

dddefp



Rénovation de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Alliance Commerce – 15 avril 2019

Sujets abordés lors de cette réunion

1°/ Dispositif actuel d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

2°/ Principaux enjeux de la réforme de l'obligation d'emploi et nouveau cadre législatif

3°/ Projet de décret portant sur la déclaration relative à l'obligation d'emploi

4°/ Projet de décret portant sur la contribution due au titre de l'obligation d'emploi

5°/ Projet de décret portant sur les accords agréés pour l'emploi des personnes handicapées

Annexes:

- *Décrets relatifs au rôle des acteurs et aux ECAP*
- *Zoom sur les dépenses réalisées directement par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées, dites « dépenses déductibles »*





1°/ Dispositif actuel d'obligation d'emploi des travailleurs handicapés

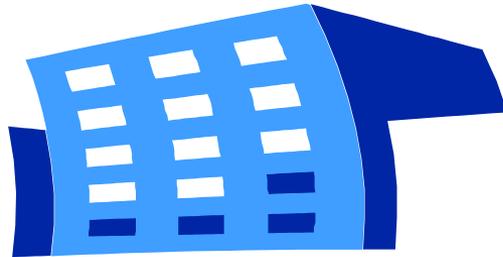


UNE POLITIQUE FONDÉE SUR PLUSIEURS LOIS

- **Loi du 10 juillet 1987** : les établissements de 20 salariés ou plus du secteur privé ainsi que le EPIC sont tenus à une obligation d'emploi d'au moins 6% de travailleurs handicapés.
- **La loi du 11 février 2005** réaffirme cette obligation et l'étend à la fonction publique
- **La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » votée le 1^{er} août 2018 par le Parlement** réforme cette obligation
- **Les établissements ne remplissant pas ou que partiellement cette obligation doivent s'acquitter d'une contribution:**
 - à l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (Agefiph) pour le secteur privé
 - au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) pour le secteur public

L'OBLIGATION D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPES AVANT LA REFORME

Employeurs publics et privés
(+ de 20 salariés)



Embauche directe ou indirecte à hauteur de 6% de son effectif



agefiph
ouvrir l'emploi
aux personnes handicapées

emploi
fiphfp
handicap

Aides prestations aux personnes et aux employeurs

OETH: chiffres-clés 2016

- Le taux d'emploi direct des TH atteint 3,5% en dans le secteur privé (en ETP) et 5,17% dans le secteur public;
- **34%** des établissements privés assujettis à l'OETH respectent cette obligation en ayant recours uniquement à l'emploi direct de travailleurs handicapés;
- **20 %** de ces établissements respectent cette obligation sans employer directement de travailleurs handicapés.



LES DIFFERENTES MODALITES DE REPONSE A L'OETH AVANT LA REFORME

- Le recrutement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (BOETH)
- La conclusion d'un accord agréé de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche et de maintien
- La sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté, avec des contrats de fournitures ou de prestations de service avec des entreprises adaptées, des établissements et services d'aides par le travail (ESAT) et les travailleurs indépendants handicapés (TIH). Cette modalité ne vaut au maximum que pour 50 % de l'obligation légale d'emploi.
- L'accueil de personnes handicapées dans le cadre d'un stage ou d'une période de mise en situation en milieu professionnel, dans la limite de 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise

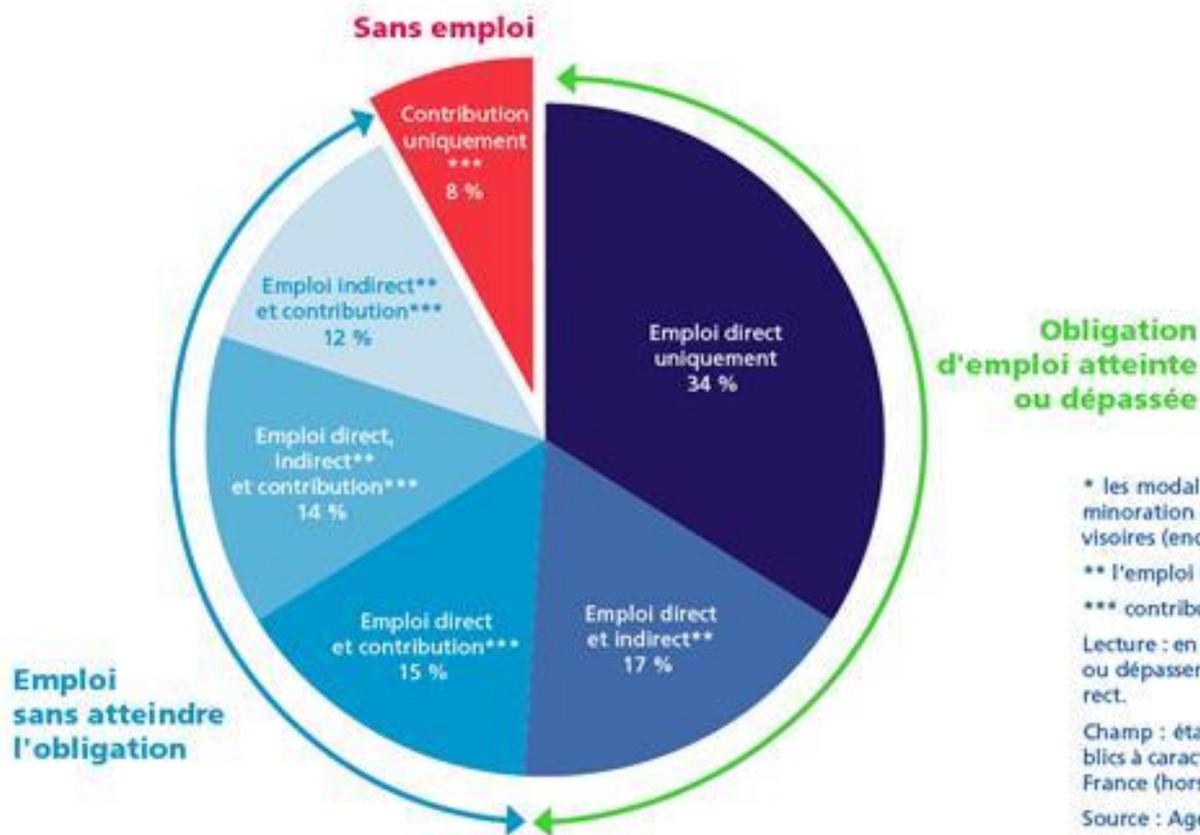
LES BENEFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

Pour être considérés comme bénéficiaires de l'obligation d'emploi, les salariés doivent remplir l'une des conditions suivantes :

- travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH),
- victimes d'AT/MP ayant entraîné une incapacité permanente d'au moins 10 % et titulaires d'une rente,
- titulaires d'une pension d'invalidité, à condition que leur invalidité réduise au moins des 2/3 leur capacité de travail
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité,
- sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou rente d'invalidité attribuée suite à accident ou maladie liée au service,
- titulaires de la carte d'invalidité,
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- victime d'attentat terroriste.

STRATEGIES DES ETABLISSEMENTS PRIVES ASSUJETTIS A L'OBLIGATION D'EMPLOI

Répartition des établissements assujettis à l'OETH en 2016 selon les modalités de réponse*



* les modalités de réponse à l'obligation sont calculées après minoration des unités bénéficiaires manquantes ; données provisoires (encadré 2).

** l'emploi indirect inclut l'accueil de stagiaires.

*** contribution théorique calculée.

Lecture : en 2016, 17 % des établissements assujettis atteignent ou dépassent le seuil d'emploi légal via l'emploi direct et indirect.

Champ : établissements du secteur privé et établissements publics à caractère industriel et commercial, de 20 salariés ou plus, France (hors Mayotte).

Source : Agefiph-Dares, DOETH, traitements Dares.



**2°/ Principaux enjeux de
la réforme de
l'obligation d'emploi et
nouveau cadre législatif**



CALENDRIER DE LA REFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

- ❑ **Une réforme qui s'appuie sur les préconisations de deux rapports**
 - Un rapport de l'IGAS et de l'IGF sur les perspectives d'évolution du mode de financement de l'AGEFIPH et du FIPHFP (rendu public le 17 janvier 2018)
 - Un référé de la Cour des comptes portant sur « l'aide à l'insertion professionnelle des personnes handicapées : l'intervention de l'AGEFIPH et du FIPHFP » (rendu public le 8 janvier 2018)

- ❑ **Une concertation sur la réforme des politiques d'emploi des travailleurs handicapés**, qui associe les partenaires sociaux et les associations, a été lancée le 18 février 2018

- ❑ **La première phase de la concertation, qui s'est terminée fin mai, portait sur la réforme de l'obligation d'emploi**
 - Cette concertation a débouché sur des mesures concrètes qui ont été présentées le mardi 5 juin par Muriel PENICAUD et Sophie CLUZEL.
 - Ces mesures ont été adoptées dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel »

- ❑ **La réforme du dispositif de l'obligation d'emploi sera mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2020** et impactera les contribution des entreprises versées à partir de l'année 2021.

OBJECTIFS DE LA REFORME DE L'OBLIGATION D'EMPLOI

EMPLOYER

- **Une politique d'emploi inclusive** qui valorise toute forme d'emploi de personnes en situation de handicap par les employeurs publics et privés
- **Une politique d'emploi adaptée au marché du travail** qui permette aux travailleurs en situation de handicap de bénéficier de toutes les opportunités d'accès à l'emploi, en traitant de façon équitable les différents types de contrat (nature/durée) et de temps de travail

SIMPLIFIER

- **Une politique d'emploi lisible et claire**, qui allège la charge de travail administrative des employeurs
- **Une politique d'emploi des personnes handicapées globale, harmonisée** entre le secteur public et le secteur privé, conformément à l'esprit de la législation de 2005
- **Une politique d'emploi cohérente** avec les autres mesures concernant les employeurs, qui harmonise les différents paramètres de l'OETH avec d'autres dispositifs de contribution sociale

VALORISER

- **Une politique d'emploi équitable**, basée sur des modalités de calcul plus justes, qui prend en compte les efforts réalisés par les employeurs en faveur des travailleurs handicapés tout au long de l'année
- **Une politique d'emploi mieux accompagnée et mieux contrôlée**, grâce au choix d'un outil (la déclaration sociale nominative) et d'un organisme de recouvrement des cotisations et contributions efficaces

LES GRANDS PRINCIPES

❑ Tous les employeurs sont mobilisés

- Aujourd'hui: seuls les employeurs occupant au moins 20 salariés sont concernés par l'obligation d'emploi;
- Demain: tous les employeurs, y compris ceux occupant moins de 20 salariés, devront déclarer les TH qu'ils emploient (ces données permettront de connaître l'emploi de TH dans les TPE et d'accompagner ces dernières par une offre de services adaptée). Mais seuls les employeurs de 20 salariés et plus seront assujettis à l'obligation d'emploi de 6% de TH et devront verser une contribution en cas de non atteinte de cet objectif.

❑ Le taux d'obligation d'emploi fait l'objet d'une clause de revoyure tous les 5 ans

- Aujourd'hui: le taux d'emploi est fixé à 6 % dans la loi depuis l'origine (1987) et il n'a pas évolué depuis plus de 30 ans;
- Demain: tous les 5 ans, un débat sur l'emploi des personnes handicapées aura lieu au Parlement, en concertation avec les acteurs de l'emploi des TH, notamment le CNCPH (conseil national consultatif des personnes handicapées) qui sera consulté pour avis avant révision législative. Le taux pourra être ajusté, en fonction de la prévalence du handicap dans la population active et de la situation des TH au regard du marché du travail.

❑ L'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise

- Aujourd'hui: quand une entreprise compte plusieurs établissements, l'entité assujettie à l'obligation d'emploi est l'établissement « autonome »;
- Demain: l'entité assujettie sera l'entreprise, en cohérence avec le niveau retenu pour les autres contributions sociales et avec le niveau de définition des politiques RH. Des modalités transitoires sont prévues pour limiter, jusqu'en 2024, l'augmentation de la contribution des entreprises du fait de l'application de cette mesure.



SIMPLIFICATION POUR LES ENTREPRISES ET VALORISATION DE L'EMPLOI DES TH

- ❑ **La déclaration de l'obligation d'emploi se fait via la déclaration sociale nominative (DSN)**
 - Aujourd'hui: la DOETH est réalisée par télé-déclaration ou par papier par les employeurs qui doivent manipuler jusqu'à 5 formulaires et renseigner jusqu'à une centaine de rubriques;
 - Demain: la DOETH sera réalisée via la DSN, ce qui permettra d'alléger les tâches administratives des entreprises.

- ❑ **Le recouvrement de la contribution est transféré aux URSSAF et aux caisses de la MSA**
 - Aujourd'hui: le recouvrement de la contribution est assuré par l'Agefiph;
 - Demain: le recouvrement de la contribution sera assuré par les URSSAF et les caisses MSA, comme pour les autres contributions sociales, ce qui permettra aux entreprises d'avoir un unique interlocuteur.

- ❑ **Toutes les formes d'emploi sont valorisées dans le calcul des BOETH**
 - Aujourd'hui: le calcul des BOETH intègre d'ores et déjà tous les types de contrats (y compris contrats d'alternance et PEC) ainsi que les stagiaires, les bénéficiaires d'une PMSMP dans une limite de 2% et les personnels mis à disposition par une ETT ou groupement d'employeurs
 - Demain: le plafond de 2% des effectifs salariés prévus pour les stagiaires et les bénéficiaires d'une PMSMP n'apparaît plus dans la loi. Les modalités seront précisées par décret, ce qui permettra plus de souplesse afin d'encourager l'accueil de personnes handicapées dans l'entreprise. Une expérimentation est proposée pour favoriser l'accueil des TH intérimaires : un nouveau cas de recours au travail temporaire, spécifique aux TH, est créé pour favoriser ce mode d'accès au marché du travail, à titre expérimental pour 3 ans. Un bilan de l'impact de cette mesure sera réalisé au plus tard à la mi-2021 pour permettre au Parlement d'évaluer cette expérimentation.

- ❑ **Le recours à la sous-traitance est valorisée différemment, avec un objectif de neutralité**
 - Aujourd'hui: le recours à la sous-traitance auprès des entreprises adaptées (EA), des établissements ou services d'aide par le travail (ESAT) ou des travailleurs indépendants handicapés (TIH) est une modalité d'acquittement de l'OETH ;
 - Demain: le recours à la sous-traitance est toujours valorisé mais sous la forme d'une déduction de la contribution. Les modalités de calcul seront définies par décret avec un objectif de neutralité par rapport à aujourd'hui.

ENCADREMENT DES DISPOSITIFS EXONERATOIRES

- ❑ **Les accords agréés deviennent un levier pour amorcer une politique favorable à l'emploi des TH**
 - Aujourd'hui: l'employeur peut s'exonérer de la contribution s'il a signé avec les partenaires sociaux un accord agréé par l'Etat comportant des mesures favorables au maintien ou au recrutement de TH pour un montant au moins égal au montant de la contribution due (agrément par la DGEFP pour les accords de branche, les Direccte pour les accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement);
 - Demain: les accords seront limités à 3 ans renouvelables une fois pour retrouver un rôle de levier dans la mise en place d'une politique RH favorable aux TH. Les accords agréés entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2020 pourront être renouvelés une fois, sauf les accords d'établissement compte tenu de l'application de l'OETH au niveau de l'entreprise désormais. L'accord conserve son caractère libérateur.

- ❑ **La liste des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière sera révisée**
 - Aujourd'hui: le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en fonction du nombre de salariés en poste sur des emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP);
 - Demain: la liste fixant les ECAP sera révisée. Les branches professionnelles négocieront au plus tard jusqu'au 1^{er} juillet 2019 pour formuler des propositions de révision de la liste. Une mission d'appui de l'IGAS pourra éclairer les travaux des partenaires. A l'issue de ces négociations, un décret pris après avis du CNCPPH révisera la liste.

- ❑ **Les minorations sont supprimées au profit d'une valorisation spécifique des BOETH rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi**
 - Aujourd'hui: le montant de la contribution due par l'employeur peut être minorée en prenant en compte l'effort consenti par l'entreprise en matière de maintien dans l'emploi ou de recrutement direct des TH les plus éloignés de l'emploi (âge, chômage de longue durée, RLH, sortants EA/ESAT, 1^{er} TH recruté);
 - Demain: les bénéficiaires de l'obligation d'emploi rencontrant des difficultés particulières de maintien en emploi, plus spécifiquement les travailleurs handicapés les plus âgés, feront l'objet d'une valorisation spécifique.

- ❑ **Les dépenses déductibles seront révisées, afin de favoriser l'emploi des TH**
 - Aujourd'hui: il existe plusieurs dépenses déductibles du montant de la contribution due par l'entreprise
 - Demain: la liste des dépenses déductibles sera revue pour être recentrée sur les dépenses ayant un impact direct sur l'emploi des TH et ne faisant pas doublon avec d'autres aides ayant un objet similaire. 

MESURES EN COURS D'ADOPTION DANS LE CADRE DE LA LOI PACTE

❑ Les effectifs seront comptabilisés en équivalent temps plein travaillé (ETPT)

- Aujourd'hui: les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH sont comptabilisés en ETP au 31 décembre, avec application de modalités de décompte spécifiques pour certaines situations particulières;
- Demain: les effectifs d'assujettissement et les effectifs BOETH seront comptabilisés en ETPT (ETP en moyenne annuelle), selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

❑ Le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi passe à 5 ans

- Aujourd'hui: le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi pour les entreprises qui atteignent un effectif de 20 salariés (seuil d'assujettissement à l'obligation d'emploi) est de 3 ans;
- Demain: le délai de mise en conformité à l'obligation d'emploi pour les employeurs qui atteignent un effectif de 20 salariés sera de 5 ans.

❑ Les entreprises de portage salarial seront assujetties sur leurs seuls effectifs permanents

- Aujourd'hui: les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs sont assujettis sur leurs seuls effectifs permanents, hors salariés intérimaires et hors salariés mis à disposition;
- Demain: les sociétés de portage salarial seront également assujetties sur leurs seuls effectifs permanents, hors salariés portés.

Décrets d'application

5 décrets d'application

Fin mars 2019

- Décret simple relatif aux modalités de déclaration de l'obligation d'emploi
- Décret simple relatif à la contribution due au titre de l'obligation d'emploi
- Décret en Conseil d'Etat relatif aux accords agréés pour l'emploi des personnes handicapées

Fin juillet 2019

- Décret en Conseil d'Etat relatif à la répartition des missions en matière de contrôle, de contentieux et de partage d'informations

Post 1er juillet 2019 (*mission IGAS en cours et élaboration de propositions par les branches*)

- Décret simple relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Sept. - déc. 2018

T1 2019

T2 2019

T3 2019

**Déclaration
OETH
(décret simple)**

Réunions de travail techniques avec les administrations et les opérateurs concernés pour élaborer une V0 des décrets

Présentation de la V0 aux participants à la première phase de concertation OETH (partenaires sociaux / représentants des associations)

Consultations obligatoires (CNNCEFP* et CNCPH) et publication

*Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle

**Contribution
(décret simple)**

Réunions de travail techniques sur la prise en compte de la sous-traitance avec les représentants des secteurs adapté et protégé

**Contrôle –
contentieux –
échange
d'informations
(décret en CE)**

Réunions de travail techniques avec les administrations et les opérateurs concernés

Consultations obligatoires (CNNCEFP*, CNCPH et CE) et publication

**Accord agréé
(décret en CE)**

Réunions de travail avec les administrations concernées pour élaborer une V0 des décrets

Présentation de la V0 aux participants à la première phase de concertation OETH (partenaires sociaux / représentants des associations)

Consultations obligatoires (CNNCEFP*, CNCPH, CE...) et publication

Elaboration d'un questions-réponses pour les entreprises avec les représentants des partenaires sociaux et des associations

**ECAP
(décret simple)**

Mission IGAS

Elaboration de propositions par les branches professionnelles

Elaboration du décret et consultations obligatoires et publication



**3°/ Projet de décret
portant sur la
déclaration relative à
l'obligation d'emploi**



Décrets d'application

▶ Décret relatif aux modalités de déclaration de l'obligation d'emploi

- Modalités de calcul des effectifs d'assujettissement
- Modalités de calcul du nombre de BOETH devant être employés (cible)
- Modalités de calcul des effectifs BOETH effectivement employés (périmètre incluant l'accueil de stagiaires et de bénéficiaires de PMSMP handicapés, valorisation des seniors)
- Processus de déclaration :
 - Informations communiquées à l'employeur par les organismes de sécurité sociale, les ETT et les GE (TH mis à disposition), les EA, les ESAT et les travailleurs indépendants handicapés (contrats de sous-traitance)
 - Informations déclarées par l'employeur dans le cadre de la DOETH
- Information du comité social et économique
- Mesures transitoires

MODALITES DE CALCUL DES EFFECTIFS (1/2)

❑ Effectifs d'assujettissement de l'entreprise ([article D.5212-1](#)):

- Les effectifs d'assujettissement à l'obligation d'emploi seront évalués selon la norme de droit commun définie dans le code de la sécurité sociale, en application du projet de loi PACTE. Ils seront donc comptabilisés en moyenne annuelle (en équivalent temps plein travaillé - ETPT), alors que sont pris aujourd'hui en compte les effectifs au 31 décembre de l'année. Par ailleurs, les personnes mises à disposition par les entreprises de travail temporaire et les groupements d'employeurs ne seront plus comptabilisés dans les effectifs d'assujettissement des entreprises clientes.

Exemple: une personne travaillant à 80% à compter du 1^{er} juillet de l'année sera comptabilisée pour 0,4 ($0,8 \times (6/12)$).

- Les modalités de calcul des effectifs d'assujettissement seront dérogatoires pour les entreprises de travail temporaire (ETT), pour les groupements d'employeurs (GE) et pour les entreprises de portage salarial: seuls seront retenus les effectifs dits « permanents » (hors salariés mis à disposition et hors salariés portés)
 - Maintien de la situation actuelle pour les ETT et les GE
 - Mesure nouvelle pour les entreprises de portage salarial, introduite par amendement en première lecture à l'Assemblée Nationale du projet de loi PACTE

❑ Nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) devant être employés ([article D.5212-2](#)): on multiplie l'effectif d'assujettissement par le taux d'obligation d'emploi de 6%, que l'on arrondit à l'entier inférieur (maintient de la règle actuelle qui figurait aujourd'hui dans une circulaire).

Exemple: si l'entreprise a un effectif d'assujettissement égal à 90 ETPT, elle devra employer 5 BOETH ($90 \times 0,06 = 5,4$ que l'on arrondit à 5)

MODALITES DE CALCUL DES EFFECTIFS (2/2)

❑ Nombre de BOETH effectivement employés (article D.5212-3):

- Sont pris en compte parmi les BOETH:
 - Tous les salariés handicapés, quelle que soit la nature et la durée de leur contrat (y compris les contrats aidés et les contrats d'alternance);
 - Tous les salariés handicapés mis à disposition par une ETT ou un GE (dans les effectifs BOETH de l'entreprise cliente);
 - Tous les stagiaires handicapés bénéficiant d'une convention de stage de droit commun, quel que soit leur temps de travail (pas de plafond spécifique OETH);
 - Toutes les personnes handicapées bénéficiant d'une période de mise en situation en milieu professionnel (pas de plafond spécifique OETH).
- Les effectifs BOETH seront évalués selon la norme de droit commun définie dans le code de la sécurité sociale, en application du projet de loi PACTE. Ils seront donc comptabilisés en moyenne annuelle (en équivalent temps plein travaillé - ETPT), alors que sont pris aujourd'hui en compte les effectifs au 31 décembre de l'année.

Exemple: une personne handicapées travaillant à 80% à compter du 1er juillet de l'année sera comptabilisée pour 0,4. Formule de calcul: $0,8 \times (6/12)=0,4$.

- Les effectifs des travailleurs handicapés âgés de 50 ans et plus compteront davantage afin d'inciter les entreprises à recruter et à maintenir en emploi les travailleurs handicapés âgés, en application de l'article L.5212-7-2. Ces effectifs seront multipliés par 1,5.

Exemple: une personne handicapées de 51 ans travaillant à 80% à compter du 1er juillet de l'année sera comptabilisée pour 0,6. Formule de calcul: $(0,8 \times (6/12)) \times 1,5=0,6$.

❑ L'employeur porte à la connaissance du comité social et économique la déclaration faite au titre de l'OETH, à l'exception de la liste nominative des BOETH (nouvel article D.5212-9).



PROCESSUS DE DECLARATION POUR L'ENTREPRISE A COMPTER DE 2020 (1/2)

01.2020

01.2021

Déclaration des effectifs BOETH par l'entreprise via la déclaration sociale nominative

- Les entreprises saisiront dans leur SI RH en qualité de bénéficiaires de l'obligation d'emploi (BOETH) pour les salariés concernés selon les modalités suivantes ([article D.5212-4](#)) :
 - Pour les salariés déjà en postes avant le 1^{er} janvier 2020 : saisine de la qualité de BOETH a posteriori
 - Pour les salariés recrutés à compter du 1^{er} janvier 2020 ou qui deviennent BOETH à compter du 1^{er} janvier 2020 : saisine au fil de l'eau

Légende

- Entreprises
- Organismes sociaux
- ETT et GE

PROCESSUS DE DECLARATION POUR L'ENTREPRISE A COMPTER DE 2020 (2/2)

31 janvier 2021



• **Communication par les organismes sociaux aux entreprises (article D.5212-5) :**

Pour toutes les entreprises :

- L'effectif d'assujettissement de l'entreprise
- Le nombre de BOETH employés (hors salariés mis à disposition : ETT et GE)

En complément, pour les entreprises de 20 salariés et plus :

- Nombre de BOETH devant être employés
- Nombre de salariés relevant des ECAP



Les ETT et les GE transmettent une **attestation** annuelle des bénéficiaires de l'obligation d'emploi qu'ils ont mis à disposition de l'entreprise utilisatrice au titre de l'année précédente (**article D.5212-6**).

Les EA / ESAT / TIH transmettent aux entreprises clientes une **attestation** annuelle précisant le montant HT des contrats effectivement réglés ainsi que l'équivalence en coût de main d'oeuvre de ces contrats (**article D.5212-7**).

01.2021

02.2021

03.2021

Déclaration dans la DSN de février 2021

Légende

-  Entreprises
-  Organismes sociaux
-  ETT et GE

Les entreprises de 20 salariés et plus déclarent dans la DSN (**article D.5212-8**) :

- Le montant non-plafonné de la déduction liée à la passation de contrats avec les EA / ESAT / TIH;
- Le montant non-plafonné de la déduction liée aux dépenses déductibles;
- Le montant non-plafonné de la déduction liée au nombre de salariés ECAP;
- Le nombre de BOETH employés mis à leur disposition par les ETT et/ou les GE;
- Le cas échéant le numéro d'accord agréé pour l'emploi des TH mis en oeuvre par l'entreprise;
- Le montant de la contribution due.



**4°/ Projet de décret
portant sur la
contribution due au titre
de l'obligation d'emploi**



Décrets d'application

▶ Décret relatif à la contribution due au titre de l'obligation d'emploi

- Modalités de calcul de la contribution annuelle
- Modalités de calcul de la déduction liée aux achats de biens et services auprès des EA, ESAT et travailleurs indépendants handicapés (sous-traitance)
- Liste et modalités de calcul de la déduction liée aux dépenses effectuées directement par l'employeur pour l'emploi des TH (dépenses déductibles)
- Barème de la contribution fixé selon la taille de l'entreprise
- Sur-contribution pour les entreprises n'employant pas de BOETH et n'ayant pas recours à des contrats de sous-traitance pendant une période supérieure à 3 ans
- Modalités de calcul transitoires de la contribution sur la période allant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2024
- Evaluation annuelle de la réforme de l'obligation d'emploi

MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

- ❑ **Modalités de calcul de la contribution (nouvel article D.5212-19) :**
 - Calcul des effectifs d'assujettissement
 - Calcul des effectifs BOETH à employer
 - Calcul des effectifs BOETH effectivement employés
 - Calcul des effectifs BOETH manquants
 - Contribution théorique = effectifs BOETH manquants x barème de contribution
 - Contribution réellement versée = contribution théorique – déductions

- **3 types de déductions:**
 - La déduction relative aux achats de biens et services auprès des EA, ESAT et/ou TIH (article L.5212-10-1) (cf. D.5212-22)
 - La déduction relative aux dépenses déductibles (article L.5212-11) (cf. D.5212-23)
 - La déduction relatives aux ECAP (alinéa 3 de l'article L.5212-9) : *L'ensemble des dispositions relatives aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (liste + modalités de valorisation des ECAP venant réduire le montant de contribution due par l'employeur) figureront dans le décret relatif aux ECAP qui sera publié postérieurement au 1^{er} juillet 2019.*

DEDUCTION RELATIVE AUX ACHATS DE BIENS ET DE SERVICES AUPRES DES EA, ESAT, TIH (1/2) (nouvel article D.5212-22)

❑ Principe :

- L'entreprise peut déduire de sa contribution au titre de l'emploi des personnes handicapées des sommes découlant du recours à des travailleurs indépendants handicapés ou à des entreprises adaptées ou des ESAT qui emploient des personnes handicapées.
- Ce montant déductible de la contribution est plafonné jusqu'à un certain montant.

❑ Calcul du montant déductible :

✓ Périmètre de l'assiette :

- Aujourd'hui: prise en compte des éléments facturés relatifs au coût de main d'œuvre, avec application d'un forfait pour les factures émises par les TIH ;
- Demain : ne sont pris en compte que les coûts de main d'œuvre (y compris pour les TIH)
Coût de main d'œuvre = Prix HT des fournitures, travaux, prestations figurant au contrat - Coûts de matières premières, produits et matériaux - Coûts de sous-traitance - Consommations intermédiaires - Frais de vente et de commercialisation.

- **Valorise uniquement la valeur du contrat directement liée au travail effectué par les TH** et donc l'emploi de personnes handicapées par l'EA, l'ESAT ou le travail effectué par le TIH

✓ Niveau de valorisation de cette assiette :

- Aujourd'hui: valorisation différente selon le type de prestation et selon la taille de l'entreprise;
 - Demain : application d'un taux unique de 30 % (déduction de l'équivalent à coût de main d'œuvre * 30%)
- Plus de **simplicité pour les entreprises avec un taux de 30 % pour toutes les prestations** (prestation de services, vente de production...).



DEDUCTION RELATIVE AUX ACHATS DE BIENS ET DE SERVICES AUPRES DES EA, ESAT, TIH (2/2)

(nouvel article D.5212-22)

✓ Niveau du plafond :

- Aujourd'hui: l'entreprise cliente ne peut pas remplir plus de 50% de son obligation d'emploi en ayant recours à la sous-traitance ;
 - Demain: les sommes déductibles de la contribution sont limitées à un plafond variable en fonction du comportement de l'entreprise, favorisant celles qui emploient directement des personnes handicapées en leur permettant de déduire une somme plus importante :
 - **Plafond de 75 %** pour les entreprises qui réalisent leur obligation d'emploi au moins pour moitié par l'emploi de BOETH (au moins 3% de personnes handicapées pour une obligation de 6 %)
 - **Plafond de 50 %** pour celles qui emploient moins de 3% par rapport à l'obligation d'emploi de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi
- Favorise à la fois l'emploi direct de personnes handicapées par l'entreprise et le recours à la sous-traitance.

□ Impact

- Cette nouvelle modalité de valorisation de la sous-traitance auprès du secteur adapté et protégé et des TH indépendants permettrait aux entreprises de déduire 25 M€ supplémentaires de leur contribution par rapport à 65 M€ aujourd'hui.
- Cette nouvelle modalité de valorisation de la sous-traitance, qui reprend la plupart des propositions formulées par les représentants des secteurs adapté et protégé, permet de lier les achats de biens et services auprès des EA / ESAT / TIH avec l'objectif d'augmentation du taux d'emploi des personnes handicapées. Cette forme de valorisation sera ainsi perçue comme un « bonus » pour toutes les entreprises qui s'engagent auprès des secteurs adapté et protégé et des TIH.

DEDUCTION LIEES AUX DEPENSES REALISEES PAR L'EMPLOYEUR POUR L'EMPLOI DES TH DITES « DEPENSES DEDUCTIBLES » (nouvel article D.5212-23)

- ❑ **Modalités de calcul de la déduction liée aux dépenses déductibles** : cet article porte à la fois sur la liste des dépenses déductibles et sur les modalités de calcul de cette déduction.

- ❑ **Plusieurs objectifs:**
 - Réduire le nombre de dépenses déductibles dans un objectif de simplification du dispositif d'obligation d'emploi;
 - Maintien des seules dépenses déductibles favorables directement à l'emploi des travailleurs handicapés;
 - Mobilisation d'autres leviers que l'obligation d'emploi pour atteindre les objectifs poursuivis par certaines dépenses déductibles, notamment le chantier en cours relatif à la rénovation de l'offre de service pour les travailleurs handicapés et les employeurs.

- ❑ **Aujourd'hui: 13 dépenses déductibles**

En 2017: 3 666 établissements ont valorisés des dépenses déductibles pour un montant cumulé de 12,8M€ (avec plafond à 10%).

- ❑ **Demain:**
 - 3 dépenses déductibles liées:
 - A la réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux BOETH ;
 - Au maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap (à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes) ;
 - Aux prestations d'accompagnement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de formation et de sensibilisation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOETH. »
 - maintien d'un plafond à 10% de la contribution due avant déductions



MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION

- ❑ **Barème de contribution (nouvel article D.5212-20): le barème actuel est maintenu, avec passage du seuil de 200 à 250 salariés** pour se conformer aux seuils de droit commun définis dans le projet de loi PACTE :
 - 400 fois le SMIC horaire brut dans les entreprises de 20 à moins de 250 salariés
 - 500 fois le SMIC horaire brut dans les entreprises de 250 à moins de 750 salariés
 - 600 fois le SMIC horaire brut dans les entreprises de 750 salariés et plus

- ❑ **Modalités de mise en oeuvre de la sur-contribution (nouvel article D.5212-21) :**
 - La sur-contribution est maintenue à 1500 SMIC horaire brut si l'entreprise n'emploie aucun BOETH ou ne passe aucun contrat de sous-traitance pendant une période supérieure à 3 ans;
 - Le montant minimum hors taxe du coût de main d'oeuvre du contrat de sous-traitance est fixé à 600 fois le SMIC horaire brut pour toutes les entreprises.

- ❑ **Montant minimum de contribution:** la disposition figurant actuellement à l'article D.5212-20 est abrogée car ce seront les règles de droit commun en matière de recouvrement qui s'appliqueront. Aujourd'hui, les organismes sociaux recouvrent les contributions sociales si le montant total des contributions est au moins égale à 42 €.

Aujourd'hui, seuls 1 000 à 1300 établissements sont concernés, pour un montant moyen de contribution compris entre 1000 et 1150 €. L'impact financier de cette disposition est donc minime, d'autant plus que peu d'entreprises risquent d'être impactées du fait du passage de l'assujettissement du niveau établissement au niveau de l'entreprise

MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION POUR LA PERIODE TRANSITOIRE 2020-2024

- ❑ **Mesures transitoires** : application de l'article 67-13°-III de la loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » :
 - « *Entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2024, l'acquittement de l'obligation d'emploi par le versement d'une contribution annuelle fait l'objet de modalités transitoires déterminées par décret. Ce décret fixe, d'une part, les modalités de calcul de la limite maximale de la contribution, en prenant en compte l'effectif de travailleurs handicapés de l'entreprise assujettie et, d'autre part, les modalités de modulation du montant de la contribution.* »
 - Les modalités transitoires doivent permettre d'atténuer les hausses de contribution trop importantes qui résulteraient de la réforme de l'OETH ;
 - Elles doivent aussi inciter les entreprises à modifier leur comportement en faveur de l'emploi direct de travailleurs handicapés.
 - Sur la période, la hausse de contribution sera réduite selon plusieurs paliers.

- ❑ **EN 2020 : application de taux d'abattement différents selon des « tranches de hausse »**
 - Sur la base des informations transmises par les organismes sociaux et des informations qu'elle détient relatives aux déductions, l'entreprise calcule le montant de contribution dû au titre de l'année 2020 avec application des nouvelles règles OETH et le compare au montant de contribution versé en 2019 sur la base des règles applicables avant mise en oeuvre de la réforme.
 - S'il y a effectivement une hausse de contribution, cette dernière est atténuée selon les paliers suivants:
 - **Dès le premier euro, et jusqu'à 10 000 €: taux d'abattement de 30 % ;**
 - **Au-delà de 10 000 € et jusqu'à 100 000 €: taux d'abattement de 50 % ;**
 - **Au-delà de 100 000 €: taux d'abattement de 70 %.**

- ❑ **A PARTIR DE 2021 ET JUSQU'EN 2024 : application d'un unique taux d'abattement**
 - L'entreprise calcule à nouveau sa contribution théorique au regard des nouvelles règles et la compare à celle versée l'année précédente.
 - En cas de hausse, un unique taux d'abattement est appliqué à compter de 2021 :
 - **en 2021 : 80%**
 - **en 2022 : 75 %**
 - **en 2023 : 66 %**
 - **en 2024 : 50%**



MODALITES DE CALCUL DE LA CONTRIBUTION POUR LA PERIODE TRANSITOIRE 2020-2024 EXEMPLES

- ❑ La hausse de contribution entre 2019 et 2020 est de 5 000 €.
 - ❖ L'entreprise est concernée uniquement par la 1^{ère} tranche du barème allant de 0 à 10 000 € de hausse de contribution.
 - ❖ Le taux d'écrêtement applicable est de 30 % : l'écrêtement est de $5\,000 * 0,3 = 1\,500$ €
 - ❖ L'entreprise devrait payer après écrêtement : $5\,000 - 1\,500$ € = 3 500 €

- ❑ La hausse de contribution entre 2019 et 2020 est de 100 000 €.
 - ❖ L'entreprise est concernée par les deux premières tranches du barème.
 - ❖ Entre 0 et 10 000 €, le taux d'écrêtement est de 30 %, soit 3 000 €
 - ❖ Entre 10 000 € et 100 000 €, le taux d'écrêtement est de 50 %, soit $(100\,000 - 10\,000) * 0,5 = 45\,000$ €
 - ❖ Total de l'écrêtement : 3 000 € + 45 000 € = 48 000 €
 - ❖ L'entreprise devrait payer après écrêtement $100\,000$ € – 48 000 € = 52 000 €

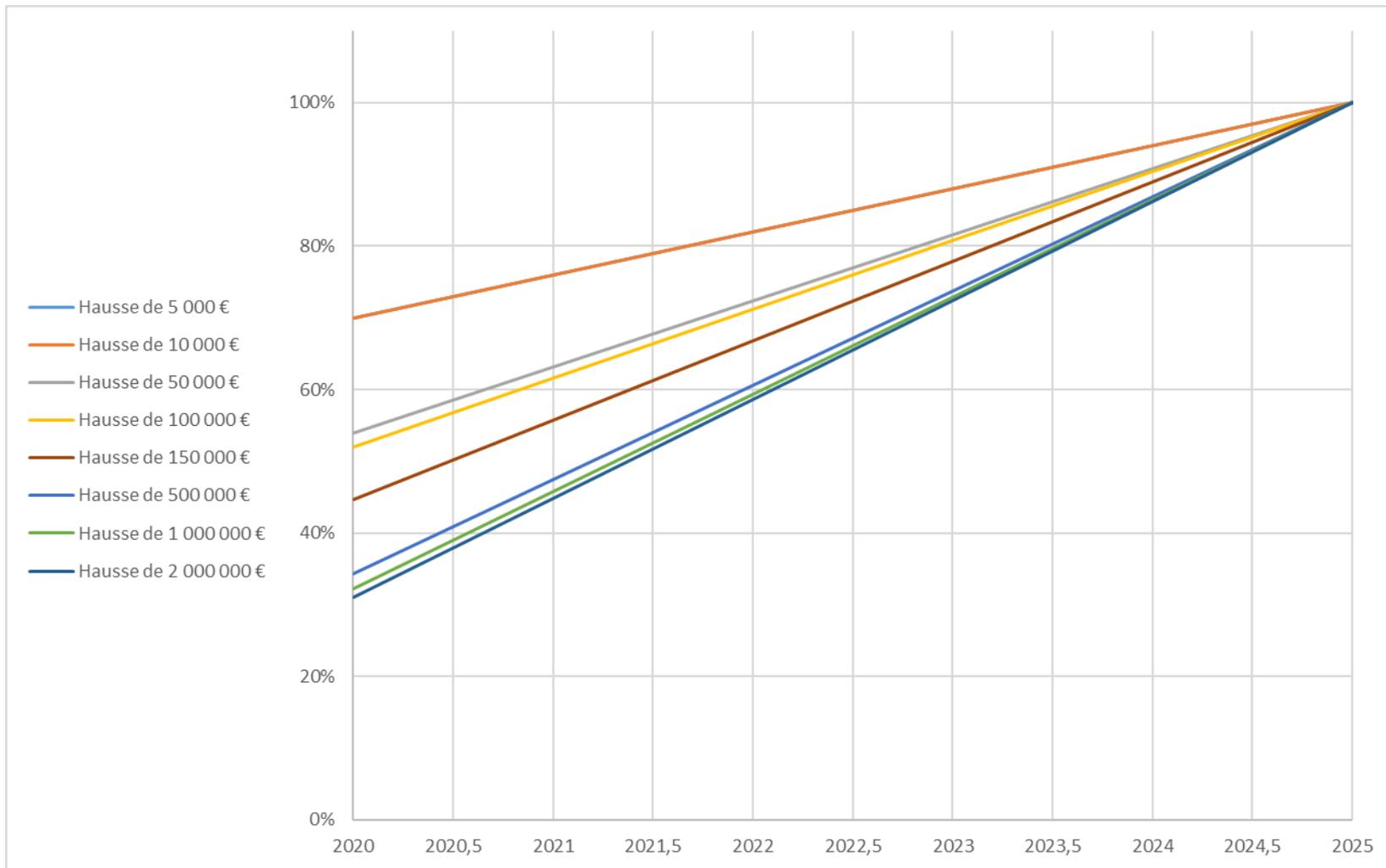
- ❑ La hausse de contribution entre 2019 et 2020 est de 150 000 €.
 - ❖ L'entreprise est concernée par les 3 tranches du barème.
 - ❖ Entre 0 et 10 000 €, le taux d'écrêtement est de 30 %, soit 3 000 €
 - ❖ Entre 10 000 € et 100 000 €, le taux d'écrêtement est de 50 %, soit $(100\,000 - 10\,000) * 0,5 = 45\,000$ €
 - ❖ Entre 100 000 € et 150 000 €, le taux d'écrêtement est de 70 %, soit $(150\,000 - 100\,000) * 0,7 = 35\,000$ €
 - ❖ Total de l'écrêtement : 3 000 € + 45 000 € + 35 000 € = 83 000 €
 - ❖ L'entreprise devrait payer après écrêtement $150\,000$ € – 83 000 € = 67 000 €

EXEMPLES D'IMPACTS A COMPORTEMENT INCHANGE DES ENTREPRISES

Montant de la hausse de la contribution des entreprises en €	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hausse de 5 000 €	3 500	3800	4100	4400	4700	5000
Hausse de 10 000 €	7 000	7600	8200	8800	9400	10000
Hausse de 50 000 €	27 000	31600	36200	40800	45400	50000
Hausse de 100 000 €	52 000	61600	71200	80800	90400	100000
Hausse de 150 000 €	67 000	83600	100200	116800	133400	150000
Hausse de 500 000 €	172 000	237600	303200	368800	434400	500000
Hausse de 1 000 000 €	322 000	457600	593200	728800	864400	1000000
Hausse de 2 000 000 €	622 000	897600	1173200	1448800	1724400	2000000



TRAJECTOIRE D'EVOLUTION DE LA CONTRIBUTION A COMPORTEMENT INCHANGE SELON LES DIFFERENTS NIVEAUX DE HAUSSE DE CONTRIBUTION





**5°/ Projet de décret
portant sur les accords
agrés pour l'emploi
des personnes
handicapées**



Décrets d'application



Décret relatif aux accords agréés pour l'emploi des personnes handicapées

- Périmètre de l'accord agréé : entreprise, groupe et branche
- Contenu de l'accord agréé
- Détermination du budget de l'accord agréé
- Modalités d'agrément des accords et autorités compétentes
- Bilan et suivi des accords agréés
- Durée de l'accord agréé et possibilité de renouvellement
- Mesures transitoires

CONTENU ET BUDGET DE L'ACCORD AGREÉ

- ❑ **Suppression de la mention d'établissement dans tous les articles (hors dispositions provisoires):** à compter du 1^{er} janvier 2020, les accords d'établissement n'existent plus puisque l'assujettissement à l'obligation d'emploi se fait au niveau de l'entreprise et plus de l'établissement

- ❑ **Contenu de l'accord agréé (article R.5212-12):**
 - Par rapport à la situation actuelle, seuls 2 plans sont conservés de façon obligatoire : le plan d'embauche et le plan de maintien en emploi;
 - Est ajoutée l'obligation de disposer d'objectifs quantitatifs et qualitatifs, afin que l'employeur s'engage réellement sur une obligation de moyens et de résultats;
 - Ces objectifs seront assortis d'indicateurs qui permettront un suivi par les partenaires sociaux et par les administrations concernées. Parmi ces indicateurs figurera obligatoirement un indicateur sur le taux d'emploi et sur le nombre de recrutements de TH dans l'entreprise;
 - L'accord prévoit des actions ayant pour finalité l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise;
 - Il peut prévoir également:
 - des actions de formation et de sensibilisation des salariés de l'entreprise;
 - des actions de pilotage et de suivi des accords ;
 - des actions de partenariat avec les EA, les ESAT et les TIH
 - Les actions de sensibilisation et de pilotage ne peuvent pas représenter plus de 25% du budget de l'accord.

*Pour préciser les actions qui seront prises en compte dans les accords agréés, il est proposé de réunir un groupe de travail et d'élaborer un **questions-réponses**, qui permettra une mise en œuvre harmonisée sur l'ensemble du territoire.*



BUDGET ET AGREMENT DE L'ACCORD AGREE

- ❑ **Modalités de calcul du budget de l'accord agréé (articles R.5212-13 et R.5212-18):** ce nouvel article permet de préciser des règles de calcul qui sont aujourd'hui appliquées (Cf. circulaire 2009-16 du 27 mai 2009 et guide pratique des accords agréés) mais qui n'avaient pas été définies au niveau réglementaire :
 - modalités de calcul du montant total prévisionnel, qui ne peut pas être inférieur aux contributions dues au titres de l'OETH et qui auraient dû être versées pendant la durée de l'accord;
 - révision du montant chaque année;
 - possibilité de report d'une année sur l'autre.

- ❑ **Agrément de l'accord (article R.5212-14 et R.5212-15) :** l'accord est transmis par la partie la plus diligente à l'autorité administrative compétentes (maintien des dispositions actuelles):
 - Pour les accords de branche: la Ministre chargée de l'emploi;
 - Pour les accords d'entreprise: le Préfet du département où est situé le siège de l'entreprise;
 - Pour les accords de groupe: le Préfet du département où est situé le siège de l'entreprise mandatée pour représenter le groupe.

L'agrément est délivré pour la durée de l'accord exprimée en année civile. La demande d'agrément auprès de l'administration compétente doit être déposée au plus tard le 31 mars de la première année d'entrée en vigueur de l'accord.

SUIVI ET RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD AGREÉ

- **Suivi, contrôle et bilan de l'accord (article R.5212-16 et R.5212-17) :**
 - Un bilan annuel de l'accord est présenté par l'employeur au comité social et économique;
 - Un bilan final de l'accord est établi par l'employeur et présenté au comité social et économique. Ce bilan, adressé à l'administration, établit le solde entre les dépenses effectivement réalisées et le montant total des contributions dues au titre de l'OETH qui aurait dû être versé pendant la durée de l'accord.
 - En cas de solde négatif, l'employeur reverse aux organismes sociaux ce solde.
 - En cas de nouvel accord, ce solde peut être reporté totalement ou partiellement sur le nouvel accord, sur décision de l'administration (maintien des dispositions actuelles).
- **Renouvellement de l'accord (article R.5212-19) :** à la demande de l'employeur, l'accord agréé peut être renouvelé pour une durée maximale de 3 ans, au vu des résultats du premier accord et du plan d'actions proposé pour le nouvel accord. La demande de renouvellement de l'accord est présentée au comité social et économique.
- **Mesures transitoires:**
 - Application des nouvelles modalités de calcul de la contribution aux accords en cours d'exécution au 1^{er} janvier 2020;



ANNEXES

- **Décrets relatifs au rôle des acteurs et aux ECAP**
- **Zoom sur les dépenses réalisées directement par l'employeur pour l'emploi des personnes handicapées, dites « dépenses déductibles »**

Décrets d'application

▶ Décret relatif au contrôle, contentieux et transmission d'informations

- Modalités et acteurs du contrôle
- Pièces justificatives à fournir par l'employeur en cas de contrôle
- Mise en oeuvre de la sanction administrative
- Mise en oeuvre du rescrit relatif à l'obligation d'emploi (contenu de la demande et modalités de traitement)
- Transmission de données entre les acteurs, à des fins de contrôle et/ou de mise en oeuvre et de pilotage de la politique d'emploi des travailleurs handicapés

Décrets d'application

▶ Décret relatif aux emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières

Préalable : mission IGAS sollicitée pour appui des « *branches professionnelles qui engagent des négociations en vue d'élaborer des propositions en vue à la révision de la liste des ECAP* » ; le décret ne peut être publié avant le 1^{er} juillet 2019.

- Liste des ECAP
- Modalités de révision de cette liste
- Modalités de prise en compte des ECAP dans le calcul de la contribution

LISTE DES DEPENSES DEDUCTIBLES (1/4)

	Nb d'établissements concernés (2017)	Proposition	Offre de services
Réalisation de travaux, dans les locaux de l'entreprise afin de faciliter l'accessibilité sous toutes ses formes des travailleurs handicapés	122	Maintien de cette dépense déductible ainsi formulée: « réalisation de diagnostics et de travaux afin de rendre les locaux de l'entreprise accessibles aux BOETH ».	Prêts proposés par la Caisse des dépôts et Bpifrance, dotations accordées par les collectivités locales
Réalisation d'études et d'aménagements des postes de travail en liaison avec le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'améliorer l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans l'entreprise	156	Suppression	Agefiph : <ul style="list-style-type: none"> - Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap - Prestation d'étude préalable à l'adaptation des situations de travail
Mise en place de moyens de transport adaptés en fonction de la mobilité et du problème particulier de chaque travailleur handicapé	49	Suppression	Agefiph : <ul style="list-style-type: none"> - Aide aux déplacements en compensation du handicap - Aide au parcours vers l'emploi (couvre les frais de déplacement)

DEDUCTION LIEES AUX DEPENSES DEDUCTIBLES (2/4)

	Nb d'établissements concernés 2017	Proposition	Offre de services
Mise en œuvre de moyens pour le maintien dans l'emploi et la reconversion professionnelle de travailleurs handicapés	454	Maintien de cette dépense déductible ainsi formulée: «maintien dans l'emploi au sein de l'entreprise et la reconversion professionnelle de bénéficiaires de l'obligation d'emploi par la mise en œuvre de moyens humains, techniques ou organisationnels compensatoires à la situation de handicap (à l'exclusion des dépenses déjà prises en charge ou faisant l'objet d'aides financière délivrées par d'autres organismes) »	Agefiph : <ul style="list-style-type: none"> - Aide au maintien dans l'emploi (forfait) - Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap - Aide au maintien dans l'emploi des TH en fin de carrière - Aide à la recherche de solutions pour le maintien en emploi des TH
Mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail	3	Suppression	<ul style="list-style-type: none"> - Aides de l'Agence Nationale de l'Habitat - Cap emploi : en cas de besoin orientation des TH vers les acteurs locaux qui proposent des aides au logement
Mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées	7	Suppression	Agefiph : <ul style="list-style-type: none"> - Aide à la création d'entreprise

DEDUCTION LIEES AUX DEPENSES DEDUCTIBLES (3/4)

	Nb d'établissements concernés 2017	Proposition	Offre de services
Mise en place d'actions pour aider à la formation des travailleurs handicapés des entreprises adaptées et des établissements ou services d'aide par le travail dans le cas d'adaptation de la qualification liée à l'achat d'une prestation	123	<p>Transformation de ces deux aides en une seule aide ainsi formulée: « Aux prestations d'accompagnement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, aux actions de formation et de sensibilisation des salariés délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOETH ».</p> <p>Cette disposition permet de valoriser l'ensemble des dispositifs portés par les ESAT, les EA (mise à disposition) et d'autres organismes de type « Emploi accompagné ».</p>	
Partenariat avec des associations ou organismes œuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées, à l'exclusion des actions financées dans le cadre du mécénat	1793	<p>Objectifs :</p> <ul style="list-style-type: none"> -un dispositif qui valorise l'emploi direct dans l'entreprise; -un dispositif qui incite l'employeur à se faire accompagner, pour garantir un accès pérenne à l'emploi du travailleur handicapé. 	<p>Agefiph :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appel à projets expérimentaux : soutien de l'Agefiph à des actions soutenues qui visent l'insertion sociale et professionnelle des TH portée par des structures associatives ou autres organismes

DEDUCTION LIEES AUX DEPENSES DEDUCTIBLES (4/4)

	Nb d'établissements concernés 2017	Proposition	Offre de services
Aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées	26	Suppression	Agefiph : - le dispositif Ressources Handicap Formation (compensation du handicap pendant la formation)
Formation initiale et professionnelle en faveur des personnes handicapées au-delà de l'obligation légale	46	Suppression	Agefiph (co-financement) : - Aides à la formation du parcours vers l'emploi et du maintien en emploi - Aides à l'embauche en contrat de professionnalisation / apprentissage
Dépenses liées à la préparation d'un premier accord	8	Suppression	
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	800	Prise en compte de ces dépenses au sein de la 3 ^{ème} dépense déductible ainsi rédigée: « Aux prestations d'accompagnement de bénéficiaires de l'obligation d'emploi, <u>aux actions de formation et de sensibilisation des salariés</u> délivrées par d'autres organismes afin de favoriser la prise de poste et le maintien en emploi des BOETH ».	Agefiph : - Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle - + actions de sensibilisation des conseillers Cap emploi
Conception et la réalisation de matériel ou d'aides techniques pour les travailleurs handicapés	79		