



# COMPRENDRE LA POLITIQUE HANDICAP DE MON ENTREPRISE

Une production réalisée à l'occasion de la création de la journée nationale des référents handicap du 27 mars, dans le cadre du réseau des référents handicap animé par l'  agefiph

**activ box**  
SENSIBILISATION & HANDICAP

# SOMMAIRE

**3** C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

**4** LE HANDICAP, PILIER DE LA RSE DES ENTREPRISES

**7** LE HANDICAP, LEVIER DE PERFORMANCE COLLECTIVE

**12** LE HANDICAP, ÇA ME CONCERNE ?

**13** QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

**14** JE SUIS EN SITUATION DE HANDICAP

**15** JE ME SENS CONCERNÉ PAR UNE SITUATION DE HANDICAP

**16** JE SUIS AMENÉ À RECRUTER ET FAIRE PASSER DES ENTRETIENS

**18** JE PEUX ACCUEILLIR UN STAGIAIRE EN SITUATION DE HANDICAP

**19** JE SOUHAITE ME FORMER POUR MIEUX INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

**24** LES INTERLOCUTEURS À CONNAÎTRE DANS L'ENTREPRISE

**28** JE SUIS CONCERNÉ PAR LE HANDICAP, QUE PUIS-JE FAIRE ?

**31** CONTACTS UTILES

**8** ET SI ON PARLAIT DE LA QVCT ?

**10** QUELS SONT LES ENJEUX D'UNE POLITIQUE HANDICAP ?

**20** JE SUIS AMENÉ À ACHETER OU SOUS-TRAITER, JE PENSE AU STPA

**21** JE PARTICIPE AUX ACTIONS DE SENSIBILISATION

**22** JE PARTICIPE AU DUODAY

**23** SI J'AI DES QUESTIONS SUR LA POLITIQUE HANDICAP ET LA RQTH

## COMPRENDRE LA POLITIQUE HANDICAP DE MON ENTREPRISE

Nous tenons à remercier Solange TEYSSIER et Sophie GOSSELIN de l'Agefihp pour leur précieuse contribution et le temps accordé lors de l'élaboration de ces supports.

# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

## Savez-vous que les entreprises ont une obligation d'emploi concernant le handicap ?

Depuis 1987, les entreprises de 20 salariés ou plus ont l'obligation de recruter et compter dans leurs effectifs un minimum de 6% de travailleurs en situation de handicap. Si ce taux n'est pas atteint, une contribution financière leur est demandée.

**Mais attendez...**

**Le handicap c'est bien plus  
qu'une obligation d'emploi !**



# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

## LE HANDICAP, PILIER INCONTOURNABLE DE LA RSE DES ENTREPRISES

Face aux nombreux enjeux sociétaux et environnementaux (accentués par la pandémie COVID-19), **les entreprises ont pris conscience qu'elles avaient le devoir d'agir et ne plus penser à leur seule performance économique.**



**82 % des responsables RH**

**pensent ainsi que la RSE est essentielle pour contribuer au développement durable de notre planète.**

**La RSE signifie la Responsabilité Sociétale des Entreprises** et correspond à toutes les initiatives sociales, économiques et environnementales qu'une entreprise peut mettre en place afin de favoriser les enjeux de développement durable. Et on ne parle pas que d'écologie, bien au contraire. Elle se matérialise par ses trois piliers :



Le pilier  
**ÉCONOMIQUE**



Le pilier  
**SOCIAL**



Le pilier  
**ENVIRONNEMENTAL**

# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?



**Le pilier social vise notamment à favoriser le bien-être des salariés :**

- La lutte contre l'exclusion sociale ;
- Le respect des droits humains ;
- L'octroi de bonnes conditions de travail et l'amélioration du bien être des salariés (formations, communication, qualité de vie au travail...) ;
- Le renforcement de l'égalité des chances et de la diversité.

**Le handicap, par sa dimension humaine et sociale, en fait pleinement partie.**



# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

Selon une enquête sur « **Les Français et l'inclusion** » publiée par le Groupe APICIL en 2021, les français associent l'inclusion d'abord aux personnes en situation de handicap (26%), à l'égalité femmes-hommes (23%), aux personnes LGBTI et aux étrangers (22%).

**Toutefois, 52% des interrogés estiment que la société française est inclusive alors que 46% déclarent le contraire.**

Les principales discriminations observées par les interrogés sont liées :



Au **HANDICAP**  
**83 %**



À l'origine supposée  
**82 %**



À l'apparence physique  
**81 %**



À l'orientation sexuelle  
ou l'identité de genre  
**80 %**

**Et en ce sens, ils considèrent que c'est à l'entreprise d'agir principalement !**

Selon eux, les entreprises ont un rôle fort à jouer pour favoriser la sensibilisation au sein de l'organisation (55%), les actions liées à l'embauche ou au maintien dans l'emploi (60%) !

**L'intégration du handicap n'est donc plus un sujet cloisonné à la question de quota, de recrutement ni une « bonne action » que l'entreprise initie.**

## *Le saviez-vous ?*

Pour connaître les engagements et le taux d'emploi de votre entreprise, vous pouvez consulter le Baromètre Handicap qui est l'outil de référence au niveau national pour visualiser l'engagement inclusif des employeurs.

<https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr>

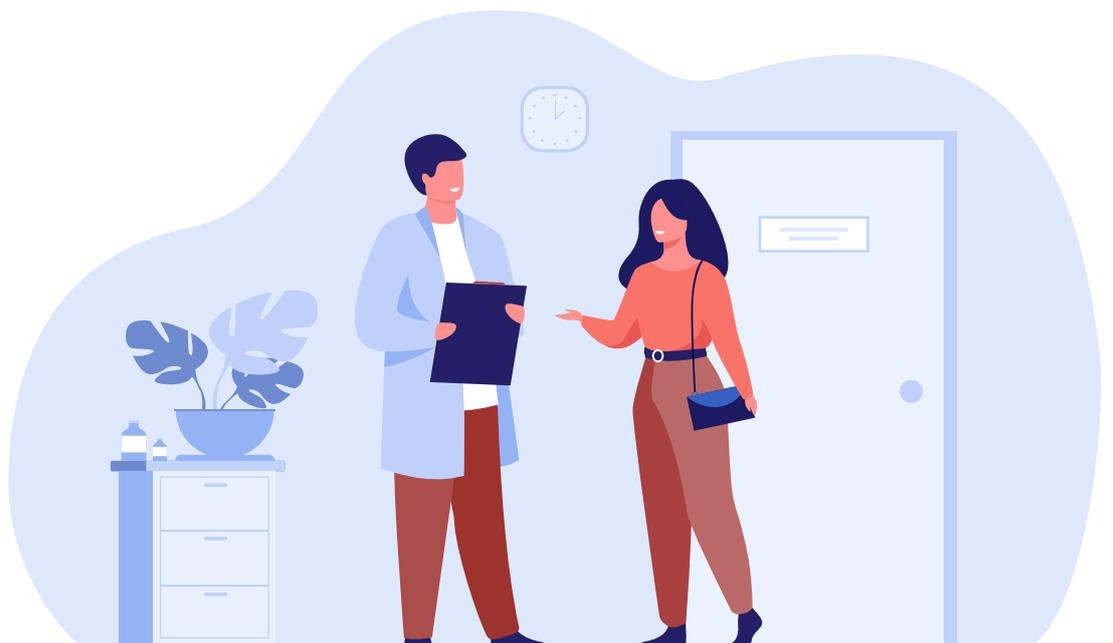
# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

## LE HANDICAP, LEVIER DE PERFORMANCE COLLECTIVE

**Le handicap va bien au-delà d'un enjeu de RSE. C'est une démarche qui peut être bénéfique à toute l'entreprise.**

Outre la dimension légale, l'emploi de travailleurs en situation de handicap constitue un atout pour tout le collectif. Il vient stimuler l'esprit d'équipe et la cohésion entre les collaborateurs et ajuster les pratiques managériales de l'entreprise vers plus d'adaptabilité et d'innovation.

**Une démarche en faveur du handicap est un levier de performance individuelle et collective ou l'entreprise place la santé physique et morale de ses individus au cœur de son management.**



# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

## ET SI ON PARLAIT DE LA QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (QVCT) ?

**La QVCT est bien plus complète qu'elle n'y paraît** et ne comprend pas seulement le babyfoot disposé en salle de pause ou les cours de yoga en équipe !

### *Le saviez-vous ?*

**La QVT (Qualité de Vie au Travail) est un concept apparu dans les années 1970.** Désormais, on parle de QVCT ce qui implique que l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés est liée à celle des conditions de travail.

La QVCT se définit comme les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et performance globale de l'entreprise.

Elle regroupe sous son appellation plusieurs thématiques dont notamment :



#### **LA SANTÉ AU TRAVAIL**

(l'ergonomie du travail, les risques professionnels, la prévention, la santé physique comme mentale)



#### **L'ÉGALITÉ DES CHANCES**

(l'équilibre entre la vie familiale et professionnelle, l'égalité professionnelle, la non-discrimination et la diversité)



#### **LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

(l'employabilité du salarié, les notions de formation et de plan de carrière)

# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

**Et si le handicap en milieu professionnel était un facteur supplémentaire d'amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail ?**

**En effet les aménagements de l'environnement de travail qui sont mis en place pour les collaborateurs en situation de handicap peuvent également apporter du bien-être à toutes et à tous :** l'installation d'un éclairage adapté, d'une climatisation silencieuse, le test du télétravail puis sa généralisation, la mise en place d'un espace plus vaste et plus ergonomique pour un meilleur accueil et une meilleure circulation des personnes en fauteuils-roulants, l'achat de matériel ergonomique (fauteuil, souris, repose-pieds...), ...

**Tous ces aménagements de poste n'auraient peut-être pas existé s'ils n'étaient pas destinés dans un premier temps à améliorer les conditions de travail des personnes en situation de handicap.**



# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?

## EN RÉSUMÉ, QUELS SONT LES ENJEUX D'UNE POLITIQUE HANDICAP ?



### Enjeux sociétaux

La politique handicap favorise l'insertion, l'intégration sociale et professionnelle des personnes en situation de handicap, **elle responsabilise l'entreprise et contribue à l'équité professionnelle.**



### Enjeux politiques

**La politique handicap démystifie la notion de handicap et de diversité en l'intégrant à la culture d'entreprise.** Tout en contribuant à développer la créativité de l'entreprise, la politique handicap fédère un collectif autour d'un projet porteur de sens et implique les partenaires sociaux dans une démarche consensuelle en même temps qu'elle développe la créativité de l'entreprise.



### Enjeux managériaux

La politique handicap permet d'améliorer les qualités managériales en apprenant à gérer les différences. **C'est l'opportunité d'un enrichissement personnel, de découvrir sa capacité à gérer les situations particulières.**



### Enjeux en terme de ressources humaines

Cette politique permet au niveau des ressources humaines de conserver et préserver des compétences, d'améliorer la gestion individuelle des salariés, de réduire l'absentéisme et/ou la pénurie de main-d'œuvre en s'ouvrant à de nouveaux viviers de candidats, de favoriser l'innovation sociale, **de motiver et fidéliser ses salariés ainsi que de fédérer et renforcer la collaboration entre les services internes.**

# C'EST QUOI UNE POLITIQUE HANDICAP ?



## Enjeux préventifs

**La politique handicap agit également à titre préventif** en améliorant les conditions de travail, diminuant les risques d'accident, d'inaptitude au travail et des risques contentieux.



## Enjeux d'image

En déployant une politique handicap, **l'entreprise se démarque positivement en interne comme en externe** (en se faisant reconnaître auprès des personnes en situation de handicap comme une entreprise sensible au sujet du handicap, de la diversité et de l'égalité des chances).



## Enjeux commerciaux

**Grâce à sa politique handicap, l'entreprise répond également à la clause insertion qui est une condition d'exécution du marché présente dans les appels d'offres imposant la réalisation d'une action d'insertion par l'activité économique.**

Cette action est définie par le code du travail comme devant permettre le retour à l'emploi de personnes en difficultés d'intégration sociale et professionnelle. Cette clause permet ainsi aux acheteurs de privilégier les prestataires incluant une politique handicap et elle induit également que le critère du handicap soit exigé pour être sélectionné lors de consultations ou d'appels d'offres.

# LE HANDICAP, ÇA ME CONCERNE ?

**1 personne sur 2 sera confrontée au handicap au cours de sa vie. Il n'est donc plus question de faire la sourde oreille, car nous pouvons tous être concernés !**

Tout d'abord, **il est essentiel de prendre conscience qu'il n'existe pas**

**UN** mais **DES situations de handicap** qui regroupent une grande variété de situations, qu'elles soient ponctuelles, durables et/ou évolutives.

Concrètement, le handicap survient dès lors qu'un problème de santé à des répercussions sur la vie professionnelle, peu importe l'origine de celui-ci.

## Le handicap se divise en 6 familles :



**HANDICAP MOTEUR**  
Lombalgie, paraplégie...



**HANDICAP SENSORIEL**  
Acouphène, surdité, glaucome...



**MALADIES CHRONIQUES**  
Diabète, cancer, épilepsie, hémophilie...



**HANDICAP PSYCHIQUE**  
Dépression, phobie, bipolarité...



**HANDICAP COGNITIF**  
Dyslexie, trouble du spectre de l'autisme...



**HANDICAP MENTAL**  
Trisomie 21, polyhandicap...

** tre porteur d'un handicap ne signifie pas « ne plus être capable » mais simplement «  tre capable autrement ». Dans beaucoup de cas (80%) le handicap est invisible, alors restons bienveillants !**

# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

**Que l'on soit concerné directement ou non par le handicap, nous avons tous un rôle à jouer afin de mener à bien la politique handicap et l'engagement en tant qu'entreprise inclusive.**

L'entreprise peut avoir formalisé sa politique handicap à travers un accord handicap ou une convention Agefiph. Dans les deux cas, cela montre qu'elle souhaite s'impliquer davantage sur le sujet. La convention et l'accord ont le même objectif de valoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. **En complément, l'accord prévoit l'implication du secteur protégé et adapté dans leurs actions.**

## **La politique handicap de mon entreprise**

# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE SUIS EN SITUATION DE HANDICAP

**Si vous êtes en situation de handicap, vous pouvez en parler librement à votre entreprise. Votre référent handicap saura vous conseiller et vous accompagner en toute confidentialité.**

**Situation de handicap ne veut pas forcément dire aménagements de poste.** Toutefois, certains aménagements, même très simples peuvent améliorer considérablement vos conditions de travail. Si vous souhaitez en mettre en place, il faudra que votre handicap soit reconnu par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH). Vous pourrez ainsi bénéficier des mesures proposées par votre entreprise (télétravail, financement de matériel, absence autorisée pour vos démarches administratives ou rendez-vous médicaux...), ainsi que des aides et services proposés par l'Agefiph.

Les dispositifs proposés changent parfois d'une entreprise à l'autre.

**Renseignez-vous auprès de votre référent handicap pour connaître les mesures applicables dans votre structure.**



# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## SI JE ME SENS CONCERNÉ PAR UNE SITUATION DE HANDICAP AU COURS DE MA CARRIÈRE

**Si une situation de handicap vient à se déclarer au cours de votre carrière, n'ayez pas peur d'en parler sur votre lieu de travail ! Au contraire, de plus en plus d'entreprises axent leurs efforts en faveur du maintien en emploi de leurs salariés déjà en poste.**

Parler de votre handicap vous permettra de vous faire accompagner dans toutes les démarches administratives de reconnaissance du handicap, de vous faire conseiller sur les aménagements de poste à mettre en place si besoin et d'instaurer une relation de confiance avec votre référent handicap. Si cela est nécessaire, votre référent saura également vous conseiller pour une reconversion professionnelle.



# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE SUIS AMENÉ À RECRUTER ET FAIRE PASSER DES ENTRETIENS

Lorsqu'une entreprise souhaite améliorer la diversité au sein de ses équipes, outre le fait d'inciter les salariés déjà en poste à se déclarer, le recrutement de nouvelles personnes est l'un des enjeux principaux. **Pour cela, l'entreprise peut actionner plusieurs leviers :**

- **Participer aux forums de recrutement** dédiés aux personnes en situation de handicap,
- **S'inscrire sur des jobboards** dédiés comme l'espace emploi de l'Agefiph,
- **Réaliser des partenariats** avec les Missions Handicap des universités,
- **Contacter les acteurs spécialisés** dans l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap (Entreprises Adaptées, ESAT, Cap Emploi...),
- **Diffuser ses offres d'emploi** auprès des organismes spécialisés (Cap Emploi...)
- **Afficher ses engagements** sur ses offres d'emploi et sur son site internet pour rassurer les candidats en situation de handicap,
- **Informé les nouvelles recrues** de la politique handicap de l'entreprise,
- **Veiller à la mise en place**, dès le recrutement, **des aménagements** de poste si besoin.

# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?



Pour ne pas faire de faux pas, il est essentiel de connaître les bonnes pratiques à adopter pour le recrutement de personnes en situation de handicap.

Lors de l'entretien, si vous avez connaissance de la situation de handicap du candidat, vous pouvez l'aborder par la question « En raison de votre situation de handicap, avez-vous besoin d'un aménagement de travail spécifique ? ».

**Il est interdit de demander quel est le handicap de la personne, cela est personnel et confidentiel.**

**Si vous n'avez pas connaissance d'une situation de handicap, rien ne vous empêche d'évoquer le sujet, au contraire, cela pourrait amener des personnes avec un handicap invisible à vous en parler.**

Vous pouvez alors présenter la politique handicap de l'entreprise, les actions menées en interne et les possibilités d'aménagements de poste, cela montrera que l'entreprise est ouverte sur le sujet et apte à accompagner ses salariés. Quoi qu'il en soit, même pour une personne sans handicap, il sera intéressant de savoir qu'un référent est disponible si besoin.

# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE PEUX ACCUEILLIR UN STAGIAIRE EN SITUATION DE HANDICAP

**Puisque 1 personne sur 2 sera confrontée au handicap au cours de sa vie, nous pouvons tous être concerné et ce même pendant  études !**

Comme tout autre lycéen ou étudiant, il est parfois indispensable de réaliser des périodes de stage ou d'alternance pour valider sa formation. Allier statut d'étudiant et handicap peut parfois être doublement compliqué. Pourtant, le recrutement d'un stagiaire ou d'un alternant en situation de handicap n'est pas plus compliqué qu'un accueil classique. Lors de l'entretien, il est essentiel de vous comporter comme avec tous les autres candidats et de valider les mêmes compétences.

*Focus sur l'aide à l'embauche  
en contrat d'apprentissage*

**L'Agefiph accorde une aide financière à toutes entreprises qui embauchent un alternant en situation de handicap.** Cette aide de 4 000€ maximum, est accordée lors de la signature d'un contrat d'apprentissage, pour une durée de 6 mois au minimum, et avec au moins 24 heures de travail hebdomadaire.

**Plus d'informations sur :**

**[www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage](http://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-lembauche-en-contrat-dapprentissage)**



# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE SOUHAITE ME FORMER POUR MIEUX INTÉGRER UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP

L'un des plus grands freins à l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise ce sont les préjugés liés au handicap : **recrutement trop coûteux, employés improductifs, préjugés sur le handicap visible uniquement...**

Seulement, ces stéréotypes ne sont pas fondés :

**01**

**Dans 85% des cas, il n'y a besoin d'aucun aménagement de poste.**

Le handicap ne détermine pas la productivité de la personne mais bien sa formation, son intégration dans l'équipe et la reconnaissance de ses managers.

**02**

Enfin, **dans 80% des cas, les situations de handicap sont invisibles.**



**Pour balayer ces préjugés, il suffit de vous former !**

Rassurez-vous, même si vous n'êtes pas du tout familiarisé avec le handicap, tout s'apprend et de nombreux outils sont à votre disposition pour vous former à tous les types de handicap et à l'accueil d'une personne concernée.

# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE SUIS AMENÉ À ACHETER OU SOUS-TRAITER, JE PENSE AU STPA

**Le secteur protégé et adapté est également un levier fort pour intégrer le handicap au sein de l'entreprise.**

Il se compose :

- **des ESAT (Établissements et Services d'Aide par le Travail)** : ce sont des établissements médico-sociaux. Ils proposent un accompagnement médical, social et éducatif, en plus des activités professionnelles aux conditions de travail aménagées.
- **des EA (Entreprises Adaptées)** : ce sont des entreprises classiques qui emploient au minimum 55% de travailleurs en situation de handicap.
- **des TIH (Travailleurs Indépendants Handicapés)** : ce sont des travailleurs indépendants qui disposent du statut de travailleur handicapé. **Diérents** statuts sont concernés : micro-entrepreneurs, professions libérales, artisans, créateurs d'entreprise...

**Le STPA au sens large permet aux personnes en situation de handicap qui ne peuvent travailler en milieu ordinaire, d'exercer un métier dans un milieu protégé et/ou adapté.**

Les compétences disponibles au sein des ESAT et EA sont souvent bien plus larges qu'on ne le pense : restauration, service, imprimerie, communication, entretien des espaces verts...

**Dès qu'un besoin se fait sentir, pensez au STPA !**

**Retrouvez la liste des entreprises disponibles :**

**[www.reseau-gesat.com/Travail-handicap/Glossaire-STPA/STPA-i2856.html](http://www.reseau-gesat.com/Travail-handicap/Glossaire-STPA/STPA-i2856.html)**



# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE PARTICIPE AUX ACTIONS DE SENSIBILISATION

**Pour faire vivre la politique handicap, rien de tel que de participer aux actions de sensibilisation proposées par l'entreprise !**



**Le temps fort de ces actions se déroule au mois de novembre lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées.** C'est pendant cette période que l'entreprise mettra en place le plus d'actions de sensibilisation : campagne d'affichage, sensibilisation en ligne, escape game, visio conférence, formation...

**Votre rôle est simple : participer et partager les actions ! Plus vous serez nombreux à relayer ces événements, plus le sujet du handicap sera visible avec l'objectif que cela se pérennise sur toute l'année.**

**Pendant ces temps forts, vous pouvez aussi montrer votre engagement en vous portant volontaire pour réaliser des témoignages, des retours d'expérience...**

# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## JE PARTICIPE AU DUODAY !

**Chaque année, lors de la Semaine Européenne pour l'Emploi des Personnes Handicapées, le Duoday permet de faire découvrir son métier en 1 journée à des personnes en situation de handicap.**

Véritable moment de partage, il valorise à la fois le participant et le salarié qui met en valeur son poste et ses compétences. Cette journée permet la rencontre, de créer des vocations mais aussi de faire naître des opportunités de collaborations futures.

## COMMENT FAIRE ?

Dès que votre entreprise sera inscrite, elle communiquera auprès de ses collaborateurs pour récolter des volontaires. Il vous suffit alors de contacter votre référent handicap pour indiquer votre candidature. **Si une personne en situation de handicap est intéressée pour découvrir votre poste, votre entreprise et vous-même seront contactés pour organiser ce duo !**

**Plus d'informations sur [www.duoday.fr](http://www.duoday.fr)**



# QUEL PEUT ÊTRE MON RÔLE DANS LA POLITIQUE HANDICAP ?

## SI J'AI DES QUESTIONS SUR LA POLITIQUE HANDICAP ET LA RQTH

Si après la lecture de ce guide, il vous reste des questions sur la politique handicap de votre entreprise, sur la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicap ou bien sur les sujets du handicap et de la diversité en général, **prenez contact avec votre référent handicap, votre mission handicap ou votre service de ressources humaines. Ils sauront répondre à vos besoins et vous orienter vers les interlocuteurs dédiés si besoin.**



# LES INTERLOCUTEURS À CONNAÎTRE DANS L'ENTREPRISE

Une démarche handicap implique toutes les parties prenantes de l'entreprise : les collaborateurs, les managers, les partenaires sociaux, ainsi que le service santé au travail pour que chacun se sente concerné.



## MÉDECIN DU TRAVAIL

Il est votre allié pour évoquer en toute transparence et dans le respect du secret professionnel, votre situation et trouver des solutions concrètes pour améliorer votre quotidien de travail. **C'est le médecin du travail qui déterminera avec vous les aménagements de poste dont vous pouvez bénéficier et qui vous aidera à les mettre en place** (matériel ergonomique, télétravail, mi-temps thérapeutique...).



## RÉFÉRENT HANDICAP

C'est votre interlocuteur privilégié sur les sujets liés au handicap. Il informe, oriente et accompagne les collaborateurs en situation de handicap en particulier à certains moments clés de leur carrière : l'intégration et le retour après un arrêt maladie... **En toute confidentialité, il accompagne les collaborateurs qui en ressentent le besoin dans la démarche de reconnaissance de leur handicap.** Accompagné de l'assistante sociale et des équipes de Santé au Travail, il s'assure de la mise en place des bons aménagements de poste pour aider chaque salarié à concilier au mieux vie professionnelle et handicap.

**Toutes les entreprises de plus de 250 salariés ont l'obligation d'avoir un référent handicap.**

# LES INTERLOCUTEURS À CONNAÎTRE **DANS** **L'ENTREPRISE**



## **CSE**

**Le Comité social et économique est né de la fusion des instances représentatives suivantes : le CE (Comité d'entreprise), le CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ) et les DP (délégués du personnel). Il est composé de l'employeur et d'une délégation du personnel composée de membres élus, titulaires et suppléants.**

Parmi les différentes missions des représentants du personnel, la question de l'accès à l'emploi et du maintien en emploi des salariés en situation de handicap et des salariés qui connaissent des difficultés à leur poste de travail est un axe important à aborder.



# LES INTERLOCUTEURS À CONNAÎTRE DANS L'ENTREPRISE

Selon la taille de l'entreprise, le rôle du CSE diffère et son implication dans la politique handicap également. **Mais l'une de ses missions principales reste de veiller à la santé, la sécurité et les conditions de travail dans l'entreprise.**

- Il présente les réclamations individuelles ou collectives relatives notamment à l'application du code du travail et des autres dispositions légales ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.
- Il est informé et consulté sur les mesures prises en vue de faciliter le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- Il est également consulté sur les mesures de reclassement lorsqu'un salarié est reconnu inapte à son poste de travail (suite à une maladie professionnelle, un accident du travail ou d'origine non professionnelle par exemple).
- Il peut conseiller un salarié sur les démarches complexes lorsqu'il y a un risque d'inaptitude.
- Il peut aussi jouer un rôle de prévention en assurant des visites de sécurité, des enquêtes sur les maladies professionnelles...

**Le rôle du CSE est essentiel dans l'aide à apporter aux salariés en proie à une situation de handicap. Les représentants du personnel qui le composent sont des interlocuteurs clés vers qui se tourner !**

Depuis 2017, l'instance unique des représentants du personnel (IRP) est confiée au comité social et économique (CSE). À ce jour, l'IRP n'existe plus.

# LES INTERLOCUTEURS À CONNAÎTRE DANS L'ENTREPRISE

**Des acteurs externes sont également disponibles pour répondre à vos questions et vous accompagner :**



## **AGEFIPH**

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) agit pour développer l'inclusion des personnes handicapées dans l'emploi. Elle construit et finance des solutions pour compenser les conséquences du handicap au travail.



## **CAP EMPLOI**

Ils sont chargés de la préparation, de l'accompagnement, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Ils vous renseigneront sur les dispositifs de financement et vous orienteront vers les bonnes personnes.

## **MAISON DÉPARTEMENTALE**

### **DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)**

C'est auprès d'elles que toutes les demandes administratives de reconnaissance du handicap ou de financement de matériel spécifique doivent être effectuées. Votre référent handicap peut vous accompagner dans la construction de cette démarche.

# JE SUIS CONCERNÉ PAR LE HANDICAP, QUE PUIS-JE FAIRE ?

**Dans le milieu professionnel, dès que votre handicap provoque des contraintes sur votre activité, il peut être reconnu grâce à la RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). C'est une reconnaissance administrative officielle délivrée par les MDPH.**

Engager une démarche de reconnaissance et informer votre entreprise de vos besoins sont les bons réflexes à avoir pour vous protéger et vous permettre d'exercer votre activité dans un environnement de travail adapté.

**Faire reconnaître son handicap, c'est s'offrir les clés d'un accompagnement personnalisé au quotidien : vous avez tout à y gagner.**

**Faire sa reconnaissance peut vous apporter plusieurs bénéfices :**

- Faire un pas vers l'acceptation de sa situation de handicap,
- Sécuriser votre avenir en cas d'évolution défavorable de votre état de santé,
- Bénéficier de mesures et aménagements prévus par votre entreprise (journées d'absence autorisées, mise en place d'aménagements de poste, mi-temps...),
- Bénéficier des services et aides financières de l'Agefiph destinés notamment à couvrir les frais liés à la compensation du handicap dans l'emploi.

# JE SUIS CONCERNÉ PAR LE HANDICAP, QUE PUIS-JE FAIRE ?

## COMMENT FAIRE ?



Je télécharge et renseigne mon dossier avant de le transmettre à la MDPH de mon département.



Après examen et validation de mon dossier, je reçois un courrier d'obtention de ma RQTH. Je suis le seul destinataire de ce courrier.



Je transmets la notification au référent handicap et/ou aux ressources humaines pour bénéficier des mesures de l'entreprise, de l'Agefiph et de Cap Emploi.

**La démarche est simple et confidentielle.**



**Si vous souhaitez être accompagné dans ces démarches, contactez votre référent handicap.**

### *Le saviez-vous ?*

**Dans la plupart des cas, la RQTH est délivrée pour une durée limitée pouvant aller de 1 à 10 ans.** Dans ce cas, il appartient au salarié de renouveler sa demande avant la date de fin mentionnée sur son dossier. Dans le cas d'un handicap irréversible, la RQTH est délivrée à titre définitif.

# JE SUIS CONCERNÉ PAR LE HANDICAP, QUE PUIS-JE FAIRE ?

## À QUOI VA ME SERVIR MA RQTH ?

La prise en compte de votre statut dans l'entreprise vous permet de bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services et notamment la possibilité d'aménager votre poste pour compenser votre handicap.

### **Vous et votre employeur pourrez bénéficier :**

- D'un accompagnement et des conseils par des spécialistes du handicap.
- D'un accès à des prestations d'orientation professionnelle, à des formations et à des contrats « aidés », comme le Contrat unique d'insertion (CUI).
- Des services et aides financières de l'Agefiph destinés notamment à couvrir les frais liés à la compensation du handicap dans l'emploi.
- D'une majoration du Compte personnel de formation (CPF).
- Et sous certaines conditions, bénéficier d'une retraite anticipée.

**Les bénéfices varient d'une entreprise à l'autre.** Contactez votre référent handicap pour connaître l'ensemble des dispositifs.

# CONTACTS UTILES





Retrouvez plus d'informations sur le site  
[www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



Retrouvez des témoignages dans le centre de ressources du site [agefiph.fr](http://agefiph.fr)