

Aménager la situation de travail d'un **collaborateur** **handicapé**





Qu'est-ce que l'Agefiph ?

L'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) est née avec la loi du 10 juillet 1987 instaurant une obligation d'emploi de personnes handicapées. Elle perçoit et gère les contributions des entreprises qui ne satisfont pas pour tout ou partie à cette obligation d'emploi. La mission de l'Agefiph est de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées. Pour ce faire, l'Agefiph apporte aux personnes handicapées et aux entreprises des aides financières et des services mis en œuvre par des réseaux de partenaires sélectionnés par elle.



Que dit la loi ?

Depuis la loi du 10 juillet 1987, les entreprises de 20 salariés et plus ont l'obligation de compter un minimum de 6 % de personnes handicapées dans leur effectif. Une des réponses à l'obligation d'emploi est le versement à l'Agefiph d'une contribution financière destinée à compenser l'absence totale ou partielle de personnes handicapées dans leur effectif. La loi du 11 février 2005 renforce l'obligation d'emploi dans les entreprises et introduit la notion de « droit à la compensation des conséquences de son handicap quels que soient l'origine et la nature de sa déficience, son âge ou son mode de vie ». Cette loi pose également le principe de non-discrimination et d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes handicapées, tant pour leur accès à l'emploi que pour leur maintien dans l'emploi et leur évolution de carrière. Elle instaure dans les entreprises ayant des représentants du personnel l'obligation annuelle de négocier sur l'emploi des personnes handicapées.

L'aménagement de la situation de travail

L'aménagement de la situation de travail vise à apporter des solutions techniques et organisationnelles aux éléments qui, dans l'exécution d'une tâche, sont particulièrement contraignants et/ou inadaptés pour la personne qui l'exerce. Il prend en compte l'ensemble des caractéristiques de l'employeur (économiques, conditions de production, amélioration des conditions de travail, prévention des risques professionnels...) ainsi que les capacités fonctionnelles, cognitives et psychiques de la ou des personnes concernées.

L'aménagement de la situation de travail : des solutions pour compenser le handicap

En entreprise, le recrutement¹ ou le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé rend parfois nécessaire l'aménagement de la situation de travail. Solution permettant de compenser le handicap, cet aménagement est aussi une opportunité pour réfléchir à l'organisation et aux conditions de travail, et sensibiliser les collaborateurs à la problématique du handicap.



La loi du 11 février 2005 relative au handicap pose comme principe fondamental le droit à compensation : tout salarié en situation de handicap peut bénéficier d'un aménagement de son poste qui lui permettra de travailler dans les mêmes conditions que ses collègues. Chaque cas étant particulier, les adaptations sont possibles selon des modalités différentes. D'ordre technique, l'aménagement consiste à mettre à disposition de la personne handicapée du matériel destiné à compenser son handicap. Ce matériel peut être issu de l'entreprise (matériel de manutention, par exemple) ou spécifique, compte tenu du handicap de la personne (un téléagrandisseur pour un collaborateur déficient visuel, un poste assis-debout pour une personne ayant des problèmes de station debout, un clavier

en braille pour un salarié malvoyant...). L'aménagement peut aussi être organisationnel, avec des horaires adaptés (temps partiel, horaires allégés, pauses...) ou une modification de l'organisation du travail (attribution d'un type de tâches...).

Le choix du type d'adaptation – technique, organisationnelle ou les deux – prend en compte le poste de travail, les missions et la nature du handicap de la personne. Il tient également compte des caractéristiques (activités, métiers, effectif, espaces...) et des contraintes (en termes d'économie, de production, de sécurité...) de l'entreprise.

Toutes les entreprises sont concernées

L'aménagement de la situation de travail ne s'adresse pas seulement aux grandes entreprises, bien au contraire. Les petites entreprises de moins de 50 salariés sont les plus nombreuses (52 %) à bénéficier d'aménagements aidés par l'Agefiph. Quels que soient leur taille, leur chiffre d'affaires et leur effectif, toutes les entreprises sont concernées par ces dispositifs. Tous les types d'activités peuvent en bénéficier, comme le montre la répartition par secteur² des aménagements aidés par l'Agefiph : industrie et énergie (27 %), services (22 %), commerce (17 %), éducation, santé et action sociale (13 %), BTP et transports (12 %), agriculture (7 %)...



À noter

La loi du 11 février 2005 établit la notion d'« aménagement raisonnable » : chaque entreprise doit mettre en œuvre « des mesures appropriées » pour maintenir dans l'emploi ou recruter un collaborateur handicapé, « sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée ».





●●● L'opportunité d'une réflexion élargie

L'aménagement de la situation de travail est une solution pour maintenir dans l'entreprise un salarié devenu inapte à son poste ou pour permettre le recrutement d'un collaborateur handicapé. Plus largement, les résultats obtenus et la méthode suivie, associant médecin du travail, collaborateurs et partenaires sociaux, peuvent être une opportunité pour poursuivre la réflexion sur l'organisation du travail dans l'entreprise.

Anticiper l'aménagement de poste

C'est le médecin du travail qui, en constatant l'inadéquation entre le poste et le handicap, déclenche en amont le processus de recherche d'une solution d'aménagement. Cela peut se produire à l'occasion de l'embauche d'une personne handicapée ou, plus fréquemment, dans le cas du maintien dans l'emploi d'un collaborateur devenu handicapé, dont le handicap s'est aggravé ou dont le poste a évolué.

Dans tous les cas, l'identification des aménagements peut demander du temps. Plus la situation est anticipée, plus l'analyse du contexte et des besoins, la recherche et la mise en œuvre des solutions se feront dans de bonnes conditions. Ainsi, dans les cas de maintien dans l'emploi, la vigilance sur les situations professionnelles à risque et l'anticipation sont des aides précieuses.

Bien identifier les impacts de l'aménagement

L'implication de l'entreprise, celle du collaborateur handicapé mais aussi de l'environnement de travail (hiérarchie directe, collègues...) sont des conditions de réussite de l'aménagement de la situation de travail. La motivation réelle des parties à trouver des aménagements durables est un prérequis. Par ailleurs, engager une réflexion sur l'aménagement implique de ne pas se limiter au périmètre restreint du poste de travail. Souvent, un aménagement simple peut avoir des conséquences sur l'organisation d'un service, sur le travail et l'état d'esprit des collaborateurs directs, conséquences qu'il faut identifier et dont il faut tenir compte. Ainsi, un transfert de tâches ou des horaires allégés pour un collaborateur handicapé peuvent être à l'origine, s'ils ne sont pas préparés et expliqués, d'incompréhension de la part de ses collègues et de tensions dans l'équipe. De la même manière, permettre à un salarié de travailler assis, en compensation de son handicap, pourra nécessiter à la fois l'acceptation par le salarié de cette solution (parfois complexe à

En chiffres

52%

des entreprises financées par l'Agefiph pour des aménagements de situations de travail ont moins de 50 salariés. Un quart ont moins de 10 salariés.

89%

des salariés ayant bénéficié d'une adaptation de leur situation de travail financée par l'Agefiph en 2009 étaient toujours présents dans l'entreprise, en 2011, et 84 % au même poste.

Sources : *Tendances*, la lettre des études et évaluations de l'Agefiph, n° 2, mai 2012.



Parole d'expert

Jean-Marie Fauret,
directeur de ID Ergonomie

assumer dans des métiers traditionnellement physiques) et la prise en compte des réactions de ses collègues. L'aménagement peut également induire des besoins de tutorat ou de formation destinés par exemple à faciliter l'utilisation de nouveaux matériels.



À noter

L'article 23 du Code du travail précise que « si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre [...] l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer [...] un autre emploi approprié à ses capacités [...] et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes ou aménagements du temps de travail ».

Un accompagnement et des aides financières

Pour la recherche, la mise en œuvre et le suivi de solutions d'aménagement de situations de travail, les entreprises bénéficient de l'expertise du service de santé au travail. Par ailleurs, elles peuvent aussi faire appel aux conseillers Cap emploi lors du recrutement et aux conseillers Sameth dans les situations de maintien dans l'emploi. Dans le cas de situations complexes, ces conseillers peuvent faire appel à un ergonome qui, sur la base d'une étude détaillée sur site du poste et de l'environnement de travail, préconisera les aménagements à apporter. En fonction des situations, ils peuvent également faire appel à des spécialistes de différents handicaps. Outre le financement de ces intervenants, l'Agefiph peut participer non seulement au financement des aménagements³ en stricte compensation du handicap mais aussi à celui des dispositions complémentaires (formation, tutorat) accompagnant l'aménagement.

La démarche d'aménagement de la situation de travail est donc bien une occasion à saisir pour l'entreprise. Elle démontre qu'un collaborateur handicapé est apte à accomplir ses tâches grâce à un aménagement souvent très simple et contribue à apporter un changement positif de représentation sur la question du handicap et de la diversité en général.

1. Seuls 15 à 20 % des postes donnent lieu à des aménagements pour un recrutement. 77 % des aménagements financés par l'Agefiph visent le maintien dans l'emploi. *Tendances* n° 2, mai 2012.
2. Ces chiffres concernent la part des entreprises. Ils diffèrent sensiblement lorsque est pris en compte le pourcentage des montants engagés. À titre d'exemple, l'agriculture, qui représente 7 % des entreprises, mobilise 21 % des montants.
3. Le fait même d'engager la démarche suffit pour débloquer une aide immédiate, sans attendre la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) effective.

Quel est le rôle de l'ergonome dans l'aménagement de situations de travail ?

J.-M. F. *Le rôle de l'ergonome est d'établir – ou de rétablir – la meilleure adéquation possible entre un salarié en situation de handicap, les tâches qu'il doit effectuer et son environnement de travail. Dans un premier temps, l'ergonome effectue une analyse de la situation : il se déplace dans l'entreprise, observe les conditions de travail, évalue les limites et les contraintes du salarié concerné. Ensuite, il élabore des solutions techniques et/ou organisationnelles pour aménager ou adapter la situation de travail, en compensation du handicap.*

Dans quel cas intervient-il ?

J.-M. F. *Seuls les partenaires-services de l'Agefiph (Sameth et Cap emploi), avec l'accord du médecin du travail, sont habilités à prescrire l'intervention d'un ergonome financé par l'Agefiph. Ils le font s'ils estiment que l'aménagement est suffisamment complexe pour qu'il faille faire appel à ses compétences. L'ergonome est surtout sollicité si la nature du poste fait que son aménagement aura une forte interaction sur le collectif de travail, la production...*

Quelles conditions sont nécessaires pour que les solutions préconisées puissent être mises en place et soient opérationnelles ?

J.-M. F. *Il faut d'abord bien anticiper l'aménagement et prendre le temps d'analyser en amont tout ce qu'il va impliquer, à la fois pour le salarié handicapé, pour ses collègues et pour l'entreprise dans sa globalité. Tous – l'encadrement, le salarié lui-même et ses collaborateurs – doivent s'approprier la démarche et les aménagements. L'ergonome ne se déplace pas sur le site et aucune adaptation n'est mise en place si elle n'a pas leur aval. Par ailleurs, l'adaptation doit être pensée de façon concrète et durable, surtout si elle est organisationnelle : une mutualisation des tâches, par exemple, qui semble convenir aux collaborateurs, risque de devenir source de conflits dans la durée, une fois l'empathie du début passée. Enfin, toute adaptation doit faire l'objet d'un suivi pour vérifier précisément sa pertinence dans le temps. La présence d'un référent en interne pour assurer ce suivi peut s'avérer très précieuse.*



Des aménagements techniques bien spécifiques

À la suite d'un accident de travail, Jean-Marie Bonnet, viticulteur à Fontès (Hérault), ne peut plus exercer son métier. Des adaptations techniques, définies et mises en place grâce à la médecine du travail et au Sameth, lui ont permis de retrouver le chemin des vignes.



« Le rôle du Sameth a été de conseiller et d'accompagner Jean-Marie Bonnet dès le moment où son dossier nous a été confié et jusqu'à la mise en place des aménagements de ses postes de travail. Nous en assurons désormais le suivi pour vérifier qu'ils correspondent bien à ce qui avait été préconisé. Tout a été fait en étroite collaboration avec le médecin du travail et avec Jean-Marie Bonnet lui-même. »

Sandrine Prenveille,
conseillère Maintien,
Sameth 34

En 2010, Jean-Marie Bonnet, 54 ans, tombe de son tracteur et se blesse au genou.

Tout devient pénible : débrayer et passer les vitesses sur le tracteur, faire l'épandage, soulever des charges, aller et venir sur le terrain accidenté de ses vignes. Un premier rendez-vous est pris avec le docteur Gérard Bernadac, médecin du service santé au travail de la Mutualité agricole du Languedoc. Ce dernier évalue la situation et fait des préconisations en matière d'aménagements pour que Jean-Marie puisse se maintenir dans son emploi : « Son dossier répondait aux conditions de prise en charge exigées par l'Agefiph. Je l'ai donc transmis au Sameth 34, qui a pris le relais. » Les événements s'enchaînent : accompagné par Sandrine Prenveille, conseillère Sameth, Jean-Marie fait une demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.

+ TECHNIQUE

L'Agefiph a pris en charge une partie du financement des aménagements des postes de travail de Jean-Marie, en stricte compensation de son handicap : 50 % du coût total de l'épandeur à commande hydraulique ; 80 % du coût total du lève-sacs et 80 % du débrayage hydraulique installé sur les trois tracteurs.

Dans l'urgence, afin d'assurer la continuité de l'activité, une première aide est versée par l'Agefiph. Jean-Marie peut alors commander les aménagements techniques dont il a besoin. « Il a fallu aussi que je revoie la répartition des tâches avec mon ouvrier. Il a pris en charge les travaux manuels et moi tout ce qui est mécanisé », explique Jean-Marie. Les aides de l'Agefiph suivent et financent en partie les dépenses engagées. Le docteur Bernadac et la conseillère Sameth se rendent sur l'exploitation pour valider les nouvelles installations et en assurer le suivi. Aujourd'hui, Jean-Marie est heureux d'avoir repris son activité au milieu de ses vignes... presque comme avant.



Voir la vidéo sur www.agefiph.fr
Rubrique Actualités, webzine, juin 2012.



Une organisation revue pour compenser le handicap

Sylvie Lagrange travaille au rayon traditionnel charcuterie-fromage à la coupe d'une grande surface. À la suite d'un accident de travail, l'organisation de son poste a été revue pour compenser son handicap et lui permettre de conserver son emploi.

Sylvie, la cinquantaine, ne s'est jamais plainte de son travail, derrière son rayon du magasin

Hyper U Périgueux-Boulazac, même si, au quotidien, il l'oblige à des tâches répétitives et fatigantes. Jusqu'au jour où, voulant attraper un jambon de plusieurs kilos placé sur une étagère trop haute, elle se blesse au dos. Après plusieurs arrêts de travail, le médecin du travail alerte la direction des ressources humaines du groupe Coop Atlantique, auquel appartient le magasin. Immédiatement, la décision est prise de solliciter les services d'un ergonome.

Celui-ci se rend sur le lieu de travail de Sylvie, observe l'environnement, les gestes qu'elle accomplit tous les jours, discute avec ses collègues et propose des solutions. « Elles se sont avérées relativement simples et peu onéreuses, explique Céline Hervieu, chargée de ressources humaines et référente handicap. Dans le domaine alimentaire, nous sommes soumis à des normes drastiques en matière d'hygiène et tenus de respecter les concepts merchandising de nos partenaires commerciaux. Il a donc fallu trouver les bons compromis pour sécuriser le poste de la salariée tout en tenant compte de ces éléments. » Des aménagements qui ont permis à Sylvie de

conserver son emploi et de retrouver un rythme de travail normal. Au-delà de la situation de Sylvie, conclut Céline Hervieu, « la démarche que nous avons menée est aussi, pour l'ensemble du personnel du magasin, l'illustration concrète des engagements de l'entreprise vis-à-vis des salariés. Elle démontre dans les faits que les notions de travail et de solidarité sont intimement liées ».

Voir la vidéo sur www.fncc.coop/handicap.cfm



« Nous avons mis en place un groupe de travail réunissant régulièrement les différents médecins du travail du secteur, animé par un médecin coordinateur, pour structurer notre action en matière de prévention et de gestion des inaptitudes. Dans le cas de Sylvie, le médecin du travail a eu le bon réflexe en nous alertant à temps sur le risque d'inaptitude médicale à court terme. »

Céline Hervieu,
chargée de ressources
humaines et référente
handicap, groupe
Coop Atlantique

+ TECHNIQUE

Le rayon de Sylvie, grâce à des aménagements simples, a été complètement repensé pour faciliter son travail et celui de ses collègues : installation d'un tapis de sol antifatigue en caoutchouc (pour amortir les pas et surélever les vendeurs), d'un repose-pieds, d'un petit fauteuil assis-débout et d'une nouvelle table de découpe.

Le stock de marchandises a été installé différemment : les pièces les plus lourdes sont à hauteur d'homme. Par ailleurs, l'implantation des produits en vitrine a été revue : dans la mesure du possible, les produits les plus lourds sont placés au plus près du vendeur, et la zone d'implantation a été réduite en profondeur pour limiter les torsions du tronc penché en avant.



Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

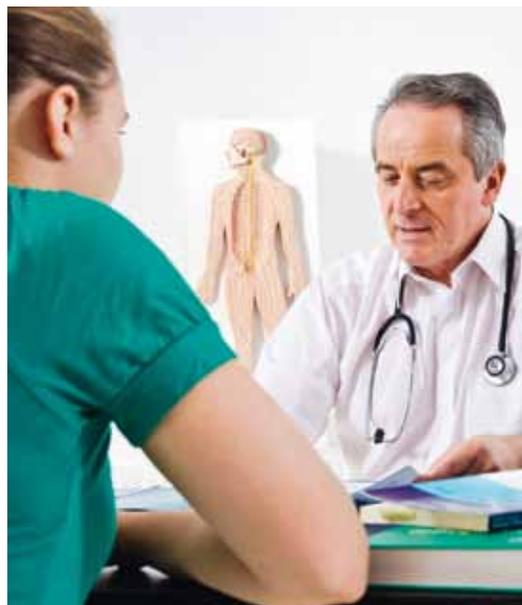
Quelles sont les **étapes clés** de l'aménagement d'une situation de travail ?

- **Commencez par demander l'avis du médecin du travail** : il est le seul à pouvoir rendre un avis d'aptitude, d'inaptitude totale ou partielle à l'emploi. Il peut proposer un aménagement du poste ou des horaires de travail. Il est également habilité à proposer des mesures individuelles de mutation ou de transformation de poste.
- **Faites appel si besoin, en accord avec le médecin du travail, aux partenaires-services de l'Agefiph** : Cap emploi (recrutement) et Sameth (maintien dans l'emploi).
- **Si la situation est complexe**, il peut être demandé à un ergonome de faire une étude



Plus d'infos

Un réseau de 99 Sameth dédiés au maintien dans l'emploi des personnes handicapées et de 103 Cap emploi intervenant en matière de recrutement couvre le territoire national. Pour connaître l'adresse du service le plus proche de votre entreprise, connectez-vous sur le site Internet de l'Agefiph, www.agefiph.fr.



complémentaire, préalable nécessaire à la définition de l'adaptation du poste de travail. Des spécialistes de certains handicaps peuvent également être sollicités.

- **Établissez un accord explicite avec le salarié et le médecin du travail** avant d'engager tout aménagement de la situation de travail.
- **Dès que les modalités des aménagements sont définies**, et avant d'engager tout achat, l'Agefiph peut être sollicitée pour une aide financière.
- **L'aménagement, une fois mis en place**, fait l'objet d'un suivi régulier de la part du Sameth ou de Cap emploi.



À noter

Lorsqu'un salarié présente un handicap important dans l'emploi, qui génère un surcoût pérenne pour l'entreprise alors même qu'il y a eu aménagement « optimal » de son poste de travail, l'employeur peut faire une demande de reconnaissance de lourdeur du handicap (RLH) et bénéficier d'une modulation de sa contribution à l'Agefiph ou de l'attribution d'une aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).

Qui peut vous aider ?

- **Le médecin du travail** au sein du service de santé au travail est votre premier conseiller en ce qui concerne l'adaptation des postes. C'est lui qui analysera la situation en amont de toute autre étude et fera les premières préconisations.
- **Le réseau Cap emploi et le Sameth** peuvent être amenés à prendre le relais et resteront vos interlocuteurs privilégiés. Cap emploi intervient pour le recrutement d'une personne en situation de handicap ; le Sameth pour le maintien dans l'emploi.
- **Des prestataires spécialisés**, sélectionnés et financés par l'Agefiph, peuvent être mobilisés pour leurs compétences spécifiques (ergonomes, spécialistes d'un handicap...) sur prescription de Cap emploi ou du Sameth.



« Quand l'aménagement a été mis en place, l'entreprise et le collectif de travail doivent se l'approprier et l'assimiler comme un élément du patrimoine de l'entreprise. Le choix d'un référent en interne pour suivre cet aménagement et surveiller son intégrité dans la durée contribue grandement à cette appropriation. »

Jean-Marie Fauret,
directeur de ID Ergonomie

Trois conseils à retenir

1 Savoir s'entourer de compétences

L'adaptation d'un poste de travail, qu'elle soit technique ou organisationnelle, ne s'improvise pas. Elle requiert parfois des compétences externes à l'entreprise, soit parce que le temps manque en interne pour chercher des solutions, soit parce qu'il n'en existe pas de simples, mobilisables au sein de l'entreprise.

2 Impliquer dans la démarche d'aménagement

les acteurs clés. L'employeur, les représentants du personnel, le salarié et le médecin du travail participent tous à la

réflexion autour de l'aménagement de la situation de travail. Ne pas hésiter à associer aussi le responsable direct et les collègues.

3 Penser l'aménagement

de la situation de travail dans la durée et envisager un suivi personnalisé. Un tuteur ou un référent pourra, par exemple, s'assurer que l'adaptation mise en place ne devient pas obsolète, qu'elle continue de satisfaire le collectif de travail...



Plus d'infos

L'étude préalable à l'aménagement/adaptation des situations de travail (Epaast), en amont de toute décision, est une prestation proposée par l'Agefiph et mobilisable par les partenaires-services (Cap emploi, Sameth) dans les situations les plus complexes. Elle analyse et évalue les caractéristiques de l'entreprise, la nature du handicap du salarié lui-même et les limitations qu'il lui impose, les contraintes éventuelles de l'aménagement sur le collectif de travail. En contribuant à poser les bonnes questions, l'Epaast permet d'apporter les réponses les mieux adaptées.

Quelles aides et quels services à votre disposition ?

L'Agefiph met à votre disposition des services, des prestations et des aides destinés notamment à vous aider à aménager la situation de travail d'un collaborateur reconnu handicapé ou en voie de l'être.

Les services

Ils sont dispensés par les Sameth et les Cap emploi. Sélectionnés et animés par l'Agefiph, ces derniers sont présents dans chaque département et accompagnent les personnes handicapées et les entreprises dans leurs démarches de recrutement et de maintien dans l'emploi. Ils peuvent prescrire des aides et des prestations.

Les prestations

Prescrites, en fonction des besoins, par les Sameth ou les Cap emploi, elles sont assurées par des professionnels sélectionnés et financés par l'Agefiph. Ceux-ci apportent conseils et expertises sur les différentes situations de handicap (moteur, visuel, auditif, intellectuel et psychique) et interviennent aussi en matière d'étude ergonomique et de formation.

Les aides financières

Elles sont destinées à :

- faciliter le recrutement et le maintien dans l'emploi ;
- compenser le handicap.

Les aides sont complémentaires des aides de droit commun existantes et n'ont pas pour objet de se substituer aux obligations légales de l'employeur en matière de sécurité ou de conditions de travail.



Plus d'infos

Pour connaître l'ensemble des aides et services de l'Agefiph, connectez-vous sur le site Internet : www.agefiph.fr.



À savoir

Dans le cas d'un maintien dans l'emploi, les aides et services de l'Agefiph peuvent être mobilisés dès lors que le médecin du travail a établi un risque d'inaptitude du salarié et que celui-ci a engagé la démarche de reconnaissance du handicap.

LES AIDES ET PRESTATIONS MOBILISABLES

Il s'agit d'aides financières et de prestations techniques destinées à permettre l'aménagement de la situation de travail.

LA PRESTATION PONCTUELLE SPÉCIFIQUE

- Un expert spécialiste d'un handicap (visuel, auditif, moteur, psychique ou mental) intervient pour apprécier les incidences du handicap sur l'emploi et préconiser les actions à mettre en œuvre pour le compenser durablement.

LA PRESTATION D'ÉTUDE PRÉALABLE À L'AMÉNAGEMENT/ ADAPTATION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

- Un ergonomiste se déplace dans l'entreprise pour analyser le contexte, les contraintes techniques et organisationnelles du poste, les conséquences du handicap du salarié. Il propose des solutions d'aménagement concrètes, réalistes et chiffrées.

L'AIDE À L'AMÉNAGEMENT DES SITUATIONS DE TRAVAIL ET À LA COMPENSATION DU HANDICAP

- L'Agefiph participe au financement de moyens techniques, humains ou organisationnels à mettre en œuvre pour compenser le handicap dans l'entreprise (aménagement de postes, logiciels spécifiques, transcription braille...).

L'AIDE AU TUTORAT

- Mobilisable notamment dans le cadre d'un reclassement interne ou à la suite de modifications dans l'organisation du travail, elle permet de financer le surcoût d'un intervenant interne à l'entreprise (collègue, manager...) afin de tenir compte du handicap d'un salarié.

L'AIDE AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

- Cette aide forfaitaire d'urgence est très rapidement mobilisable dans les situations où le salarié est menacé dans son emploi et permet notamment de disposer du temps nécessaire à l'aménagement de la situation de travail.

+ loin

Retrouvez sur www.agefiph.fr des conseils, toutes les aides et tous les services, les adresses utiles, et consultez plus de 400 expériences d'entreprises.



LE WEBZINE « ACTIFS »

Chaque mois, retrouvez un portrait, un parcours, des initiatives, des succès.

ESPACE ENTREPRISES

Des dossiers pratiques, des expériences et le détail de toutes les aides et de tous les services de l'Agefiph. Prenez la parole sur notre forum.

ACTUALITÉS

L'actualité de l'emploi et du handicap. Abonnez-vous et recevez chaque mois la newsletter.

ESPACE EMPLOI

Consultez les CV et publiez vos offres.

L'AGEFIPH EN RÉGION

Toutes les informations sur l'emploi et le handicap au plus près de chez vous.

SERVICES EN LIGNE

Toutes nos aides et tous nos services, les adresses, nos publications. Simulez votre contribution et suivez l'état d'avancement de votre dossier de demande d'aide.

Les partenaires-services de l'Agefiph vous accompagnent dans vos projets.

capemploi

sameth

alther

Sommaire

Aménager la situation de travail d'un **collaborateur handicapé**

03 ● Repères

Recruter ou maintenir dans l'emploi un collaborateur handicapé peut nécessiter l'aménagement de la situation de travail. Une démarche qui bénéficie à la personne concernée mais qui peut également être une opportunité pour l'entreprise.

06 ● Initiatives

Jean-Marie Bonnet et Sylvie Lagrange : aménagements adaptés, emplois préservés.

08 ● En pratique

Informations, conseils, démarches et aides existantes : toutes les réponses aux questions les plus fréquentes.

Cahiers déjà parus téléchargeables sur agefiph.fr :

- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient visuel**
- Recruter et accompagner un collaborateur **déficient auditif**
- **Réussir le recrutement** d'un collaborateur handicapé
- **Maintenir dans l'emploi** un collaborateur handicapé
- Intégrer le **handicap** à la gestion des ressources humaines
- Recruter et accompagner un collaborateur **handicapé psychique**
- Travailler avec une personne handicapée atteinte d'une **maladie évolutive**



plus d'infos sur www.agefiph.fr