



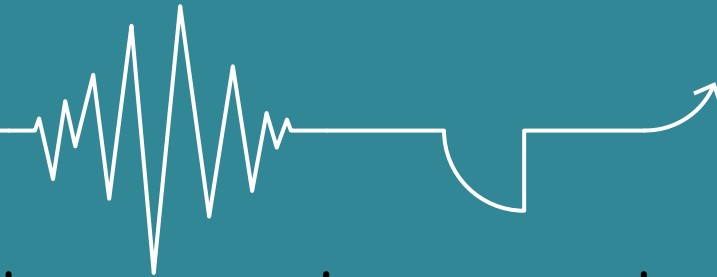
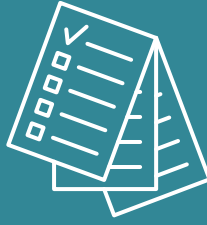
L'emploi et la formation des travailleurs handicapés

Guide pratique

Salariés

Fafiec → Atlas opco

1^{er} avril > 31 décembre 2019 au plus tard
Le Fafiec reste votre interlocuteur
pour le compte de l'Opco Atlas



Handicap =



« 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 » **constitue un handicap**, d'après la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées (article L 114).

De quoi s'agit-il ?

Les quatre grands types de handicap¹

Le handicap sensoriel :

- **Visuel** (personnes aveugles, malvoyantes ou daltoniennes),
- **Auditif** (perte auditive partielle – plus rarement totale – accompagnée dans certains cas d'une difficulté à oraliser).

Le handicap physique :

- **Handicap moteur** : trouble pouvant entraîner une atteinte partielle ou totale de la motricité (hémiplégie, paraplégie, lombalgie, hernie discale, atrophie d'un membre...),
- **Maladie invalidante** : respiratoire, digestive, parasitaire ou infectieuse (maladies cardio-vasculaires, sclérose en plaques, diabète, cancers, allergies respiratoires...), momentanée, permanente ou évolutive, pouvant entraîner des déficiences et des contraintes plus ou moins importantes.

Le handicap psychique : trouble d'origine psychique (névrose, psychose, manies) ou physiologique (traumatisme crânien prise de drogues...) amputant, limitant ou déformant de façon plus ou moins passagère et à des degrés divers, le contrôle de l'activité mentale, affective ou physique.

Le handicap mental (ou intellectuel) : déficience stable, durable et irréversible dans le fonctionnement de l'intelligence, prenant des formes variées, s'accompagnant le plus souvent de troubles secondaires du langage, de la motricité, des perceptions sensorielles, de la communication, du discernement, entraînant une difficulté à comprendre, une limitation dans la rapidité d'acquisition des connaissances, des perturbations dans la mémorisation.

La notion de travailleur handicapé au sens du code du travail

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. »

→ Article [L 5213-1](#) du code du travail.

Le saviez-vous ?

Une part croissante des handicaps dit « invisibles »

Comme le handicap mental et les maladies chroniques, le handicap psychique fait partie de ce que l'on nomme le handicap invisible.

Selon l'OMS, le handicap psychique serait le premier type de handicap existant en France.

Ne pas confondre... handicap psychique et handicap mental.

Si leur point commun est la présence de troubles du comportement, ils ont des origines et des caractéristiques différentes.

¹. Source : Organisation Mondiale de la Santé (OMS)

Emploi et formation des travailleurs handicapés : évolution du cadre légal et réglementaire

Les évolutions apportées par la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018

Réforme de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) (dispositions applicables au 1^{er} janvier 2020) :

- Révision régulière (tous les 5 ans) du taux minimal de 6 % et appréciation de l'obligation non plus au niveau de l'établissement mais de l'entreprise (pour les entreprises à établissements multiples)

Droits des salariés handicapés

- Majoration du Compte Personnel de Formation (CPF) des travailleurs handicapés
- Facilitation du recours au télétravail pour les travailleurs handicapés
- Qualité de travailleur handicapé accordée de manière définitive en cas de handicap irréversible
- Désignation obligatoire d'un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap dans toutes les entreprises employant 250 salariés ou plus

Les obligations diffèrent suivant la taille de l'entreprise :

Toutes entreprises

- Principe de non-discrimination en matière de recrutement, de formation, de rémunération...
- Accessibilité des lieux de travail et aménagement des situations de travail (postes, horaires)
- Déclaration obligatoire de l'effectif total de salariés bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), à compter du 1^{er} janvier 2020

Entreprises de 20 salariés et plus

- Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH) : 6 % minimum de l'effectif

Entreprises de 50 salariés et plus¹

- Négociation périodique sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail)

Entreprises employant 250 salariés ou plus

- Désignation d'un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap

Des outils pour favoriser l'emploi et la formation des personnes handicapées dans les entreprises du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement

Les partenaires sociaux de la branche et l'**Opco** mettent ce guide pratique à la disposition de l'ensemble des salariés du secteur, porteurs de handicap ou non, afin de les informer et de les sensibiliser sur les enjeux et la compréhension de la question. Un premier pas pour comprendre l'intérêt d'agir en faveur de l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés, identifier les moyens d'action et/ou d'accompagnement.

Cadre juridique

→ **Loi du 11 février 2005** pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

→ **Loi du 5 septembre 2018** pour la liberté de choisir son avenir professionnel

→ **Accord de branche du 25-6-2015** relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

→ **Code du travail** : articles [L 1222-9](#) (télétravail), [L 1132-1](#) (non-discrimination), [L 2241-9](#) (obligation de négociation), articles [L 5212-1](#) à [L 5212-17](#) (OETH), [L 5213-1](#) (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), [L 5213-2](#) (qualité de travailleur handicapé), [L 5213-6](#) (droits et garanties des travailleurs handicapés), [L 5213-6-1](#) (réfèrent handicap dans les entreprises de 250 salariés et plus), [L 6231-2](#) (réfèrent handicap obligatoire dans les CFA)

→ **Décret n° 2018-850 du 5 octobre 2018** relatif à la simplification de la procédure de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé et à l'amélioration de l'information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi

→ **Décret n° 2018-1222 du 24 décembre 2018** portant diverses mesures de simplification dans le champ du handicap

→ **Décret n° 2016-100 du 2 février 2016** relatif à la reconnaissance de la lourdeur du handicap

En pratique !

L'ADAPT (Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées) a publié un guide pratique « emploi et handicap », visant à faciliter la recherche d'emploi et l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap.

→ À télécharger sur : www.ladapt.net/actualite-e-guide-pratique-emploi-handicap-20182019

1. Dans la pratique, la négociation obligatoire en entreprise concerne généralement des entreprises d'au moins 50 salariés (seuil d'effectif permettant la désignation d'un délégué syndical) dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, ou des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'un délégué du personnel a été désigné en qualité de délégué syndical.

Êtes-vous concerné ?

De nombreux salariés ne savent pas qu'ils relèvent du « statut » de travailleur handicapé... D'autres ignorent la possibilité de faire reconnaître leur handicap ou ne mesurent pas l'intérêt de conduire une telle démarche.

Sont notamment considérés comme travailleurs handicapés :

- les personnes ayant obtenu une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) délivrée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)
- les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %
- les titulaires d'une pension d'invalidité ou d'une Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité
- les bénéficiaires de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)
- les titulaires d'une pension militaire d'invalidité...

Vous avez coché une de ces cases ? Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement et d'aides spécifiques.

Et les autres salariés ?

En tant que collègue de travail proche, manager et/ou représentant du personnel, au contact direct d'un salarié présentant un handicap, vous avez un rôle à jouer pour faire avancer la diversité dans votre entreprise.

L'engagement de chacun est essentiel pour accueillir, intégrer et accompagner les salariés concernés, mais aussi un vecteur de progrès pour tous. Pour preuve, les témoignages recueillis dans d'autres entreprises auprès de managers ou de collègues de personnes handicapées : « j'ai une meilleure image de moi », « j'ai développé mes compétences managériales », « l'esprit d'équipe est renforcé », « nous communiquons mieux au sein du service »...

→ Baromètre sur la perception de l'emploi des personnes handicapées publié par l'Agefiph et l'Ifop

L'enquête a été menée en octobre 2018 auprès d'un panel représentatif de dirigeants d'entreprise, de salariés et de personnes issues du grand public.

Principaux résultats :

- si l'emploi et l'insertion de personnes handicapées représente une difficulté objective du fait de la nature des postes proposés (46 % des employeurs), ils constituent toutefois une opportunité pour s'ouvrir à des profils différents pour un tiers des répondants ;
- en 2018, l'insertion des personnes handicapées est un enjeu important pour 46 % des employeurs (contre 40 % en 2015) ;
- 44 % des salariés interrogés déclarent avoir dans leur entourage professionnel au moins un collègue en situation de handicap. Pour 71 % d'entre eux, c'est l'occasion de mettre en place de nouvelles manières de faire ;
- les maladies invalidantes (cancer, sclérose en plaques, asthme...) sont perçues comme les moins difficiles à intégrer dans l'entreprise (55 % des employeurs, 52 % des salariés), suivies des handicaps auditifs (42 % des employeurs et 48 % des salariés).

→ Résultats complets de l'étude à télécharger sur : www.agefiph.fr/Actus-Publications/Actualites/Communique-de-presse-Premier-barometre-Agefiph-lfop-sur-la-perception-de-l-emploi-des-personnes-handicapees

Le saviez-vous ?

→ L'inaptitude n'implique pas forcément une situation de handicap dans le travail

Présenter un problème de santé ou une inaptitude ne suffit pas pour être reconnu officiellement comme personne handicapée... Tout dépend de l'environnement professionnel et de l'activité de la personne concernée. L'inaptitude au travail s'apprécie exclusivement par rapport à l'emploi tenu par l'intéressé. Elle traduit l'incompatibilité de l'état de santé d'une personne avec son poste de travail.

→ Le Défenseur des droits

(ex. HALDE - Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité) est chargé de lutter contre les discriminations dans le domaine de l'emploi, du logement, de l'éducation et de l'accès aux biens et services. Et ce, sur la base de 25 critères prohibés par la loi, dont le handicap.

→ L'environnement professionnel : premier « lieu » de discrimination

Une personne sur quatre déclare avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants dans l'environnement professionnel, qui reste le premier lieu d'expression des discriminations. Plus spécifiquement, 5% ont été confrontés à des propos ou comportements liés à leur handicap (handiphobes) ou état de santé. Tels sont les enseignements du rapport annuel publié par le Défenseur des droits et l'Organisation Internationale du Travail (OIT) en mars 2019.

« 11^e baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi », à télécharger sur : <https://www.defenseurdesdroits.fr/fr/etudes-et-recherches/2018/09/11e-barometre-de-la-perception-des-discriminations-dans-lemploi>

Plus d'infos : www.defenseurdesdroits.fr

Agir en faveur du handicap des atouts clés !

Pour le travailleur handicapé

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) ouvre l'accès à de nombreux dispositifs et mesures spécifiques :

- des aides financières et un accompagnement approprié pour compenser son handicap, se former, se maintenir et évoluer dans son emploi, développer ses compétences...
- le soutien et l'accompagnement du réseau spécialisé Cap Emploi de l'Agefiph, pour être embauché dans une entreprise en milieu ordinaire, intégrer et enrichir une équipe de travail en apportant ses compétences et son savoir-faire ;
- des dispositifs spécifiques d'insertion professionnelle des personnes handicapées (stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle) ;
- l'orientation vers des structures de travail « protégé » ou « adapté », si nécessaire, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH)...

Ne pas confondre... la RQTH et la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH). Cette dernière, accordée par l'Agefiph, vise à compenser financièrement les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle : charges liées à la moindre productivité du travailleur, à une organisation particulière du travail, à un accompagnement social ou professionnel, à l'aide ou l'accompagnement apportée par un tiers ou un tuteur...

L'aide ne peut se cumuler pour un même poste avec l'aide au poste versée par l'Etat ou avec des aides portant sur le même objet (exemple : une demande d'aide au tutorat n'est pas recevable si du tutorat a été valorisé dans la demande de RLH).

Informations complémentaires et dossier de demande de RLH disponible sur le site de l'Agefiph : www.agefiph.fr

Pour l'ensemble des salariés de l'entreprise

S'impliquer dans la démarche handicap de l'entreprise présente des intérêts aussi bien individuels...

- modifier ses habitudes et s'enrichir en travaillant au quotidien avec des collègues qualifiés et compétents, même s'ils sont « différents »
- renforcer son image de soi et développer des qualités managériales...

... que collectifs :

- enrichir et dynamiser le collectif de travail (plus de créativité, meilleure communication, esprit d'équipe renforcé...)
- bénéficier d'un meilleur climat social au sein de l'entreprise
- réfléchir et avancer collectivement sur les conditions de travail, l'ergonomie des postes...

Le saviez-vous ?

→ L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph) redistribue les contributions qu'elle collecte en direction des entreprises, des personnes handicapées ou de divers opérateurs (organismes de formation, professionnels de l'insertion...) pour accompagner l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la formation des travailleurs handicapés. Plus d'infos : www.agefiph.fr

→ La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), guichet unique présent dans chaque département pour toutes les démarches liées aux situations de handicap, accueille, informe, oriente et accompagne les personnes handicapées et leurs familles et met à leur disposition de nombreux services et prestations. Coordonnées à consulter sur www.mdph.fr

Halte aux idées reçues !

→ Le handicap n'empêche pas la performance

→ L'aménagement du poste de travail ne coûte pas cher à l'entreprise

→ Une personne handicapée n'est pas plus souvent que les autres en arrêt de travail

→ Une personne handicapée s'intègre aussi facilement qu'une autre à l'équipe

→ Faire reconnaître son handicap n'est pas un frein à l'évolution professionnelle et salariale...

Comment ça marche ?

AVANT

Interlocuteurs clés

S'informer

- Ressources humaines, service social et/ou chargé(e) de mission handicap de l'entreprise
- Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)
- Associations et sites spécialisés sur le handicap
- Agefiph
- Réseau Cap emploi

Consultez le guide !

→ Dans les pages suivantes...

Chaque étape détaillée, des informations et des conseils pratiques pour comprendre et passer à l'action.

→ Et pour terminer...

La liste de vos principaux interlocuteurs, une description de leurs rôles respectifs et des adresses de sites à consulter pour en savoir plus.

PENDANT

Interlocuteurs clés

Faire reconnaître son handicap : une première étape essentielle

- Maison Départementale des pPersonnes Handicapées (MDPH)
- Agefiph

Savoir quoi faire quand survient le handicap

- Ressources humaines, service social et/ou chargé(e) de mission handicap de l'entreprise
- Médecin du travail
- Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)
- Agefiph
- Ergonomes
- Spécialistes de certains handicaps

Se former

- Ressources humaines
- Agefiph
- **Opcw**

APRÈS

Interlocuteurs clés

Témoigner

- Ressources humaines et/ou chargé(e) de mission handicap de l'entreprise

Devenir tuteur

- Ressources humaines et/ou chargé(e) de mission handicap de l'entreprise Agefiph

Passer à l'action!

Avant

Bien comprendre le cadre légal et réglementaire en matière d'emploi et de formation des travailleurs handicapés est essentiel pour agir... en connaissance de cause.

S'informer sur les droits des travailleurs handicapés

Quelle que soit la taille de l'entreprise, l'employeur doit respecter les obligations suivantes :

- le principe de non discrimination en matière de recrutement, d'accès à la formation, de rémunération, de protection sociale, de conditions de travail, d'évolution de carrière (égalité de traitement entre tous les salariés de l'entreprise tout au long de leur parcours professionnel, quels que soient leur sexe, leur origine, leur âge, leur état de santé...);
- l'accessibilité des lieux de travail et l'aménagement des situations de travail (postes, horaires);
- une surveillance médicale renforcée, assurée par le médecin du travail;
- la déclaration de l'effectif total de salariés bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), à compter du 1^{er} janvier 2020.

À partir de 20 salariés, l'entreprise doit également répondre à l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH), fixée à 6% minimum de l'effectif total. Comment? À travers un ou plusieurs moyens, notamment :

- l'emploi direct de travailleurs handicapés,
- l'accueil de stagiaires handicapés ou de personnes handicapées bénéficiant d'une Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel (PMSMP),
- l'application d'un accord collectif¹ (actions en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés),
- le versement d'une contribution à l'Agefiph.

Utile! Le montant de la contribution peut être réduit si l'entreprise opte pour l'emploi direct...

À partir de 250 salariés, l'entreprise doit obligatoirement désigner un référent handicap chargé d'orienter, informer et accompagner les personnes en situation de handicap.

Le saviez-vous ?

→ **Discrimination : 25 motifs prohibés par la loi**

Discriminer, c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre sur la base de : l'origine, le sexe, la situation de famille, la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur, le patronyme, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, l'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race, les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, le lieu de résidence, les opinions philosophiques, la domiciliation bancaire. Et la rémunération? Des salariés effectuant un même travail et placés dans une situation identique doivent percevoir une rémunération équivalente. Ce qui n'interdit pas des différences de salaire si celles-ci sont fondées sur des raisons objectives et pertinentes : ancienneté, connaissances particulières utiles à l'exercice des fonctions occupées...

→ **Plus d'infos :** www.defenseurdesdroits.fr

→ **Un réseau national de l'Agefiph à vos côtés dans chaque département**

– Cap emploi, pour faciliter l'accès à l'emploi et l'intégration professionnelle – Les conseillers Cap Emploi accueillent et conseillent les personnes reconnues handicapées ayant besoin d'un accompagnement spécialisé sur-mesure, avec un référent unique tout au long de leur parcours.

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr

1. À partir de 50 salariés, l'employeur doit négocier chaque année avec les organisations syndicales sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Passer à l'action!

Pendant

Faire reconnaître son handicap : une première étape essentielle

Faire reconnaître un handicap est un acte volontaire : seule la personne concernée (ou ses parents ou les personnes qui en ont la charge) peut décider d'effectuer la démarche.

- **À la clé, des avantages concrets** : le « statut » de personne handicapée ouvre l'accès à des aides et à des services dédiés aux personnes handicapées... Accompagnement spécifique, aménagement du poste de travail, aides à la compensation du handicap : autant d'appuis à ne pas négliger pour faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi.
- **En pratique** : la demande de RQTH doit être effectuée auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), par la personne handicapée ou son représentant légal, en utilisant un formulaire unique (Cerfa N° 13788*01). La qualité de travailleur handicapée est reconnue, après étude de la demande, par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH).

Savoir quoi faire quand survient le handicap

Détecter une situation de handicap n'est pas toujours facile. Une certitude : plus tôt la situation est repérée et prise en charge, plus élevées sont les chances de maintien dans l'emploi.

Identifier les solutions à mettre en œuvre et les acteurs à mobiliser

- **L'employeur, les RH et/ou les managers de l'entreprise** doivent identifier les conséquences du handicap et les compensations à mettre en œuvre, avec l'appui du médecin du travail, des conseillers Cap emploi, de spécialistes de certains handicaps...
- **Le médecin du travail** est le seul à pouvoir rendre un avis d'aptitude ou inaptitude partielle ou totale à l'emploi. Il peut proposer un aménagement du poste ou des horaires de travail, ainsi que des mesures individuelles de mutation ou de transformation du poste.
- **Le conseiller Cap emploi**, avec l'accord du médecin du travail, est habilité à prescrire l'intervention d'un ergonome (financée par l'Agefiph), qui peut préconiser des aménagements adaptés après analyse détaillée sur site du poste et de l'environnement de travail.

Obtenir un aménagement de sa situation de travail

- Si nécessaire, le salarié reconnu travailleur handicapé doit bénéficier d'un aménagement de sa situation de travail afin de lui permettre de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues.
- Il peut s'agir d'**adaptations techniques** (mise à disposition de matériel spécifique : téléagrandisseur, clavier en braille...) **et/ou organisationnelles** (horaires adaptés...). Le choix du type

À noter

Une procédure de RQTH est systématiquement engagée à l'occasion de l'instruction d'une demande d'Allocation Adulte Handicapé (AAH). Il est donc inutile d'en faire la demande séparément.

Le saviez-vous ?

- **Une démarche libre et volontaire**
L'obtention de la RQTH n'entraîne pas l'obligation d'en informer l'employeur - actuel ou potentiel - ni les supérieurs hiérarchiques, ni même le médecin du travail : le bénéficiaire de la RQTH est libre de décider de s'en servir lorsque le besoin se présente.
- Une reconnaissance limitée dans le temps : la RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 5 ans renouvelable. Elle peut ou non être reconduite selon votre situation.

→ Plus d'infos : www.mdpsh.fr

→ Simplification de la procédure RQTH

Depuis octobre 2018, la procédure de RQTH est simplifiée :

- délivrance automatique d'une attestation de Bénéficiaires de l'Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (BOETH) pour certains publics (victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, titulaires d'une pension d'invalidité, certains bénéficiaires d'emplois réservés, titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité au titre de la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires) ;
- à la clé, une meilleure information des bénéficiaires de l'obligation d'emploi sur leurs droits,
- et une prolongation des effets du bénéfice de la RQTH délivrée au titre d'une précédente décision, dans l'attente de l'instruction de toute demande de renouvellement.

Important !

→ La nature du handicap, qui relève du domaine privé et médical, ne peut être abordée que par le médecin du travail, en toute confidentialité.

d'aménagement doit prendre en compte, à la fois, le poste de travail, les missions et la nature du handicap de la personne, les caractéristiques et les contraintes de l'entreprise.

- Une fois mis en place, l'aménagement fait l'objet d'un **suivi régulier** de la part du conseiller Cap emploi.
- Quelles que soient sa taille et son activité, l'entreprise peut bénéficier d'**aides financières, humaines et techniques** pour mettre en œuvre les aménagements nécessaires.

Le saviez-vous ?

–

Les aides et prestations de l'Agefiph dédiées à la compensation du handicap

Aide au parcours vers l'emploi des personnes handicapées

- Vous aider à prendre en charge les frais engagés dans le cadre de votre parcours vers l'emploi : frais de déplacements, vestimentaires, hébergement, restauration, réparation de véhicule, permis de conduire, matériel de formation...

Aide technique à la compensation du handicap

- Compenser le handicap, grâce à des moyens techniques, afin de favoriser votre autonomie dans votre parcours professionnel.

Aide humaine à la compensation du handicap

- Compenser le handicap, grâce à des moyens humains, afin de favoriser votre autonomie dans votre parcours professionnel.

Aide au déplacement en compensation du handicap

- Favoriser votre accès, votre maintien à l'emploi, ou l'exercice d'une activité indépendante lorsque vous avez des difficultés à vous déplacer du fait de votre handicap.

Aide prothèses auditives

- Compenser le handicap lorsque vous êtes déficient auditif et utilisez un appareillage auditif.

Prestations d'appuis spécifiques (handicap visuel, auditif, moteur, mental, psychique et des troubles cognitifs)

- Apporter un appui expert au conseiller à l'emploi référent de parcours permettant d'identifier précisément les conséquences du handicap au regard de votre projet professionnel et les moyens de le compenser.

En savoir plus

sur les aides, publics, montants, marches à suivre: www.agefiph.fr

Se former

- Tous les dispositifs de « droit commun » sont accessibles aux salariés porteurs de handicap : plan de développement des compétences, reconversion ou promotion par alternance – ProA, Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)...
- Et lorsque le handicap nécessite une forte individualisation de la formation (allongement de la durée, intervention d'un traducteur en langue des signes...), les salariés handicapés peuvent bénéficier des aides de l'Agefiph. À ne pas négliger...

Le saviez-vous ?

Les aides et prestations de l'Agefiph dédiées à l'emploi et à la formation des personnes handicapées

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées

- Permettre à l'employeur d'accompagner votre prise de fonction et votre évolution professionnelle dans l'entreprise en facilitant votre accueil et votre intégration.

Aide à l'adaptation des situations de travail des personnes handicapées

- Permettre l'adaptation de votre poste de travail en compensation de votre handicap.

Appui et accompagnement Cap emploi

- Être accompagné pour faciliter votre recrutement, votre intégration et votre parcours professionnel.

Prestation handicap projet

- Évaluer, avec un spécialiste, la faisabilité de votre projet professionnel ou de votre projet de formation en tenant compte de vos aptitudes physiques, sensorielles ou cognitives.

Ressource handicap formation

- Identifier et mettre en œuvre, avec des spécialistes et l'organisme de formation, des solutions permettant de compenser le handicap pendant la formation.

Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi

- Contribuer à votre maintien dans l'emploi par la formation.

Aide à la formation dans le cadre du parcours vers l'emploi

- Vous permettre d'acquérir par la formation les compétences nécessaires pour un accès durable à l'emploi.

Aide au défraiement des stagiaires handicapés en formation courte

- Lever les obstacles financiers pouvant constituer un frein à l'entrée et au suivi de la formation.

Réaliser un bilan de compétences et d'orientation

- Dans le cadre d'une évolution professionnelle, ce dispositif est utile pour identifier ses acquis et élaborer un projet adapté.
- L'Agefiph propose également la prestation « Handicap projet » visant à valider la faisabilité d'un projet professionnel et/ou d'une entrée en formation par l'évaluation de l'adéquation avec les aptitudes physiques, sensorielles ou cognitives de la personne handicapée.

Important !

→ Les salariés handicapés bénéficient d'un **droit d'accès au plan de développement des compétences de l'entreprise identique à celui des autres salariés**, dans le respect de l'égalité de traitement. Dans ce cadre, l'employeur prend les mesures appropriées afin d'assurer l'adaptation au poste de travail, de suivre l'évolution des emplois ou permettre le maintien dans l'emploi et de favoriser le développement des compétences des salariés. Information, conseil, prise en charge financière : **l'OpcO accompagne les entreprises et les salariés du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement dans leurs projets de formation.**

En savoir plus

sur les aides, publics, montants, marches à suivre : www.agefiph.fr

Passer à l'action!

Après

Témoigner

- Même si les pratiques évoluent, le handicap reste peu ou mal compris. Idées reçues, stéréotypes: les craintes des salariés et des entreprises n'ayant jamais travaillé avec des personnes handicapées sont toujours liées à une mauvaise [perception de la réalité du handicap](#).
- Pour lever ce frein principal à l'intégration des salariés handicapés, rien de plus efficace que [le témoignage des personnes directement concernées](#): la personne porteuse du handicap mais aussi son entourage professionnel: manager / tuteur, collègues de travail...
- Si rien ne vous oblige à témoigner, soyez sûr d'une chose: en témoignant sur des réalisations concrètes, en démontrant les avantages partagés d'une démarche handicap pour tous les acteurs de l'entreprise, vous contribuez à [faire avancer la cause de la « différence »](#)... Vous pouvez encourager certains à s'engager dans une démarche de reconnaissance, sensibiliser et convaincre d'autres de les accompagner... Tout le monde y gagne!

Devenir tuteur

- Certains salariés handicapés, notamment ceux dont la situation nécessite une reconversion professionnelle, ont besoin d'un [accompagnement spécifique](#) pour s'intégrer, acquérir de nouveaux gestes professionnels, reprendre confiance...
- Devenir tuteur d'une personne handicapée est une [démarche volontaire](#). Manager direct du salarié handicapé ou autre professionnel de l'entreprise (avec l'accord du salarié tuteuré), il est conseillé de posséder un minimum d'expérience dans le métier, de connaître l'entreprise et ses différents acteurs, le poste de travail concerné, son environnement, ses contraintes et exigences de sécurité.
- Afin de remplir au mieux vos missions, vous pouvez suivre une [formation spécifique au tutorat](#) de personnes handicapées.

Pour aller plus loin...

Vous disposez désormais d'informations pratiques pour agir concrètement... pour vous, ou aux côtés d'un collègue de travail porteur de handicap.

Les financements de l'Opco

L'Opco finance tout ou partie des actions de formation mises en œuvre pour les salariés des entreprises de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil, des études et des métiers de l'évènement.

Pour en savoir plus

consultez le site www.fafiec.fr

Les interlocuteurs

Dans et autour l'entreprise :

CHSCT – Dans les établissements occupant au moins 50 salariés, le [Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail](#) remplit une mission essentielle en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail (mission remplie par les délégués du personnel en l'absence de CHSCT). Au plus tard le 1^{er} janvier 2020, il est remplacé par un Comité Social et Économique (CSE) dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés.

CSE – Le [Comité social et économique](#) doit être mis en place dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés d'ici le 1^{er} janvier 2020. Il remplace les représentants élus du personnel dans l'entreprise et fusionne l'ensemble des Instances Représentatives du Personnel (IRP), Délégués du Personnel (DP), Comité d'Entreprise (CE) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). Dans le champ de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, le CSE :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;
- contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;
- peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Le CSE procède, à intervalles réguliers, à des inspections en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Il réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Médecin du travail – Conseiller clé du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel en matière de protection des salariés contre les risques professionnels, son rôle est incontournable dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés : avis sur les postes de travail, information des salariés lors de la visite d'embauche sur les dispositions s'appliquant aux travailleurs handicapés, surveillance médicale particulière des intéressés.

Il exerce ses missions dans le cadre du Service de Santé au Travail (SST) d'entreprise ou interentreprises, selon la taille de l'entreprise - <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>

SST – Le [Service de santé au travail](#) est composé d'une équipe pluridisciplinaire comprenant des médecins du travail, des Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP), des infirmiers, des assistant(e)s sociale(s), ainsi que des professionnels recrutés après avis des médecins du travail (ergonomes...). Afin d'assurer le suivi individuel de l'état de santé des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un Service de Santé au Travail Interentreprises (SSTI). Lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI. Un service autonome de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut être mis en place, au choix de l'employeur, quand l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse 500 salariés. - <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/>

Organismes spécialisés :

ADAPT – L'Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées propose une offre de services en matière de formation et de sensibilisation des collaborateurs de l'entreprise - www.ladapt.net

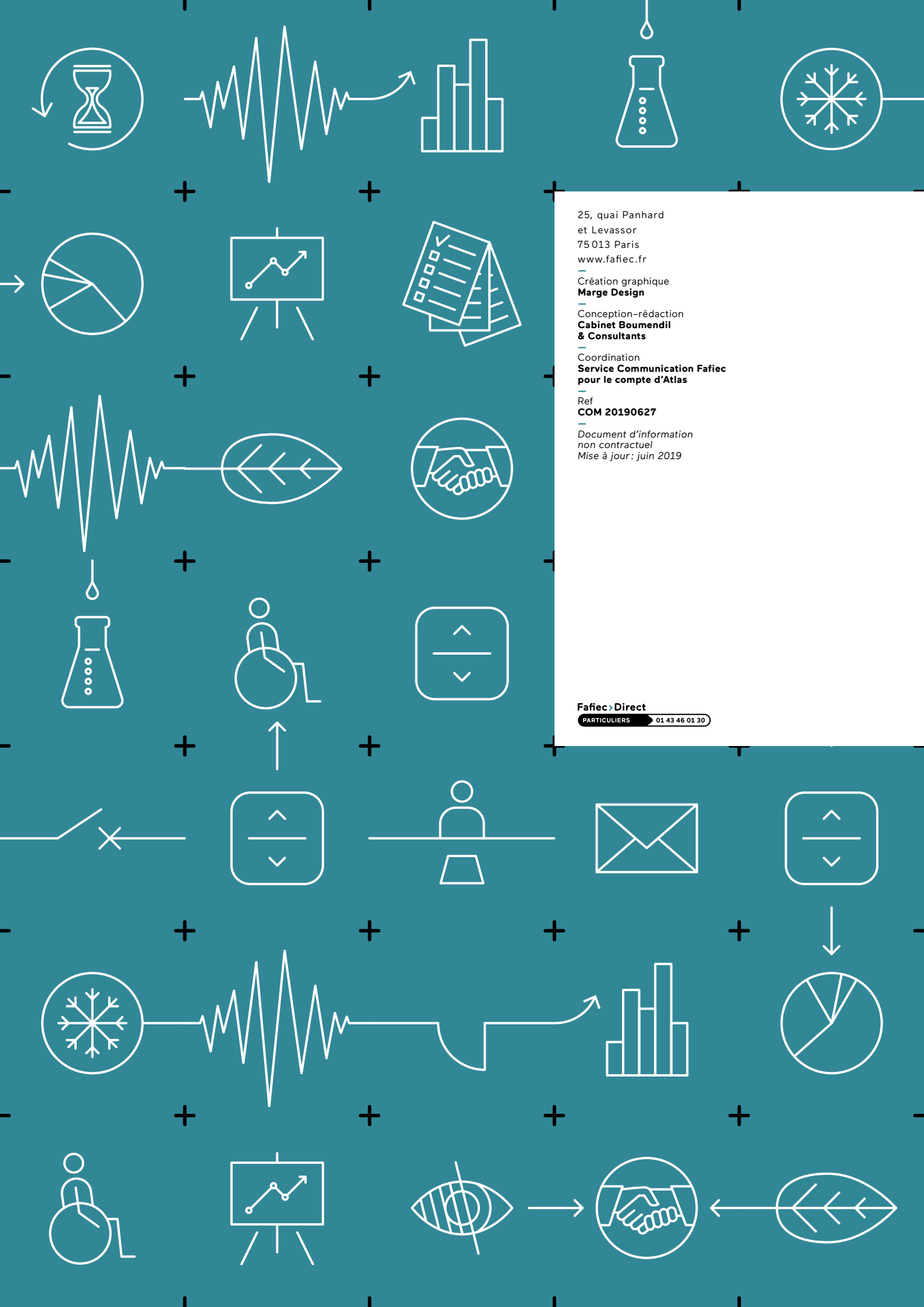
Agefiph – L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées redistribue les contributions qu'elle collecte en direction des entreprises, des personnes handicapées ou de divers opérateurs pour accompagner l'insertion, le maintien dans l'emploi ou la formation des travailleurs handicapés - www.agefiph.fr

CARSAT – Organismes de Sécurité Sociale, les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail interviennent dans chaque région auprès des salariés, des retraités et des entreprises au titre de la retraite, de l'aide sociale et de la gestion des risques professionnels - <https://www.lassuranceretraite.fr/portail-info/home/salaries/nos-contacts.html>

Cap emploi – Partenaire-services de l'Agefiph, ce réseau national compte 98 organismes de placement spécialisés présents dans chaque département. Un conseiller dédié informe et accompagne les personnes handicapées pour faciliter leur accès à l'emploi et leur intégration professionnelle.- www.agefiph.fr - Numéro vert 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe)

HANDIPOLE – Soutenu par l'Etat et le Conseil régional Ile-de-France, ce site d'information sur les dispositifs emploi, formation, insertion et handicap, propose des ressources et documents utiles aux personnes handicapées, aux entreprises et aux professionnels concernés par le sujet - www.handipole.org

MDPH – Les Maisons départementales des personnes handicapées sont des lieux / guichets uniques de service public visant à accueillir, informer, orienter et accompagner les personnes handicapées et leurs familles. Au sein des MDPH, les Commissions des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) prennent toutes les décisions concernant les aides et les prestations. Parmi leurs compétences : la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et l'attribution de la Carte Mobilité Inclusion (CMI) mention invalidité, de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et de la Prestation de Compensation du Handicap (PCH) - www.mdph.fr



25, quai Panhard
et Levassor
75 013 Paris
www.fafiec.fr

—
Création graphique
Marge Design

—
Conception-rédaction
**Cabinet Boumendil
& Consultants**

—
Coordination
**Service Communication Fafiec
pour le compte d'Atlas**

—
Ref
COM 20190627

—
Document d'information
non contractuel
Mise à jour: juin 2019

Fafiec Direct

PARTICULIERS 01 43 46 01 30