



>> Les offices d'intégration

OFFICES D'INTÉGRATION

Les offices d'intégration assument des fonctions légales dans le cadre de l'emploi de personnes gravement handicapées sur le marché du travail ordinaire. Ils favorisent l'égalité des chances professionnelles des personnes gravement handicapées.

Les offices d'intégration en Allemagne:
Partenaires pour les employeurs et
personnes gravement handicapées

>> Utiliser les opportunités
de la prévention

Les offices d'intégration sont chargés de ...

- >> percevoir et utiliser les taxes de compensation,
- >> soutenir les employeurs et personnes gravement handicapées grâce au suivi de la vie professionnelle financé par les taxes de compensation. Ce soutien comprend le conseil d'experts mais aussi des prestations financières, par exemple pour aménager le lieu de travail afin qu'il soit adapté au handicap,
- >> soutenir l'employeur en matière de prévention et de gestion de l'intégration à l'entreprise,
- >> la protection particulière contre les licenciements des personnes gravement handicapées qui exige, en cas de licenciement, l'accord de l'office d'intégration,
- >> la formation de l'équipe d'intégration.

Les employeurs sont obligés d'employer un quota de 5 pour cent de personnes gravement handicapées. S'ils ne satisfont pas à cette obligation, ils sont tenus à payer une taxe de compensation. La satisfaction effective de cette obligation d'emploi se situe aux alentours de 4,2 pour cent. Le rapport des taxes de compensation s'élève à environ 500 millions d'euros par an.

Les offices d'intégration ...

- >> sont organisés, dans les différents Länder, au niveau communal et national.

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der
Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen
(Groupe de travail fédéral des offices d'intégration
et des offices d'aide sociale)

Erzberger Straße 119
76133 Karlsruhe
bih@integrationsaemter.de

Autres informations et données de contact:
www.integrationsaemter.de



Aides aux personnes gravement handicapées
dans le monde du travail



>> Utiliser les opportunités de la prévention

La notion de prévention englobe tous les efforts visant à éviter les accidents du travail, les maladies professionnelles et les risques pour la santé liés au travail.

La prévention est ancrée dans le code social (SGB) depuis quelques années comme tâche incombant aux employeurs.

Grâce à la prévention, on peut réduire les absences pour raison de santé et on peut aussi éviter les maladies chroniques et handicaps.

La prévention professionnelle sert à ...

- >> recenser assez tôt les difficultés liées à l'emploi de personnes gravement handicapées, éliminer ces difficultés ou empêcher qu'elles ne se produisent,
- >> discuter et utiliser toutes les possibilités permettant de garantir l'emploi de façon durable, allant de la consultation au soutien financier.

Les employeurs devraient agir dès que possible quand ...

- >> apparaissent des difficultés liées à la personne, au comportement ou au travail, difficultés qui peuvent remettre en question la relation de travail,
- >> des salariés – qu'ils soient handicapés ou non – sont en incapacité de travail plus de six semaines par an. La réglementation prévoit, à cet effet, la gestion de l'intégration à l'entreprise.

Les employeurs sont soutenus par l'office d'intégration quand ...

- >> les personnes concernées sont des personnes gravement handicapées ou personnes assimilées.

La gestion de l'intégration à l'entreprise

Il s'agit ici d'un nouvel instrument dans le domaine de la prévention en entreprise que les employeurs sont obligés d'utiliser. La gestion de l'intégration à l'entreprise ...

- >> concerne tous les salariés, qu'ils soient handicapés ou non,
- >> aide à surmonter l'incapacité de travail et à prévenir toute nouvelle incapacité de travail,
- >> est nécessaire quand une ou un salarié(e) est en incapacité de travail plus de six semaines dans l'année, de façon ininterrompue ou répétée,
- >> englobe toutes les activités, mesures et prestations nécessaires, au cas par cas, pour la réintégration après une longue incapacité de travail,
- >> devrait être systématiquement utilisée et adaptée à la réalité de l'entreprise.

L'employeur ...

- >> incite la mise en œuvre de la gestion de l'intégration à l'entreprise,
- >> prend contact avec le salarié concerné et demande son accord et sa participation. Sans cela, la gestion de l'intégration à l'entreprise n'est pas réalisable.

Si le salarié donne son accord, l'employeur peut ...

- >> confier la réalisation de la gestion de l'intégration à l'entreprise à une équipe d'intégration. En règle générale, font partie de cette équipe des représentants de l'entreprise, le comité d'entreprise ou le conseil des délégués du personnel ainsi que des représentants des personnes gravement handicapées,
- >> aussi utiliser la compétence et le soutien de partenaires externes.

Les partenaires externes à l'entreprise sont des organismes de réadaptation, les agences pour l'emploi, les offices d'intégration avec leurs services spécialisés d'intégration, les cliniques de réadaptation et autres institutions de la réadaptation professionnelle.



Base juridique:
code social (SGB) IX § 84 alinéa 2