

Quels outils pour favoriser l'inclusion des salariés en situation de handicap ?

Rappel du contexte :

Le législateur a souhaité réformer la Loi handicap (déjà réformée en 2005) au travers de la nouvelle Loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » (promulguée le 5 septembre 2018).

Les ambitions de cette réforme sont de développer une société plus inclusive pour les personnes en situation de handicap, ainsi que de simplifier et redonner à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés tout son sens :

- Par la mobilisation des employeurs en les responsabilisant sur leur obligation d'embaucher des personnes handicapées dans leur entreprise ;
- Par le dialogue social mené par les entreprises.

Dans ce contexte, l'Agefiph a rénové son offre d'intervention (services et aides financières) afin de pouvoir mieux répondre aux situations de terrain et d'être, au travers de ses aides, un levier d'action pour les employeurs sur ces sujets.

Une aide « levier » : l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle :

Parmi les 17 aides financières de l'Agefiph, nous souhaitons mettre en avant l'aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

Cette aide a pour objectif d'accompagner la prise de fonction et l'évolution professionnelle de la personne handicapée dans l'entreprise. Elle vise à faciliter :

- L'accueil et l'intégration de la personne handicapée nouvellement recrutée ;
- L'accompagnement sur un nouveau poste dans le cadre de l'évolution et/ou de la mobilité professionnelle du salarié handicapé.

Tout employeur d'une personne handicapée en CDD de 6 mois et plus ou en CDI peut bénéficier de cette aide.

L'aide est accordée sur la base d'un plan d'action précisant les mesures que l'employeur met en place pour sécuriser la prise de fonction ou l'évolution professionnelle du salarié.

Le service Cap emploi peut accompagner l'employeur dans l'élaboration de ce plan d'action. Il est prescripteur de cette aide.

Le montant maximum de l'aide est de 3 000 €, renouvelable selon le besoin et cumulable avec d'autres aides.

Exemple de parcours :

Le service Cap emploi a mobilisé cette aide afin de venir sécuriser le parcours de Monsieur V, reconnu travailleur handicapé à la suite d'un accident du travail. Monsieur V a chuté de son échafaudage et a subi un traumatisme crânien, dont les séquelles ont justifié l'attribution du statut de travailleur handicapé. Lors de son accident, Monsieur V travaillait à son compte, en qualité de sous-traitant d'une autre entreprise. Les suites de son accident imposent à Monsieur V de travailler

à temps partiel. Il rencontre encore à ce jour des difficultés de mémorisation, de concentration et a besoin de bénéficier d'un tutorat dans son travail. Ne pouvant plus rester à son compte, il a obtenu d'être embauché en qualité de salarié à temps partiel par l'entreprise pour laquelle il était sous-traitant.

Il est ainsi devenu technicien SAV pour une TPE de 5 salariés qui est spécialisée dans l'installation d'équipements thermiques (chauffage / climatisation). Le service du SAV est récent et était assumé jusqu'à présent par un seul salarié, qui est devenu le tuteur de Monsieur V et son responsable.

Le responsable de Monsieur V doit l'accompagner sur les chantiers car il n'est toujours pas autonome sur le poste. Eu égard aux difficultés rencontrées par Monsieur V en raison de son handicap, il est difficile d'évaluer le temps de tutorat qui sera nécessaire pour le rendre autonome. Cela constitue, de fait, un surcoût pour l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur a dû procéder à quelques aménagements du poste de Monsieur V afin de pouvoir compenser son handicap. Il a notamment fait l'acquisition d'une tablette tactile qui permet à Monsieur V d'enregistrer toutes ses tournées chez les clients, afin de faire l'entretien et les réparations convenues. Y figurent également les modes de réparations à effectuer. Cela permet à Monsieur V de ne pas oublier le type d'intervention qu'il est supposé faire chez le client. Sont enregistrées ses tournées avec les itinéraires à effectuer. Cette tablette permet aussi à Monsieur V de faire signer les clients après ses interventions.

Les surcoûts engendrés par cette adaptation particulière du poste et les efforts de l'employeur pour se donner les moyens de cette intégration justifient la mobilisation de cette aide financière. Elle permet ainsi de sécuriser l'emploi de Monsieur V.

Si le handicap de Monsieur V, malgré les aménagements déjà effectués, ne lui permet pas d'acquérir une autonomie suffisante et que l'employeur est toujours obligé de compenser le handicap par la présence du tuteur, il est envisagé de mobiliser une aide complémentaire : l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH). Cette aide vise à compenser les surcoûts pérennes induits par le handicap d'une personne à son poste de travail, après l'aménagement optimal de celui-ci.

2/2

Agnès GERBER

Directrice d'Action et Compétence

Les sites internet de références :

www.agefiph.fr

www.mdph.fr

www.capemploi68-67.com