

CARTOGRAPHIE DE L'OFFRE DE SERVICES AUX EMPLOYEURS SUR LES QUESTIONS D'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

SOMMAIRE

L'employeur que vous accompagnez a besoin de ...

- 1 Répondre à ses obligations d'emploi de travailleurs handicapés
- 2 Travailler avec des structures inclusives
- 3 Soutenir le travail de son référent handicap
- 4 Structurer sa politique handicap
- 5 Recruter une personne en situation de handicap
- 6 Intégrer un nouveau salarié en situation de handicap
- 7 Adapter les conditions et l'environnement de travail d'un salarié en situation de handicap pour un exercice dans des conditions optimales
- 8 GLOSSAIRE

Ce document est entièrement interactif

- Cliquez sur les liens du sommaire pour accéder à la page utile,
- Cliquez dans les bulles pour accéder aux ressources identifiées,
Bonne navigation !

Légende



Liens cliquables

Signification de
l'acronyme



Besoin de l'employeur

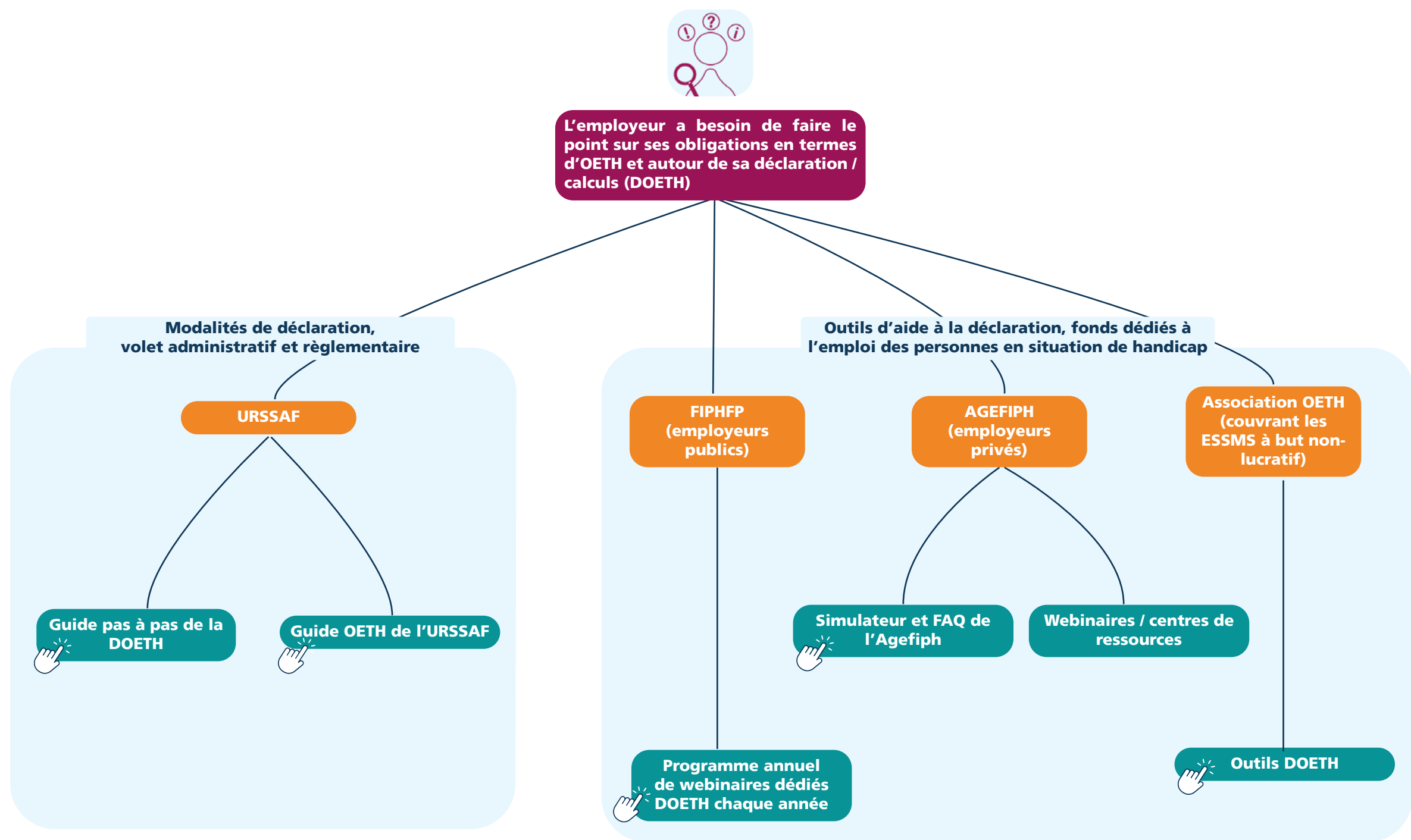


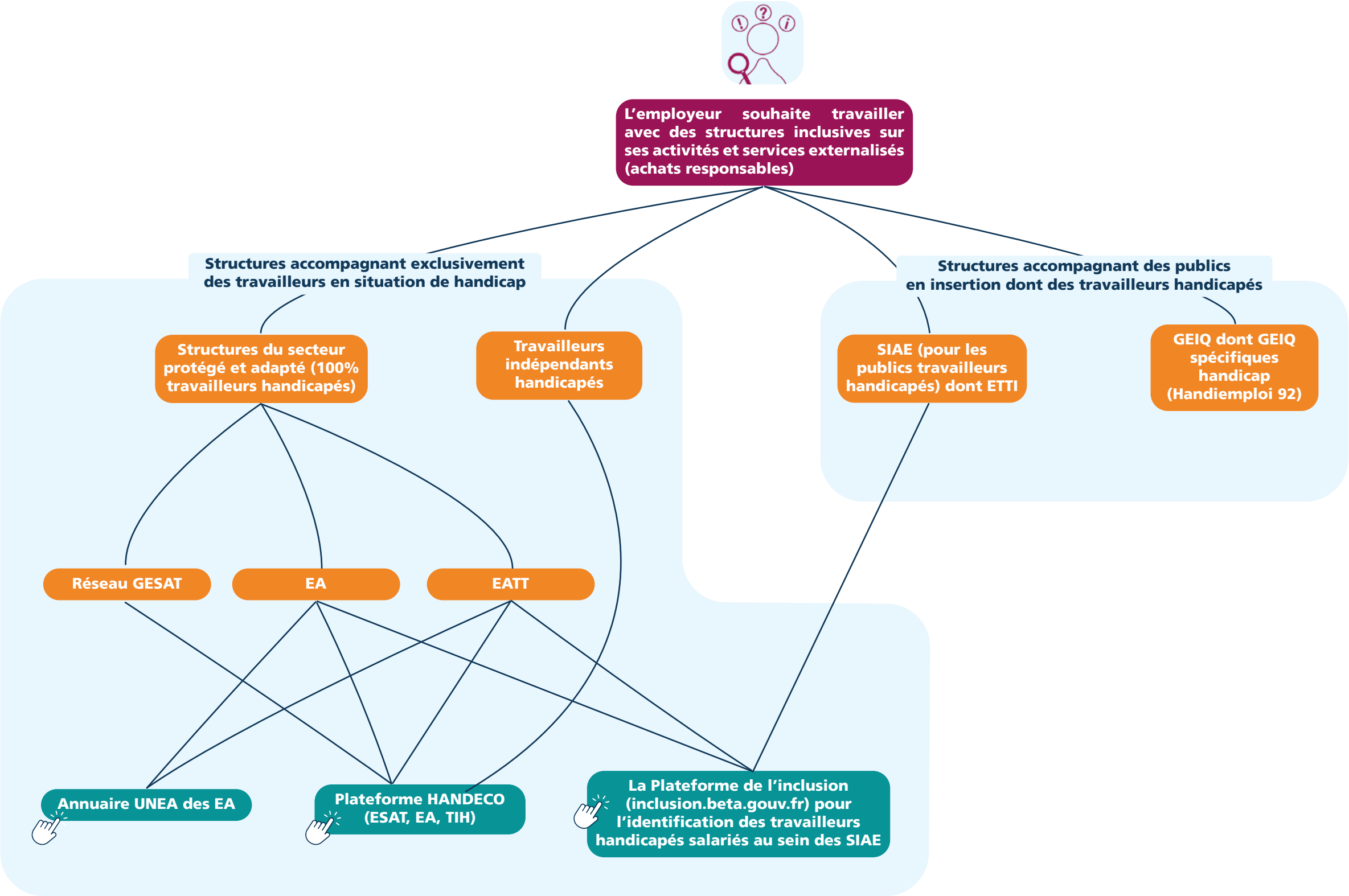
Acteur

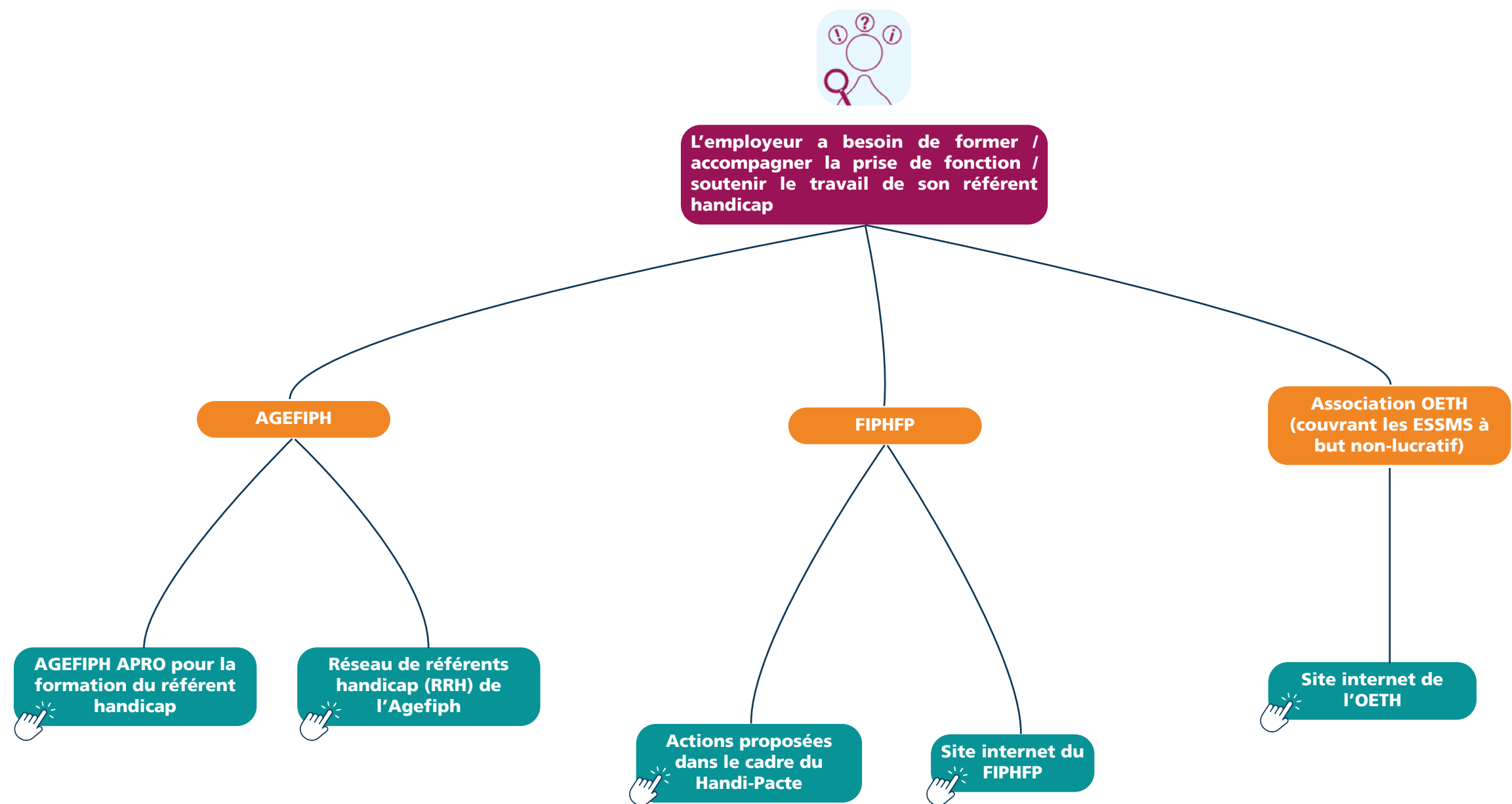


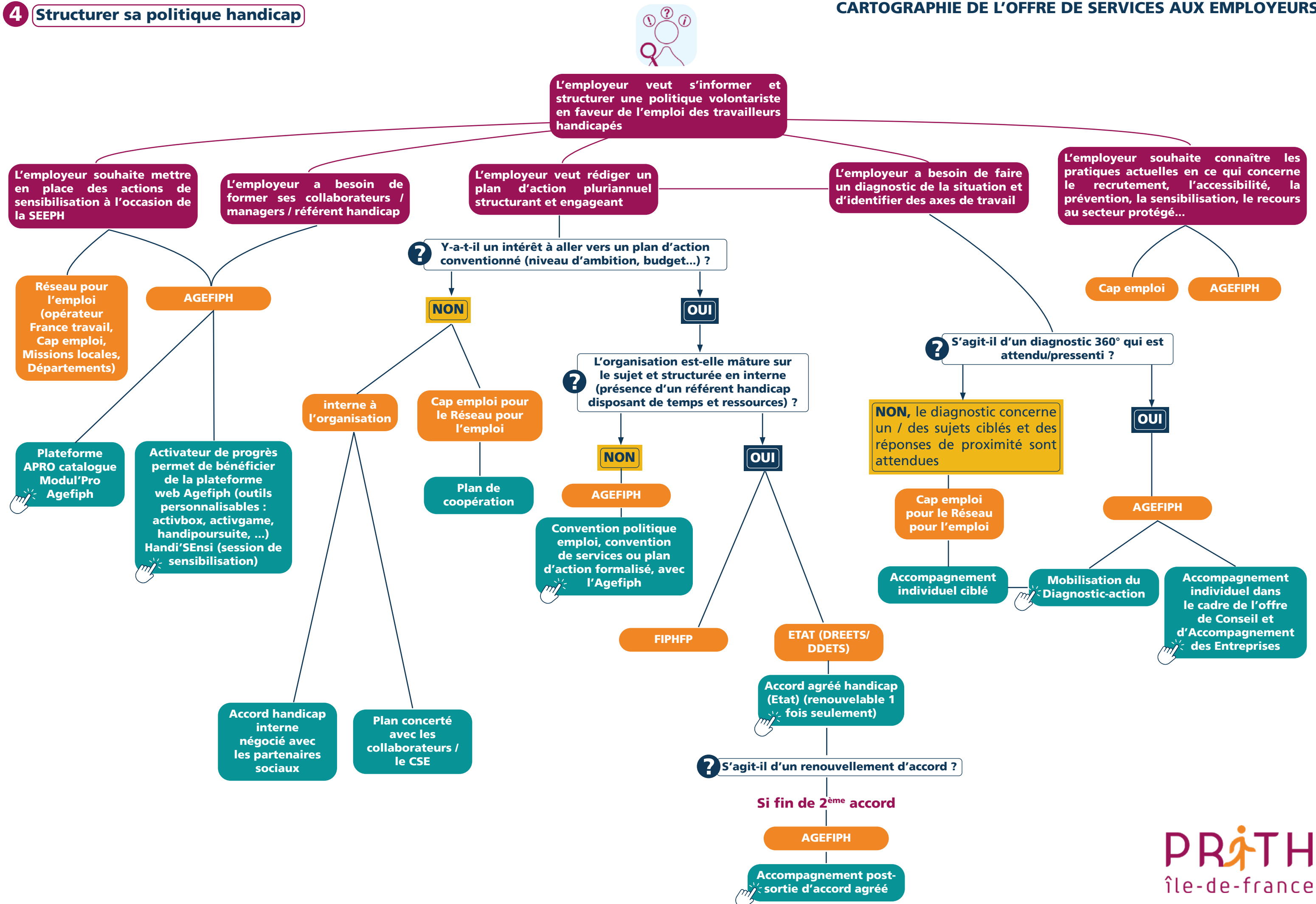
Dispositif / aide/
service

Ce document a été conçu par le PRITH Ile-de-France pour faciliter le travail des conseillers emploi dans le cadre de leurs échanges avec les employeurs qu'ils accompagnent sur les questions d'emploi des travailleurs handicapés. Pour chacun des grands besoins identifiés, il permet de repérer les interlocuteurs clés vers lesquels orienter les employeurs ainsi que les principales ressources mobilisables.











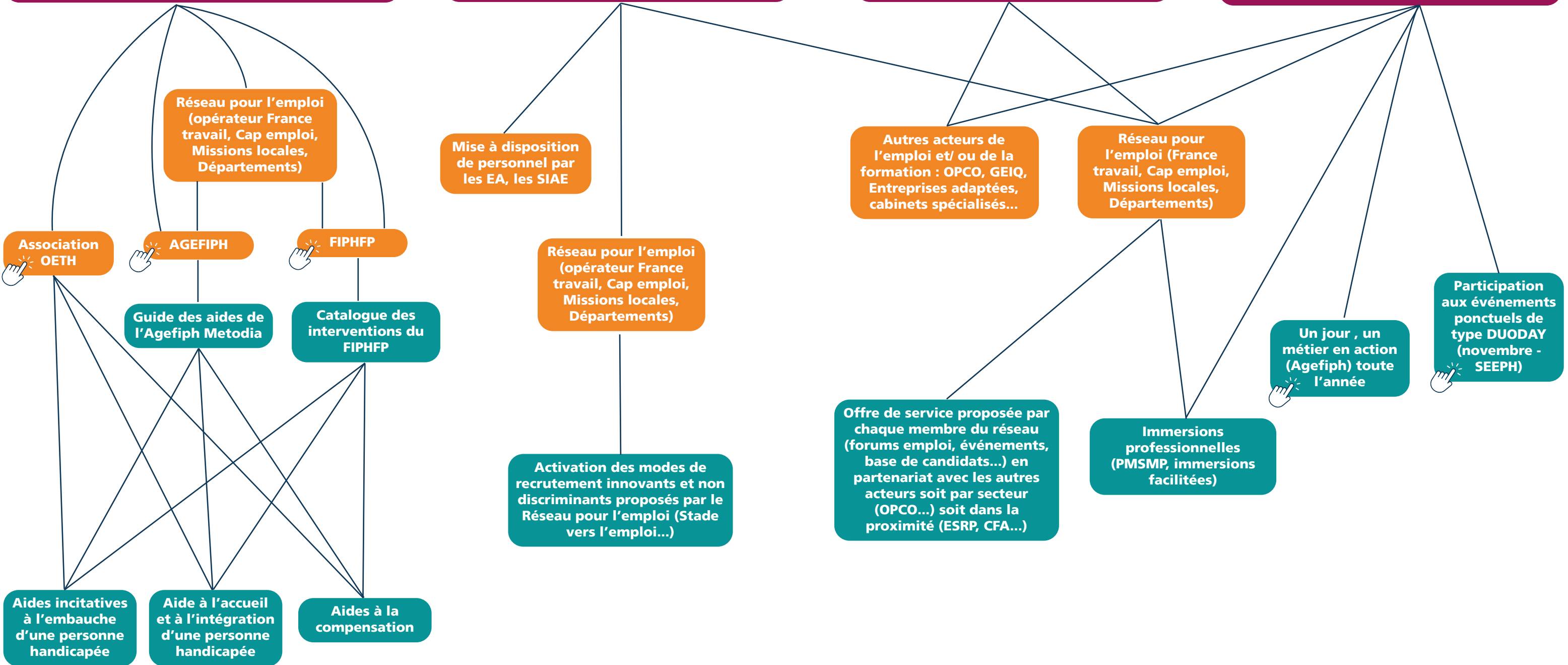
L'employeur a un projet de recrutement inclusif (stage, alternance, CDD, CDI...)

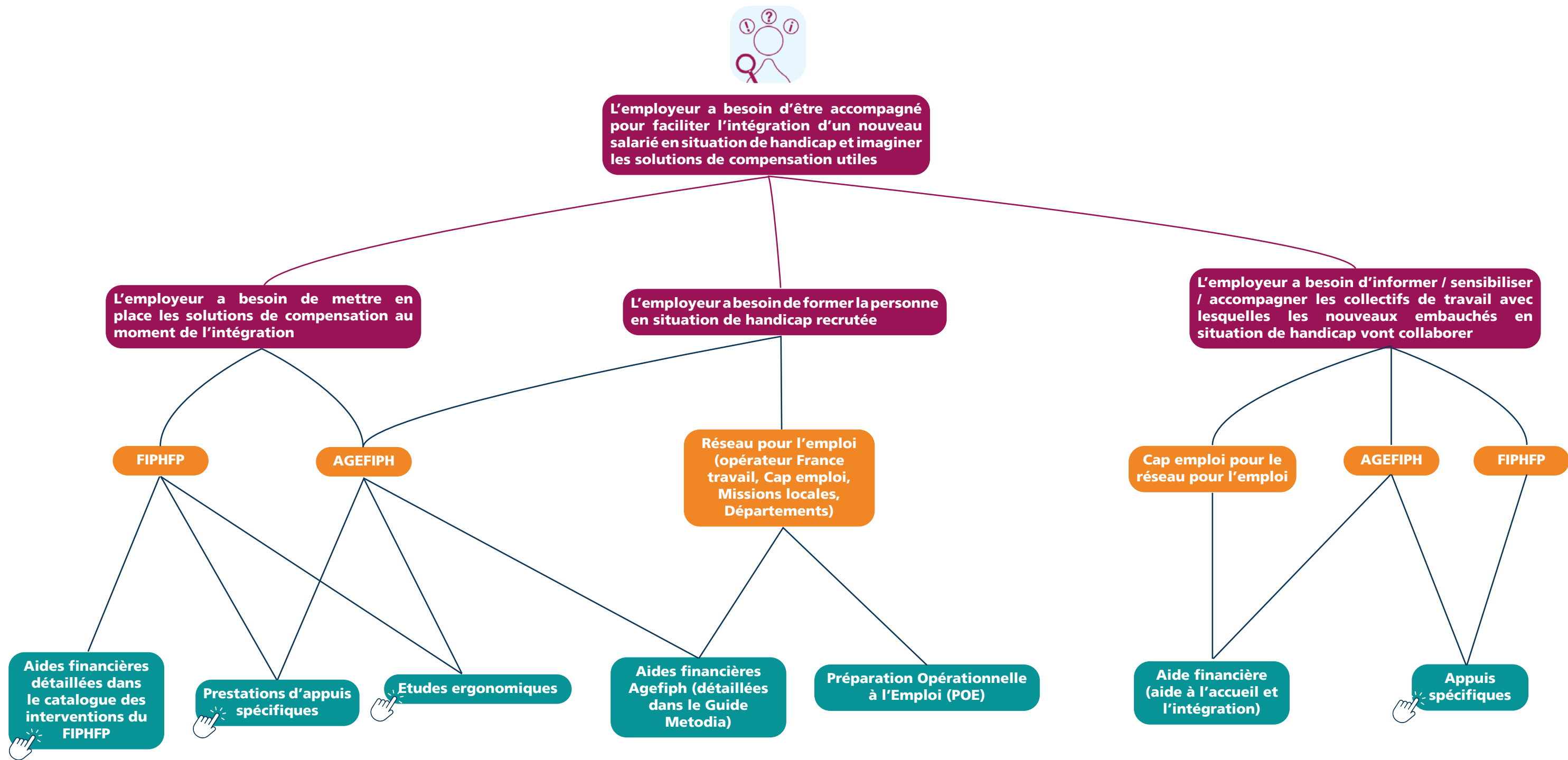
L'employeur veut connaître / activer les aides et services dont il peut bénéficier s'il embauche une personne en situation de handicap quel que soit le type de contrat

L'employeur veut activer toutes les opportunités pour identifier des compétences et talents parmi les travailleurs en situation de handicap

L'employeur veut développer des partenariats RH pérennes avec des acteurs locaux pour faciliter ses recrutements

L'employeur souhaite faire découvrir ses métiers / son organisation aux personnes en situation de handicap pour attirer de nouvelles candidatures et repérer de nouveaux talents







L'employeur doit adapter l'environnement et les conditions de travail d'un de ses salariés/agents en situation de handicap pour lui permettre de continuer à exercer dans de bonnes conditions et le niveau de productivité attendu

L'employeur a besoin d'aménager l'environnement / le poste de travail pour un de ses salariés/agents pour le maintenir en emploi

Mobilisation du Service de prévention et de santé au travail (SPST) pour poser le diagnostic des besoins d'aménagement de l'environnement de travail et de compensation

EN FONCTION DE LA SITUATION ...

Le salarié / agent a besoin d'un aménagement de son environnement de travail pour se maintenir en emploi (mesures de compensation)

Mobilisation du Cap emploi maintien pour aménager l'environnement de travail, mettre en place les solutions de compensation et appuyer le maintien dans l'emploi

Aides à la compensation Agefiph/FIPHFP

Aides humaines financées par l'Agefiph et le FIPHFP (accompagnement socio-pédagogique...)

Malgré l'aménagement de l'environnement de travail et l'accompagnement mis en oeuvre pour le salarié, une forte baisse de productivité du salarié demeure

Agefiph

Procédure de Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap (RLH)

Le salarié a besoin d'un accompagnement sur le temps long pour se maintenir dans l'emploi

Mobilisation d'un accompagnement au titre des Plateformes d'emploi accompagné

L'employeur doit accompagner une mobilité professionnelle d'un de ses salariés/agents en situation de handicap qui ne peut plus continuer à exercer au même poste de travail (inaptitude au poste)

ACCOMPAGNEMENT D'UNE MOBILITÉ ...

... INTERNE

Agefiph

Cap emploi maintien

FIPHFP

Mobilisation des aides / services spécifiques (en complément du droit commun) pour financer la formation du salarié / agent en situation de handicap

... EXTERNE

Salariés du secteur privé : mobilisation des opérateurs CEP

Agents de la Fonction publique : opérateurs spécifiques (CNFPT, ANFH, CDG...)

? Le handicap constitue-t-il un frein majeur dans le parcours ?

OUI

NON

Accompagnement par l'opérateur CEP Cap emploi

Accompagnement par les opérateurs CEP de droit commun

A noter : en cas d'arrêt de travail et/ou selon la situation, possibilité pour le salarié de solliciter un RDV avec le service social de la CRAMIF (assurés du régime général) ou de la MSA (assurés du régime agricole) pour bénéficier d'un accompagnement pour accompagner une reconversion professionnelle

GLOSSAIRE

Agefiph	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
ANFH	Association nationale pour la Formation permanente du personnel hospitalier
CDG	Centre de gestion de la fonction publique territoriale
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
CSE	Comité social et économique
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DOETH	Déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
EA	Entreprises adaptées
EATT	Entreprises adaptées de travail temporaire
ESAT	Établissement et service d'accompagnement par le travail
ESRP	Établissement et service de réadaptation professionnelle
ESSMS	Établissements et services sociaux et médico-sociaux
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FIPHFP	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
GEIQ	Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification
GESAT	Groupements des Établissements et Services d'Aide pour le Travail
PMSMP	Périodes de mise en situation en milieu professionnel
SEEPH	Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées
SIAE	Structures d'Insertion par l'Activité Économique
TIH	Travailleurs indépendants handicapés
UNEA	Union nationale des entreprises adaptées
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales