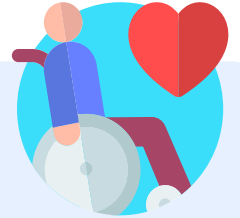




SOLIDARITÉ
PRÉVENTION

Pourquoi recruter un salarié en situation de handicap ?

Près de 10 000 salariés handicapés travaillent dans la branche des services de l'automobile. Pourtant, recruter une personne en situation de handicap peut encore parfois faire peur et susciter de nombreuses interrogations. Voici 3 conseils pour vous accompagner dans votre démarche d'inclusion.



1 Employer des personnes en situation de handicap : une boucle vertueuse

Employer des personnes en situation de handicap permet :

- **de répondre à la réglementation en vigueur** et ainsi de diminuer voire de supprimer la contribution annuelle versée à l'Agefiph* ;
- **d'affirmer la mission sociétale de votre entreprise en matière d'égalité des chances.** En effet, recruter une personne en situation de handicap est une action concrète permettant de lutter contre les discriminations et l'exclusion.
- **de renforcer les effectifs de votre entreprise.** À l'heure où il est parfois difficile de recruter sur certains postes, ouvrir vos recrutements à des personnes handicapées vous permet d'augmenter vos chances de trouver un candidat compétent !

De manière générale, mettre en place une politique d'inclusion est positive pour l'entreprise :

- en termes d'image de marque
- d'attractivité
- et de qualité de vie au travail !



À noter

Les salariés handicapés sont considérés comme particulièrement fidèles à leur entreprise.

2 Avoir en tête le cadre légal et réglementaire relatif au handicap

- toutes les entreprises doivent déclarer mensuellement les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH) ;
- **à partir de 20 salariés**, les entreprises sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % de leur effectif moyen annuel ;
- **à partir de 250 salariés**, la nomination d'un référent handicap est obligatoire.

Dans tous les cas, les entreprises doivent garantir une bonne accessibilité de leurs locaux afin de s'adapter aux différents handicaps existants (ex: PMR).



Le saviez-vous ?

Contrairement à une idée reçue, dans 80 % des cas, aucun aménagement spécifique n'est à prévoir lors du recrutement d'un salarié en situation de handicap.



3 Connaître les aides financières possibles

Lorsque c'est nécessaire, des aides financières existent pour faciliter l'intégration d'un salarié handicapé. Sachez que ces aides toutefois ne sont pas automatiques : il faut en faire la demande auprès de l'Agefiph*. Ces aides destinées aux entreprises peuvent être assorties d'aides directement destinées aux personnes handicapées. Parmi les aides financières possibles :

- **L'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)**, destinée à compenser les surcoûts liés à l'adaptation d'un poste de travail ;
- **L'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle**, qui finance en partie l'intégration d'une personne handicapée recrutée ou l'accompagnement sur un nouveau poste ;
- **L'aide à l'adaptation des situations de travail**, qui permet de financer des moyens techniques, humains ou organisationnels (logiciel, aménagement, etc.).



À noter

Un employeur souhaitant embaucher une personne handicapée en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation peut bénéficier d'une aide si le contrat est d'une durée d'au moins 6 mois et de 24 heures minimum par semaine.



IRP AUTO vous accompagne dans votre démarche d'inclusion

Téléchargez notre *Guide des bonnes pratiques de la branche des services de l'automobile en faveur de l'emploi des travailleurs en situation de handicap* sur www.irp-auto.fr.

Contactez nos équipes pour en savoir plus sur notre accompagnement sur le sujet du handicap.



solidariteprevention@irpauto.fr

N°Cristal 09 69 39 02 45

APPEL NON SURTAXE

Nos conseillers sont à votre disposition du lundi au vendredi de 8 h 30 à 18 h 30, et le samedi de 8 h 30 à 13 h.