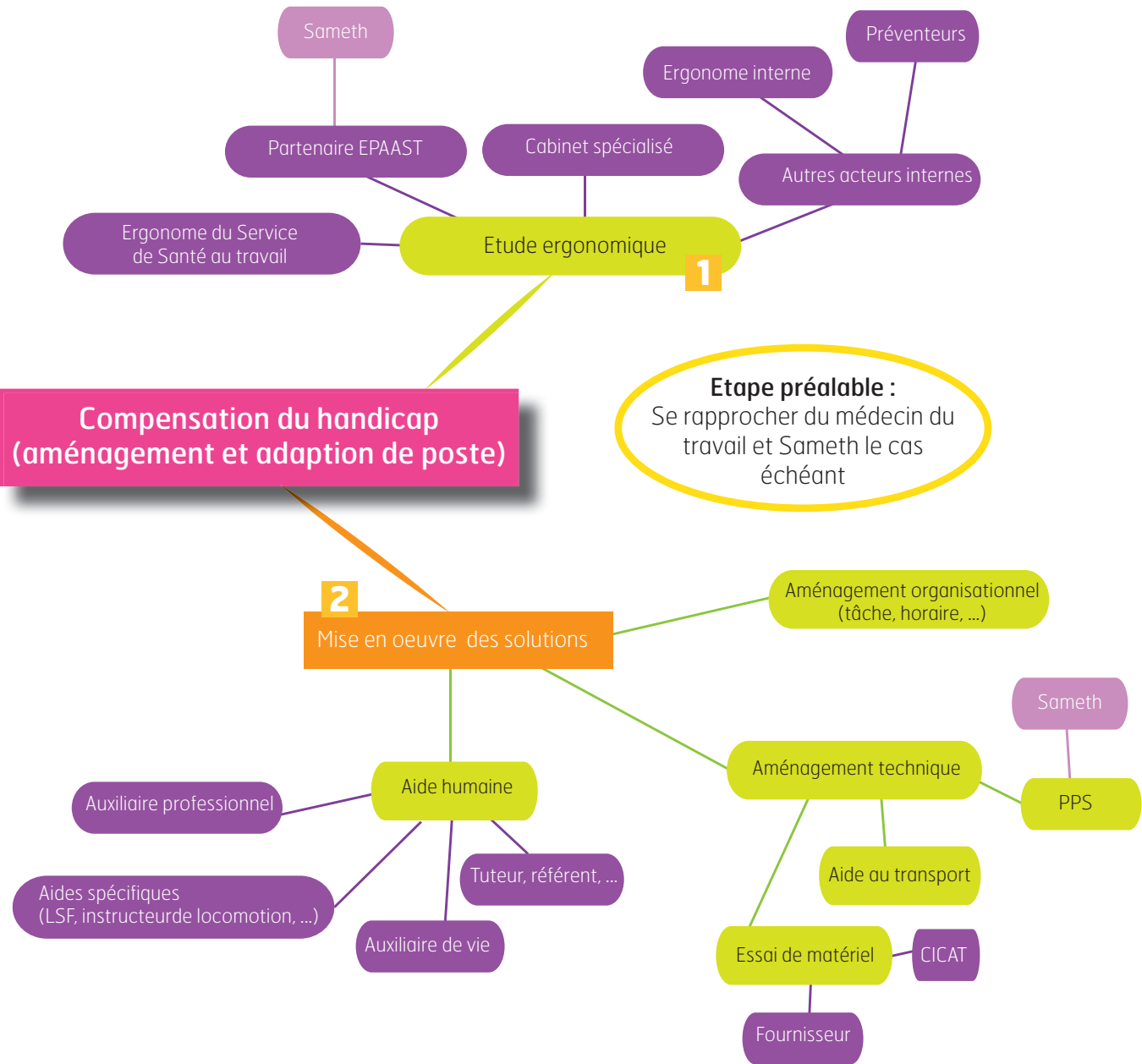


3. La compensation du handicap

Le droit à la compensation du handicap est inscrit dans la loi du 11 février 2005. L'aménagement du poste de travail permet d'envisager un maintien au même poste ou sur d'autres métiers de l'entreprise.

Le médecin du travail, le CHSCT et le Sameth (si éligible) sont les premiers acteurs à mobiliser pour mettre en place des solutions de compensation du handicap.

Il est possible de distinguer 2 phases : (1) la réalisation d'une étude ergonomique et (2) la mise en œuvre de la (des) solution(s) identifiée(s).



Les bons réflexes

- Le collaborateur concerné et le manager doivent être impliqués dans l'étude et la mise en œuvre de solutions d'aménagement du poste de travail.
- Les CICAT apportent information et conseil sur les aides techniques. Si nécessaire, ils orientent vers des interlocuteurs spécifiques. En Ile de France, le service est assuré par CICAT ESCAVIE. Toutes les adresses au national sur www.informations.handicap.fr/carte-france-cicat.php

GLOSSAIRE

- RQTH Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- AT-MP Accident du Travail-Maladie Professionnelle
- AAH Allocation Adulte Handicapé
- CPAM Caisse Primaire d'Assurance Maladie
- CARSAT Caisse d'Assurance Retraite et de Santé du Travail
- UEROS Unité d'Évaluation de Ré-entraînement d'Orientation sociale et Socio-professionnelle
- PPS Prestation Ponctuelle Spécifique (Agefiph)
- PSOP Prestation Spécifique d'Orientation Professionnelle (Agefiph)
- CRP/ERP Centre de Reconversion Professionnelle/École de Reconversion Professionnelle
- CPF Compte Personnel de Formation
- CEP Conseil en Evolution Professionnelle
- CIF Congé Individuel de Formation
- Cellule PDP Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle
- EPASST Étude préalable à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail (Agefiph)
- CICAT Centre d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques

SUR LE MÊME THÈME ...

Retrouvez les autres fiches pratiques du Réseau des référents Handicap des entreprises nationales et d'Ile de France :

- Formaliser son processus de maintien dans l'emploi.
- Construire son tableau de bord sur le maintien dans l'emploi.

Réseau des Référents Handicap des entreprises nationales et d'Ile-de-France : animationrrh@agefiph.asso.fr

FICHE PRATIQUE

Réseau des Référents Handicap
des Entreprises Grands Comptes
et d'Ile de France

Maintien dans l'emploi d'un salarié
Cartographie des outils et acteurs

UN NOUVEL OUTIL À VOTRE DISPOSITION

L'anticipation et la gestion du maintien dans l'emploi de collaborateurs en situation de handicap nécessitent d'avoir une vision claire des outils et acteurs mobilisables. La cartographie élaborée en groupe projet répond aux questions suivantes :

Pour qui ?

- Les Référents Handicap.
- Les acteurs internes (et externes) associés au travail pluridisciplinaire.

Pour quoi ?

- En anticipation, identifier les acteurs qui seront à mobiliser et de gagner un temps précieux.
- Identifier les pistes à investiguer dans la recherche de solutions personnalisées dans le cadre du maintien dans l'emploi, avec le collaborateur concerné.
- Favoriser le travail pluridisciplinaire.

Remarques :

Cette cartographie ne saurait être exhaustive. Elle doit être adaptée au contexte de chaque entreprise et est susceptible d'évolutions.

Aide à la lecture



Cette cartographie permet de répartir les différents outils à partir des 3 principales problématiques à explorer simultanément ou successivement :

- La reconnaissance du handicap.
- L'orientation professionnelle et le développement des compétences pour maintenir l'employabilité.
- La compensation du handicap.

Pour chacun de ces axes, sont précisés :

- Les outils mobilisables.
- Les acteurs vers lesquels se tourner.

Légende

Piste à explorer

Titres

Outils

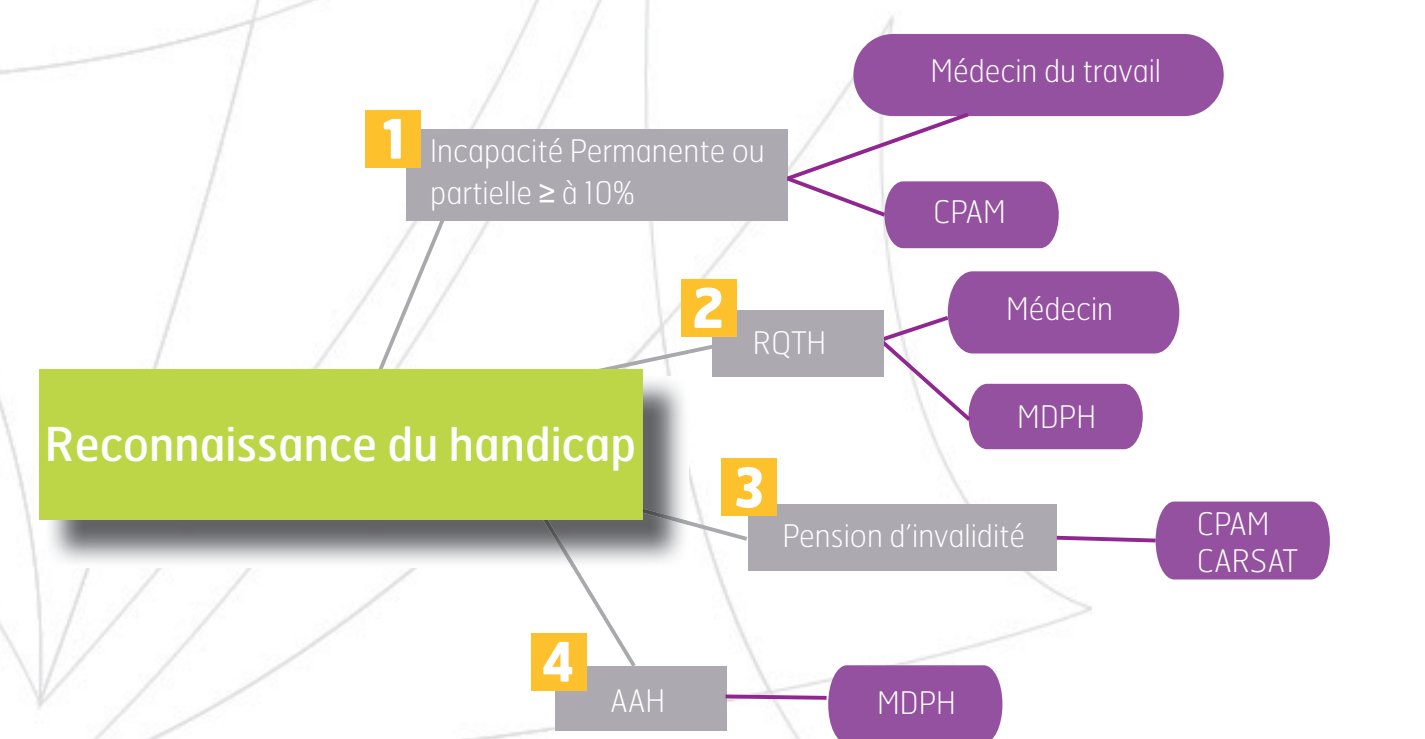
Acteur

Acteur - Prescripteur

1. Les démarches administratives pour obtenir la reconnaissance du handicap

En tant que référent Handicap, vous pouvez orienter le collaborateur pour qu'il puisse bénéficier d'un titre de reconnaissance de son handicap afin d'ouvrir davantage de possibilités d'accompagnement.

Il existe 4 principaux titres : la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, l'incapacité permanente ou partielle (> ou = à 10%), la pension d'invalidité et l'Allocation Adulte Handicapé.



Dans tous les cas, la Mission Handicap et d'autres acteurs internes identifiés pourront jouer un rôle d'accompagnement du collaborateur dans les démarches administratives.

Autres acteurs internes pouvant être mobilisés selon votre organisation :

- Infirmière
- Assistante sociale
- RH
- Instances représentatives du personnel (IRP)
- ...

Le point d'attention

- La démarche de reconnaissance du handicap est une démarche personnelle du collaborateur, qui reste libre d'en informer ou non son employeur.

Les bons réflexes

- Les démarches administratives étant longues (souvent plus de 6 mois), pensez à demander au salarié de les engager le plus tôt possible dans le processus de maintien dans l'emploi.
- Pensez à la procédure accélérée, qui peut être lancée par le médecin du travail en Ile-de-France.
- Pour une demande simple (RQTH uniquement), cocher la case « procédure simplifiée » permet un traitement plus rapide des demandes de reconnaissance.

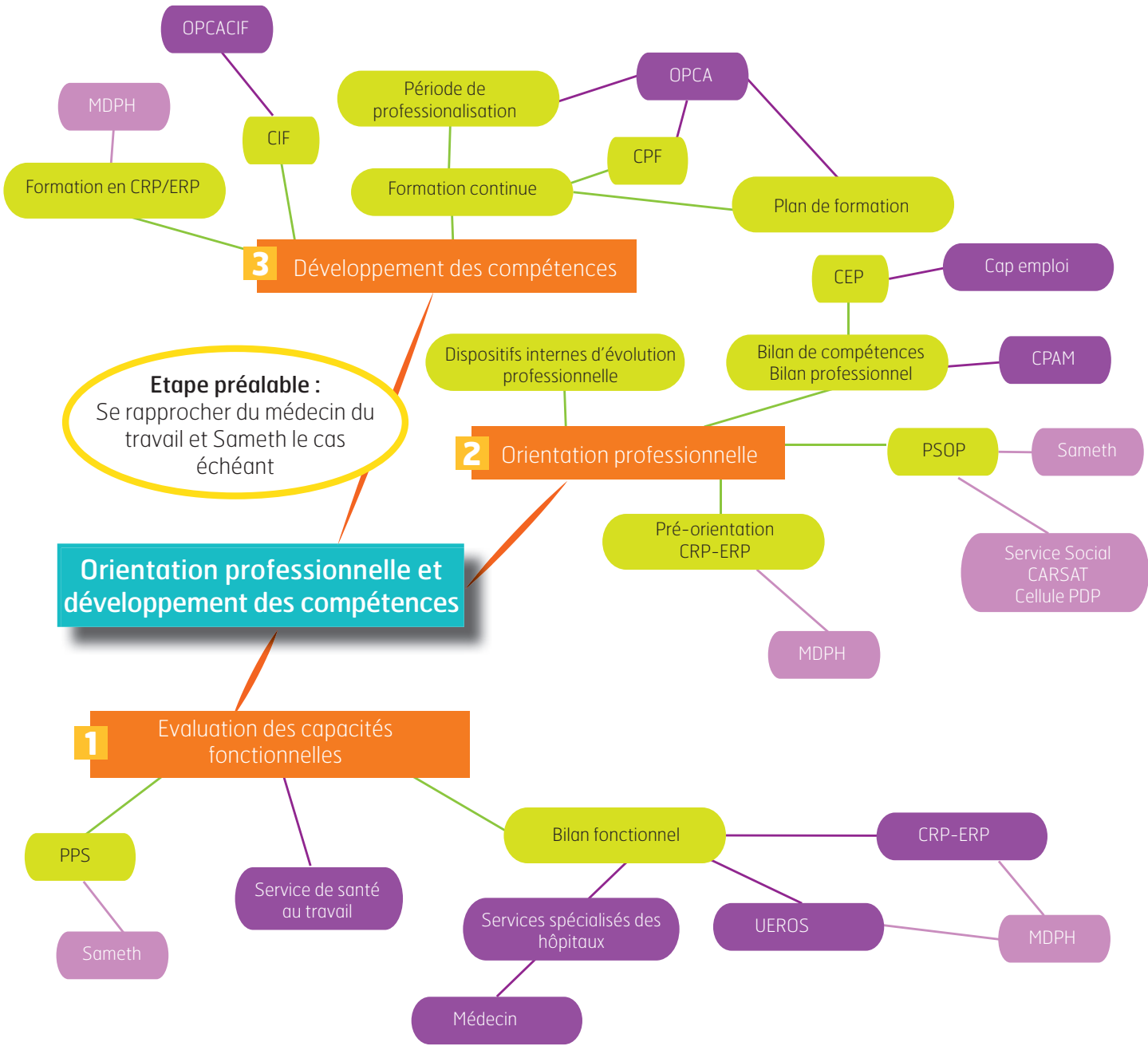
Le PRITH Ile-de-France précise les formalités pour les différentes MDPH de la région. Plus d'info sur <http://www.prithidf.org>

2. L'orientation professionnelle et le développement des compétences

Pour mettre en œuvre des solutions de formation, pour un salarié, sollicitez en premier lieu le médecin du travail, ainsi que le Sameth si votre organisation peut bénéficier de son offre d'intervention.

Les pistes en lien avec la formation comportent 3 volets : l'évaluation des capacités fonctionnelles, l'orientation professionnelle et le développement des compétences.

Plusieurs pistes peuvent être investiguées en parallèle pour se donner toutes les chances de réussite.



Les bons réflexes

- Le collaborateur doit être acteur de la démarche de recherche de solutions d'orientation et de formation.
- Consultez toute l'offre de formation en Ile-de-France sur www.defi-metiers.fr
- Consultez l'offre de formation des CRP/ERP sur www.fagerh.fr
- Un stage UEROS se déroule sur 1 à 24 semaines. Il consiste en une phase d'évaluation des capacités physiques, sensorielles, cognitives et comportementales puis de mise en situation et de réentrainement professionnel.

SAMETH : Les entreprises privées et leurs salariés en CDI ou CDD de plus de 6 mois, y compris les entreprises sous accord agréé qui ont atteint leur quota de 6% peuvent bénéficier des services du SAMETH. Les conseillers Sameth sont présents dans chaque département. Consulter l'offre de services SAMETH et leurs coordonnées : www.agefiph.fr