

GUIDE DES AIDES

2023
/ 2025

**Pour l'emploi des personnes
en situation de handicap
dans les Entreprises
du Médicament**



À destination des
**Référents
Handicap**

HandiEm
Handicap Entreprises du Médicament

Avant-propos

HandiEM est une association paritaire créée en 2010 comme relai opérationnel de l'accord de branche en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, signé entre les partenaires sociaux et les Entreprises du Médicament.

La dynamique de l'emploi des personnes handicapées, renouvelée par l'accord 2023-2025, constitue ainsi une réalité quotidienne dans les Entreprises du Médicament. Il s'agit pour nous d'accueillir les singularités et d'agir

concrètement pour la qualité de vie au travail et l'épanouissement professionnel de tous.



Le Référent Handicap : interlocuteur privilégié et élément pivot de la politique handicap

Le handicap recouvre par ailleurs des réalités multiples et ses conséquences sur l'activité professionnelle le sont tout autant. **Le Référent Handicap constitue à ce titre un élément pivot de la politique handicap HandiEM.**

Il assure notamment la coordination des personnes en charge de l'insertion du handicap, pilote le diagnostic, organise les comités de suivi et l'information des IRP ou supervise les demandes de financement ainsi que le suivi administratif et budgétaire de l'accord.

Le Référent Handicap est ainsi le mieux à même de cerner les problématiques liées aux conséquences du handicap d'une personne dans leur globalité. Il est ainsi au cœur des décisions collégiales prises en pluridisciplinarité avec notamment les Services de Santé au Travail.

Ce guide des aides pour l'emploi des personnes en situation de handicap se veut à la fois complet et concis. Il doit ainsi **permettre aux Référents Handicap de cibler rapidement et efficacement les dispositifs utiles afin d'accompagner au mieux le salarié, le manager et l'équipe.**

Céline Grelier
Responsable de la mission HandiEM

L'ESSENTIEL

Accord de branche des Entreprises du Médicament en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap

Le Leem et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche des Entreprises du médicament ont signé le 3^e accord collectif en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Il a été agréé le 12 mars 2023.

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans, renouvelable une fois. Il engage les 250 entreprises de branche couvertes par l'accord, soit 71 000 salariés.

Il s'inscrit dans la continuité des deux précédents accords, signés en 2008 et 2014, qui ont permis de mener une politique sectorielle volontariste en faveur des personnes en situation de handicap. Sur cette période, le taux d'emploi direct est passé de 1,35 % à 3,09 %.

L'objectif est désormais de porter ce taux d'emploi à hauteur de 4 % à l'horizon 2025.

Dans la ligne des dernières évolutions législatives, l'accord vise à développer l'emploi direct à travers :

- le recrutement;
- le maintien dans l'emploi et l'insertion.

La feuille de route comporte également quatre autres leviers d'actions :

- la mobilisation et la sensibilisation des parties prenantes;
- le recours au secteur protégé et adapté;
- le développement d'actions innovantes et inclusives;
- le Fonds social de solidarité.

Recrutement 900 contrats sur 3 ans

L'accord prévoit la signature de 300 contrats par an d'ici fin 2025, soit un total de 900 sur trois ans.

Les contrats pris en compte : CDI, CDD, contrats d'apprentissage ou de professionnalisation, contrats d'intérim, stages et périodes de mise en situation professionnelle.

Un effort particulier sera porté sur **les CDI et les contrats de plus de 6 mois continus, et sur l'alternance**, outil approprié pour la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi.

Les entreprises s'engagent à :

- initier un partenariat avec au moins une structure territoriale spécialisée (Cap emploi, cabinet de recrutement, association...);
- examiner, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement;
- être attentives à la pérennisation des contrats intérimaires.

HandiEM peut vous accompagner par :

- toutes activités favorisant l'insertion: partenariats avec les écoles/universités;
- des actions de sourcing de candidats par des cabinets de recrutement;
- l'accueil de stagiaires et de personnes bénéficiaires d'un CDD «tremplin» avec une entreprise adaptée;
- la participation au Duoday...

Maintien dans l'emploi / insertion Accueillir et accompagner tout au long de la carrière

Les entreprises s'engagent à :

- proposer, dès l'embauche, un accueil personnalisé à tout nouveau salarié en situation de handicap afin d'assurer son intégration et d'identifier les aménagements nécessaires;
- mettre en place un suivi régulier afin d'anticiper toute inaptitude au poste et développer l'employabilité.

HandiEM peut vous accompagner par :

- des actions de formation spécifiques en direction des équipes et du management pour faciliter l'insertion;
- des adaptations au poste de travail réalisées dans les meilleurs délais;
- des mesures d'accompagnement afin d'assurer un maintien durable dans l'emploi: bilan professionnel, aménagement au poste, coaching;
- des actions de prévention en lien avec le service de santé au travail;
- la mise en place de cellules pluridisciplinaires pour prévenir la désinsertion et accompagner les situations complexes;
- un accompagnement spécifique pour faciliter le retour au poste après un arrêt de longue durée ou un reclassement (interne ou externe) en cas d'inaptitude ou de restructuration de l'entreprise.

Mobiliser et professionnaliser Un engagement de toutes les parties prenantes

L'accord implique la mobilisation de tous les acteurs : direction de l'entreprise, Référents handicap, managers, équipes RH, salariés, équipes médico-sociales, partenaires sociaux...

Secteur protégé et adapté Un réflexe d'achat et de partenariat

L'accord encourage à la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestation de services avec des entreprises du secteur protégé et adapté, des travailleurs indépendants handicapés (TIH) ou des travailleurs handicapés en portage salarial.

Les entreprises s'engagent à :

- ouvrir leurs appels d'offres à ces prestataires dans la mesure du possible ;
- mettre en œuvre, avec l'appui d'HandiEM, des aides techniques ou à la formation pour le développement et le positionnement sur de nouveaux marchés.

HandiEM peut vous accompagner par :

- des actions de mise en relation et des outils d'accompagnement ;
- des conseils pour faciliter les contrats de mise à disposition et de détachement, premiers pas en vue d'une intégration de travailleurs handicapés en milieu ordinaire. Un soutien pourra être apporté aux projets de création d'entreprise adaptée en lien avec la santé.

Actions innovantes et inclusives Agir et expérimenter sur les territoires

HandiEM s'engage à développer, avec différents partenaires, des actions locales et nationales innovantes touchant à l'emploi, l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ou de vulnérabilité du fait de leur santé et répondant à des enjeux sociétaux sectoriels.

Fonds social et de solidarité

Soutenir le quotidien des salariés et de leur famille

L'accord prolonge l'existence du Fonds social de solidarité mis en place pour répondre aux situations difficiles rencontrées hors emploi par des salariés en situation de handicap ou par leurs proches, du fait du handicap ou d'une fragilité liée à leur état de santé : achat d'équipement, travaux d'aménagement, aide aux aidants, aide au financement d'un auxiliaire de vie ou de prestations de soins...

HandiEM vous aide à passer à l'action

L'association paritaire HandiEM mutualise les contributions au titre de l'obligation d'emploi afin de vous donner les moyens de mettre en œuvre votre politique handicap.

HandiEM vous apporte :

- **des financements** pour faciliter le recrutement, l'insertion et l'accompagnement tout au long de la carrière professionnelle (maintien dans l'emploi, formation);
- **une expertise** et des conseils sur des situations individuelles comme dans la construction et le suivi de votre politique handicap;
- **des outils adaptés et ciblés** pour informer, sensibiliser, mobiliser;
- **un réseau de partenaires** national et territorial pour la mise en œuvre de vos actions.

HandiEM apporte également un appui au Référent handicap nommé dans chaque entreprise du médicament.

Ce dernier a pour rôle de piloter la mise en œuvre de l'accord. Il est chargé d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation de handicap à certains moments clés. Il incarne le sujet du handicap dans l'entreprise et fait le lien entre les différents acteurs internes afin de faire entrer la thématique du handicap dans l'ensemble des pratiques RH et managériales.

C'est l'un des principaux enjeux de l'accord : faire du handicap un thème fédérateur, porté par l'ensemble des acteurs de l'entreprise (direction, managers, équipes RH, salariés, partenaires sociaux...)

**TOUS
ACTEURS,
TOUS
CONCERNÉS**

Pour en savoir plus

www.handiem.org / contact@handiem.org

Une offre de services adaptée, réactive et opérationnelle

Dans le cadre de l'accord de branche sur l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du médicament, HandiEM a été missionnée d'une part pour piloter la réalisation des objectifs de l'accord, d'autre part pour collecter et mutualiser la contribution handicap, garantissant ainsi l'optimisation et le financement des actions en faveur de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

La mission d'HandiEM ne s'arrête pas là, connaissant les contraintes, les besoins et les métiers des entreprises du médicament, HandiEM a développé une offre de services adaptée, réactive et opérationnelle permettant d'aider le Référent Handicap à mener à bien sa politique handicap et de mobiliser l'ensemble des parties prenantes internes de l'entreprise (direction, managers...). Par le biais d'initiatives concrètes, HandiEM vous aide à faire de cette politique de responsabilité sociale et sociétale un engagement collectif fort et mesurable.

Pilotage stratégique

HandiEM

- vous encourage et vous accompagne à être une entreprise inclusive;
- vous accompagne dans la définition et à la mise en place de votre politique handicap en lien avec votre de Chargée de Mission Entreprise Emploi & Handicap dédiée de votre entreprise et/ou par le biais d'un diagnostic emploi;
- vous accompagne dans la mobilisation du Comité de Direction et de toutes les parties prenantes par la mise en œuvre d'un comité de pilotage;
- vous apporte une expertise sous un angle global;
- vous partage ses retours d'expériences et de bonnes pratiques;
- vous encourage dans le développement de vos actions dans les domaines du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et l'accompagnement des salariés aidants.

Mise en œuvre opérationnelle

HandiEM

- vous conseille pour tous types de situations individuelles et collectives en vous donnant des pistes, des orientations ;
- vous accompagne en toute confidentialité dans la durée et dans le respect de vos spécificités ;
- vous guide vers les partenaires adaptés, les bons interlocuteurs ;
- développe des actions, des outils clés en main de communication et de sensibilisation, des supports opérationnels pour gérer votre mission au quotidien. L'ensemble de ces outils (ex: plaquettes, affiches, brochures, films témoignage ou d'évènements, annuaires, fiches pédagogiques, documents administratifs...) est regroupé sur la plateforme collaborative des Référents Handicap: Hemlink ;
- vous accompagne à la formation et à la mobilisation des acteurs clés et des parties prenantes (Programme de formations, kit de fiches pédagogiques et détaillées d'autoformation sur tous les aspects du management d'une politique handicap, y compris les achats responsables) afin de les professionnaliser et acquérir les bons réflexes ;
- instruit les dossiers de demande de financement, les valide et assure leur règlement avec un service de subrogation.

Développement de réseaux

HandiEM

- vous permet de bénéficier d'un réseau de 250 Référents Handicap: une source considérable de bonnes pratiques et de retours d'expériences. Des rencontres entre professionnels sont organisées régulièrement par HandiEM pour stimuler ce partage et créer une solidarité entre membres de la communauté et une synergie de branche (des clubs territoriaux, Séminaires, Workshops, matinales...);
- vous aide dans la mise en œuvre d'évènements contribuant à créer la rencontre et à changer le regard au sein de votre entreprise;
- peut vous représenter (Forums de recrutement) et vous met en relation avec des acteurs territoriaux, des partenaires institutionnels avec des relais associatifs, des partenaires écoles/universités/organismes de formation/association et cabinets de recrutement spécialisés;
- vous oriente, pour des situations de maintien dans l'emploi vers des cabinets d'accompagnement professionnel spécifique (psy, auditif...), des cabinets d'études préalables à des aménagements de poste, des prestataires spécialisés pour les aménagements matériels/moyens de compensation ou encore des prestataires de services de transport de personnes;
- vous met en relation avec des acteurs de l'insertion (ex: Réseau Gesat, Linklusion,...);
- est très active sur les réseaux sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn). Elle déploie sa visibilité et fédère ainsi une importante communauté d'abonnés (demandeurs d'emploi, personnes en situation de handicap, entreprises du médicament, acteurs institutionnels et territoriaux, ESAT, EA, grand public...).

Sensibiliser, mobiliser, former, recruter, insérer, maintenir dans l'emploi et avoir recours au STPA, tel est le large champ d'actions que représente votre mission au quotidien et à laquelle nous nous associons.

Le recrutement

- **Diffusion régulière de CV** reçus par nos partenaires ou lors de nos participations à des forums emploi;
- **Programme de formations** sur le recrutement;
- **Kit de fiches pédagogiques thématiques** et détaillées
- **Action de sensibilisation clés en main**;
- **Mise en relation avec des cabinets de recrutement** spécialisés (sourcing, valorisation de CV, accompagnement de l'équipe en charge du recrutement);
- **Mise en relations** avec partenaires écoles / universités / organismes de formation/ associations spécialisées.

Maintien dans l'emploi

- **Conseils et expertises** pour tous types de situations individuelles et collectives;
- **Accompagnement des entreprises** et de leurs salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise;
- **Programmes de formation** sur le maintien dans l'emploi;
- **Kit de fiches pédagogiques thématiques** et détaillées + films;
- **Mise en relation avec des cabinets d'accompagnement** professionnel spécifique (psy, auditif...);
- **Mise à disposition d'outils et de supports d'information** pour les salariés : Webconférences, plaquettes, auto-diagnostic...
- **Mise en relation avec des cabinets d'études** préalables à des aménagements de poste;
- **Mise en relation avec des prestataires** spécialisés pour les aménagements matériels/ moyens de compensation;
- **Mise en relation avec des prestataires de services** de transport de personnes.



Le recours au secteur du travail adapté et protégé

- **Développement des relations** avec le secteur adapté et protégé (sourcing prestataires ESAT EA, accompagnement des acheteurs, financement de diagnostic...);
- **Mise en relation** avec notamment le Réseau Gesat;
- **Programme de formation** sur le STPA;
- **Kit de fiches pédagogiques thématiques** et détaillées;
- **Mise à disposition d'outils** de sensibilisation, d'information et de mobilisation des parties prenantes (guide, affiches, flyer, carte com, film d'animation...);
- **Journées de rencontres et d'immersion** avec des acteurs du Secteur Protégé et Adapté (marchés de Noël, Pâques, Learning Expédition...);
- **Soutien de projets de création** d'Établissements Adaptés ou de création de filière métier en lien avec le secteur de la Santé.

Mobilisation et sensibilisation

- **Conseils et accompagnement** dans la mise en œuvre des actions de communication et de sensibilisation;
- **Mise à disposition des outils de sensibilisation**, d'information pour animer et mobiliser les parties prenantes: catalogue des animations « clé en main », supports de campagnes, brochures, films, pictothèque et jeu interactif, affiches de sensibilisation au handicap ou à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, livrets d'information, site internet, blog d'information...);
- **Programme de formation**

Sommaire



La personne et son poste



2023
2025

L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES

17

2023
2025

LA PERSONNE ET SON PARCOURS PROFESSIONNEL

19

1

Déterminer les mesures de compensation

22

Ex.: diagnostic personnalisé des besoins du salarié handicapé

2

Aménager le poste et l'environnement

23

Ex.: adaptation du véhicule, siège ergonomique, prothèse auditive, accessibilité des locaux, trajet domicile-travail

3

Adapter l'organisation

29

Ex.: maintien temporaire du salaire, aménagement du temps de travail

4

Encourager la mobilité professionnelle et la formation

32

Ex.: redéfinition de projet professionnel, formation, mobilité géographique, accompagnement au retour à l'emploi

5

Accompagner dans l'entreprise

41

Ex.: tutorat

6

Sensibiliser et impliquer les équipes

42

Ex.: former l'ensemble du collectif à la thématique du handicap en entreprise

7

Être soutenu dans les actes du quotidien

44

Ex.: aide à domicile, mise en accessibilité du logement, aide au déplacement, matériel médical, fauteuil roulant, prothèse



et le fonds social



L'entreprise et son recrutement



2023 2025	L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES	47
8	Sensibiliser les RH et les recruteurs Ex. : Sensibilisation et formation interne au recrutement	49
9	Recourir à des prestataires spécialisés, plateformes web et manifestations dédiées Ex. : participation à un salon de recrutement, sous-traitance du sourcing, recours à un site de recrutement	50
10	Inciter à l'embauche Ex. : CDI, CDD, intérim, apprentissage, contrat de professionnalisation ou stages	53
11	Aider les candidats lors des entretiens Ex. : aides techniques ou mesures d'accueil lors des entretiens de recrutement	56
12	Établir des partenariats avec des organismes de formation Ex. : suivi de dispositif alternance, convention avec les écoles et universités...	57

et le pilotage de sa politique handicap et sa mobilisation



2023 2025	L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES	60
13	Piloter et évaluer les politiques handicap Ex. : réalisation de diagnostics	62
14	Valoriser la politique handicap Ex. : actions de communication interne et externe	63
15	Favoriser le maintien dans l'entreprise Ex. : prise en compte du handicap en cas de mutations technologiques	65

et le recours au secteur adapté et protégé



2023 2025	L'ENGAGEMENT DES ENTREPRISES	67
16	Développer le recours au secteur protégé/adapté Ex. : diagnostic en vue de favoriser des partenariats avec le secteur protégé/adapté	69

→	Process de demande de financement HandiEM	73
	Infos pratiques	74

À qui sont destinées les aides ?

Les aides de ce guide sont mobilisables par les entreprises et également destinées aux **salariés Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi (BOE) des Entreprises du Médicament concernées par l'accord collectif de branche 2023-2025** (pour l'emploi des personnes en situation de handicap).

Ces financements sont mobilisables pour les **salariés handicapés en CDD, CDI, stage, PMSMP (Période de Mise en Situation Professionnelle) ou alternance**. Pour les personnes en contrat d'intérim ou mises à disposition, certaines des aides, considérées comme relevant de leur employeur (agence d'interim, etc.), ne sont pas prises en charge par HandiEM.

Comment un salarié peut-il faire reconnaître son handicap ?

Sont concernés les bénéficiaires ou titulaires d'une :

- **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**
- **Allocation Adultes Handicapés (AAH)**
- **Carte d'invalidité**
- **Pension d'invalidité**
- **Incapacité Permanente Partielle (IPP) égale ou supérieure à 10 %**

Les salariés en cours de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et bénéficiaires d'une attestation de dépôt de dossier auprès de la MDPH sont également concernés.

La reconnaissance de ces statuts s'effectue auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) ou auprès de la Sécurité Sociale. Le salarié peut être accompagné par les Services de Santé au travail et/ou le Référent Handicap dans cette démarche.

Pourquoi mobiliser les aides ?

- Au bénéfice de l'entreprise :

Ces aides permettent d'accompagner les entreprises dans le pilotage de leur politique handicap notamment dans le cadre de la constitution d'un comité de pilotage, d'une demande de diagnostic de la politique handicap et d'un accompagnement à la déclinaison d'une feuille de route sur les axes de l'accord.

- Au bénéfice des salariés :

Dans un esprit d'égalité des chances pour tous, les aides viennent **pallier les surcoûts liés aux conséquences du handicap de la personne dans son travail lorsque cela est nécessaire et justifié** (« compensation des conséquences du handicap »). Ainsi, le seul fait d'être reconnu travailleur handicapé ne suffit pas à conférer un droit automatique à tout financement: il doit y avoir une relation entre conséquences du handicap et nature du poste.

Ainsi, toute demande d'aide liée à un salarié est examinée au cas par cas par HandiEM afin d'apporter la réponse la plus appropriée. **Le Référent Handicap constitue à ce titre un interlocuteur indispensable**: il adresse la demande à HandiEM selon les préconisations du médecin du travail, en lien avec les restrictions médicales.

Mon entreprise est-elle concernée ?

Pour savoir si votre entreprise est concernée, vérifiez que celle-ci est couverte par la **Convention Collective Nationale de l'Industrie Pharmaceutique**. L'ensemble des contributions handicap sert en effet à financer les aides décrites dans ce guide.

Les aides sont-elles cumulables avec celles d'autres organismes ?

Le financement de certaines actions intervient en complément des **aides versées par d'autres organismes** (Sécurité sociale, MDPH, mutuelle, assurances), en tenant compte du lien de connexité avec l'emploi. Les situations pouvant bénéficier des aides de ces organismes doivent être financées en priorité par ceux-ci avant de solliciter des aides d'HandiEM.

Les aides attribuées par HandiEM sont susceptibles d'être modifiées ou d'évoluer dans le cadre du budget de l'accord. Les aides du Fonds social sont non-imputables sur le budget de l'accord, limitées en fonction des résultats des produits financiers.

Aides pluri-annuelles : qu'en est-il ?

Les aides s'appliquant sur plusieurs années doivent faire l'objet d'un dossier de demande réactualisé chaque année.

Comment procéder ?

La procédure d'instruction de dossier, de validation et de subrogation pour les aides de ce guide (ainsi que les aides du fonds social) s'organise ainsi: **Le Référent Handicap (ou à défaut l'assistante sociale) adresse à HandiEM par mail le dossier.**

Les aides attribuées par HandiEM sont susceptibles d'être modifiées ou d'évoluer dans le cadre du budget de l'accord. Les aides du Fonds social sont non-imputables sur le budget de l'accord et limitées en fonction des résultats des produits financiers.

**LE FINANCEMENT DES AIDES HANDIEM PRENDRAIT FIN
AU TERME DE L'ACCORD AU 31/12/2025**

LA PERSONNE ET SON POSTE

les Entreprises du médicament s'engagent

Accord de branche des entreprises du médicament en faveur
de l'emploi des personnes en situation de handicap

2023
2025

La personne et son parcours professionnel dans l'entreprise

Les Entreprises du médicament s'engagent à mettre en place toutes les mesures nécessaires visant à garantir l'insertion, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel.

- Le suivi mis en place intervient dès l'embauche du salarié en situation de handicap. Il vise à:
 - faciliter l'intégration de la personne dans l'entreprise;
 - développer son employabilité et permettre son évolution professionnelle;
 - anticiper toute inaptitude au poste et à assurer son maintien dans l'emploi.
- En cas de nécessité, l'adaptation au poste de travail doit être faite dans les meilleurs délais. Elle peut consister en des aménagements techniques et en des modalités de travail spécifiques (télétravail, aménagement d'horaires, travail déplacé...).

L'intégration dans l'entreprise

- Avant la prise de poste, l'avis du médecin du travail est sollicité.
- Un dispositif d'accompagnement est proposé et construit avec la personne. Il vise à faciliter son intégration et à identifier avec elle, le cas échéant, les aménagements nécessaires (techniques, humains, organisationnels...).
- Si besoin, l'étude de poste peut être confiée à des experts (service de santé au travail, ergonome, expert hygiène sécurité environnement).
- L'intégration de la personne en situation de handicap suppose également la sensibilisation/formation de l'équipe accueillante (managers, collectif de travail...).
- Le dispositif de compensation du handicap mis en place fait l'objet a minima d'un suivi annuel. L'avis du médecin du travail peut être sollicité.

À savoir : en complément des aides HandiEM ou de droit commun, l'entreprise peut être amenée à compléter le financement d'équipement lié au handicap et facilitant l'emploi dans l'entreprise: aménagement de véhicules, fauteuils adaptés, écrans, logiciels...

La personne et son évolution professionnelle

- En cas d'incidence du handicap sur l'évolution professionnelle, des dispositifs spécifiques et personnalisés peuvent être envisagés :
 - coaching, bilan professionnel, suivi psychologique, formation adaptée,...
 - aides humaines, techniques, organisationnelles (Ex. Télétravail) ,
- Dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise, un accompagnement est proposé aux personnes en situation de handicap. Des aides sont proposées en cas de mobilité professionnelle et/ou géographique.
- Par ailleurs les entreprises s'efforceront de rendre accessibles des outils notamment dans le cadre de projets numériques.
- Du mécénat de compétences pourrait être proposé aux salariés inaptes ou séniors : mise à disposition du salarié auprès d'une association afin de lui permettre de continuer à exercer une activité rémunérée, toute en mettant en valeur son expérience et savoir-faire

Prévention de la désinsertion professionnelle et maintien dans l'emploi

- L'entreprise met en place toutes les actions de prévention visant à assurer le maintien dans l'emploi de ses salariés : interventions des services de prévention et de santé au travail, formations internes pour sensibiliser sur la survenue de pathologies pouvant aboutir à un handicap...
- Elle est invitée à recourir à **une cellule pluridisciplinaire** pour prévenir la désinsertion professionnelle et pour gérer et accompagner les situations les plus complexes.
 - **En cas d'absence prolongée du salarié** à la suite d'un arrêt pour maladie ou accident, l'entreprise anticipe les modalités de retour en collaboration avec le service de prévention et de santé au travail et le salarié. Elle fournit tous les efforts pour reclasser le salarié en risque d'inaptitude au poste en mobilisant des actions de formation, une étude ergonomique ou une adaptation du poste.
 - **En cas de licenciement pour inaptitude**, elle étudie, avec l'appui de HandiEM, la mise en place d'un dispositif d'accompagnement de retour à l'emploi par un cabinet extérieur visant leur reclassement externe. Un accompagnement de « projet de vie » peut également être proposé par l'entreprise.

La personne et son parcours professionnel

HandiEM accompagne les entreprises et leurs salariés en situation de handicap tout au long de leur parcours professionnel dans l'entreprise

- Durant l'activité professionnelle dans l'entreprise, de l'embauche à la fin de carrière (dont licenciement économique);
- Pendant et au retour d'un arrêt de travail;
- Lors de la sortie de l'entreprise suite à un licenciement pour inaptitude.

Ces aides, sous conditions, peuvent être destinées:

- **Au salarié en situation de handicap** afin de l'insérer et de le maintenir en emploi et dans l'entreprise;
- **À son collectif de travail** (manager, collègues...) en difficulté pour gérer la situation ou ayant des inquiétudes/interrogations;
- **Aux ayants droit des salariés**, dont le handicap ou la perte d'autonomie rendent indispensable une présence continue ou des soins contraignants;
- **Au salarié aidant-familial** intervenant auprès d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie rendant indispensable une présence continue à ses côtés ou des soins contraignants.



Durant l'activité professionnelle : de l'embauche à la fin de carrière

- Adapter les conditions de travail ou accompagner lors d'un **recrutement, d'une mobilité/changement de poste ou de tâches** ;
«Déterminer les mesures de compensation» - P22, «Aménager le poste et l'environnement» - P23-28, «Adapter l'organisation» - P29-30 et «Encourager la mobilité professionnelle et la formation» - P32-39.
- Adapter les conditions de travail ou accompagner suite à une **problématique rencontrée au cours de la vie professionnelle suite à une maladie ou un accident** ;
«Déterminer les mesures de compensation» - P22, «Aménager le poste et l'environnement» - P23 - 28, «Adapter l'organisation» - P29 - 30 et «Encourager la mobilité professionnelle et la formation» - P32 - 39.
- Participer à la **compensation matérielle perso-pro** (prothèse de membre, prothèses auditives, fauteuil roulant, chien guide...);
«Aides liées à l'environnement professionnel et personnel» - P25 - 26 et «Aides humaines et animalières» - P 28.
- Accompagner le collectif de travail du salarié (manager, collègues...) en **difficultés pour gérer la situation ou ayant des inquiétudes/interrogations** ;
«Accompagner dans l'entreprise» - P 41 et «Sensibiliser et impliquer les équipes» - P42.
- Compléter l'accompagnement mis à disposition par l'entreprise du **salarié concerné par un PSE/licenciement économique** à travers l'intervention d'un cabinet spécialisé dans le repositionnement professionnel des personnes en situation de handicap.
«Définition et construction d'un projet professionnel» - P33.

Pendant et au retour d'un arrêt de travail

- Anticiper le retour ou **préparer un nouveau projet professionnel** en favorisant l'employabilité (sous certaines conditions dont validation CPAM durant l'arrêt de travail);
«Déterminer les mesures de compensation» - P22, «Aménager le poste et l'environnement» - P23 - 28, «Adapter l'organisation»- P29-30 et «Encourager la mobilité professionnelle et la formation» - P32-39.
- Accompagner le collectif de travail du salarié (manager, collègues...) en **difficultés pour gérer la situation ou ayant des inquiétudes/interrogations**.
«Accompagner dans l'entreprise» - P41 et «Sensibiliser et impliquer les équipes» - P42.

À la sortie de l'entreprise (suite à une inaptitude)

- Accompagner dans le repositionnement professionnel à l'extérieur en complément des dispositions du droit commun et légales (assurance maladie...), spécifiques (PCH...), contractuelles (mutuelle...).

«Encourager la mobilité professionnelle et la formation» - P32 - 39.

Dans la sphère privée tout au long de la vie professionnelle

- Répondre aux situations difficiles que peuvent connaître, du fait du handicap ou de fragilité à leur état de santé, les salariés en situation de handicap ou des personnes de leur entourage familial.

«Être soutenu dans les actes du quotidien» - P44-45.

Les aides répondant à ces besoins sont décrites plus en détail dans ce guide, ainsi que les conditions pour les mobilisées.

1
Déterminer
les mesures de
compensation

Bilan personnalisé des besoins et moyens de compensation



CE QUI EST
FINANCÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Tout diagnostic personnalisé des moyens à mettre
en place pour compenser les conséquences du handicap

- **Exploration des besoins de compensation du collaborateur de toutes natures** (technique, organisationnelle, formation, accompagnement)
- **Réalisation d'expertises externes** (ergonomes, experts accessibilité...) avant une prise de poste (embauche, évolution) ou tout au long de la carrière de la personne
- **Élaboration d'une stratégie de sensibilisation du collectif de travail** afin d'assurer dans des conditions optimales l'intégration ou le maintien dans l'emploi de la personne handicapée au sein du collectif

Ces diagnostics peuvent être établis par des acteurs spécialisés de l'emploi des personnes handicapées : associations, cabinets, psychologues du travail, ergonomes, etc.



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- **Les experts doivent entrer en lien direct** (physique, téléphonique ou visioconférence) – *a minima* – avec la personne handicapée
- **Chaque intervention doit faire l'objet d'une synthèse écrite de préconisations**
- **Une synthèse de l'intervention** devra être adressée à HandiEM

Poste de travail, environnement et accessibilité



CE QUI EST FINANCIÉ

La mise en œuvre des moyens matériels/techniques de compensation des conséquences du handicap, au niveau du poste de travail et de son environnement immédiat

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



- **Aménagements matériels du poste** de travail (bureau ou armoire aménagés, fauteuil ergonomique, repose-pied, adaptation du téléphone, matériel de manutention, chariot...)
- **Mise en accessibilité des locaux de l'environnement de travail du salarié, nouvellement embauché ou déjà en poste** (aménagement de l'ascenseur, rampe d'accès, signal visuel ou sonore, portes battantes...), **au-delà de l'obligation légale**
- **Mise en accessibilité des outils d'information et de communication** utilisés par la personne dans son activité et pour répondre à des besoins spécifiques identifiés dans l'entreprise: intranet, films institutionnels ou évènements d'entreprise (télé-agrandisseur, logiciel de reconnaissance vocale, adhésion à une plate-forme de sous-titrage ou traduction LSF, clavier, souris ou écran adaptés...)

- **Prestations techniques pour les entretiens professionnels et réunions** par le biais de moyens de communication adaptés (interprète en langue des signes, Langage Parté Complété, vélotypiste, système d'audio description...)
- **Formations à l'utilisation des équipements**
- Lorsque cela sera possible, des solutions organisationnelles devront être étudiées par l'entreprise. **L'organisation du travail au poste** sera intégrée dans l'analyse détaillée de toute étude de poste et figurera dans le compte-rendu. (ex.: modifier les horaires et le rythme de travail, les process internes, etc.).
- **Aménagement de poste en télétravail** (matériel informatique...)



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- Ces aides sont préconisées au cas par cas après analyse d'un expert ayant rendu une synthèse et/ou sur l'avis du médecin du travail
- HandiEM se réserve le droit de solliciter l'avis d'un expert complémentaire
- Les synthèses demandées dans le cadre des bilans, études et diagnostics respecteront la confidentialité et le secret médical

Aides liées à l'environnement professionnel et personnel



CE QUI EST FINANCÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



La mise en œuvre dans l'environnement personnel des moyens matériels de compensation des conséquences du handicap liés à l'exercice d'un emploi

- **Participation au financement de tout dispositif de compensation technique** validé par un avis médical (prothèse auditive, orthèse, fauteuil roulant, etc.) **facilitant l'exercice de l'emploi et utilisable dans le contexte privé**
- **Frais d'entretien des prothèses auditives** (produits d'entretien, piles...) pour l'année passée sur présentation d'une demande de financement avec notamment la copie des prises en charge de la Sécurité Sociale (CPAM) et de la mutuelle
- **Recherche d'un logement dans le cadre d'un rapprochement du lieu de travail** pour une personne dont le handicap génère des contraintes spécifiques en matière de déplacement
- **Prise en charge d'un double logement dans le cadre d'une formation ou d'une mobilité** (montant maximum de 500 €/mois et durée maximale de 9 mois)



- **Reste à charge des aménagements individuels** (prothèses de membre, prothèses auditives, fauteuil roulant,...) après déduction de la part Sécurité Sociale, de la mutuelle.
Si d'autres aides Ex.(PCH, Aide individuelle de l'AGEFIPH) ont été sollicitées en amont, leurs montants viendront également en déduction de ce reste à charge.
- **Frais d'entretien des prothèses auditives** (produits d'entretien, piles...) pour l'année passée sur présentation d'une demande de financement avec notamment la copie des prises en charge de la Sécurité Sociale (CPAM) et de la mutuelle



- **Une même aide ne peut être accordée à une même personne que tous les 3 ans**, sauf évolution des conséquences de son handicap ou de son contexte de travail justifiant de nouveaux moyens
- **Dans le cadre d'un reste à charge supérieur à 2 500 € TTC** (après interventions sécurité sociale et mutuelle), HandiEM vient en complément des aides du droit commun. Au moins une aide de droit commun doit être sollicitée en amont (que la réponse soit négative ou positive). Joindre les justificatifs des aides complémentaires versées par les autres organismes (Prestation de compensation du Handicap - PCH, Aide individuelle de l'AGEFIPH), ou leurs courriers de refus.

ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



Trajets domicile/travail et déplacements professionnels



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



ÉLÉMENTS
SÉPÉCIFIQUES



Les aménagements de véhicules ou aides au bon déroulement des trajets professionnels pour compenser des frais supplémentaires liés au handicap

- **Tout ou partie de l'aménagement du véhicule personnel** ou surcoût de l'aménagement du véhicule lors de son acquisition (lorsque le véhicule est utilisé pour le trajet domicile travail ou pour les déplacements professionnels)
- **Frais de transport adapté** (par ex. navette lorsque les transports en commun ne sont pas accessibles ou sources d'un surcroît de fatigue) pour les déplacements domicile/travail
- **Surcoûts engendrés par le handicap lors de déplacements professionnels**: auxiliaire de vie, navette, frais d'hébergement spécifique, surcoût lié au passage en première classe (train, avion) dû au handicap...
- **Tout ou partie de l'aménagement spécifique d'un véhicule professionnel** engendrant un surcoût pour l'entreprise lié au handicap
- **Frais de formation au permis de conduire** ou surcoût du permis, en réponse à des besoins spécifiques en lien avec le handicap
- Trajets domicile / travail et déplacements professionnels:
 - **Achat d'un véhicule personnel servant au trajet domicile-travail** sous certaines conditions
 - **Surcoût induit par un changement de gamme de véhicule professionnel** dans le catalogue à disposition du salarié (ex: boîte automatique, siège haut)

-
- **Une même aide ne peut être accordée à une même personne que tous les 3 ans**, sauf évolution des conséquences de son handicap ou de son contexte de travail justifiant de nouveaux moyens
 - **La participation à l'achat du véhicule personnel** sera plafonnée à 10 000 € TTC pour 5 ans

Aides humaines et animalières



CE QUI EST
FINANCÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



Toute prestation auxiliaire humaine ou animalière permettant de compenser une conséquence du handicap dans le contexte professionnel

- **Prestations ponctuelles d'auxiliaire professionnel externe**, prenant en charge une part de l'activité de la personne que celle-ci ne peut pas prendre en charge du fait des conséquences de son handicap et représentant un surcoût pour l'entreprise
- **Prestations d'auxiliaire de vie sur les lieux de travail et sur les lieux de formation**
- **Recours à une aide animalière** (chien guide, etc.)



-
- Pour les **prestations d'auxiliaire professionnel**: la part d'activité ainsi prise en charge ne pourra représenter qu'une part raisonnable de l'activité du salarié handicapé concerné
 - La **part du salaire d'une personne de l'entreprise reprenant une partie de l'activité du collaborateur handicapé** n'est pas financée
 - Ces aides seront **préconisées, au cas par cas, après analyse si nécessaire** d'un expert ayant rendu une synthèse ou après avis du médecin du travail et notification spécifique associée

Réduction du temps de travail afin de maintenir en emploi des seniors handicapés



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



La part du salaire de base mensuel non chargé correspondant à la réduction effective du temps de travail due à une inaptitude liée au handicap d'un salarié en CDI proche de la retraite

- **Salarié handicapé proche de la retraite (à partir de 58 ans) et pour lequel le médecin du travail a prononcé une inaptitude, partielle ou totale, en préconisant une réduction du temps de travail pour le maintenir dans l'emploi**
- Pour un contrat à temps plein avant la réduction du temps de travail:
 - **12 000 € annuel maximum pour une réduction du temps de travail inférieure à 35 %**
 - **24 000 € annuel maximum pour une réduction du temps de travail comprise entre 35 et 50 %**
- Pour un contrat à temps partiel, avant la réduction du temps de travail, le montant de l'aide est proratisé à due proportion du temps partiel



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Pour percevoir cette aide, l'employeur s'engage à **maintenir le salaire de base pendant la période de versement de l'aide**
- **Le versement de l'aide se fait à fréquence semestrielle à terme échu sur justificatif du salaire versé**, déduction faite des éventuelles indemnités pour pension d'invalidité

Maintien temporaire du salaire en attente d'une pension d'invalidité



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



La part du salaire de base mensuel non chargé correspondant à la réduction effective du temps de travail en attente d'un passage en invalidité, si le temps partiel thérapeutique ne peut pas être mis en œuvre*

Pour un contrat à temps plein avant la réduction du temps de travail :

- **1 000 € mensuel maximum pour une réduction du temps de travail inférieure à 35 %**
- **2 000 € mensuel maximum pour une réduction du temps de travail comprise entre 35 et 50 %**

Pour un contrat à temps partiel, avant la réduction du temps de travail, le montant de l'aide est proratisé à due proportion du temps partiel

Cerfa **Demande de pension d'invalidité**

n° 11174*0
INVIDEMPI-PRÉ

Article L. 180-1, L. 179-1 et R. 173-10 A R. 273-5, L. 245-1 à L. 246-1, L. 361-12, L. 361-13 et R. 212-4, R. 214-4 et R. 215-4, R. 180-16, R. 212-4, R. 241-4 et R. 241-17 du Code de la sécurité sociale

A adresser à l'organisme d'assurance maladie dont vous dépendez

La personne qui demande la pension d'invalidité ①

Nom et prénom(s) :
(Nom de famille (de naissance) suivi du nom d'usage (baptême) si c'est à l'usage)

Adresse :

Code Postal : Commune :

Situation familiale : célibataire marié(e) pacifié(e) concubin(e) séparé(e) de droit divorcé(e) veuf(ve)

Nationalité : Française UE/EEE/Suisse autre

N° de sécurité sociale : date de naissance :

N° de téléphone : courriel :

Autres renseignements administratifs concernant le demandeur ②

■ Votre situation au moment de la demande (cochez les cases correspondant à votre situation et remplissez les rubriques s'y rapportant)

Activité salariée

*La durée maximale de l'aide est de 9 mois

- Le maintien temporaire de salaire est une mesure accordée à titre exceptionnel
- Pour percevoir cette aide, l'employeur s'engage à **maintenir le salaire de base pendant la période de versement de l'aide**
- Le salarié doit **justifier d'un dépôt de demande de passage en invalidité ainsi que d'une demande de réduction du temps de travail établie par le médecin du travail**

Le versement de l'aide se fait à échéance du dispositif sur justificatif du salaire versé

ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



LA PERSONNE ET SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Formations spécifiques permettant l'embauche d'un salarié handicapé



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



Les formations hors parcours d'intégration classique permettant l'embauche d'une ou plusieurs personne(s) handicapée(s)

- **Formations diverses :** mise à niveau en anglais, apport en connaissances métiers, utilisation d'un logiciel de reconnaissance vocale ou d'agrandissement de texte, utilisation de clavier et souris adaptés, apprentissage spécifique des «champs lexicaux» propres à l'entreprise...



Il s'agit ainsi de permettre aux demandeurs d'emploi, à compétences égales, d'accéder à un emploi aussi facilement qu'un autre candidat.

- Les personnes handicapées peuvent avoir rencontré des **difficultés à suivre un cursus «ordinaire» de formation**
- **Le retour à l'emploi peut se révéler plus difficile pour une personne handicapée**, suite à une inaptitude sur un ancien poste ou d'autres conséquences du handicap
- Les formations comprises dans le plan de formation ou faisant partie intégrante du parcours d'intégration classique ne sont pas financées
- La rémunération du temps passé par le salarié handicapé à suivre la formation n'est pas concernée par le financement

Définition et construction d'un projet professionnel



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les actions de type bilan professionnel ou diagnostic «vie au travail», par le biais d'un accompagnement personnalisé et individualisé

- **Prestation de type bilan professionnel** (ex.: bilan de compétences, diagnostic situationnel, bilan cognitif etc.) par un prestataire ayant une expertise avérée et reconnue dans la pratique de bilan à destination d'un public de personnes handicapées
- **Accompagnement ou assistance psychologique au changement (formation, coaching...)** afin d'aider le bénéficiaire à envisager sa nouvelle situation et ses possibilités d'évolution
- **Aide à la mise en place des préconisations** d'un bilan professionnel ou d'un diagnostic



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- **HandiEM pourra contrôler la qualité de la prestation** afin de renouveler ou non des futurs contrats avec le prestataire concerné
- Les bilans demandés dans le cadre de l'accompagnement professionnel respecteront la confidentialité et le secret médical

Mobilité géographique et professionnelle



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



La mobilité rendue nécessaire par l'évolution professionnelle d'un salarié handicapé

- Coûts induits par la mise en œuvre des solutions identifiées dans le nouvel/futur environnement professionnel (nouveaux aménagements matériels/techniques de poste liés au handicap, etc.)
- Actions de formations spécifiques pour faciliter la prise de poste du salarié handicapé (hors plan de formation)
- Éventuels coûts spécifiques de déménagement
- Aide à la mobilité, aide à la recherche d'un logement dans le cadre d'un rapprochement du lieu de travail pour une personne dont le handicap génère des contraintes spécifiques en matière de déplacement
- Aide à la prise en charge d'un double logement (montant maximum de 500 €/mois et durée maximale de 9 mois)



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Les aides à la mobilité classiquement attribuées à tout collaborateur (handicapé ou non) au sein de l'entreprise ne sont pas concernées par le financement

Accompagnement des salariés handicapés licenciés pour inaptitude



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



L'accompagnement au retour à l'emploi pour les salariés faisant l'objet d'un licenciement pour inaptitude ou pour lesquels les solutions de maintien en emploi ne sont pas satisfaisantes*

- **Bilans professionnels** (ex.: bilans de compétences, bilans cognitifs...)
- **Prestations de redéfinition d'un projet professionnel** avec le salarié handicapé
- **Actions de formation** en vue d'une évolution vers le nouveau métier «cible»
- **Prestations de type outplacement*** afin d'accompagner le salarié dans sa recherche d'emploi (ex.: techniques de recherche d'emploi, stage de remise en confiance, accompagnement à la création d'entreprise...)
- **Prestations d'accompagnement au projet de vie** pour les salariés ne souhaitant pas ou ne pouvant pas s'orienter vers une reconversion professionnelle, afin de favoriser l'insertion sociale (ex.: recherche d'activités bénévoles...) et régulariser la gestion administrative (ex.: demandes d'aides sociales, démarches de changement de catégorie d'invalidité etc.). La durée maximale est de 3 mois à compter de la date de sortie des effectifs

* Durée maximale de l'accompagnement: 24 mois à compter de la date de cessation du contrat de travail

ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- **La demande de financement doit être envoyée à HandiEM avant la rupture du contrat de travail du salarié**
- Le temps passé par les acteurs et/ou experts en interne (assistante sociale, ergonome ou gestionnaire de mobilité professionnelle...) n'est pas concerné par le financement
- Les bilans demandés dans le cadre de l'accompagnement professionnel respecteront la confidentialité et le secret médical

Formation et maintien dans l'employabilité des salariés handicapés



CE QUI EST
FINANCÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les actions de formation et validation de compétences ainsi que l'accès à des supports pédagogiques dans le cadre d'une évolution professionnelle ou d'un maintien dans l'emploi

- Accompagnement méthodologique et opérationnel par des experts (psychologue du travail, cabinet de conseil...) au processus de validation des compétences de type VAE, CQP ou autre (identifier le diplôme ou titre pouvant être validé, aide à la rédaction des livrets...)
- Prise en charge des formations (hors plan de formation) permettant d'acquérir des compétences manquantes dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle
- Adaptation des supports pédagogiques ou recours à une aide humaine de type «interprète LSF» ou autre
- Aménagements techniques ou d'accessibilité nécessaires au suivi de la formation et n'entrant pas dans le champ des obligations pour les ERP



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Les aides techniques, humaines et animalières seront préconisées, au cas par cas, après analyse d'un expert ayant rendu une synthèse ou après avis du médecin du travail et notification spécifique associée

Dispositif d'accompagnement personnalisé spécifique



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS

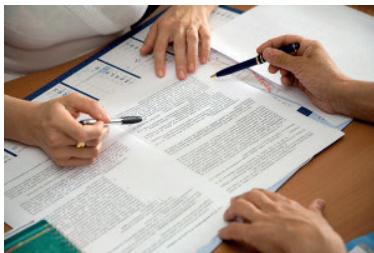


ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



L'accueil et l'accompagnement professionnel d'un salarié handicapé qui rencontre -ou est susceptible de rencontrer- des difficultés passagères ou durables, d'ordre cognitif, comportemental, ou psychique

- L'analyse par un intervenant/prestataire des besoins spécifiques du salarié handicapé en termes d'accompagnement professionnel dans le cadre de son intégration ou d'une reprise de poste ou en vue d'une évolution professionnelle
- **La mise en œuvre de cet accompagnement spécifique** : tutorat, suivi psychologique ou médico-social par un prestataire spécialisé, formation spécifique du collaborateur concerné (par exemple : acquisition des savoirs fondamentaux tels que la lecture ou l'écriture)
- **Salarié nouvellement recruté, prenant de nouvelles fonctions ou reprenant son poste** suite à arrêt maladie



-
- Les coûts habituels liés à l'intégration d'un nouveau collaborateur dans l'entreprise ne sont pas concernés par le financement
 - Dans le cadre de **renouvellement d'accompagnement professionnel** (ex.: psychique, coaching...), joindre un bilan du suivi précédent précisant des éléments de contexte (ex.: difficultés constatées, actions mises en œuvre, pistes de solution, prochaines étapes...)

Dispositifs d'accompagnement pour la reconversion professionnelle



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



L'accompagnement personnalisé et individualisé dans la reconversion professionnelle et la mobilité professionnelle

Préparation du retour dans l'emploi pendant l'arrêt de travail

- Dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle, proposer un accompagnement personnalisé et adapté aux restrictions médicales afin de préparer le retour à l'emploi du salarié handicapé à travers un bilan professionnel, un coaching pour préparer à la reprise, un diagnostic situationnel, un accompagnement à la reconversion... L'accord écrit du médecin traitant et du médecin conseil de la Sécurité Sociale est nécessaire si le salarié bénéficie toujours des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale
- Communiquer sur l'importance de la visite de pré-reprise à la demande exclusive du salarié, pour étudier en amont les besoins d'aménagement ou d'accompagnement à valider par le médecin du travail

Formation professionnelle pour un reclassement

- Dans le cadre d'un reclassement suite à une inaptitude hors plan de formation, si cela permet au salarié handicapé d'acquérir des compétences manquantes dans le cadre d'un projet de reconversion professionnelle en interne. (ex: un technicien de production à qui il manque une formation en anglais pour être reclassé à un poste d'hôte d'accueil dans son entreprise)
- Dans le cadre d'un accompagnement post professionnel sur 24 mois d'un salarié licencié pour inaptitude, une formation est proposée dans le cadre du nouveau projet professionnel seulement s'il est validé et proposé par l'expert qui accompagne le salarié handicapé depuis sa sortie des effectifs, et ce, en complément des aides du droit commun qu'il est possible de solliciter

- **Dans le cadre d'une mutation technologique ou d'une restructuration d'entreprise**, les surcoûts d'adaptation des nouveaux outils au salarié handicapé qui lui permettent d'être maintenu à son poste (ex: formation adaptée à l'utilisation de nouveaux outils ou à l'apprentissage de nouvelles méthodes de travail)

Bilans professionnels et Accompagnements pour reconversion

- **Bilan professionnel lorsque le salarié rencontre des difficultés à son poste à cause de ses restrictions médicales dues au handicap** (une note du service RH ou du CH sera demandée). Dans le cas du seul souhait de changer de poste, comme pour les non bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, le plan de formation ou le Projet de Transition Professionnel (PTP) sont à solliciter
- **Accompagnement de type coaching** «reprise de confiance» ou coaching «acceptation du handicap/gestion du déni» pour préparer les salariés handicapés à la reprise de leur activité après une longue absence



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- Les bilans professionnels ou formations classiquement attribués à tout collaborateur (handicapé ou non) au sein de l'entreprise ne sont pas concernés par le financement
- Dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE), l'accompagnement par un cabinet spécialisé dans le handicap ne se substitue pas à l'intervention d'un cabinet d'outplacement proposé à tout salarié concerné (handicapé ou non). Une action conjointe et complémentaire est nécessaire

LA PERSONNE DANS SON COLLECTIF DE TRAVAIL

Tutorat



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



L'accompagnement à la montée en compétences ou à la prise de poste pour les salariés handicapés

- **La formation du tuteur à son rôle et à la prise en compte du handicap dans un contexte professionnel**
- **Le temps consacré par le tuteur à la fonction tutorale** (nombre d'heures précisé par le médecin du travail sur la base du SMIC horaire)
- **Salarié nouvellement recruté, prenant de nouvelles fonctions ou reprenant son poste suite à arrêt maladie**

La prise en charge de la fonction tutorale se fait sur
la base du nombre d'heures spécifié par le médecin du travail
(qui évalue les besoins spécifiques de la personne compte-tenu des conséquences du handicap)



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- **Formation du tuteur**: financée aux frais réels, sur justificatifs
- **Fonction tutorale**: financée selon le nombre d'heures précisé par le médecin du travail sur la base du SMIC horaire

Sensibilisation des acteurs de l'entreprise



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les coûts d'intervention et frais liés (déplacement, hébergement) des intervenants et participants pour les actions de sensibilisation/formation sur le handicap destinées aux différents acteurs de l'entreprise

Remboursement des frais liés aux actions de sensibilisation/formation auprès des :

- **Collectifs de travail** sur l'accueil de salariés handicapés, la relation au quotidien et l'approche d'une situation particulière de handicap (apports théoriques sur les conséquences d'un handicap et jeux de rôle associés, compréhension de la notion de compensation, etc.)
- **Personnels de l'entreprise dans leur ensemble** (réunion générale d'information, formation incluant des jeux de rôle pour savoir comment agir dans une situation impliquant une personne handicapée, etc.)
- **Partenaires sociaux** pour leur permettre d'être des relais auprès des salariés
- **Instances dirigeantes**
- **Managers et équipes RH**, sur l'accueil, le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi, la pédagogie auprès du collectif (simulation d'entretien de recrutement ou d'évaluation d'une personne handicapée, etc.)
- **Partenaires médico-sociaux** en particulier sur la notion de compensation et sur l'accompagnement d'un salarié à la déclaration



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- Des formations inter-entreprises sont également proposées par HandiEM pour certains de ces publics cibles

LA PERSONNE ET LE FONDS SOCIAL

Aides du Fonds Social de Solidarité



CE QUI EST FINANCÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



En dehors de la sphère de l'emploi, tout ou partie des dépenses liées à des difficultés rencontrées par les salariés en situation de handicap ou des personnes de leur entourage familial, du fait du handicap ou de fragilité liée à leur état de santé. Ces aides s'inscrivent dans une démarche d'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Bénéficiaires des aides

- Les salariés **bénéficiaires de l'obligation d'emploi** des travailleurs handicapés
- Les salariés présentant une **perte d'autonomie d'une particulière gravité** ou **présentant un handicap rendant indispensable une présence continue à leur côté ou des soins contraignants**
- Certains ayants droit (conjoint, concubin, ascendant, descendant...) d'un salariés, **en situation de handicap ou de perte d'autonomie**
- Les **salariés aidants familiaux de personnes en situation de handicap**, de **perte d'autonomie d'une particulière gravité, ou nécessitant une présence continue à leur côté ou des soins contraignants**
- Le Fonds social de solidarité est également destiné au financement d'actions collectives à visée sociale (ex.: initiatives sur les salariés aidants, étude d'impact social, projet de recherche santé social, etc.) en dehors du champ d'application de l'accord handicap de branche



Les aides mobilisables

- Elles permettent de faire face à tout ou partie des **surcoûts suivants de la sphère privée** relatifs au handicap ou à la perte d'autonomie du fait de son état de santé :
 - **Vie quotidienne**: aménagement adapté du domicile, achat et aménagement du véhicule personnel, aide-ménagère, auxiliaire de vie, achat équipement spécifique...
 - **Éducation**: aide à la poursuite d'étude, bourse d'étude... et aux **activités de loisir et de culture** (achat équipement de loisir, accompagnant pour sorties culturelles ou éducatives...)
 - **Prestations de soins ou de dépenses de santé**: surcoût hospitalisation chirurgicale, cure, équipement ou traitement spécifique...
 - **Charge organisationnelle et administrative** des personnes en situation de handicap et **des aidants familiaux**: assistance dans les démarches administratives et sociales ; coût de garde spécifique d'enfant ; frais de transport ou d'hébergement pour l'aidant familial ; séjour en structure de répit...

Modalités de financement

- **Après avis des aides du droit commun et spécifiques** (assurance maladie, PCH, Fonds Départemental de Compensation du Handicap, mutuelle, prévoyance, retraite...) sur les **dépenses finales au réel**
- **En anticipation du positionnement des aides** précitées sur la base d'un **forfait plafonné** (financement partiel) afin que le bénéficiaire puisse avoir une avance de frais

Les aides du droit commun et spécifiques mobilisables en amont sont les suivantes

- Aides légales (assurance maladie)
- Aides spécifiques (Prestation de Compensation du Handicap, Fonds Départemental de Compensation du Handicap, Agefiph...)
- Aides contractuelles (mutuelle, prévoyance, retraite...)



-
- Les aides ne sont pas imputables sur le budget de l'accord handicap de branche
 - Les aides dans le cadre du Fonds Social de Solidarité sont plafonnées à 10 000 € TTC par demande
 - L'accord de prise en charge fait suite à une analyse personnalisée du dossier. La participation peut être partielle ou totale

L'ENTREPRISE ET SON RECRUTEMENT

L'entreprise et le recrutement

Sur la durée de l'accord, les Entreprises du médicament s'engagent à atteindre le taux d'emploi direct global de 4 % de personnes en situation de handicap.

L'accord prévoit la signature de 300 contrats par an d'ici fin 2025, soit un total de 900 contrats sur trois ans.

- Pour développer l'emploi direct, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre un plan de recrutement. Celui-ci privilégiera :
 - les CDI et les contrats de plus de 6 mois continus (CDD et contrats d'intérim) ;
 - les contrats en alternance particulièrement appropriés à la professionnalisation des jeunes et/ou des demandeurs d'emploi,
 - Les actions en direction des seniors en situation de handicap sont encouragées.
- Le plan de recrutement pourra également intégrer :
 - l'accueil de personnes en situation de handicap en formation sur une durée adaptée en fonction de leurs besoins ;
 - l'accueil de stagiaires scolaires et universitaires dans le cadre de leur formation initiale et professionnelle continue ;
 - l'organisation de périodes de mise en situation professionnelle pour des demandeurs d'emploi et la participation aux opérations de Duoday au niveau territorial.
- Une attention particulière sera portée aux personnes intérimaires en situation de handicap afin de pérenniser leur employabilité et aux personnes ayant bénéficié d'un CDD dit «tremplin» avec une entreprise adaptée.

Les entreprises s'engagent à mobiliser les moyens nécessaires pour atteindre ces objectifs :

- en initiant au moins un partenariat avec une structure territoriale spécialisée dans l'accompagnement de candidats en situation de handicap (Cap emploi, cabinets spécialisés, associations...);
- en veillant à examiner, à compétences égales, des candidatures de personnes en situation de handicap pour tout type de recrutement et à recevoir ces candidats en entretien dès lors qu'ils répondent au profil défini pour le poste ;

- en mettant en place, en cas d'embauche, **des dispositifs d'accueil spécialisé** via le Référent handicap. La démarche vise à **faciliter l'intégration** de la personne en situation de handicap au sein de l'entreprise et de l'équipe accueillante, et à identifier avec elle, le cas échéant, les aménagements nécessaires pour **compenser son handicap**;
- **en professionnalisant** les acteurs impliqués dans le recrutement.

Pour chaque embauche d'un nouveau salarié en situation de handicap, l'entreprise informe HandiEM afin d'être accompagnée dans ses démarches et de permettre le suivi au niveau de la branche.

Sensibiliser les RH et les recruteurs

Sensibilisation et formation interne au recrutement



CE QUI EST FINANCÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



La formation des recruteurs/RH ainsi que les outils de communication développés pour favoriser le recrutement

- **Formation des recruteurs / RH**: coût pédagogique et frais de déplacement et d'hébergement des formateurs ou participants
- **Ingénierie de la formation** (si le contexte justifie une personnalisation du programme de formation pour l'entreprise) ou de l'action de communication/sensibilisation
- **Coût de production des plaquettes ou brochures** d'information et de sensibilisation



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



À noter: des formations en interentreprise sont prises en charge par HandiEM

Ne sont pas financés:

- Le temps passé par les participants en formation

Recours à des prestataires de recrutement spécialisés



CE QUI EST FINANCÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



Les dépenses liées aux partenariats noués spécifiquement pour développer le recrutement de salariés handicapés

Frais de prestations spécifiques au recrutement de personnes handicapées:

- **Contrats** avec des acteurs spécialisés
- **Surcoûts** dans le cadre de contrats standards
- **Recours à un cabinet doté d'une expertise dans le recrutement ou sourcing de personnes handicapées**
- **Sous-traitance de certaines étapes du recrutement de candidats handicapés** (passation de tests spécifiques, mises en situation, pré-qualifications...)



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- Pour un renouvellement de l'aide, l'entreprise doit fournir un bilan qualitatif et quantitatif des actions mises en œuvre l'année précédente et les éventuelles évolutions proposées

Participation et organisation de manifestations



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les dépenses liées à la participation, l'organisation ou la co-organisation de manifestations dédiées à l'emploi des personnes handicapées (salons physiques ou virtuels, forums, «Handi-cafés», conférences, tables rondes, groupes de travail...)

- Incription aux **manifestations pour l'emploi des personnes handicapées**, frais de déplacement, locations de stand...
- **Organisation de trophées, prix ou bourses visant à récompenser des projets innovants** en lien avec le recrutement et/ou la formation de salariés handicapés



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Un **compte-rendu qualitatif et quantitatif** sera remis par le demandeur suite à l'évènement
- Le temps passé pour participer aux manifestations n'est pas financé

Développement de canaux de recrutement sur Internet



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les surcoûts liés à la mise en accessibilité du site web de l'entreprise, l'automatisation de la diffusion d'offres d'emploi sur des sites spécialisés et le déploiement d'une stratégie numérique pour le recrutement de personnes handicapées

- Surcoût éventuel d'un contrat de prestations de service pour automatiser la transmission, multidiffusion ou gestion des offres d'emploi de l'entreprise sur des sites spécialisés pour les personnes handicapées
- Publication d'offres sur des réseaux sociaux spécialisés ou non



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- Les supports en ligne choisis doivent avoir un réel impact
- Les prestations de service non spécifiques à la mise en accessibilité des sites, ou sans lien avec le recrutement de salariés handicapés, ne sont pas financées
- Lors des éventuels renouvellements de contrats de prestation, un bilan détaillé quantitatif et qualitatif devra être fourni par le prestataire

Aides à l'embauche en CDI, CDD ou intérim



CE QUI EST
FINANCIÉ

**Le recrutement de personnes handicapées
en CDI dont l'embauche est confirmée à l'issue
de la période d'essai ainsi que le recrutement
en CDD ou contrats d'intérim d'au moins 6 mois**

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les montants des primes s'élèvent à :

- 3 000 € pour les **CDD et contrats d'intérim d'au moins 6 mois**
- 3 000 € pour les **CDD et contrats d'intérim discontinus représentant au moins 6 mois en cumulé sur les 12 derniers mois**
- 3 000 € supplémentaires pour un **recrutement en CDI suite à une période en CDD ou intérim** pour laquelle une aide de 3 000 € a déjà été versée
- 6 000 € pour un **recrutement en CDI lorsqu'il n'a pas été versé d'aide de 3 000 € au préalable**

Majoration de 1 000 € de la prime si le manager direct ou l'équipe du collaborateur handicapé recruté a suivi une session de sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées (pour rappel, une formation à destination des managers est proposée par HandiEM)



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Le candidat concerné reste éligible à l'aide à la personne délivrée par l'Agefiph
- L'aide est **non renouvelable pour l'embauche d'un même salarié** chez le même employeur ou au sein d'un même groupe (dans les 2 années suivant le premier contrat de travail)
- Les **recrutements sur des contrats aidés n'ouvrent pas droit à ces primes**

Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



Le recrutement de personnes handicapées en contrats de professionnalisation ou contrats d'apprentissage ainsi que les embauches en CDI à la suite de ces contrats (lorsque l'embauche est confirmée à l'issue de la période d'essai)

Les montants des primes s'élèvent à :

- **5 000 € par année** (au *prorata* si l'année n'est pas complète)
- **6 000 € supplémentaires pour un recrutement en CDI** suite au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation
- **Bourse annuelle de 1 500 €** pour les étudiants en alternance tous cursus d'études

Majoration de 1 000 € si le manager direct ou l'équipe du collaborateur handicapé recruté a suivi une session de sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées (pour rappel, une formation à destination des managers est proposée par HandiEM)



- Le candidat concerné reste éligible à l'aide à la personne délivrée par l'Agefiph
- **L'aide peut être également versée en cas de redoublement** de la personne accepté par l'organisme de formation ou dans le cas d'une poursuite d'études sur un nouveau titre ou diplôme
- **L'aide n'est pas cumulable avec les primes de la fiche «Aides à l'embauche en CDI, CDD ou intérim»**
- **La bourse annuelle peut être renouvelée dans le cadre de poursuite d'étude en alternance** : l'alternant devra fournir une lettre motivant sa demande de bourse auprès du Référent handicap
- La bourse est attribuée **sans critère de ressources**

Accueil de stagiaires



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Le recrutement de personnes handicapées en stage d'au moins 6 semaines, dans le cadre de la formation initiale ou d'une reconversion professionnelle

- **Prime de 1 000 € par stage d'au moins 6 semaines.**
 - **Majoration de 1 000 €** de la prime si le manager direct ou l'équipe du stagiaire handicapé a suivi une session de sensibilisation à l'intégration des personnes handicapées (pour rappel, une formation à destination des managers est proposée par HandiEM)
- **Prime de 1 000 € par PMSMP** (Période de Mise en Situation Professionnelle) quelle que soit la durée



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Une convention de stage doit avoir été établie
- La prime peut être renouvelée dans le cadre d'un nouveau stage prévu dans le même cycle de formation de la personne ou en cas de poursuite des études

Aides aux demandeurs d'emploi pour leur participation aux entretiens de recrutement



CE QUI EST
FINANCÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



Les dépenses spécifiques au handicap de candidats devant se rendre à des entretiens ou tests de recrutement

- **Surcoûts de déplacement** dûs au handicap
- **Aides techniques et interprètes**:
 - LSF (Langue des Signes Française) en présentiel ou à distance
 - LPC (Langage Parlé Complété)
 - Vélotypiste (clavier de saisie rapide et orthographique)
- **Mesures d'accueil spécialisé et prestations d'aide humaine** pour faciliter par exemple les déplacements *in situ* du candidat lors des entretiens de recrutement (ex: frais de déplacement)



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- L'aide liée aux coûts de déplacement est versée au candidat qui doit justifier sa demande
- L'entreprise doit envoyer un mail à HandiEM précisant la date à laquelle le candidat a été reçu en entretien

Partenariats avec les établissements de formation



CE QUI EST FINANCIÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



Les formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, dispensées par des instituts de formation, impliquant des entreprises adhérentes qui accueillent un étudiant ou collaborateur handicapé nécessitant une adaptation de son poste de formation

- **Subventions dans le cadre de partenariats** (avec des associations spécialisées, CFA, CRP, AFPA, GRETA centres de réadaptation ou de formation professionnelle, collèges, lycées, universités, Grandes Écoles, missions locales...)
- **Adaptations mises en place** (ergonomique, technique, supports, interprètes...) liées à l'accueil d'un étudiant ou salarié handicapé
- **Frais de transports** spécifiques
- **Sensibilisation des intervenants** pédagogiques/formateurs et du médecin scolaire



- Les partenariats concernés doivent s'assortir d'**engagements concrets et réciproques** en vue de développer l'accueil de stagiaires et/ou le **recrutement de personnes handicapées** dans l'entreprise ou la branche de façon générale

Mise en place et suivi d'un dispositif de formation en alternance



CE QUI EST FINANCIÉ

La création de dispositifs et l'accueil d'étudiants en alternance afin de faciliter la certification et la qualification des collaborateurs ou étudiants handicapés aux métiers de la branche

EXEMPLES ET APPLICATIONS



- **Aide externe au montage du projet** (cabinets conseil)
- **Sourcing et évaluation** des candidats
- **Remise à niveau** des candidats
- **Aide à la recherche de logements** pour les étudiants
- **Aide au double logement** si nécessaire
- **Accompagnements spécifiques** (*coaching, tutorat...*)
- **Formation des tuteurs**
- **Aides aux coûts du tutorat**
- **Surcoûts liés à la compensation** du handicap



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- Les formations dispensées devront permettre aux salariés ou étudiants d'acquérir une certification ou une qualification reconnue par la branche

L'ENTREPRISE ET LE PILOTAGE DE SA POLITIQUE HANDICAP ET SA MOBILISATION

L'entreprise – Pilotage de l'accord et mobilisation des acteurs

À travers l'accord, les entreprises reconnaissent l'emploi de personnes en situation de handicap comme un enjeu social et sociétal. Elles s'engagent à mobiliser l'ensemble des acteurs internes sur le sujet.

- Sur la durée de l'accord, les Entreprises du médicament s'engagent à atteindre le taux d'emploi direct global de 4,5% de personnes en situation de handicap. Cet enjeu primordial implique la mobilisation de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise :
 - la direction de l'entreprise, qui joue un rôle moteur fondamental en impulsant la politique d'emploi ;
 - les managers, les équipes RH et le Référent handicap ;
 - les salariés ;
 - les équipes médico-sociales ;
 - les partenaires sociaux.
- La mobilisation de tous ces acteurs suppose une démarche continue de communication, de sensibilisation et de formation sur la thématique du handicap et de l'emploi inclusif. Les entreprises sont invitées à s'approprier les nombreux outils, supports d'information et actions de prévention proposés par HandiEM :
 - films métiers en lien avec le handicap ;
 - plaquettes de sensibilisation
 - modules de formations ;
 - organisation d'événements de sensibilisation, notamment pendant la Semaine Européenne pour l'emploi des personnes handicapées afin de contribuer à changer les regards, de susciter des rencontres.

Le Référent handicap, un acteur clé

- Un ou plusieurs Référents handicap sont nommés au sein de l'entreprise ou au sein de chaque établissement et disposent d'un temps dédié pour l'exercice de leur mission. Leur lettre de mission figure dans l'accord. Leur rôle est :
 - de piloter la mise en œuvre de l'accord et de construire un plan d'action handicap ;
 - d'organiser la prise en compte du handicap tout au long des process de l'entreprise et d'assurer la coordination des personnes en charge du recrutement, de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
 - de faire le lien entre les différents acteurs internes et externes ;
 - d'être l'interlocuteur privilégié dans l'entreprise.

Mise en œuvre et pilotage de l'accord

- **Diagnostic préalable**: à défaut de l'avoir déjà fait, chaque entreprise – et en particulier les entreprises à quota zéro – réalise ce diagnostic. Il permet d'analyser la situation au regard de l'obligation d'emploi des personnes en situation de handicap et de déterminer des pistes d'action. Ce diagnostic associe HandiEM et le Référent handicap. Ses résultats sont présentés au Comité social et économique (CSE).
- **Le Comité social et économique (CSE)**: il joue un rôle fondamental au regard de ses attributions. Il est sensibilisé, informé et consulté sur la mise en œuvre de l'accord. Il est également informé de la personne désignée en qualité de Référent handicap.
En début de mandat, des formations sont proposées afin que le CSE soit un vrai relais de la politique handicap.
Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le CSE constitue une commission de la formation chargée notamment d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des personnes handicapées.
- **Déclaration annuelle**: chaque année, l'entreprise établit une déclaration annuelle sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) dans les conditions légales et réglementaires en vigueur. Lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements, la déclaration et le versement de la contribution sont effectués par un seul d'entre eux auprès d'HandiEM.
HandiEM accompagne les entreprises dans leur DOETH par un support dédié (hotline, ateliers dédiés, etc.).

Diagnostics afin de développer, évaluer et renforcer les politiques handicap



CE QUI EST
FINANCIÉ

Les diagnostics-conseil approfondis, établis par un prestataire externe, afin de renforcer, évaluer ou structurer une politique handicap, construire ou affiner un plan d'actions et renforcer l'engagement de l'entreprise dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



- **Diagnostics-conseil** à la construction d'une politique handicap
- **Études d'évaluation de politiques handicap existantes** (études auprès des salariés, des managers, des acteurs internes...)
- **Diagnostics thématiques spécifiques** (secteur adapté/protégé, recrutement, maintien dans l'emploi, alternance...)
- **Études spécifiques apportant une plus-value significative à l'entreprise** dans le domaine de l'emploi des personnes handicapées



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- **Le diagnostic conseil sur la politique handicap** est pris en charge à :
 - 100 % si l'entreprise a un taux emploi <3 %
 - 80 % si l'entreprise a un taux emploi > 3 %
- **Le diagnostic conseil secteur adapté/protégé** est pris en charge à 100 % quel que soit le taux d'emploi

Actions de mobilisation et de professionnalisation



CE QUI EST FINANCÉ

EXEMPLES ET APPLICATIONS



Les actions de mobilisation, de professionnalisation et la réalisation d'outils de communication propres à l'entreprise

- Prise en charge des actions de sensibilisation et de formation auprès de :
 - **Personnel de l'entreprise dans leur ensemble** (réunion générale d'information, formation incluant des jeux de rôle pour savoir comment agir dans une situation impliquant une personne handicapée, etc.)
 - **Partenaires sociaux** pour leur permettre d'être des relais auprès des salariés
 - **Instances dirigeantes**
 - **Managers et équipes RH**, sur l'accueil, le recrutement, l'intégration, le maintien dans l'emploi, la pédagogie auprès du collectif (simulation d'entretien de recrutement ou d'évaluation d'une personne handicapée, etc.)
 - **Partenaires médico-sociaux** en particulier sur la notion de compensation et sur l'accompagnement d'un salarié à la déclaration
- **Réalisation d'outils de communication** destinés aux :
 - Instances dirigeantes
 - Managers et équipes RH
 - Collectifs de travail
 - Ensemble du personnel de l'entreprise
 - Salariés handicapés déclarés
 - Médecins du travail et personnels médico-sociaux
- **Conception-réalisation de supports** (brochure, plaquette, support

Actions de mobilisation et de professionnalisation

numérique...) et diffusion multicanale (web, presse écrite...)

- **Communication numérique sur la politique handicap** (rédaction de billets sur des blogs ou sur le site de l'entreprise, réseaux sociaux...)

EXEMPLES ET APPLICATIONS



ÉLÉMENTS SPÉCIFIQUES



- **Pour la réalisation d'outils internes de sensibilisation/information** : présenter un descriptif du dispositif et le budget associé pour validation avant lancement de la démarche et s'assurer de l'apport spécifique de ces outils au regard des supports d'information et de communication déjà proposés par HandiEM (en partie personnalisables)
- **Des formations inter-entreprises** sont également proposées par HandiEM pour certains de ces publics cibles

Structuration de la démarche de maintien dans l'emploi



**CE QUI EST
FINANCÉ**

**L'apport d'expertise ou de formation afin de maintenir
dans l'emploi de salarié devenu handicapé**

**EXEMPLES
ET
APPLICATIONS**



- **Apport d'expertise pour la structuration et l'outillage du process de maintien dans l'emploi** ainsi que l'accompagnement dans le temps de la mise en œuvre de cette démarche (animation ou appui lors de réunions pluridisciplinaires, suivi des actions prévues...)
- **Formation spécifique des acteurs internes** sur la question du maintien dans l'emploi



**ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES**



- Voir également la fiche «Bilan personnalisé des besoins et moyens de compensation»

L'ENTREPRISE ET LE RECOURS AU SECTEUR ADAPTÉ ET PROTÉGÉ

L'entreprise et le recours au secteur protégé et adapté

Les partenariats avec le secteur protégé et adapté constituent un soutien de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les Entreprises du médicament s'engagent à y recourir avec l'appui de HandiEM.

- Dans le cadre de leur démarche pour favoriser l'emploi des personnes en situation de handicap, les entreprises ont la possibilité de solliciter plusieurs types de fournisseurs ou de prestataires:
 - les entreprises adaptées (EA)
 - les établissements ou services d'aide par le travail (Esat)
 - les travailleurs indépendants handicapés (TIH) reconnus bénéficiaires de l'obligation d'emploi
 - les salariés reconnus travailleurs handicapés et bénéficiant d'un portage salarial.
- Conformément aux dispositions légales en vigueur, les dépenses supportées directement par l'entreprise auprès de ces fournisseurs ou prestataires peuvent être **déduites du montant de la contribution annuelle**.

Développer le recours au secteur protégé et adapté

- Les entreprises s'engagent à:
 - **conclure des contrats de fourniture, de sous-traitance, de prestation de services et de mise à disposition** avec des entreprises du secteur protégé et adapté ;
 - **ouvrir leurs appels d'offres** en matière d'achats, dans la mesure du possible, aux Esat, aux EA et aux TIH.
 - **mettre en œuvre des aides techniques ou à la formation** pour faciliter le positionnement de ces acteurs sur de nouveaux marchés.
- **Le soutien à la formation de l'encadrement** des établissements du secteur adapté et protégé aux méthodes et techniques de l'entreprise contribue à une amélioration qualitative et quantitative de leurs prestations et une professionalisation de leurs salariés.
- De la même manière, **un accompagnement des salariés de ces établissements** en vue de les former aux besoins de l'entreprise favorise leur montée en compétence et facilite un parcours inclusif vers le milieu ordinaire. Des projets de recrutement peuvent être envisagés via notamment les CDD tremplin, la mise à disposition ou le travail temporaire via des entreprises adaptées de travail temporaire (EATT).

- **La mise à disposition de matériel ou d'expertises spécifiques** (méthodes, études, gestion de production, qualité, ergonomie, comptabilité...) peut également aider ces structures à se développer, à se positionner sur de nouveaux marchés et à devenir plus performantes.
- Enfin, **des actions de sensibilisation** peuvent être envisagées en direction des décisionnaires achats afin de créer la rencontre et de développer des partenariats ou des CSE pour les orienter vers les prestations proposées dans le cadre des activités sociale et culturelle.

Sensibilisation et formation interne au recours au secteur protégé ou adapté



CE QUI EST
FINANCIÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



**La formation des acheteurs ainsi que les outils
de communication développés pour favoriser le recours
au secteur spécialisé**

- **Formation des acheteurs/relais internes:** coût pédagogique et frais de déplacement et d'hébergement des formateurs ou participants
- **Ingénierie de la formation** (si le contexte justifie une personnalisation du programme de formation pour l'entreprise) ou de l'action de communication/sensibilisation
- **Coût de production des plaquettes ou brochures** d'information et de sensibilisation



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



À noter: **des formations en interentreprise sont prises en charge par HandiEM**

Ne sont pas financés:

- Le montant financier des achats auprès du secteur spécialisé
- Le temps passé par les participants en formation

Diagnostic et mise en relation pour partenariat avec le secteur protégé ou adapté



CE QUI EST
FINANCÉ

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



L'élaboration d'un plan d'actions établi par un prestataire externe en vue de développer les activités et partenariats auprès du secteur spécialisé

- **Prestation** d'élaboration d'un plan d'actions
- **Prestation d'accompagnement** à la mise en œuvre du plan d'actions



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- **Le financement se fait jusqu'à hauteur de 100 % sur la base du devis du prestataire.** Il est accordé aux structures au cas par cas après étude du dossier global.
- Le montant financier des achats auprès du secteur spécialisé n'est pas financé

Professionnalisation auprès des ESAT et EA



CE QUI EST
FINANCIÉ

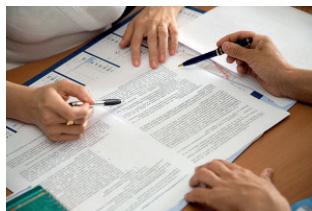
EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



**La formation des personnels, encadrants ou non,
des ESAT et EA pour la mise en œuvre de nouvelles
méthodes et techniques favorisant la mise en œuvre
d'une nouvelle offre de service**

- **Formation des usagers / salariés de l'ESAT ou de l'EA**
- **Formation des encadrants**
- **Surcoût de la formation des usagers / salariés de l'ESAT ou de l'EA en cas de besoins spécifiques**, notamment relatifs à la montée en compétence sur les outils et *process* de l'entreprise adhérente, dans le cadre de contrats de délégation de personnel de l'ESAT ou de l'EA au sein de l'entreprise
- **Ingénierie de la formation**
- **Formations nécessaires à la montée en compétence** sur de nouveaux outils de productions

La formation peut également porter sur l'apprentissage ou le perfectionnement des connaissances fondamentales (calcul, lecture, écriture, bureautique...)



ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- Les structures bénéficiaires doivent appartenir au secteur protégé ou adapté
- Une priorité sera donnée à la formation portant sur une offre de service inscrite dans un cadre de partenariat avec l'entreprise adhérente

Développement/adaptation des ESAT et EA



CE QUI EST
FINANCIÉ

Les aides techniques favorisant l'amélioration de la capacité de production d'un ESAT ou d'une EA d'un point de vue qualitatif et quantitatif, les coûts induits par le projet ainsi que la création d'ESAT ou EA afin de proposer une nouvelle offre de service aux entreprises de la branche

EXEMPLES
ET
APPLICATIONS



- **Études préalables** de faisabilité
- **Analyses d'amélioration de la capacité de production** (qualitative et quantitative)
- **Achats d'outillages** de production
- **Formations nécessaires à la montée en compétence** sur de nouveaux outils de productions
- **Surcoûts de formation engendrés** par des besoins spécifiques
- **Surcoûts des adaptations des postes de production** liés au handicap
- **Coûts liés à l'amélioration de la qualité des fonctions supports**: comptabilité, qualité...
- Le financement est accordé après étude du dossier global, en fonction de l'intérêt du projet (capacité à générer du chiffre d'affaire auprès des entreprises adhérentes / coût estimé du projet)

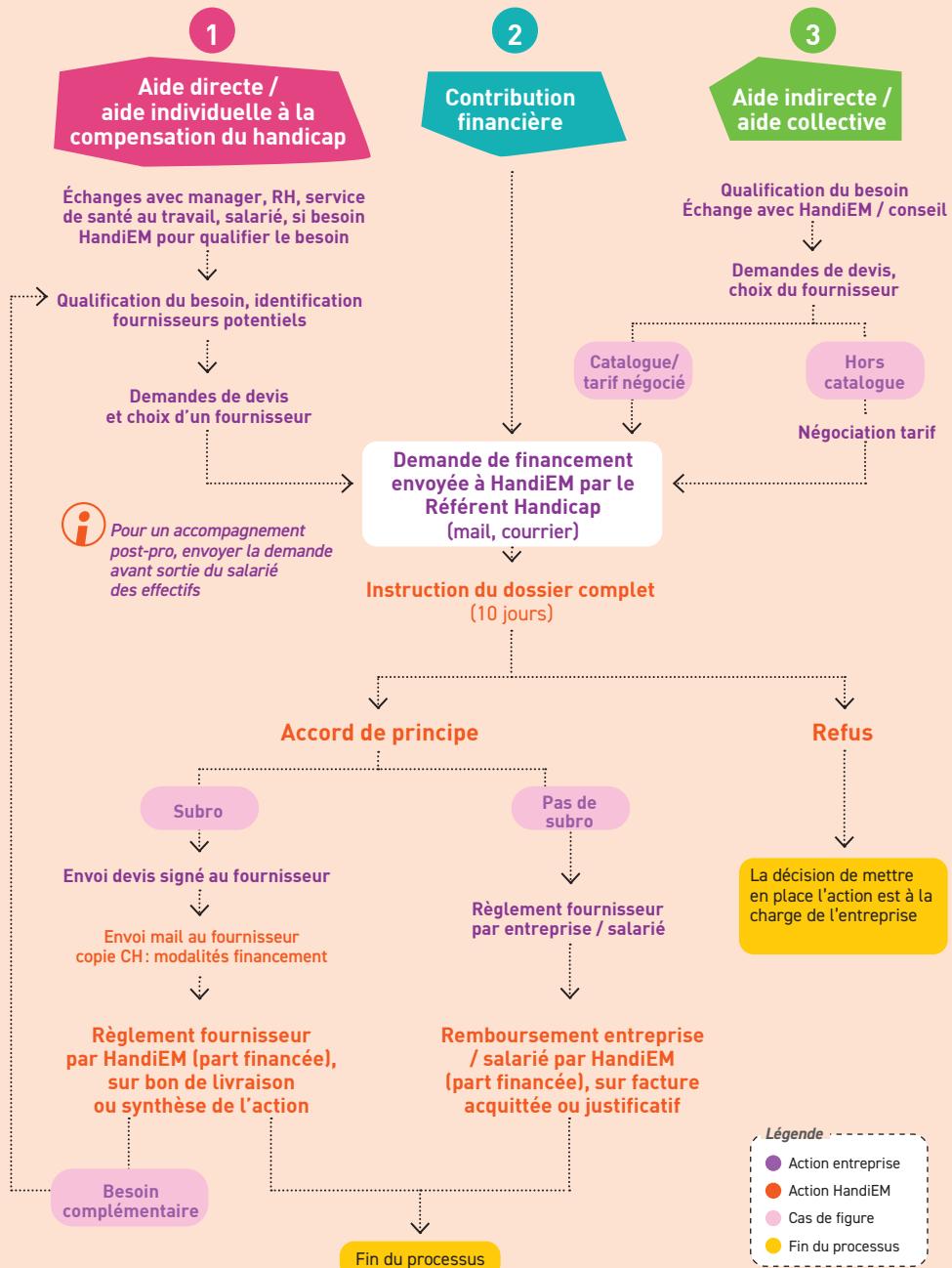


ÉLÉMENTS
SPÉCIFIQUES



- La structure bénéficiaire doit appartenir au secteur protégé ou adapté
- La demande d'aide est réalisée par l'intermédiaire de l'entreprise couverte par l'accord de branche des Entreprises du Médicament
- Priorité est donnée aux offres de service inscrites dans un cadre de **partenariat sur du long terme** avec l'entreprise adhérente
- Les aides financeront une partie des besoins de l'entreprise après mobilisation d'autres aides de droit commun

Process de demande de financement HandiEM



Tous les éléments/pièces justificatives en fonction des cas est précisé dans la demande de financement.

Liens utiles

- Site HandiEM: www.handiem.org
- Liste et coordonnées des MDPH: www.mdpf.fr
- Les Entreprises du Médicament: www.leem.org

Contacter HandiEM



contact@handiem.org



Faisons pousser
les initiatives



Novembre 2023
Tous droits réservés HandiEM
Conception et réalisation: cabinet TH CONSEIL
Direction artistique: BRIEF