**BREVET DE TECHNICIEN SUPERIEUR**

**ASSISTANT DE MANAGER**

**ÉPREUVE E5**

**DIAGNOSTIC OPÉRATIONNEL ET PROPOSITION DE SOLUTIONS**

**Session 2012**

**Durée :** 4 heures **Coefficient :** 4

*Matériel autorisé : calculatrice conformément à la circulaire n°99-186 du 16/11/1999*

*Tout autre matériel est interdit*

*Toute documentation est interdite*

***DOCUMENTS REMIS AUX CANDIDATS***

Le sujet comporte pages numérotées de 1/15 à 15/15

Page de garde 1

Présentation du sujet 2 à 6

**ANNEXES**

# Annexe 1 : Présentation de la loi du 11 février 2005 7

# Annexe 2 : Résultats d’une étude interne relative à l’emploi des personnes handicapées réalisée en février 2011 8

# Annexe 3 : Extraits des commentaires relevés par Margaux DISSOU lors de la table ronde sur le recrutement et l’intégration des salariés handicapés. 9-10

# Annexe 4 : Le poste de travail d’un salarié handicapé 11-12

# Annexe 5 : Article de l’AGEFIPH sur le recrutement et l’intégration de salariés handicapés 13-14

# Annexe 6 : Éléments du calcul de la contribution annuelle à régler à l’AGEFIPH 15

**BARÈME**

|  |  |
| --- | --- |
| **Première partie** :1. Diagnostic opérationnel
2. Proposition de solutions
 | **40 points** |
| **Deuxième partie**1. Suivi et organisation de la décision
 | **40 points** |

**L’organisation**

Le groupe ATOUTVAC propose de nombreuses destinations de vacances en France et à l’étranger. Il occupe une place à part dans le paysage du tourisme européen grâce à ses choix stratégiques qui lui permettent aujourd’hui de rester à la pointe de l’innovation, notamment en matière de développement durable.

À ce jour, le groupe emploie 725 salariés qui se répartissent de la manière suivante :

ATOUTVAC constitue une référence auprès des consommateurs européens. Il propose une offre sans équivalent, pour tous les âges, de séjours de courte ou de longue durée, en résidence ou en village, avec des services ou à la carte.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Résidences hôtelières | Appart’hôtels |
| Sites | 13 | 30 |
| Lits | 9 900  | 3 840  |
| Fréquentation annuelle en nombre de clients  | 2 890 800  | 1 191 360  |

Chaque établissement est autonome et géré indépendamment par un directeur. Il effectue ses propres choix stratégiques en accord avec la ligne générale du groupe. Celui-ci bénéficie d’un soutien des services généraux du groupe mais dispose d’une réelle liberté de gestion (recrutement, activités proposées aux clients, fidélisation, etc.). Il doit cependant rendre des comptes à la direction du groupe en termes d’image et de bénéfices réalisés.

Face à la concurrence très importante dans le secteur du tourisme, le groupe met en avant le développement durable comme une dimension clé de sa stratégie. Un département a été créé à cet effet.

Ainsi le programme « vacances durables » a été conçu en 2011 pour renforcer la contribution du groupe sur trois grands domaines :

* **lutter contre le changement climatique** grâce à des constructions performantes sur le plan énergétique, à des investissements dans les énergies renouvelables et à une meilleure maîtrise des consommations de ses sites,
* **préserver les ressources naturelles** en améliorant la conception et l’exploitation des résidences et en travaillant aussi sur la sensibilisation de ses visiteurs aux enjeux du développement durable,
* **être un acteur social responsable** : le groupe s’est engagé en matière de politique sociale à :
	+ amplifier la diffusion des bonnes pratiques environnementales auprès des collaborateurs,
	+ renforcer la diversité dans l’entreprise en créant des partenariats avec différentes associations d’aide à l’insertion professionnelle des jeunes diplômés issus des quartiers difficiles,
	+ accélérer le processus de recrutement des personnes handicapées au sein de l’entreprise et suivre leur intégration dans la durée.

Créée en 2005, la Mission Solidarité Handicap s’attache à atteindre ce dernier objectif.

**Le système d’information**

Le personnel du groupe a l’habitude de travailler à l’aide des outils de partage de l’information accessibles via le portail intranet.



**Le département développement durable**

Benjamin NEVEU, directeur général adjoint du groupe ATOUTVAC supervise le département Développement Durable confié à Gaëlle LE DREN.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | **Gaëlle LE DRENResponsabledu départementDéveloppement Durable** |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Fatima KHARIAssistantede la responsable DD** |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **Paul MARCOUResponsableopérationnel dudéveloppementdurable** |  | **Marie DUCHENEChargée de ProjetsCommunication et Développement Durable** |  | **Margaux DISSOUResponsable Mission Solidarité Handicap** |  | **Frédérique METAISChargéedel’environnement** |
|  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  | **Alex DULACAssistant(e)** |  |  |  |

Mise à jour 18/04/2012

La Mission Solidarité Handicap du groupe est chargée :

* d’assurer l’application de la loi du 11 février 2005 ***(annexe 1)***. Le directeur général souhaite s’appuyer sur cette mission pour sensibiliser ses directeurs d’établissement à l’importance d’intégrer des personnes handicapées au sein des équipes d’animation, de réception ou dans les services administratifs,
* d’animer et de mettre en œuvre la politique ainsi définie par la direction générale, à savoir examiner les dossiers des travailleurs handicapés avec le même intérêt que les autres candidatures.

L’objectif de 6 % fixé par la loi du 11 février 2005 ne semble pas être atteint par les établissements (***annexe 2***). Il est donc nécessaire de faire le point sur la situation du groupe en matière de recrutement et d’intégration des salariés handicapés.

**Margaux DISSOU, la responsable de la Mission Solidarité Handicap**

Margaux DISSOU, membre très impliquée du département Développement Durable, se voit confier la création de la Mission Solidarité Handicap.

Les objectifs fixés par la loi du 11 février 2005 n’étant pas atteints, elle veut comprendre pourquoi les mesures mises en place en accord avec la direction générale et les différents directeurs ne sont pas mises en œuvre de façon satisfaisante.

Margaux DISSOU explore par ailleurs différentes pistes afin de promouvoir le recrutement de collaborateurs handicapés susceptibles d’intégrer les résidences du groupe, à des postes de réception, d’animation ou dans les services administratifs. Après avoir démarché en vain les écoles de tourisme, elle a réussi à entrer en contact avec des centres de reclassement professionnel avec lesquels un partenariat fructueux s’instaure rapidement.

**L’assistant(e)**

Embauché(e) depuis un an, vous êtes Alex DULAC, assistant(e) de Margaux DISSOU ainsi que de Marie DUCHENE, chargée de projets communication et développement durable.

Vos deux managers vous font entièrement confiance et vous laissent une certaine autonomie. Elles vous demandent cependant de justifier pleinement toute proposition que vous seriez amené(e) à formuler.

Margaux DISSOU vous demande de faire l’état du recrutement et de l’intégration des travailleurs en situation de handicap dans le groupe. Elle vous remet pour cela l’information qu’elle a collectée. De votre côté, vous avez recueilli de nombreuses données sur le thème du recrutement et de l’intégration des personnes handicapées **(*annexes 1 à 5*).**

**PARTIE 1 : Diagnostic et proposition de solutions**

Présentez dans un document structuré à l’attention de vos managers :

* **votre diagnostic opérationnel** sur le recrutement et l’intégration des travailleurs handicapés au sein de l’entreprise, en produisant les pièces jointes que vous jugerez utiles ;
* **les propositions de solutions** en relation avec votre diagnostic. Vous justifierez vos propositions.

**PARTIE 2 : Mise en œuvre de la décision**

En attendant de mettre en place certaines des solutions que vous préconisez, Margaux DISSOU souhaite dès à présent construire un outil de sensibilisation et de suivi de l’implication des établissements dans la politique de recrutement de salariés handicapés. Elle envisage donc de compléter les tableaux de bord des établissements et du siège social par des indicateurs traduisant le respect de la réglementation et les efforts accomplis au niveau de l’embauche et de l’intégration des personnes handicapées.

* Proposez des indicateurs qui complèteront les données du bilan social, celui-ci ne fournissant que le nombre total de salariés handicapés employés.

Dans un souci d’harmonisation, Margaux DISSOU juge nécessaire de fournir à chaque directeur d’établissement un document d’aide à la présentation et à l’automatisation du calcul du montant de l’éventuelle contribution à régler à l’AGEFIPH. Pour vous aider, elle vous communique un exemple (***annexe 6***).

* Proposez la maquette de ce document sous forme de tableau et testez sa validité en utilisant l’exemple de l’annexe 6.
* Identifiez les données qui devront être saisies pour automatiser le calcul de la contribution (le service informatique prend en charge la programmation des calculs).

# Annexe 1 : Présentation de la loi du 11 février 2005

La loi du 11 février 2005 est l'une des principales lois sur les droits des personnes handicapées, depuis la loi de 1975.

« Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant. »

La loi crée une Maison Départementale des Personnes Handicapées dans chaque département sous la direction du Conseil général. Elle a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes handicapées et de leur famille, ainsi que de sensibilisation de tous les citoyens au handicap.

Chaque MDPH met en place une équipe pluridisciplinaire qui évalue les besoins de la personne handicapée et une Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne.

L'obligation d'emploi est de 6 %. Elle impose une sanction sévère pour les entreprises qui ne respectent pas cette obligation en augmentant le montant de la contribution à l'AGEFIPH. Les entreprises qui emploient des personnes lourdement handicapées pourront bénéficier d'une aide à l'emploi ou d'une modulation de leur contribution.

**L’AGEFIPH** (Association nationale pour la Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Handicapés)

Partenaire de la politique de l'emploi menée par les pouvoirs publics, l'AGEFIPH est aujourd'hui un acteur central de l'emploi des personnes handicapées. Une mission de service public qui s'inscrit dans le cadre d'une convention signée avec l'Etat. Elle apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides et des conseils ainsi que l'appui d'un réseau de prestataires sélectionnés par ses soins.

L'AGEFIPH poursuit trois objectifs principaux :

* Améliorer l'accès à l'emploi des travailleurs handicapés,
* Aider les entreprises à recruter et à conserver leurs salariés handicapés,
* Former les personnes handicapées

L'AGEFIPH gère les contributions financières versées par les entreprises de vingt salariés et plus soumises à l'obligation d'emploi des personnes handicapées, soit 604 millions d'euros en 2007. Depuis sa création, l'AGEFIPH a redistribué la totalité des fonds collectés, soit 4 milliards d'euros.

# Annexe 2 : Résultats d’une étude interne relative à l’emploi des personnes handicapées réalisée en février 2012

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Résidences Hôtelières**  | **Nombre de salariés** | **Dont salariés****handicapés** |
| ANNECY | 50 | 2 |
| BAYONNE | 30 | 1 |
| CLERMONT-FERRAND | 20 | 0 |
| COLMAR | 30 | 0 |
| LACANAU | 50 | 2 |
| LILLE | 40 | 0 |
| LIMOGES | 25 | 2 |
| MARSEILLE | 50 | 3 |
| MONTPELLIER | 45 | 1 |
| PAU | 35 | 1 |
| PORTICCIO | 50 | 0 |
| SAINT-MALO | 40 | 2 |
| VANNES | 20 | 1 |

# Annexe 3 : Extraits des commentaires relevés par Margaux DISSOU lors de la table ronde sur le recrutement et l’intégration des salariés handicapés.

Séminaire annuel du 25 mars 2012

Présents : les directeurs d’établissement du Groupe

**Directeur de la résidence hôtelière de PAU** : « L'un des principaux freins à l'emploi des travailleurs handicapés reste le manque de qualification. Peu d'étudiants atteignent un niveau supérieur au Bac. Ce manque de formation complique le recrutement, les travailleurs handicapés ne correspondant pas forcément à nos attentes. La formation est donc un enjeu capital pour les travailleurs handicapés. En étant mieux formés, ils peuvent davantage combattre les préjugés ».

**Directeur de la résidence hôtelière de MARSEILLE**: « Aujourd'hui, il n'existe plus d'obstacle matériel à l'entrée de personnes handicapées dans l'entreprise". Nous n’avons plus d'excuse pour refuser les postes d’accueil à des travailleurs handicapés qualifiés. En effet, les progrès techniques et technologiques nous permettent aujourd'hui d'aménager les conditions de travail du salarié handicapé sans bouleverser la vie de notre établissement pour autant ».

**Directeur de la résidence hôtelière d’ANNECY** : « Les handicapés demandeurs d'emploi manquent parfois d'expérience, donc de confiance en eux, lors des entretiens d'embauche. Il est difficile de leur faire confiance alors qu’ils se dévalorisent dès l’entretien. Ils ont tendance à nous présenter toutes les contraintes qu'entraine leur handicap, et nous avons tendance à les écarter par soucis de productivité »*.*

**Directeur de la résidence de LACANAU** : « Employer une personne handicapée n'est pas compliqué et les aménagements ne sont pas systématiques. Parfois, installer un écran d'ordinateur plus grand, acheter un siège plus adapté ou louer une voiture automatique suffit à améliorer sensiblement la situation. La liste des aménagements possibles est non exhaustive puisque chaque personne handicapée a des besoins différents ».

**Directeur de la résidence hôtelière de VANNES** : « Malgré l'évolution des mentalités, de nombreux travailleurs handicapés n'osent toujours pas exprimer leur besoin d'aménagement. D'autres découvrent leur handicap et ne savent donc pas quels aménagements leurs seraient utiles. Dans ce cas, c'est à nous de prêter attention aux conditions de travail de cet employé ».

**Directeur du groupe** : « Nous ne donnons pas une bonne image du groupe en n’embauchant pas assez de personnes handicapés».

**Directeur de la résidence hôtelière de COLMAR** : « Nous ne connaissons pas les étapes du recrutement à suivre pour une personne handicapée : reconnaissance du handicap, aménagement à mettre en place. Je dois vous avouer que je n’ai pas pris le temps de contacter Margaux DISSOU pour me renseigner sur la démarche à suivre ».

**Directeur de la résidence hôtelière de LILLE** : « L’aménagement du poste de travail est trop coûteux. Je ne peux pas supporter sur mon budget la mise en place d’un poste d’accueil adapté à un fauteuil roulant ».

**Directeur de la résidence hôtelière de PORTICCIO**: « Les contraintes liées à nos métiers rendent la recherche difficile : certains villages ferment l’hiver, ce qui nécessite une mobilité géographique ».

**Directrice de la résidence hôtelière de MONTPELLIER** : « J’ai participé avec mon directeur adjoint au forum Handemploi au mois de septembre dernier. Nous avons, à cette occasion, rencontré de nombreux candidats avec des handicaps très différents. Lorsque l’on parle d’handicap, on imagine toujours une chaise roulante ou des handicaps très lourds. J’ai embauché une jeune fille qui souffre d’une maladie dite « orpheline » qui l’empêche de rester debout trop longtemps. Elle occupe le rôle de réceptionniste et pour cela nous avons aménagé, avec les subventions à notre disposition, son poste de travail en achetant une chaise adaptée à son problème. Nous ne devons pas rester sur nos préjugés. Les clients, qui peuvent également avoir peur du handicap, ne s’en rendent même pas compte ! ».

**Directeur de la résidence hôtelière de CLERMONT-FERRAND** : « La procédure de recrutement nous semble beaucoup plus compliquée pour un salarié handicapé. Il faut vérifier le handicap et je n’ose pas toujours poser les questions par peur d’être intrusif dans la vie du candidat. Ensuite, il faut prévoir l’aménagement et les coûts associés. Je me sens un peu seul dans cette démarche et pour m’éviter un surplus de travail, j’évite de rencontrer ces candidats ».

**Directeur de la résidence hôtelière de LIMOGES** : Notre établissement n’avait jamais intégré de personne handicapée. Avec l’aide de la Mission Solidarité Handicap, nous avons décidé de mettre en place des actions de sensibilisation au handicap. Afin de favoriser l’intégration des personnes handicapées, nous avons organisé une journée dédiée au handicap réunissant nos salariés et des personnes souffrant de handicaps très divers afin de répondre à toutes les questions. Il a suffi de simuler quelques situations quotidiennes telles qu’un parcours parsemé d’obstacles sur terrains inégaux, une ouverture de porte pour susciter immédiatement une prise de conscience sur la difficulté de se mouvoir dans un monde dit “normal”».

**Margaux DISSOU, responsable de la Mission Solidarité Handicap** : « Une étude réalisée par l’AGEFIPH montre que 90 % des employeurs s'estiment largement satisfaits du travail et des compétences de leurs salariés en situation de handicap. Très impliqués, voire surinvestis professionnellement, ils ressentent le besoin de faire leurs preuves et ont l'impression de devoir en faire plus que les autres en raison de leur handicap. Si vous préparez bien l’accueil et l’intégration de votre salarié, vous n’aurez pas plus de problème de management de vos équipes. »

# Annexe 4 : Le poste de travail d’un salarié handicapé

Source : [www.handicap-rh.fr](http://www.handicap-rh.fr)

L'aménagement de poste de travail fait partie des enjeux qu'il ne faut pas négliger tant pour l'intégration que pour le maintien dans l'emploi d'un salarié. C'est une étape importante pour que l'embauche ou le retour d'une personne sur son poste de travail se passent dans de bonnes conditions.

Il peut désigner l'aménagement matériel du poste, ainsi que l'organisation du temps de travail ou du collectif de travail.

1. **L'aménagement du poste de travail**

Il peut se faire en suivant les axes suivants :

* L'installation de nouveaux équipements
* L'organisation du travail, la répartition et la rotation sur les postes
* La formation spécifique
* L'amélioration de la conception des postes tant sur le plan ergonomique que sur le plan des habitudes de travail.

Parallèlement à l'aménagement du poste de travail, il est aussi souhaitable de travailler à l'aménagement de l'environnement de travail, comme par exemple, l'accessibilité des toilettes de l'entreprise. Une étude ergonomique pourra porter sur l'ensemble des espaces que fréquentera la personne sur son lieu de travail.

**L'aménagement d'horaires**

L'aménagement du temps de travail peut être envisagé par la prescription d'un temps partiel par le médecin, ou bien par l'aménagement d'horaires. Le médecin du travail peut ainsi préconiser une reprise à temps partiel.

1. **La prise en charge financière de l'aménagement du poste**

Une fois le type d'aménagement défini en concertation avec les différents organismes qui peuvent conseiller l'entreprise et son employé dans ce domaine, il faut envisager le financement de l'aménagement.

1. **Financement par l'employeur**

L'obligation de l'employeur en matière de financement est la suivante : l'employeur doit fournir le minimum nécessaire pour que ses salariés puissent exercer leurs fonctions et pour que les dispositions du code de travail en matière d'hygiène et de sécurité soient respectées. Il faut en outre que l'aménagement de poste soit bien lié au handicap de la personne.

 L'AGEFIPH peut éventuellement aider au financement de l’aménagement du poste. Le montant de l’aide versée sera déduit du montant des dépenses déclarées par l’employeur lors de la contribution.

1. **Aide de l'AGEFIPH**

L'AGEFIPH peut financer l'intégralité des frais liés à l'intervention d'un ergonome qu'elle aura missionné elle-même pour faire l'étude de l'aménagement.

L'aide ne se substitue pas aux obligations légales de l'employeur en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention des risques professionnels

L'aide n'a pas non plus vocation à générer des gains de productivité pour l'entreprise, bien que cela puisse être un effet induit.

1. **Les services d'aide et de conseils**

Rappelons en premier lieu que le salarié est le premier acteur de son emploi et de son aménagement de poste. En préparant l'aménagement avec le salarié, ses préoccupations et difficultés seront prises en compte au fur et à mesure de la démarche d'aménagement.

1. **Le médecin du travail**

Il est très important dans le processus d'aménagement d'un poste de travail. Le médecin du travail est en charge de l'examen médical d'embauche qui permet de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel le chef d'établissement envisage de l'affecter. Il peut proposer les adaptations du poste ou la mutation vers un autre poste.

1. **Le cabinet d'ergonomie**

L'intervention d'un ergonome a pour but d'identifier les situations handicapantes qu'un salarié rencontrera sur son lieu de travail. Les services d'un ergonome sont financés soit par l'entreprise, soit par l'AGEFIPH lorsqu’elle juge l'intervention d'un ergonome nécessaire. Dans ce cas, elle missionne un cabinet d'ergonomie de son choix qui intervient auprès de l'entreprise.

# Annexe 5 : Article de l’AGEFIPH sur le recrutement et l’intégration de salariés handicapés

Source : www.agefiph.fr

1. **Comment recruter une personne handicapée**

Embaucher une personne handicapée, c’est avant tout recruter une compétence. Comme dans toute démarche de recrutement, cela suppose une méthodologie (définition de poste, recherche de candidats, entretien, évaluation) et le recours à des interlocuteurs spécifiques. C’est aussi l’opportunité pour l’entreprise d’envisager différemment sa politique RH.

* **Sur quel poste recruter une personne handicapée ?**

Le handicap recouvre une grande diversité de situations. À quelques rares exceptions, tous les postes de travail peuvent être occupés par une personne handicapée. C’est la raison pour laquelle il convient de considérer en premier lieu la compétence de la personne.

* **Où trouver des candidats handicapés ?**

De nombreuses structures permettent de faciliter l’embauche de travailleurs handicapés :

* **Pour un besoin immédiat** : Cap Emploi, pôle Emploi, Missions locales, agences d’intérim, sites emploi, associations de personnes handicapées.
* **Pour un besoin à moyen terme** : écoles spécialisées, centres de rééducation professionnelle (CRP), centres de formation.
* **Comment dois-je rédiger mon offre ?**

L’analyse de vos besoins ne doit pas être abordée uniquement en termes de poste, de niveau de diplôme ou d’âge mais plutôt en termes de tâches à effectuer et d’aptitudes à mobiliser

* **Comment mener l’entretien de recrutement ?**
* Évaluez les compétences avec le candidat.
* Abordez la question de son handicap avec naturel pour évaluer ses conséquences sur le poste.
* Identifiez ensemble la solution qui permet d’y remédier, le cas échéant.
* Associez le médecin du travail le plus tôt possible dans le projet de recrutement pour préparer une visite d’embauche.
* **Le recrutement passe-t-il forcément par l’aménagement du poste ?**

Seulement 15 % des recrutements nécessitent un aménagement de poste. Dans tous les cas, l’aménagement de poste doit avant tout être envisagé au regard des tâches à effectuer et non du seul handicap.

1. **Comment préparer l’arrivée d’un salarié handicapé ?**
* **Organiser une rencontre avec son responsable**

Le collaborateur handicapé est recruté pour ses compétences et non sur la base de son handicap. Cela ne doit donc en aucun cas freiner ou altérer les relations avec son responsable hiérarchique. Cette entrevue doit au contraire permettre d’évaluer les besoins particuliers vis-à-vis du profil du poste tout en intégrant les adaptations nécessaires.

* **Désigner un tuteur si nécessaire**

Recourir à un tuteur, pour préparer et réussir l’intégration d’un salarié handicapé à son poste ou le suivi d’un stagiaire pendant sa formation, peut être utile. Cela implique qu’il soit formé à l’accompagnement des personnes handicapées et qu’il puisse être rémunéré pour ses heures de tutorat.

* **Sensibiliser et impliquer les équipes**

L’esprit d’équipe au sein d’une entreprise est un moteur important de sa performance. Il en va de même pour l’intégration réussie d’une personne handicapée au sein d’une équipe. Chacun doit pouvoir appréhender la situation particulière du nouveau salarié handicapé et apporter sa contribution à sa bonne intégration.

1. **Comment bien intégrer un collaborateur handicapé ?**
* **Être attentif aux difficultés**

Il est essentiel que le manager s’implique dans la bonne intégration du travailleur handicapé. Il doit être attentif aux éventuelles difficultés rencontrées par le salarié au sein de l’entreprise afin de prévenir ainsi tout risque d’échec.

* **Ajuster les aménagements en cours de vie professionnelle**

Avec le temps, le contenu d’un poste peut évoluer ou la situation de la personne se modifier.

Par exemple, un siège ergonomique a pu constituer une solution simple en permettant à un ouvrier de continuer d’occuper son poste. Après quelques années, l’évolution du poste l’obligeant à se déplacer régulièrement, cet aménagement peut s’avérer insuffisant et peut nécessiter d’être complété.

# Annexe 6 : Éléments du calcul de la contribution annuelle à régler à l’AGEFIPH

Le montant de la contribution annuelle intègre trois éléments :

* Le nombre de bénéficiaires manquants,
* Les minorations éventuellement accordées en fonction de la situation des personnes handicapées embauchées,

|  |
| --- |
| **Liste des minorations (unité fournie pour 1 salarié relevant de la situation)** |
| 0,5 unité | pour l’embauche ou le maintien dans l’emploi d’un bénéficiaire âgé de moins de 26 ans ou à partir de son 50ème anniversaire. |
| 1 unité | pour l'embauche d'un bénéficiaire de l'obligation d'emploi qui était chômeurde longue durée (inscrit depuis plus de 12 mois au Pôle Emploi). |

* L’effectif de l’établissement

|  |  |
| --- | --- |
| **Effectif de l’établissement** | **Contribution par salarié manquant** |
| 750 salariés et plus | 600 fois le SMIC horaire |
| 200 à 749 salariés | 500 fois le SMIC horaire |
| 20 à 199 salariés | 400 fois le SMIC horaire |

|  |
| --- |
| **Exemple*** Le taux du SMIC retenu est de 9,19 €.
* **Nombre de bénéficiaires manquants.** Notre établissement totalise un effectif de 150  salariés. Elle doit donc compter à son effectif 9 salariés handicapés (150 x 6 %). Or, elle n'en compte que 4. Le nombre de bénéficiaires manquants est donc de 9 - 4 = 5 salariés.
* **Minorations liées à certains travailleurs handicapés.** Parmi les 4 salariés handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi et déjà présents, nous comptons en réalité :
* 1 salarié handicapé embauché à 57 ans ;
* 2 travailleurs handicapés qui étaient chômeurs de longue durée jusqu'à leur recrutement cette année ;
* 1 salarié de 24 ans par ailleurs travailleur handicapé.

Il faut donc soustraire du nombre de bénéficiaires manquants 0,5 unité (salarié de 57  ans) ; 2 unités (ancien chômeur de longue durée) ; 0,5 (salarié de 24 ans). Le nombre de bénéficiaires manquants est donc finalement de 5 - (0,5 + 2 + 0,5) = 2 salariés.* **Montant de la contribution finale.** En raison de l'effectif de l’établissement (150 salariés), la contribution AGEFIPH est de 400 x 9,19 x 2 = 7 352 €
 |