation raisonnable. Les critères de sélection d'un candidat qu'il soit ou non en situation de handicap ne changent pas : les compétences priment. Seules les modalités de recrutement peuvent demander quelques adaptations et la réussite de l'intégration repose sur la compréhension des potentiels besoins spécifiques...

### « Bien » recruter et intégrer : les 5 conditions

## 1 Anticiper

#### Agissez à l'interne :

- Identifiez et communiquez vos besoins de recrutement aux partenaires le plus en amont possible.
- Rédigez vos offres avec les conditions de réalisation du poste (contraintes physiques, organisationnelles et environnementales), afin de penser la compatibilité ou la compensation si nécessaire.
- Alimentez une CVthèque spécifique pour conserver les bonnes candidatures des offres momentanément indisponibles.



#### Formation :

[Intégrer la santé dans ses pratiques de recrutement](#)

CVthèque **OK Handicap**

id : cvhandicap@ucanss.fr – mdp : Sbhfr2019



Apposer un lien de connexion sur vos offres d'emploi digitales vers la page handicap du [Site Emploi](#)

#### Agissez à l'externe :

- Valorisez
- Valorisez vos engagements sur le handicap (événements, réseaux sociaux, presse...) pour témoigner de la démarche engagée et attirer des candidatures de personnes en situation de handicap.
- Construisez votre réseau spécifique de partenaires de recrutement et entretenez le.



#### Site Ucanss

Chemin > S'engager pour être un employeur responsable et innovant / Favoriser l'équité et l'inclusion

## 2 Élargir son sourcing

Les candidatures spontanées de travailleur en situation de handicap demeurant rares, il est nécessaire de travailler à de nouveaux viviers de recrutement.

#### Quelques bonnes pratiques :

- Lors de la multidiffusion numérique des offres d'emploi (La Sécu Recrute), sélectionner les annonceurs spécialisés dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- Développer des relations avec des organismes locaux d'insertion soit spécialisés comme le réseau Cap Emploi, soit sensibilisés comme les Missions Locales.
- Construire des collaborations avec les missions handicap de vos organismes de formation partenaires (CFA, universités, écoles, CRP...) ou des associations spécialisées favorisant l'insertion professionnelle.
- Participer à des événements de recrutement spécifiques handicap (Forums de l'emploi promus par l'Agefiph, Handicafés®, Duoday...).
- Mettre en valeur la politique handicap dans les forums emploi généralistes, notamment lors des salons virtuels de recrutement de la Sécurité sociale.



- > Sélectionner les annonceurs spécialisés lors de l'utilisation de la multidiffusion des offres (La Sécu Recrute)
- > Créer votre espace recruteur dans la [CVthèque Agefiph](#)

## 3

## Préparer les étapes de sélection

Que le statut de travailleur handicapé du candidat soit connu ou non de vous.

### L'entretien de recrutement



En amont de chaque étape de sélection, exposer les conditions de réalisation de l'étape à venir et demander aux candidats leurs besoins spécifiques pour y participer sereinement !

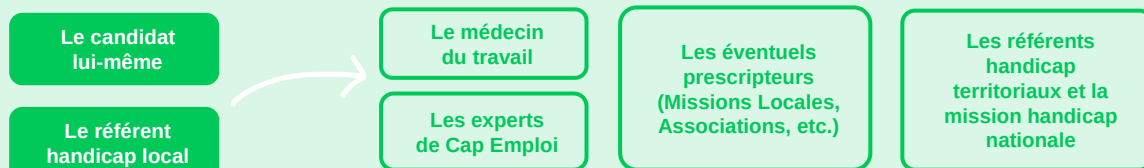
- Évoquer votre politique handicap en quelques mots pour rassurer et susciter le partage de la situation de handicap.
- Décrire l'emploi en explicitant de façon précise ses exigences et contraintes.
- Questionner les besoins spécifiques du candidat afin qu'il puisse exprimer toutes ses compétences dans ce poste.

## 4

## Valider ou construire l'adaptation du poste

Dans la grande majorité des recrutements, l'emploi est directement compatible. Quand l'adaptation du poste est à construire et que des aménagements techniques, organisationnels (etc.) sont à mettre en place, ne restez pas seul.

### Vos appuis



Accompagnement à l'adaptation du poste :  
[les aides de l'Agefiph](#) et du [FIPHFP](#)

## 5

## Préparer et accompagner l'intégration au poste et dans l'équipe

Certaines situations de compensation ou de handicap nécessitent d'informer voire de préparer le collectif de travail lors de l'intégration : caractère invisible des difficultés pouvant amener à des incompréhensions, adaptation des modalités de communication...

**L'accord du nouvel intégré est primordial !**

**Une intégration  
comme toute autre,  
adaptée aux  
potentiels besoins  
spécifiques**

Lors de la période d'intégration, des points réguliers permettent de :

- vérifier la bonne intégration au sein du collectif de travail,
- questionner les besoins organisationnels, matériels et relationnels à l'aune de la période vécue dans le poste et de mesurer l'efficacité des aménagements en place.



### LE COIN DU RÉFÉRENT HANDICAP

- > Veillez à ce que la politique de recrutement de personne en situation de handicap soit cohérente avec la politique globale de recrutement (modalités de sourcing privilégiées, volume et nature des contrats)
- > Au-delà de la formation, impliquez les managers (présence sur les événements handicap, parrainage d'étudiants en situation de handicap...).

### Outils complémentaires

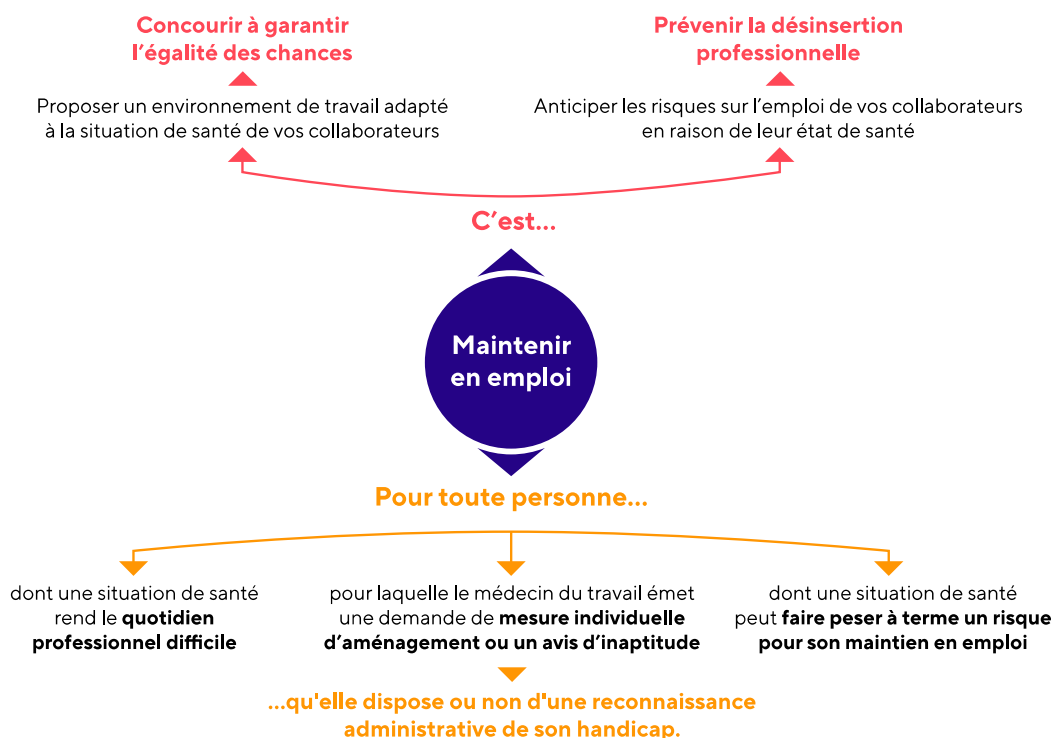
- [Guide pour l'intégration des stagiaires en situation de handicap](#)
- [Guide « Préparer son recrutement »](#)  
Site Ucanss : chemin Accueil Espace organismes / Développer vos ressources humaines / Préparer son recrutement





# Maintenir en emploi les collaborateurs en situation de handicap

Une démarche structurée et outillée. Une approche pluridisciplinaire et globale dans l'intention de maintenir le salarié en emploi.



## Les facteurs clefs de réussite

1. **Impliquez le collaborateur concerné** tout au long de la démarche, **rendez-le acteur** de son maintien en emploi. **Respectez le temps** du soin, de l'appropriation de ses difficultés de santé.
2. **Anticipez en détectant au plus tôt** les situations d'éventuel maintien en emploi **et en alertant** votre service de santé au travail et vos appuis professionnels (RH, assistant social...). L'encadrement est également un relais important dans l'anticipation et la détection.
3. **Travaillez en pluridisciplinarité** pour favoriser **une analyse globale** de la situation et une mise en place de solutions pertinentes et pérennes.
4. **Appuyez-vous sur des experts externes** en mobilisant par exemple, les aides Agefiph/FIPHFP – Cap Emploi dans la recherche et la mise en œuvre de solutions (ergonome, aides financières...).
5. **Suivez dans le temps, évaluez et ajustez** si besoin les situations de maintien dans l'emploi.



### > Détecter les signaux.

Demande ou transmission d'une RQTH, arrêts de travail longs ou fréquents, apparition ou évolution de restrictions médicales, changements dans le comportement professionnel, social ou physique...

### > Anticiper : agir durant l'arrêt de travail !

Aménagement du poste, reconversion professionnelle... peuvent être activés durant l'arrêt. Appuyez-vous sur le Cap Emploi et/ou la cellule locale de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

## L'adaptation de l'emploi : une palette de possibilités !

- La recherche d'adaptation est **progressive** : d'abord dans le poste, puis à défaut sur un autre site ou à autre poste, enfin à l'externe.
  - Tout type d'aménagement raisonnable** peut être pensé et il s'agit fréquemment d'une **combinaison** de solutions techniques, organisationnelles et humaines.
-  **En savoir + sur la notion d'aménagement raisonnable**  
 > Guide - Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable
- Elles doivent être nécessairement **validées par le médecin du travail**.
  - L'**impact de ces adaptations sur le collectif de travail** doit être pris en compte.

### Exemples d'aménagements :

- Aménagement du véhicule ou facilitation du déplacement domicile/travail
- Ajustement des horaires ou réorganisation des tâches, sur avis du médecin du travail
- Solutions techniques ou matérielles : prothèses auditives, grand écran, logiciel...
- Sensibilisation ou accompagnement de l'encadrement et de l'équipe
- Accompagnement à la reconversion : bilan de compétences, formation, aides à la création d'entreprise
- Accompagnement humain : interprète en langue des signes, pair-aidant, psychologue



Aides [Agefiph](#) et aides [FIPHP](#)  
Dispositif [Emploi Accompagné](#)

### Des accompagnements individualisés, experts et thématiques pour vos collaborateurs

À destination des collaborateurs touchés par une maladie chronique et de leur entourage

AlloAlex : [www.alloalex.com](http://www.alloalex.com)

**0 800 400 310** Service & appel gratuits

(du lundi au vendredi, de 9h à 17h)

Plateforme Alex : [ucanss.wecareatwork.com](http://ucanss.wecareatwork.com)

À destination des collaborateurs aidants

Portail : [je suis proche aidant](#)  
Également les outils issus des mutuelles et d'associations de proche aidant

À venir plateforme PDP et serious game

## La RQTH\* : un outil du maintien dans l'emploi

La RQTH permet de reconnaître la situation de handicap, de bénéficier d'aides à la compensation dans la vie professionnelle ou personnelle (notamment celles de l'Agefiph ou du FIPHP), de sécuriser l'avenir en cas d'évolution des difficultés de santé... Sensibiliser et accompagner vers la RQTH sont des actions essentielles et faisant partie intégrante du maintien dans l'emploi.

### Une démarche personnelle. Un statut confidentiel.

La RQTH est octroyée pour une durée généralement déterminée, mais peut dans certaines circonstances être attribuée à vie. Le dossier est à déposer auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées du département de résidence du collaborateur concerné ou à la Maison De l'Autonomie.

**Bon à savoir** : le récépissé de dépôt du dossier suffit pour solliciter les aides de l'Agefiph.



### LE COIN DU RÉFÉRENT HANDICAP

- > **Mobilisez les acteurs** sur l'importance du sujet, sensibilisez, formez.
- > **Diffusez les bonnes pratiques et les réussites** pour donner à voir le champ des possibles. Mettez notamment l'accent sur les aménagements pourtant spécifiques, mais également bénéfiques pour le collectif de travail.
- > **Structurez la démarche pour tous** : travaillez à la mise en place de protocoles de maintien en emploi.
- > **Travaillez également sur la sécurisation des parcours professionnels**, notamment en vous assurant que les collaborateurs en situation de handicap aient un développement de carrière comparable à tout autre.

### Outils complémentaires



- > **Support à destination des directions des Ressources humaines sur la prévention de la désinsertion professionnelle**  
**Site Ucanss** : Chemin > *S'engager pour être un employeur responsable et innovant / Favoriser l'équité et l'inclusion*
- > **Formation : Détecter des cas de maintien en emploi**
- > **Sensibilisation des équipes par les jeux**  
**Alyzo** : « Psyclés » et « Andy Cap » à demander à la Mission Handicap



# Collaborer avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté et les Travailleurs Indépendants Handicapés

Soutenir la consolidation de projet professionnel et contribuer à l'intégration sociale de personnes en situation de handicap extérieures à votre organisme.

## Qui sont-ils ?

Le Secteur Protégé et Adapté (STPA) est constitué des :

- **Entreprises Adaptées (EA)** : unités économiques de production, comparables à tous égards à une entreprise « ordinaire ». Elles emploient à minima 55% de personnes reconnues handicapées et recrutent en direct.
- **Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT)** : établissements médico-sociaux offrant des perspectives professionnelles à des personnes dont les capacités de travail sont très faibles. Ces dernières sont orientés en ESAT par la MDPH ou la MDA.

Autres acteurs :

- Les **Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH)** qui exercent à leur compte. À l'instar des STPA, leur recours peut donner lieu à une réduction de la contribution libératoire.

> Moteur de recherche [Handi-freelance](#).

## Comment collaborer ?

- **Acheter des produits ou des prestations de service**, tout comme avec les entreprises « ordinaires ».
- Envisager avec vos prestataires du milieu ordinaire, la possibilité d'un **contrat en co-traitance** (où l'entreprise du milieu ordinaire s'associe à une EA).
- **Faire appel à un Groupement Momentané d'Entreprises** : où plusieurs EA de petite ou moyenne taille se regroupent pour faire face à un contrat important (volume ou multiplicité de sites).
- **Conclure un contrat de mise à disposition** : l'opération, très encadrée et exclusivement à but non lucratif, cela permet au travailleur en situation de handicap de s'intégrer de manière progressive, dans l'entreprise « ordinaire ».

### Faire du lien entre les acteurs STPA et vos acteurs du recrutement

2 dispositifs expérimentaux, portés par des EA spécifiquement agréées, permettent la transition milieu adapté à ordinaire et le recrutement de personnes en situation de handicap :

- le CDD Tremplin ;
- l'EA de Travail Temporaire (EATT).

## Quelles prestations confier ?

**Le STPA et les TIH sont présents dans plus de 200 filières métiers distinctes !**

Évènementiel, restauration, nettoyage, fournitures de bureau, recyclage des déchets, logistique, services généraux, travaux de bâtiment, conception d'objets promotionnels, ingénierie informatique, restauration d'objets, recrutement... Leurs offres de services sont donc aussi variées que celles des entreprises du milieu ordinaire.



### La convention partenariale entre le Réseau GESAT et l'UCANSS (06/21-05/23)



Regroupe 2250 ESAT et EA, Vise à faciliter les échanges économiques entre le STPA et ses clients.

Cette relation partenariale permet à votre organisme de :

- **Identifier un ESAT-EA**  
> [Annuaire du Réseau Gesat](#) : si vous n'avez pas encore de compte, créez-vous un accès « premium » (Se connecter) et renseignez « UCANSS » dans la case raison sociale
- **Diffuser un projet d'achat à un panel d'ESAT-EA**  
> Rendez-vous sur la [place de marché](#) du Réseau Gesat
- **Participer aux événements du Réseau Gesat**  
(rencontres régionales, Club Partenaires, webinaires SEEPH, matinales métier...)  
> Rendez-vous à la rubrique « [événements](#) »
- **Obtenir plus d'informations sur le STPA**  
> Consultez la docuthèque directement sur votre [espace personnel](#)
- **Sensibiliser vos équipes ou être accompagné dans votre projet**  
> Contactez votre interlocutrice au sein du Réseau Gesat, Marion ORSINI, Responsable des Relations Partenaires : [marion.orsini@reseau-gesat.com](mailto:marion.orsini@reseau-gesat.com)

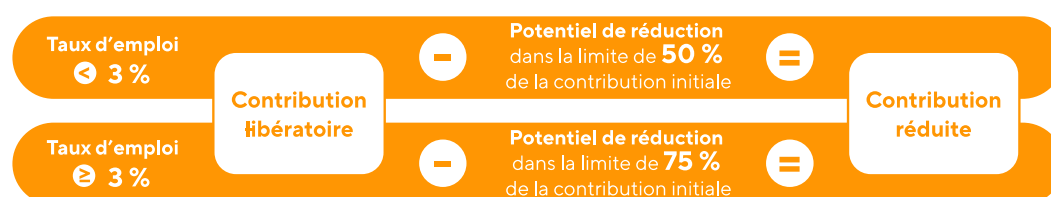
# Comment valoriser ce recours au regard de l'obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap ?

La collaboration permet de réduire le montant de la contribution libératoire. Cette réduction se calcule suivant 2 étapes successives :

## 1 - Calcul du potentiel de réduction



## 2 - Calcul de l'impact sur la contribution



**ILLUSTRATION** : un organisme de droit privé possédant un taux d'emploi de 3.1% et une contribution libératoire théorique de 135 000€

### Cas 1 Il sous-traite 1 000 000€ de CA utile auprès du secteur protégé et adapté :

- Potentiel de réduction : 300 000 €, soit 1 000 000 € x 30%.
- Montant final de la contribution libératoire, après déduction : 33 750 €  
soit 135 000 € - (75% de 135 000 euros, soit 101 250 €).

### Cas 2 Il sous-traite 300 000€ de CA utile :

- Potentiel de réduction : 90 000 €, soit 300 000 euros x 30%.
- Montant final de la contribution libératoire après déduction : 45 000 €, soit 135 000 € - 90 000 € (le montant réel du potentiel de réduction est ici appliqué, puisque celui-ci est inférieur à 75% du montant initial de la contribution libératoire).



## LE COIN DU RÉFÉRENT HANDICAP

- > Sensibilisez les acheteurs et prescripteurs d'achats sur le recours au STPA, déstigmatisez par exemple en organisant des visites des structures ou des dégustations de plateaux-repas produits par des ESAT/EA.
- > Mettez en regard les achats de la collaboration STPA avec les enjeux de la responsabilité sociétale de l'organisme. Créez des liens étroits entre les différents acteurs.
- > Communiquez à l'interne sur les réalisations, leurs enjeux, les contributeurs de l'achat pour susciter de nouvelles collaborations.

## Pour débiter les collaborations



- **Partez de l'offre existante des ESAT/EA** pour voir ce que vous pourriez leur confier, **puis faites l'exercice inverse** : partez d'un besoin et proposez-le aux ESAT/EA.
- **Mobilisez votre service achat**, afin qu'il puisse identifier les prestataires STPA et les procédures d'achat adéquats au besoin que vous avez déterminé.
- **Optez pour des prestations à plus forte valeur ajoutée** (celles avec une part de main d'œuvre importante ou celles dans vos locaux) et évaluez le prix proposé en prenant en compte la baisse de contribution générée par l'achat au STPA.
- **Maintenez votre niveau d'exigence** en matière de qualité de prestation, et engagez-vous sur la durée pour faire évoluer la prestation de départ, favoriser la montée en compétences et l'ouverture vers des projets plus ambitieux (en volume ou vers du « sur-mesure »).





## Informer, sensibiliser et former pour soutenir le déploiement de votre politique handicap

Le développement d'une politique handicap au sein de votre organisme demande à ce que chacun puisse trouver sa place dans cette démarche pour en devenir un ambassadeur et donner à ce projet une réalité concrète.

La sensibilisation du collectif apparaît comme un moyen primordial de lutter contre un certain nombre de stéréotypes, d'idées reçues et de craintes liés au handicap et ainsi de rendre possible une réelle inclusion de nos collaborateurs en situation de handicap.

### Le déploiement de la politique handicap : une démarche projet

La politique handicap s'inscrit tant dans une démarche locale (portée par la Direction de l'organisme, le référent handicap, les ressources humaines, les acheteurs, etc.) que dans une démarche institutionnelle à l'échelle du RG (notamment portée par les référents handicap territoriaux et la mission handicap nationale).

#### Elle est construite autour de 5 axes :

- pilotage,
- recrutement et intégration,
- maintien dans l'emploi,
- vie et évolution professionnelle,
- collaboration avec le secteur protégé et adapté,

L'information, la sensibilisation et la formation viennent soutenir le déploiement de ces axes.

#### Analyse de votre situation

de départ au regard de l'emploi de travailleurs handicapés

#### Priorisation des objectifs

#### Réaliser votre diagnostic handicap

- **Un outil d'autodiagnostic** qui permet de mettre en avant vos écarts avec une politique nationale et déterminer vos actions de progrès
- **Une formation** « Piloter une politique handicap locale »
- **Les coordonnées des référents handicap** territoriaux pour vous appuyer tout au long de la conception et du déploiement de votre politique handicap locale



[Site Ucanans](#)

Chemin > S'engager pour être un employeur responsable et innovant  
/ Favoriser l'équité et l'inclusion

Élaboration de votre  
**plan d'actions et du plan  
de communication** associé

#### Déploiement



#### La construction du plan de communication : les bonnes questions à se poser

- Le plan de communication est-il envisagé pour toute la durée de mon plan d'actions ? La périodicité de la communication est-elle pensée de manière à assurer une régularité ?
- Les objectifs des différentes actions sont-ils clairement définis ? Servent-ils les objectifs principaux de la politique handicap ? Quels messages clefs seront délivrés ?
- Les méthodes et supports de communication sont-ils bien adaptés à chaque cible ?
- Toutes les cibles sont-elles bien prises en compte dans le plan de communication ?
- Quels indicateurs permettent d'évaluer l'efficacité des actions de communication ?

# Informez et sensibilisez vos collaborateurs

## Les objectifs à poursuivre

### Pour le collaborateur en situation de handicap reconnue ou non :

- Donner de l'information spécifique et utile dans sa vie professionnelle.
- Rassurer en repositionnant l'engagement de l'organisme sur la question de l'emploi et du handicap.

### Pour tout autre collaborateur :

- Changer le regard sur le handicap pour dédramatiser,
- Situer le collaborateur dans la politique handicap pour responsabiliser.

## Une communication en continu à construire

### Il existe une grande diversité d'actions envisageables :

- Diffuser des flyers, des plaquettes, des guides, des affiches, des vidéos.
- Mettre en avant des témoignages de collaborateurs.
- Convier les salariés à une conférence théâtrale ou animée par des experts.
- Organiser des jeux, des challenges individuels ou en équipe.
- Inviter des structures du secteur protégé et adapté (production alimentaire ou artisanale, nettoyage de véhicule ...).
- Poster des temps forts sur le handicap sur vos réseaux sociaux.
- Mettre à disposition des ressources digitales formatives.
- Convier un interprète en langue des signes dans une réunion.
- Faire tester du matériel de compensation du handicap.
- Participer à des événements portés nationalement comme le DuoDay ou la SEEPH.



### Pour accéder aux contenus proposés par l'Ucanss

- > Faites partie de la **Communauté Handicap de l'Ucanss** sur U-réseaux (en faire la demande à [webmaster@ucanss.fr](mailto:webmaster@ucanss.fr))
- > Rendez vous sur le **site Ucanss** :  
Chemin > *S'engager pour être un employeur responsable et innovant / Favoriser l'équité et l'inclusion*
- > Concernant les contenus non dématérialisés, **sollicitez les référents handicap territoriaux ou la mission handicap** de l'Ucanss.  
**Site Ucanss** : Chemin > *S'engager pour être un employeur responsable et innovant / Favoriser l'équité et l'inclusion / référents territoriaux*

### Quelques exemples :

- Les **bandes dessinées** Mission Handicap
- La mallette de jeu **Han'jeu**
- Le **jeu** virtuel ou physique **Talents & Handicap**
- La plateforme digitale de sensibilisation **Hand'E-Passeport**
- Les **vidéos** de la Mission Handicap
- Etc.



Télécharger également le **kit de communication** « Activateur de progrès » de l'Agefiph

## Former vos acteurs clés

L'action de formation dans le déploiement d'une politique handicap en local est primordiale.

Elle permet à chacun de vos acteurs clés de clarifier son rôle et son champ d'action, d'identifier ses moyens et d'adapter sa posture pour parvenir aux attendus :

- Les recruteurs : recruter sans discriminer, adapter les modalités du processus de recrutement pour prendre en compte la santé, faciliter l'intégration.
- Les Ressources Humaines et/ou l'encadrement : accueillir une personne en situation de handicap, manager une équipe intégrant un collaborateur en situation de handicap, détecter, prendre en charge et suivre une situation de maintien dans l'emploi.
- Les représentants du personnel : informer et orienter les collaborateurs en situation de handicap reconnue ou non.
- Les prescripteurs d'achat ou les acheteurs : développer les collaborations avec le Secteur du Travail Protégé et Adapté.

### Les formations disponibles à l'I 4.10

- Piloter une politique handicap locale
- Sensibiliser les managers au handicap
- Intégrer la santé dans ses pratiques de recrutement
- Détecter des cas de maintien dans l'emploi
- Accueillir le public en situation de handicap dans les ERP
- Connaître le handicap psychique et son impact au travail - En cours de déploiement

institut  
**4.10**

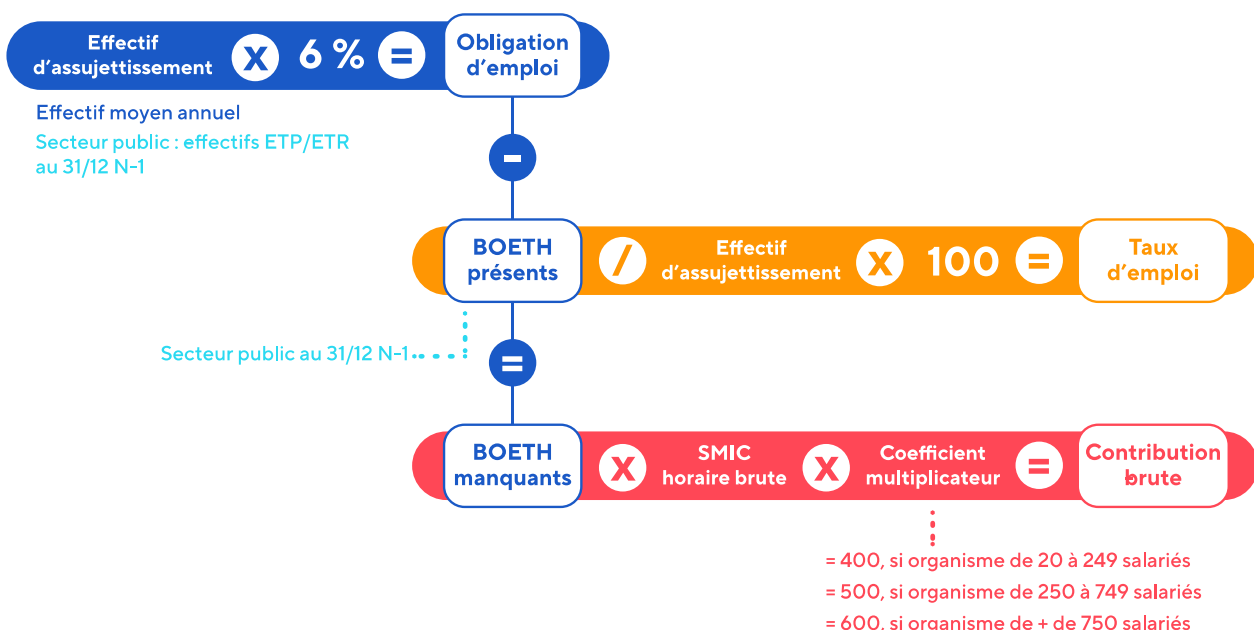






# La Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés

Les organismes privés et les employeurs publics dont l'effectif d'assujettissement est de 20 Emploi Temps Plein (ETP) et plus, sont soumis à l'obligation d'employer au moins 6 % de personnes Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés (BOETH). À défaut, une contribution est doit être versée.



## POUR LE SECTEUR PRIVÉ

La déclaration se réalise via la Déclaration Sociale Nominative en année N pour l'année N-1. Le recouvrement de la contribution annuelle est assuré par l'Urssaf qui reverse le montant de la collecte à l'Agefiph.

## POUR LE SECTEUR PUBLIC

La déclaration est à effectuer sur la [plateforme PePs](#) en année N pour l'année N-1. La contribution est reversée au FIPHFP via la Caisse des dépôts.

# Ce qui permet d'augmenter le taux d'emploi

## 1 Employer des travailleurs handicapés

Recruter et maintenir dans ses effectifs les collaborateurs reconnus en situation de handicap, mais également orienter vers la reconnaissance de travailleurs handicapés ceux qui pourraient être reconnus.

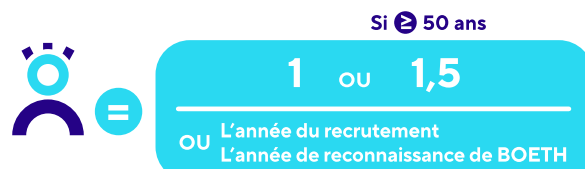
**LA CONTRACTUALISATION :**  
tout « contrat » compte

|               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SECTEUR PRIVÉ | <ul style="list-style-type: none"> <li>• CDI, CDD, contrat professionnel, contrat d'apprentissage...</li> <li>• Contrat intérimaire, contrat de mise à disposition par un groupement d'employeurs</li> <li>• Stage quel qu'il soit</li> <li>• Période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)</li> </ul> |
|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**LA VALORISATION :**  
tout compte



|                |                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SECTEUR PUBLIC | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tout agent BOETH rémunéré au 31/12 N-1</li> <li>• Les agents BOETH dont le contrat de travail ouvre droit à une aide de l'Etat, présents au 31/12 N-1 et rémunéré sur une période <math>\geq</math> à 6 mois sur N-1</li> </ul> |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



# Ce qui permet de diminuer la contribution libératoire

## 2 Engager des dépenses utiles (et déductibles)

**Valorisation :** dépenses avec un plafonnement à 10 % de la contribution brute



Secteur public : factures acquittées durant N-1

### Les dépenses déductibles liées :

- aux travaux d'accessibilité,
- au maintien en emploi,
- aux prestations d'accompagnement et de sensibilisation.

**En sus pour le secteur public :** aménagements des postes pour le maintien des agents reconnus inaptes.

### Jusqu'à l'exercice 2024 :

- à la participation à des événements,
- aux partenariats avec des associations,
- aux actions de professionnalisation du STPA et des TIH.

**Secteur privé :**  
exonérations transitoires

**Secteur public :** -  
montant retenu  
dépenses d'aide  
aux élèves ou aux étudiants

**Contribution due**

## 3 Collaborer avec le secteur du travail protégé et adapté et les Travailleurs Indépendants Handicapés

Cf fiche repère dédiée

# Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur en situation de handicap

## Maison Départementale des Personnes Handicapées

- RQTH
- Carte d'invalidité ou carte mobilité inclusion portant la mention invalidité
- Allocation Adulte Handicapée (AAH)

## Sécurité Sociale

- Suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, à la condition que le taux d'IPP soit = ou > à 10%
- Suite à un accident ou maladie de la vie avec une diminution de 2/3 ou + de ses capacités de travail = pension d'invalidité

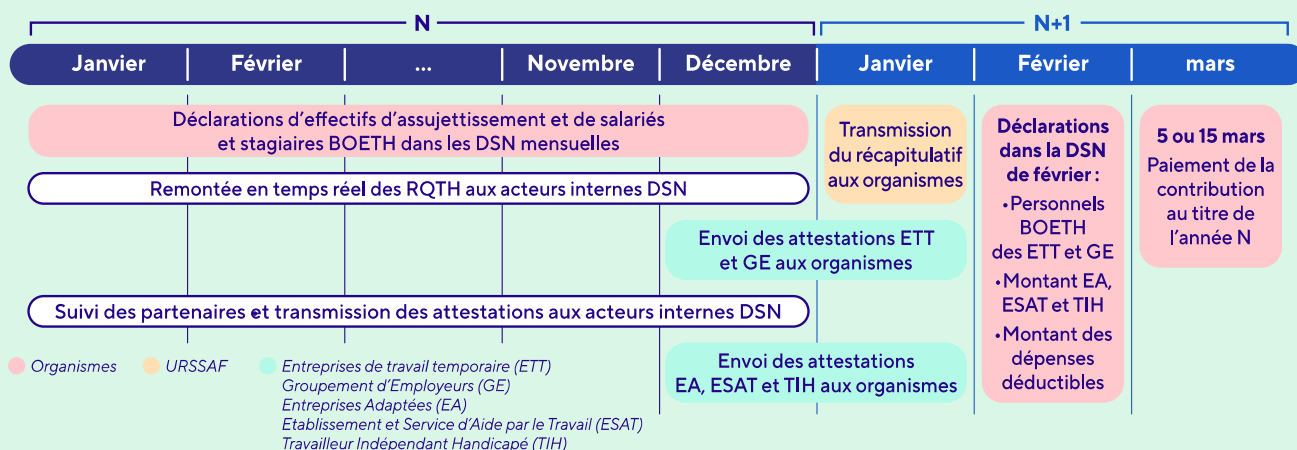
## Autres statuts divers

- Pompier volontaire ayant eu un accident dans ce cadre
- Veuf/veuve ou orphelin de guerre / invalide de guerre

## En sus pour les organismes dépendants du FIPHP

- Les agents qui bénéficient d'une allocation temporaire d'invalidité
- Les agents en reclassement statutaire ou Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Toutes les personnes sur des emplois réservés, sauf les agents recrutés après le 1er janvier 2020 sur des emplois réservés au titre de militaires et anciens militaires

# Le calendrier déclaratif pour le secteur privé



## Pour aller plus loin

- > [Le guide de l'OETH](#) de l'Urssaf
- > [Le simulateur OETH](#) de l'Agefiph et [le simulateur du FIPHP](#) sur l'espace personnalisé de la plateforme PePs

- > Une hotline pour toutes les questions en lien avec le Handicap, y compris celles portant sur la déclaration OETH :  
**04 81 61 04 70** du lundi au vendredi de 9h à 17h  
 ou par mail : [a.wohlhuter@arianeconseil.fr](mailto:a.wohlhuter@arianeconseil.fr)