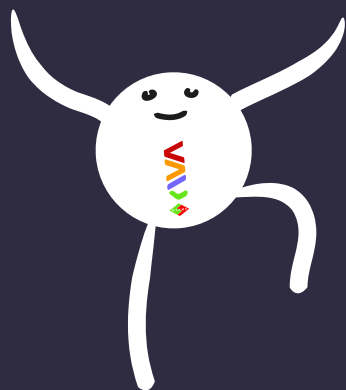


SE FORMER ET TRAVAILLER AVEC UN HANDICAP

Connaître vos droits et vos interlocuteurs
pour améliorer vos parcours



Edition 2019

LA FNATH, UNE ASSOCIATION SPÉCIALISÉE DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS

Avec un taux de chômage largement supérieur à celui du reste de la population, les travailleurs handicapés se sentent souvent isolés et démunis dans leur recherche.

Ce guide, réalisé avec le soutien financier de l'Agefiph, a pour ambition de vous aider dans vos parcours.

Dans le domaine de l'accès ou du maintien dans l'emploi, la FNATH :

- aide les travailleurs handicapés à effectuer leurs démarches auprès de la MDPH,
- les informe, conseille et oriente pour une recherche d'emploi ou de formation professionnelle en lien avec les partenaires de l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi...),
- cherche des solutions pour faciliter le maintien dans l'emploi,
- forme et sensibilise les entreprises et les collectifs du travail à l'accueil d'une personne handicapée,
- siège au conseil d'administration de l'Agefiph et au comité national du FIPHFP.

Même si l'image d'une personne handicapée reste encore trop souvent celle d'une personne en fauteuil, qui travaille moins rapidement que ses collègues et qui est plus souvent malade, les mentalités évoluent positivement et la majorité des entreprises se dit prête à embaucher ou à maintenir dans l'emploi les travailleurs handicapés

Nadine Herrero
Présidente nationale
FNATH, association des accidentés de la vie
fnath.org

SOMMAIRE

➤ LA LÉGISLATION	6
➤ PARCOURS 1. FAIRE RECONNAITRE SON HANDICAP	12
• LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ	13
• LA RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE	16
• LA PENSION D'INVALIDITÉ	17
➤ PARCOURS 2. SE FORMER DANS LE CADRE DE SON PROJET PROFESSIONNEL	19
• CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL	20
• LE COMPTE FORMATION	21
• LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)	23
• LA FORMATION EN ALTERNANCE	24
➤ PARCOURS 3. ACCÉDER À UN EMPLOI	26
• L'ACCOMPAGNEMENT PAR CAP EMPLOI	27
• OÙ TROUVER DES OFFRES D'EMPLOI ?	28
• LES PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (LES CONTRATS AIDÉS)	29
• ÊTRE RECRUTÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE	30
➤ PARCOURS 4. SE MAINTENIR EN EMPLOI	32
• QUELS SONT MES INTERLOCUTEURS ?	32
• LES MESURES APPROPRIÉES	35
➤ PARCOURS 5. ETRE INAPTE À SON POSTE DE TRAVAIL	38
➤ LES SERVICE DE CONSEIL ET DÉFENSE DE LA FNATH, ACCESSIBLE EN LIGNE	40
➤ LE RÔLE DES ACTEURS	42

LA LÉGISLATION

Les entreprises d'au moins 20 salariés doivent compter au minimum 6% de personnes handicapées dans leur effectif. Pour répondre à cette obligation, elles doivent recruter ou maintenir en emploi des travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

L'obligation d'emploi ne signifie pas pour autant une obligation d'embaucher directement des personnes handicapées. Les entreprises peuvent en effet également sous-traiter au secteur protégé ou adapté, accueillir des stagiaires handicapés ou conclure un accord de branche ou d'établissement portant sur l'emploi des personnes handicapées. Verser une contribution financière à l'Agefiph est également un moyen de se mettre en conformité avec la loi.

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés existe également dans les fonctions publiques (d'Etat, territoriale et hospitalière).

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI SONT :

- les travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie de la MPDH
- les victimes du travail ayant une incapacité permanente au moins égale à 10%
- les titulaires d'une pension d'invalidité
- les pensionnés de guerre ou assimilés
- les titulaires de la carte mobilité inclusion, portant la mention invalidité
- les titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH)
- les sapeurs-pompiers volontaires victimes d'un accident dans l'exercice de leur fonction
- les victimes d'attentat

EN SAVOIR PLUS

defenseurdesdroits.fr/fr/guides/guide-amenagement-raisonnable

NON-DISCRIMINATION ET AMÉNAGEMENTS RAISONNABLES

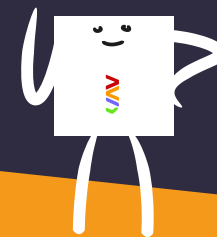
Les discriminations fondées sur le handicap sont interdites (loi du 27 mai 2008), qu'il s'agisse d'une discrimination directe ou indirecte (lorsqu'une disposition neutre en apparence est susceptible d'entraîner un désavantage pour les personnes handicapées).

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise. Aucune personne ne peut être sanctionnée ou licenciée en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap.

L'employeur doit ainsi prendre des aménagements raisonnables ou mesures appropriées, en fonction des besoins de la personne, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée.

Les mesures appropriées dépassent les aménagements ergonomiques du poste de travail.

BON À SAVOIR



La loi sur l'avenir professionnel d'août 2018 a apporté des modifications techniques à cette obligation, mais tant le taux légal d'emploi que la liste des bénéficiaires restent inchangés.

LES 5 PARCOURS DÉTAILLÉS DANS CE GUIDE



- 1 FAIRE RECONNAÎTRE SON HANDICAP**
Le statut de personne handicapée permet à la personne handicapée et, le cas échéant, à l'entreprise qui l'emploie, de bénéficier de conseils et aides à l'insertion professionnelle.
- 2 SE FORMER DANS LE CADRE D'UN PROJET PROFESSIONNEL**
La formation est une condition indispensable pour accéder ou se maintenir en emploi. Des solutions et des aides existent que l'on soit en emploi ou demandeur d'emploi.
- 3 ACCÉDER À UN EMPLOI**
L'accès à un emploi pour une personne bénéficiaire de l'obligation d'emploi reste un parcours du combattant. Devant le taux de chômage très élevé des personnes handicapées, quelques conseils pour mettre toutes les chances de son côté.
- 4 SE MAINTENIR EN EMPLOI**
Avec l'apparition ou l'aggravation d'un handicap ou d'une maladie, le maintien en emploi peut s'avérer difficile. Connaître les interlocuteurs, ses droits et les aides peut permettre d'affronter ce parcours plus facilement.
- 5 ÊTRE INAPTE À SON POSTE DE TRAVAIL**
Quand le maintien en emploi devient impossible et qu'il n'existe pas de possibilité de reclassement dans l'entreprise, le licenciement pour inaptitude peut intervenir rapidement. Connaître ses droits et les possibilités de recours est essentiel.

LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

1

FAIRE RECONNAITRE SON HANDICAP

L'origine d'un handicap peut être multiple : naissance, accident dans le cadre du monde du travail, accident de la vie... Pour bénéficier de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, il n'est pas obligatoire d'être reconnu travailleur handicapé.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est délivrée à « 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 ».

POURQUOI FAIRE LA DEMANDE ?

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé vous permet :

- d'ouvrir droit au bénéfice de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ;
- de donner accès, parfois en tant que public prioritaire, à un certain nombre de dispositifs de droit commun de la politique de l'emploi ;
- d'ouvrir les accès aux dispositifs spécifiques à l'emploi des travailleurs handicapés, comme des stages de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle ou, sous certaines conditions, du dispositif d'« emploi accompagné » ;
- de bénéficier d'aides proposées par l'Agefiph, et du soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- de bénéficier d'aménagements d'horaires individualisés (comme les autres bénéficiaires de l'obligation d'emploi) ou de règles particulières en cas de rupture du contrat de travail, comme le doublement de la durée du préavis de licenciement.

LA DÉCISION DE LA MDPH

Pour les personnes handicapées qui en font la demande, la CDAPH peut rendre une décision d'orientation :

- vers le marché du travail (entreprises privées, publiques, entreprises adaptées ou centres de distribution de travail à domicile). Vous pourrez bénéficier d'un accompagnement auprès de Pôle emploi ou de Cap emploi.
- vers un établissement ou services d'aide par le travail (ESAT). Ces établissements médico-sociaux accueillent des personnes dont la capacité de travail, inférieure à un tiers de celle d'un travailleur non handicapé, ne leur permet pas d'intégrer le marché du travail.
- vers une formation adaptée (centre de rééducation professionnelle, centre de préorientation).

COMMENT FAIRE LA DEMANDE ?

Pour l'obtenir, il est nécessaire d'en faire la demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées de votre lieu de résidence.

La demande peut être faite dès l'âge de 16 ans si on exerce une activité professionnelle ou qu'on envisage de le faire. Elle peut également être faite par le représentant légal de la personne handicapée, ses parents ou la structure qui l'accueille.

C'est la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, dans laquelle siègent notamment des représentants associatifs, dont la FNATH, qui traite les dossiers.

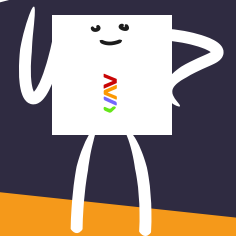
POUR QUELLE DURÉE ?

La qualité de travailleur handicapé est attribuée pour une durée comprise entre 1 et 5 ans. Le renouvellement de la RQTH doit se faire au moins 6 mois avant la date d'expiration.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que « *lorsque le handicap est irréversible, la qualité de travailleur handicapé est attribuée de façon définitive* ».

Toute demande de renouvellement proroge les effets du bénéfice de la RQTH au titre d'une précédente décision, dans l'attente de son instruction.

BON À SAVOIR



Les décisions relatives à l'attribution de la carte mobilité inclusion, mention invalidité et de l'AAH comportent une mention expresse précisant qu'ils sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi, sans qu'il ne soit nécessaire d'accomplir une démarche supplémentaire de demande de la RQTH.

Pour vous aider à remplir votre formulaire de demande ou engager des recours contre les décisions de la CDAPH, connectez-vous directement sur notre plateforme en ligne ou renseignez-vous dans les associations locales et départementales de la FNATH : **fnath.org**

LA RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

Les victimes du travail dont le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 10% entrent dans la liste des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés. Ils peuvent à ce titre bénéficier des aides de l'Agefiph.

L'ACCIDENT DU TRAVAIL

Un accident est présumé d'origine professionnelle dès lors qu'il survient au temps et au lieu de travail, même pendant un temps de pause ou une mission.

Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être soudain. Cependant, l'accident peut provenir d'un événement ou d'une série d'événements, qui doivent être datés de manière certaine (par exemple, les affections psychiques, le burn-out, le suicide -y compris hors lieu de travail).

Le salarié est tenu de déclarer l'accident dans les 24h à son employeur, qui doit le déclarer à la CPAM dans les 48h. Un certificat médical initial doit être établi par un médecin de manière détaillée : il doit indiquer la durée des soins et/ou de l'arrêt de travail.

LES MALADIES PROFESSIONNELLES

Pour être reconnue, la maladie professionnelle doit être inscrite dans un des tableaux de la Sécurité sociale. A défaut, elle peut l'être par le Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles (CRRMP), sous conditions de gravité et de lien avec l'activité professionnelle.

C'est au salarié qu'il revient de déclarer sa maladie professionnelle dans des délais précis et impératifs.

Si l'accident du travail ou la maladie professionnelle sont reconnus par l'organisme social, le salarié bénéficie d'indemnités journalières majorées en cas d'arrêt de travail. Une indemnisation, sous forme d'une rente (si le taux est supérieur à 10%) ou d'un capital, peut être attribuée dès lors qu'une incapacité permanente a été reconnue.

LA PENSION D'INVALIDITÉ

Vous pouvez être reconnu invalide si votre capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3 à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Vous pouvez obtenir le versement d'une pension d'invalidité afin de compenser la perte de salaire. La pension d'invalidité est attribuée à titre provisoire. Celle-ci peut être révisée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de votre situation.

Si vous remplissez les conditions d'attribution liées à la durée d'affiliation à la sécurité sociale et aux périodes de cotisations, la demande de pension d'invalidité peut être faite soit directement par votre CPAM, soit par vous-même.

RECOURS

Si votre demande de pension d'invalidité est refusée, vous pouvez :

- soit formuler une nouvelle demande de pension d'invalidité dans les 12 mois qui suivent la date de rejet de votre 1re demande,
- soit contester le refus de votre caisse.

POUR VOS DÉMARCHES OU POUR INTENTER UN RECOURS, LA FNATH PEUT VOUS AIDER

Nos spécialistes, bénévoles et techniciens, vous aident dans toutes vos démarches administratives et contentieuses.

Toutes les décisions peuvent faire l'objet de recours. Pour télécharger gratuitement nos courriers-type ou bien contacter nos spécialistes, n'hésitez pas à vous connecter sur notre plateforme juridique d'aide accessible sur notre site internet : **fnath.org**

Vous pourrez également y retrouver les adresses de nos associations membres, auprès desquelles vous pourrez obtenir les coordonnées des permanences les plus proches de votre domicile.

2

SE FORMER DANS LE CADRE DE SON PROJET PROFESSIONNEL

Que vous soyez demandeur d'emploi ou salarié, des actions de formation, de droit commun ou spécifiques, sont possibles. En contribuant au développement des compétences ou à l'acquisition de nouvelles compétences, elles constituent un levier pour l'accès à l'emploi, le maintien dans l'emploi et l'évolution de carrière.

UNE ÉTAPE INDISPENSABLE : CONSTRUIRE SON PROJET PROFESSIONNEL

Avant d'engager une démarche de formation, il est indispensable de construire son projet professionnel. Il est ainsi important de s'assurer les métiers sont compatibles avec votre handicap et que ces métiers sont en lien avec vos aspirations professionnelles. Cela implique de se poser au préalable un certain nombre de questions concernant le secteur d'activité, le type d'environnement, les responsabilités mais aussi les contraintes (horaires, déplacements, fatigabilité...).

CONSTRUIRE SON PARCOURS DE FORMATION EN 4 ÉTAPES

- Bâtir le projet professionnel et définir ce que vous pouvez faire sur le marché du travail actuel.
- Définir le besoin de formation s'il existe des écarts entre les compétences et l'objectif professionnel.
- Choisir un organisme de formation et repérer les formations conventionnées par la Région, Pôle emploi ou l'Agefiph.
- Rechercher un financement (ou plusieurs).

LE COMPTE FORMATION

LES SALARIÉS HANDICAPÉS BÉNÉFICIENT DES DISPOSITIFS DE DROIT COMMUN

comme n'importe quel autre salarié de l'entreprise (Pôle Emploi, Conseil régional, MDPH...).

LE DISPOSITIF DE FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE A FAIT L'OBJET D'UNE IMPORTANTE RÉFORME

A partir de 2019, le compte formation devient un compte en euros. 500 € par an sont acquis pendant 10 ans. Le montant annuel est porté à 800 € pour les salariés de faible niveau de qualification. Une application mobile doit être développée au second semestre 2019 pour permettre aux salariés de choisir une formation.

Le congé individuel formation (CIF) est remplacé par

LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)- TRANSITION PROFESSIONNELLE

L'objectif est de permettre à un salarié de pouvoir réaliser une formation certifiante ou qualifiante pour changer de métier ou de profession, dans le cadre d'un projet de transition professionnelle. Un congé spécifique est prévu en tout ou partie pendant le temps de travail. Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) et les personnes licenciées économiques ou pour inaptitude peuvent en bénéficier, sans condition d'ancienneté.

LES CENTRES DE PRÉ-ORIENTATION (CPO)

Les CPO sont des organismes médico-sociaux dont la mission est d'aider les travailleurs handicapés à définir leur projet professionnel. L'admission se fait sur décision de la CDAPH. Le parcours s'organise en plusieurs phases : un bilan socio-professionnel, l'élaboration puis la validation du projet professionnel. Par la suite, la CDAPH peut décider de vous orienter vers une formation professionnelle complémentaire, vers un Esat ou vers une orientation en milieu ordinaire. Les personnes accueillies en CPO ont le statut de stagiaires de la formation professionnelle.

LES CENTRES DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Les CRP ont pour mission

- de favoriser l'intégration professionnelle durable de personnes handicapées qui, à la suite d'un accident ou d'une maladie, sont obligées d'abandonner leur métier et d'envisager une reconversion professionnelle ;
- d'entraîner ou de réentraîner la personne au travail, en vue d'une insertion ou d'une réinsertion professionnelle, soit vers le milieu de travail ordinaire, soit vers le milieu protégé ;
- de dispenser une formation diplômante.

Pour y accéder, vous devez en faire la demande auprès de la MDPH de votre lieu de résidence. La formation est gratuite et rémunérée, elle sera validée par un diplôme délivré par le ministère du Travail.

EN SAVOIR PLUS

Pour connaître toutes les formations en CRP dispensées, les niveaux de diplômes requis et les lieux de formation : fagerh.fr

LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Demandeur d'emploi ou salarié, vous pouvez faire reconnaître par un diplôme les « acquis de l'expérience », c'est-à-dire l'ensemble des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'une activité salariée, non salariée, bénévole ou de volontariat.

La VAE permet d'obtenir un diplôme (ou un titre à finalité professionnelle) d'une branche professionnelle, enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles. Le diplôme est validé, partiellement ou totalement, par un jury, sur la base d'un dossier et d'un entretien avec le candidat, parfois d'une mise en situation professionnelle ;

Le salarié en VAE peut bénéficier d'un congé de 24 heures du temps de travail rémunéré.



LES AIDES DE L'Agefiph

Pour vous aider à réaliser vos projets de formation, l'Agefiph travaille avec les financeurs et les organismes de formation pour faciliter votre accès aux formations. Elle vous permet également de bénéficier des conseils de spécialistes et d'aides destinées à compenser votre handicap. Toutes les informations détaillées sur : agefiph.fr/Personne-handicape

UN INTERLOCUTEUR UTILE DANS TOUS LES CAS : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Gratuit et personnalisé, cet accompagnement permet de faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Il comporte un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle, un conseil visant à définir son projet professionnel et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

Le CEP est assuré par des conseillers relevant de 5 organismes habilités : Pôle emploi, APEC, Mission locale, Opacif, CAP emploi. Il peut être saisi de sa propre initiative.

LA FORMATION EN ALTERNANCE

LE CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Il repose sur l'alternance de périodes de formation théorique en centre de formation d'apprentis et de périodes de formation pratique chez un employeur.

L'apprentissage a pour but de donner une formation générale, théorique et pratique, validée par un diplôme reconnu et inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (www.npc.cncp.gouv.fr). Tous les niveaux de formation (du CAP au

diplôme d'ingénieur) sont concernés. Vous pouvez y accéder quel que soit votre âge et votre niveau de formation. Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit. La durée de l'apprentissage peut varier entre 6 mois et 3 ans. La rémunération varie selon l'âge de l'apprenti et son niveau de formation.

OÙ TROUVER DES OFFRES ?

Outre l'accompagnement par votre conseiller Pôle emploi, Cap Emploi ou d'une mission locale, vous pouvez trouver des offres notamment sur les sites suivants : alternance.emploi.gouv.fr, agefiph.fr, pole-emploi.fr.

EN SAVOIR PLUS

lapprenti.com

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est l'insertion ou le retour à l'emploi des jeunes et des adultes par l'acquisition d'une qualification professionnelle (diplôme, titre, certificat de qualification professionnelle...) reconnue par l'État et/ou la branche professionnelle.

Le contrat alterne des périodes d'enseignement général, technologique et professionnel et des périodes de travail en entreprise dans une activité en rapport avec la qualification visée.

Il s'adresse aux jeunes âgés de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ainsi qu'aux bénéficiaires de certaines allocations, dont l'allocation aux adultes handicapés ou contrats.

3 ACCÉDER À UN EMPLOI

Vous devez vous inscrire à Pôle Emploi en tant que demandeur d'emploi. Si vous n'avez pas la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, vous pouvez en faire la demande à la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

En complément de l'action de Pôle Emploi, les Cap emploi accompagnent les personnes handicapées en recherche d'emploi et conseillent les entreprises. L'orientation vers Cap Emploi est proposée par Pôle emploi mais vous pouvez aussi en faire la demande.

Un conseiller est à votre écoute pour vous accompagner tout au long de votre démarche. Il pourra :

- vous aider à définir votre projet professionnel et rechercher un emploi ou une formation adaptée à votre handicap,
- vous mettre en relation avec les interlocuteurs utiles à votre démarche ou pouvant répondre à vos besoins spécifiques.
- vous préparer à un entretien avec un employeur,
- vous informer sur les réalités du marché du travail dans votre secteur géographique et professionnel,
- vous accompagner pendant la période d'adaptation à votre poste de travail, lorsque vous retrouvez un emploi et si vous en faites la demande afin de pérenniser votre emploi.

EN SAVOIR PLUS

Pour trouver les coordonnées du Cap emploi de votre département : agefiph.fr ou capemploi.net



LES AIDES FINANCIÈRES DE L'AGEFIPH

Pour vous aider à trouver un emploi, l'Agefiph met à votre disposition des aides financières et vous permet de bénéficier de conseils de spécialistes. Tous les renseignements sur www.agefiph.fr/Personne-handicapee
Votre employeur peut également bénéficier d'aides de l'Agefiph. N'oubliez pas de lui en parler.

OÙ TROUVER DES OFFRES D'EMPLOI ?

Pour trouver un emploi, vous pouvez faire fonctionner le réseau de votre entourage ou de vos connaissances, qui constitue souvent un bon moyen de connaître les opportunités d'embauche. De nombreux sites diffusent également des offres d'emploi. Il suffit d'y inscrire son profil et de rechercher les offres d'emploi : **pole-emploi.fr, agefiph.fr, apec.fr, indeed.fr, leboncoin.fr...**
Par ailleurs, les réseaux sociaux sont aussi des outils à utiliser pour trouver des offres d'emploi. importantes qu'il ne faut évidemment pas négliger.

FAUT-IL FAIRE CONNAÎTRE SON HANDICAP LORS DE SA RECHERCHE D'EMPLOI ?

Une personne handicapée n'est pas tenue d'informer de sa situation son employeur dans son CV, ainsi qu'en amont de l'entretien ou pendant l'entretien. Toutefois, cela peut permettre de bénéficier des aménagements nécessaires pendant l'entretien

ou d'accélérer les aménagements de poste. Il est donc conseillé d'évoquer les éléments qui vont avoir une incidence directe sur l'exercice de l'activité professionnelle, par exemple les contraintes horaires, les difficultés auditives ou pour se déplacer...

LA MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

La période de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP) a pour objectif de faire découvrir un métier, de confirmer un projet professionnel ou d'initier une démarche de recrutement.

Elle peut s'exercer dans tout type de structures, susceptibles de vous accueillir pour vous confronter à des situations réelles de travail.

Elle donne lieu à une convention d'une durée par nature limitée. Elle peut durer au maximum un mois et peut être effectuée de manière continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel. Pendant cette période, vous conservez votre statut (en recherche d'emploi, salarié...). L'entreprise d'accueil ne vous verse pas de rémunération mais vous conservez, le cas échéant, l'indemnisation ou l'allocation que vous perceviez avant la PMSMP.

LES PARCOURS EMPLOI COMPÉTENCES (LES CONTRATS AIDÉS)

Les parcours emploi compétences remplacent, dans le secteur non marchand, les contrats aidés. Ils sont mis en place pour au moins 9 mois et prévoit l'acquisition de compétences, un accompagnement, l'accès à la formation et une aide financière pour les employeurs.

ÊTRE RECRUTÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

**COLLECTIVITÉS TERRITORIALES,
HÔPITAUX, ADMINISTRATIONS
CENTRALES, ÉTABLISSEMENTS
PUBLICS ADMINISTRATIFS...
OFFRENT LA POSSIBILITÉ AUX
PERSONNES HANDICAPÉES
D'EXERCER UNE GRANDE VARIÉTÉ
DE MÉTIERS DANS DE NOMBREUX
DOMAINES.**

LE CONCOURS

Il faut remplir les mêmes conditions de diplôme qu'un travailleur valide. Le concours n'est soumis à aucune limite d'âge.

Le cas échéant, vous pouvez déposer une demande d'aménagement des épreuves : installation dans une salle spéciale, temps de composition majoré, temps de repos, recours à un matériel ou à une assistance... Le médecin agréé déterminera les aménagements nécessaires.

L'obtention du concours vous donne les mêmes droits et les mêmes devoirs que les travailleurs valides.

LA VOIE CONTRACTUELLE

Le statut de travailleur handicapé permet de postuler auprès des administrations recrutant par voie contractuelle en envoyant un CV et une lettre de motivation. Si votre candidature est retenue, vous devrez alors effectuer une période d'essai, au terme de laquelle vous pourriez être titularisé.

LE PARCOURS D'ACCÈS AUX CARRIÈRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE, HOSPITALIÈRE ET DE L'ÉTAT (PACTE)

Ce mode de recrutement est ouvert aux personnes, peu ou pas qualifiées, de 28 ans au plus et aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans et plus et bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés.

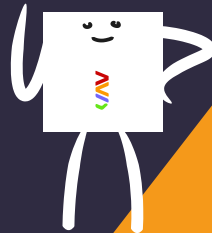
Le PACTE vise l'accès à l'emploi par une formation qualifiante. Ce peut-être un titre, un diplôme ou une qualification certifiée. En signant un PACTE, l'employeur et l'agent s'engagent réciproquement sur une trajectoire de formation en alternance et sur un emploi de titularisation.

4

SE MAINTENIR EN EMPLOI

Suite à une maladie ou un accident, liés ou non au travail, un salarié peut devenir inapte à son poste de travail. Plusieurs solutions dites de maintien dans l'emploi peuvent être envisagées : l'aménagement d'un poste de travail permettant de compenser le handicap de la personne ou le reclassement sur un autre poste de travail au sein de l'entreprise.

QUELS SONT MES INTERLOCUTEURS ?



Plusieurs acteurs peuvent intervenir et accompagner tant la personne handicapée que l'entreprise.

LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Le médecin du travail est l'intermédiaire pertinent entre vous et votre employeur lorsque vous rencontrez des difficultés de santé. Il ne faut donc pas hésiter à faire appel à lui.

Les travailleurs handicapés ou bénéficiant d'une pension d'invalidité bénéficient d'**un suivi particulier**, dont la périodicité ne peut dépasser 3 ans. Mais rien ne vous empêche de contacter le service de santé au travail entre ces visites.

POUR LES SALARIÉS EN ARRÊT DE TRAVAIL DE PLUS DE 3 MOIS,

le Médecin du Travail organise une visite de pré-reprise à l'initiative du Médecin traitant, du Médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié, afin de favoriser leur maintien dans l'emploi. Au cours de cet examen, le Médecin du Travail pourra recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

BON À SAVOIR

Il ne faut pas confondre la visite de pré-reprise et la visite de reprise. Cette dernière, organisée par l'employeur, est obligatoire pour le salarié

LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

N'hésitez pas à interpeller vos délégués : vous les avez élus ! Sollicitez-les. Ils ont pour mission de participer au dialogue social pour améliorer de façon continue les conditions de travail. Ils vous défendent lors des réunions mensuelles avec l'employeur, vous informent par voie d'affichage et vous contactent à votre poste de travail pour évaluer concrètement votre problème. Ils peuvent saisir l'inspection du travail.

LA MISSION HANDICAP DANS VOTRE ENTREPRISE

Selon la taille de votre entreprise, il peut exister une «mission handicap». Dans toute entreprise employant au moins 250 salariés la désignation d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap est obligatoire.

Renseignez-vous et n'hésitez pas à la contacter.

CAP EMPLOI

Le réseau des Cap Emploi aide également les entreprises confrontées à un problème de maintien dans l'emploi de leur salarié. Il les conseille et les accompagne pour définir et mettre en œuvre les mesures favorisant le maintien dans l'emploi.

LA CAISSE D'ASSURANCE RETRAITE ET DE SANTÉ AU TRAVAIL (CARSAT)

Le service social de la Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail peut évaluer votre situation avec vous et de manière globale : en tenant compte de votre état de santé ainsi que de votre situation professionnelle, sociale et familiale.



LES AIDES DE L'Agefiph

L'Agefiph a fait du maintien dans l'emploi l'une de ses priorités d'intervention. Les aides pouvant être mobilisées sont multiples. Renseignez-vous auprès de CAP EMPLOI ou sur le lien suivant : agefiph.fr/Personne-handicape

BON À SAVOIR

L'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées pour vous permettre d'être maintenu en emploi.

LE TÉLÉTRAVAIL

Le télétravail peut dans certaines situations constituer une réponse possible au maintien en emploi. Depuis la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur handicapé (ou aussi un proche aidant), l'employeur est obligé de motiver sa décision de refus.

LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

À l'issue d'un arrêt de travail, le salarié peut être autorisé, dans certains cas, à reprendre son travail à temps partiel pour motif thérapeutique. Il doit être de nature à favoriser la reprise à temps plein, c'est pourquoi il est limité dans le temps (le plus communément 3 mois).

C'est le médecin traitant qui peut le prescrire. Pour pouvoir bénéficier d'une compensation financière du manque à gagner consécutif à la baisse des heures travaillées, vous devez adresser la prescription à votre Caisse d'assurance maladie, accompagnée d'une attestation de votre employeur.

LE TEMPS PARTIEL COMME AMÉNAGEMENT DURABLE

Si le médecin du travail déclare le salarié apte à son poste, sous réserve qu'il l'exerce à temps partiel, l'employeur doit maintenir le salarié dans son emploi précédent, en aménageant l'horaire de travail. Si l'employeur estime que ce temps partiel n'est pas compatible avec les fonctions du salarié, soit il saisit à nouveau le médecin du travail, soit il conteste cet avis devant le juge prud'homal.

LE CONTRAT DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE

Le travailleur handicapé peut bénéficier d'une aide pour se réaccoutumer à sa profession ou apprendre un nouveau métier. Pour bénéficier de ce type d'aide, il faut avoir été reconnu travailleur handicapé et avoir perdu la possibilité d'exercer son emploi à la suite d'une maladie invalidante, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Ce contrat est un contrat à durée déterminée (CDD) de 3 mois à 1 an. L'employeur peut être l'ancien employeur du salarié (réadaptation) ou un nouvel employeur (apprentissage d'un nouveau métier). Il faut faire la demande auprès de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) ou de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

ETRE INAPTE À SON POSTE DE TRAVAIL

5

médicale au poste de travail lors d'une visite médicale s'il constate qu'aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible et que l'état de santé du travailleur justifie un changement de poste.

Le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du travailleur à son poste de travail que :

- s'il a réalisé au moins un examen médical de l'intéressé, accompagné, le cas échéant, d'examen complémentaires, permettant un échange sur les mesures d'aménagement, d'adaptation ou de mutation de poste ou la nécessité de proposer un changement de poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser par un membre de son équipe une étude de ce poste ;
- s'il a réalisé ou fait réaliser une étude des conditions de travail dans l'établissement et indiqué la date à laquelle la fiche d'entreprise a été actualisée ;
- s'il a procédé à un échange, par tout moyen, avec l'employeur.

Ces échanges avec l'employeur et le travailleur permettent à ceux-ci de faire valoir leurs observations sur les avis et les propositions que le médecin du travail entend adresser.

S'il estime un second examen nécessaire pour rassembler les éléments permettant de motiver sa décision, le médecin réalise ce second examen dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. La notification de l'avis médical d'inaptitude intervient au plus tard à cette date.

DES RECOURS SONT TOUJOURS POSSIBLES

L'inaptitude médicale d'un salarié n'est pas :

- un avis concernant les compétences professionnelles,
- un arrêt de travail (c'est le médecin traitant qui le prescrit),
- une invalidité (c'est le médecin conseil de la Caisse d'assurance maladie qui en décide).

NOTRE SERVICE DE CONSEIL ET DÉFENSE, ACCESSIBLE EN LIGNE

FNATH.ORG

Vous avez besoin d'une assistance pour l'accès au droit suite à un accident, une maladie professionnelle ou pas, un handicap, quelle que soit votre situation ou votre activité professionnelle ?

Nous vous accompagnons dans vos démarches. Devenez adhérent et bénéficiez d'un soutien pour connaître et faire valoir vos droits.

NOS COURRIERS-TYPES

Si vous souhaitez être autonome, vous avez également la possibilité de télécharger nos courriers types afin d'engager vous-même vos procédures.

Plus d'une vingtaine de courriers sont disponibles en libre téléchargement. Nous les accompagnons de quelques conseils pour vous aider à les adapter.

Vous pouvez les télécharger en quelques clics, selon votre demande et vos besoins.

VOUS SOUHAITEZ CONTACTER UN JURISTE

Nous vous accompagnons dans vos démarches juridiques. Devenez adhérent et bénéficiez d'un soutien dans vos démarches. Nos juristes sont spécialisés et accompagnent au quotidien des personnes accidentées de la vie.

**UNE QUESTION?
OU POUR ALLER PLUS LOIN?
NOUS NOUS ENGAGEONS
À VOUS RÉPONDRE RAPIDEMENT.**

LE RÔLE DES ACTEURS

L'ASSOCIATION DE GESTION DU FONDS POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES HANDICAPÉES (AGEFIPH)

perçoit et gère les contributions des entreprises qui satisfont ainsi en tout ou partie à l'obligation d'emploi. Elle a pour mission de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises privées.

LE FONDS POUR L'INSERTION DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA FONCTION PUBLIQUE (FIPHFP)

est financé par les établissements des fonctions publiques, soumis à l'obligation d'emploi mais ne la respectant pas. Le FIPHFP intervient sous forme d'aides financières au cas par cas pour accéder à une formation, pour les transports, les dépenses d'études, l'aménagement des postes de travail ou des dépenses liées à l'accessibilité...

LES ESAT (ÉTABLISSEMENTS SPÉCIALISÉS D'AIDE PAR LE TRAVAIL)

accueillent les personnes qui ne sont pas en mesure d'intégrer le milieu professionnel ordinaire. Ils proposent des activités diverses, à caractère professionnel ainsi qu'un soutien médico-social et éducatif. Les personnes n'ont pas le statut de salariés et signent avec l'ESAT un contrat de soutien et d'aide par le travail, qui n'est pas un contrat de travail. L'ESAT verse une « rémunération garantie » tenant compte de la durée de l'activité exercée.

LES ENTREPRISES ADAPTÉES (EA) ET LES CENTRES DE DISTRIBUTION DE TRAVAIL À DOMICILE (CDTD).

Les entreprises adaptées et les centres de distribution de travail à domicile (CDTD) emploient au moins 80 % de travailleurs handicapés, à efficacité réduite, qui exercent une activité professionnelle dans des conditions adaptées à leurs possibilités. Ces structures relèvent du « milieu ordinaire » de travail. Le travail proposé tient compte du handicap de la personne, qui bénéficie d'un suivi et d'un accompagnement dans l'emploi et d'un plan de formation qualifiante.

LA MAISON DÉPARTEMENTALE DES PERSONNES HANDICAPÉES (MDPH)

Créée par la loi du 11 février 2005, elle constitue, dans chaque département, un lieu unique pour faciliter les démarches des personnes handicapées, notamment dans le domaine de l'emploi. Ainsi, un référent insertion professionnelle existe dans chaque MDPH.

LA FNATH, UNE ASSOCIATION À VOTRE ÉCOUTE

Créée en 1921, la FNATH, accueille les personnes quelle que soit l'origine de leur handicap ou leur état de santé, les conseille et les défend dans leurs démarches juridiques, administratives et contentieuses.

Association reconnue d'utilité publique et présente sur l'ensemble du territoire, elle s'appuie sur des associations départementales et locales, composées de professionnels salariés et de bénévoles, assurant un maillage territorial unique.

Avec sa plateforme juridique en ligne, la FNATH vous permet d'être en lien rapidement avec nos experts juristes qui peuvent répondre à vos questions. Elle dispose également de 1000 points de permanence sur l'ensemble du territoire, qui permettent un accueil en proximité.

Au-delà, la FNATH accompagne les personnes pour les aider à vivre avec leur handicap ou leur maladie : assurances, épargne, services à la personne, loisirs... Elle a pour se faire développer de nombreux partenariats accessibles à tous, sous l'appellation Fnathservices.



Avec le soutien financier de

