

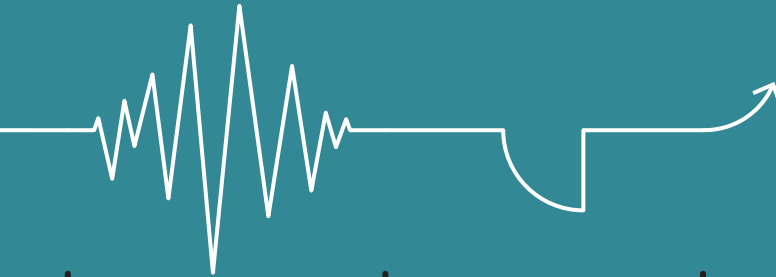


L'emploi et la formation des travailleurs handicapés

Guide pratique

Salariés

Fafiec = ingénierie + études + métiers
+ numérique + conseil de l'événement



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.

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 ?

Pas un handicap... mais des handicaps. Le handicap couvre une grande diversité de réalités.

85% des handicaps sont acquis au cours de la vie, professionnelle ou privée, les accidents figurant parmi les principales causes du handicap.

Près de 80% des handicaps ne sont pas visibles. Les formes de handicap sont multiples et peuvent évoluer dans le temps.

Autant d'impacts et de vécus différents pour chaque personne. Et, à la clé, autant de réponses singulières à apporter en matière d'emploi et de formation, ajustées à la situation et à la spécificité de chacun.

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 : Panorama du cadre légal et réglementaire

—

Les obligations diffèrent suivant la taille de votre 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)

Entreprises de 20 salariés et plus

- Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : 6 % de l'effectif

Entreprises de 50 salariés et plus

- Négociation annuelle sur l'emploi des personnes handicapées

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 le **Fafiec** 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

→ **Accord de branche du 28-6-2011** relatif à la formation, article 4 (dispositions visant à favoriser l'accès des salariés handicapés à la formation) (étendu par arrêté du 20 février 2012)

→ **Code du travail** : articles 1132-1 (non-discrimination), [L 2241-9](#) (obligation de négociation), [L 5212-6](#) (OETH), [L 5213-1](#) (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé), [L 5213-6](#) (droits et garanties des travailleurs handicapés)

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 d'invalidité (> 80%)
- 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 de 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 »...

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 saviez-vous ?

→ 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 20 critères prohibés par la loi, dont le handicap.

Plus d'infos : www.defenseurdesdroits.fr

→ Lutte contre les discriminations

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 des réseaux spécialisés Cap Emploi et Sameth (Services d'appui au maintien dans l'emploi des personnes handicapées) 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, donne accès à des aides pour l'employeur et permet aux personnes handicapées, dont la capacité de travail est réduite, de continuer à travailler en milieu ordinaire.

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
- Conseillers Sameth

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 personnes 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)
- Conseillers Sameth
- Agefiph
- Ergonomes
- Spécialistes de certains handicaps

Se former

- Ressources humaines
- Agefiph
- **Fafiec**

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.

À partir de 20 salariés, l'entreprise doit également répondre à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH), fixée à 6% de l'effectif total. Comment ? À travers un ou plusieurs moyens :

- l'emploi direct de travailleurs handicapés,
- l'accueil de stagiaires handicapés,
- la conclusion de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé,
- des dépenses volontaires en faveur de l'insertion des personnes handicapées,
- l'application d'un accord collectif² (actions en faveur de l'emploi de 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 et le maintien dans l'emploi...

Le saviez-vous ?

→ **Discrimination : 18 motifs prohibés par la loi**

Discriminer, c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre sur la base de : son origine, son sexe, ses mœurs, ses orientations sexuelles, son âge, sa situation de famille, son lieu de résidence, sa grossesse, ses caractéristiques génétiques, son appartenance ou sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race, ses opinions politiques, ses activités syndicales ou mutualistes, ses convictions religieuses, son apparence physique, son patronyme, l'exercice normal du droit de grève, son état de santé ou son handicap. 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

→ **Deux réseaux-partenaires 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.

– **Sameth, pour faciliter le maintien dans l'emploi** – Les conseillers Sameth apportent aides et conseils ajustés aux besoins des personnes handicapées : informations sur la démarche de maintien dans l'emploi, analyse de la situation et accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées, mobilisation des aides et prestations techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

→ **Plus d'infos :** www.agefiph.fr

2. 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 handicapé 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 Sameth, 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 Sameth**, 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

La démarche de demande de reconnaissance est inutile pour les personnes titulaires de l'AAH, d'une rente accident du travail ou d'une pension d'invalidité, qui sont de fait reconnues comme handicapées.

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.

→ Plus d'infos : www.mdpsh.fr

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 Sameth.
- 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 à la compensation des handicaps visuels

- Participation forfaitaire (incluant le coût de la formation à l'utilisation du matériel) au financement de matériels en compensation du handicap

Aides à la compensation des handicaps auditifs

- Participation forfaitaire (hors coûts annexes : maintenance, piles, assurances...) au financement d'une prothèse ou de deux prothèses

Aides à la mobilité

- Financement d'une partie du coût de l'aménagement nécessaire à la conduite d'un véhicule, en compensation du handicap
- Aide pour le financement d'un véhicule aménagé si l'acquisition d'un nouveau véhicule ou véhicule d'une gamme supérieure est nécessaire du fait de l'aménagement
- Aide ponctuelle aux trajets pour compenser le handicap d'une personne dont le handicap ne permet pas l'usage des transports en commun et l'utilisation d'un véhicule personnel
- Aide forfaitaire pour le financement du surcoût généré par les adaptations nécessaires à la formation au permis de conduire (obligatoirement requis par le projet professionnel) en compensation du handicap

Prestation ponctuelle spécifique

- Expertise apportée par un spécialiste du handicap (visuel, auditif, moteur ou psychique) afin notamment d'apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et les actions à mettre en œuvre pour le compenser

Aide au maintien dans l'emploi

- Forfait mobilisable dans les situations où le salarié handicapé est menacé dans son emploi suite à la survenance ou l'aggravation du handicap et lorsqu'il n'existe pas d'autres solutions permettant de garantir le maintien dans l'emploi (complément possible, en fonction des besoins, pour poursuivre la recherche de solution ou mettre en œuvre la solution identifiée)

Aides à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap

- Participation financière aux moyens techniques, humains ou organisationnels à mettre en œuvre pour compenser le handicap dans l'entreprise (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription braille...)
- Aide ponctuelle à l'auxiliaire professionnel, participation au financement d'une prestation d'interprétariat ou d'interface
- Participation financière à l'équipement de visio-interprétation

Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière

- Aides forfaitaires pour des réductions du temps de travail comprises entre 20 et 50 %

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 formation, période de professionnalisation, 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 la compensation du handicap

Aides aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage

- Aide forfaitaire aux personnes handicapées et aux employeurs de personnes handicapées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

Aide à la pérennisation suite à un contrat en alternance

- Aide versée pour l'embauche en CDI ou en CDD supérieur ou égal à 12 mois suite au contrat de professionnalisation ou d'apprentissage

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

- Participation au financement du coût pédagogique d'une formation s'inscrivant dans un projet de maintien dans l'emploi

Aide à la formation des jeunes handicapés en emploi d'avenir

- Cofinancement des coûts pédagogiques d'une formation visant à qualifier les jeunes handicapés les plus éloignés de l'emploi, réalisée par un organisme de formation agréé

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'employeur peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph : participation au coût du bilan et des prestations spécifiques lorsque le handicap du salarié nécessite des adaptations.

Important !

→ Les salariés handicapés bénéficient d'un **droit d'accès au plan de formation 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 : **le Fafiec 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 bien entendu 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. L'employeur peut bénéficier d'une aide de l'Agefiph pour la formation du tuteur et la prise en charge de sa rémunération dans la limite d'un plafond horaire annuel (aide au tutorat).

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 du Fafiec

Le Fafiec 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). Il est obligatoirement consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés (aménagement des postes de travail...).

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 - www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html

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...). Une entreprise doit adhérer à un service commun à plusieurs entreprises (SST interentreprises) lorsque son effectif n'excède pas 412,5 salariés ou si le nombre d'examen médicaux est inférieur à 401. Dans les autres cas, l'entreprise peut mettre en place son propre SST - www.travailler-mieux.gouv.fr/Services-de-sante-au-travail.html

Organismes spécialisés :

Agefiph – L'Association de gestion des 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

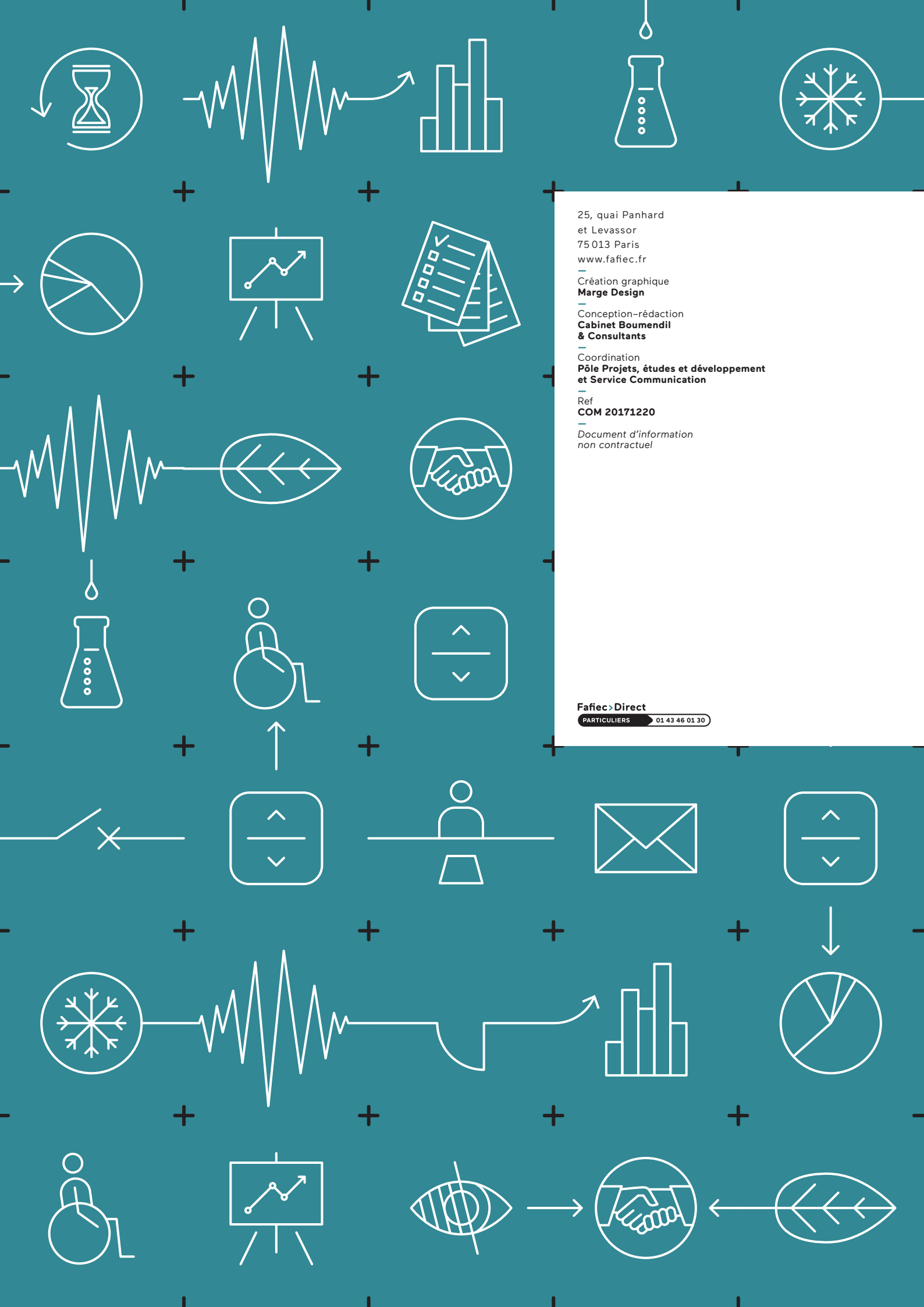
CARSAT – Organismes de Sécurité Sociale, les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail interviennent dans chaque région auprès des salariés, des retraités et des entreprises au titre de la retraite, de l'aide sociale et de la gestion des risques professionnels - www.travailler-mieux.gouv.fr/Liste-des-Caisses-regionales-d.html

Cap emploi – Partenaire-services de l'Agefiph, ce réseau national compte 107 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.capemploi.com – 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 d'invalidité (CIN), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et de la prestation de compensation du handicap (PCH) - www.mdpH.fr

Sameth – Les conseillers du réseau [Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés](#) apportent aides et conseils aux personnes handicapées à toutes les étapes de la démarche de maintien dans l'emploi - www.agefiph.fr/Annuaire – Numéro vert 0 800 11 10 09 (appel gratuit depuis un poste fixe)



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

—
Création graphique
Marge Design

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

—
Coordination
**Pôle Projets, études et développement
et Service Communication**

—
Ref
COM 20171220

—
*Document d'information
non contractuel*

Fafiec Direct

PARTICULIERS 01 43 46 01 30