



Le Groupe Nextim vous présente

RESSOURCES HANDICAP

*Service de recrutement
et de conseil spécialisé dans l'embauche
de Travailleurs Handicapés*

Recruter un travailleur handicapé ne s'improvise pas.

RESSOURCES HANDICAP vous conseille et vous accompagne dans votre politique d'intégration de travailleurs handicapés, notamment de profils diplômés.

RESSOURCES HANDICAP vous offre l'assurance de disposer d'une équipe de consultants rompus aux exigences du milieu du handicap.

Recruter un travailleur handicapé, c'est :

- comprendre un environnement complexe fondé sur de réelles valeurs humaines
- évaluer les compétences au-delà du handicap
- prendre en compte les contre-indications
- sensibiliser et former les futurs collaborateurs
- faciliter et suivre l'intégration

Le Groupe Nextim a choisi de s'appuyer sur l'expertise d'un cabinet spécialisé pour créer **RESSOURCES HANDICAP** et met d'ores et déjà à votre disposition une base de données de plus de 10 000 candidats.

N'hésitez pas à nous consulter !

L'ESPRIT D'ÉQUIPE À VOTRE SERVICE

Petit rappel de la loi du 11 février 2005

- **Obligation d'emploi** : tout établissement d'au moins 20 salariés est soumis à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.
- **Calcul du taux d'emploi** : chaque bénéficiaire est décompté pour une seule unité si il est en CDI à temps plein, à partir du moment où il entre dans les effectifs entre le 1er janvier et le 31 décembre (peu importe la date d'entrée dans la société). Les bénéficiaires en CDD, les stagiaires et les intérimaires sont décomptés au prorata du temps de travail passé dans l'entreprise. *Ex. : un CDD de 6 mois équivaut à 0,5 unité.*
- **Contribution Agefiph** pour les entreprises n'atteignant pas le quota de 6 % :

Effectif de l'entreprise	Contribution depuis 2006	Contribution à partir de juillet 2010 *
750 salariés et plus	600 fois le Smic horaire	1500 fois le Smic horaire
200 à 749 salariés	500 fois le Smic horaire	1500 fois le Smic horaire
20 à 199 salariés	300 fois le Smic horaire	1500 fois le Smic horaire

* A condition de n'avoir entrepris aucune action en faveur du handicap depuis 3 ans

Exemple : Une entreprise de 1 000 salariés doit compter 60 collaborateurs handicapés. Si elle n'en compte pas du tout à la fin de l'année 2010, le montant de sa contribution légale sera de 797 400 €.

Comment réduire la contribution Agefiph ?

- embaucher une/des personne(s) bénéficiant de la loi du 11 février 2005
- accueillir un/des stagiaire(s)
- préserver l'emploi des salariés handicapés
- faire appel aux entreprises du secteur adapté ou protégé (sous-traitance)
- signer un accord d'entreprise ou convention Agefiph

Autres actions pour réduire la contribution à hauteur de 10% :

- réaliser des travaux d'accessibilité des locaux (au-delà des obligations légales)
- mettre en place des transports adaptés
- sensibiliser le personnel de l'entreprise
- former ses collaborateurs

Selon l'article L. 5212-11 du Code du travail : "Peuvent être déduites du montant de la contribution annuelle, en vue de permettre à l'employeur de s'acquitter partiellement de l'obligation d'emploi des dépenses supportées directement par l'entreprise [...] la formation et la sensibilisation de l'ensemble des salariés de l'entreprise dans le cadre de l'embauche ou du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés".

Autres avantages :

- pour l'employeur : une subvention forfaitaire de 1 600 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD
- pour la personne handicapée : une subvention forfaitaire de 900 € pour la signature d'un CDI ou d'un CDD (cette prime n'est versée qu'une seule fois et n'est pas renouvelable).

Quelques chiffres pour vous faire changer d'avis sur le handicap :

- 2 à 3% des personnes handicapées sont en fauteuil roulant
- 80% des handicaps sont non-visibles
- 85% des travailleurs handicapés n'ont pas besoin d'aménagement de poste
- le taux de satisfaction des entreprises ayant recruté des personnes handicapées est de 93% !