



**Le handicap,
Parlons-en !**



GUIDE PRATIQUE

Mise en œuvre d'une politique
handicap dans votre entreprise



avec le soutien de



En partenariat avec l'Agefiph, le pôle de compétitivité Capenergies accompagne les entreprises de la filière énergie à devenir « handi-accueillantes ». Cette démarche handicap, identifiée par les entrepreneurs comme une opportunité aussi bien économique qu'humaine, contribue à la diversité et l'engagement des collectifs de travail. A travers un accompagnement personnalisé, Capenergies aide ses adhérents à recruter ou maintenir dans l'emploi des personnes en situation de handicap, et bénéficier d'un allègement des contributions versées aux organismes collecteurs.

Dans ce guide pratique réalisé avec le soutien de l'Agefiph, Capenergies vous donne les clés de réussite pour mettre en œuvre simplement une politique handicap au sein de votre entreprise. Retrouvez à chaque étape des informations sur le cadre juridique, les aides mobilisables ainsi que des exemples et outils concrets.

Le handicap au travail, de quoi parlons-nous ?

Sont comptabilisés notamment comme Travailleurs Handicapés, les personnes qui :

- + Sont titulaires de l'Allocation Adulte Handicapé,
- + Perçoivent une pension d'invalidité,
- + Ont eu un accident du travail ou une maladie invalidante avec une Incapacité Partielle Permanente égale ou supérieure à 10%,
- + Ou toutes celles qui ont un problème de santé, quel qu'il soit, qui génère des contraintes dans le travail et qui font une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé pour permettre à l'entreprise d'aménager le poste afin de compenser le handicap.

Une notion qui recouvre une diversité de situation

En France, **2,7 millions** de personnes ont une reconnaissance administrative du handicap.



PILOTER SA DÉMARCHE HANDICAP



Mettre en place une politique handicap dans votre entreprise nécessite un **plan d'action progressif et pérenne** qui s'appuie sur 4 axes prioritaires :

- + Le recrutement,
- + Le maintien dans l'emploi,
- + La sensibilisation, l'information,
- + La formation,
- + La sous-traitance auprès du secteur protégé et adapté.

Les 4 premières étapes :

1. Nomination d'un pilote

- Issu des services : RH, santé au travail ou prévention.
- Mission :
 - Déclaration de l'Obligation d'Emploi de Travailleurs Handicapés,
 - Mise en œuvre et suivi du plan d'action de la démarche handicap,
 - Accompagnement des travailleurs en situation de Handicap.



Cette mission peut également être relayée par des correspondants ou des référents handicap nommés sur les différents sites ou dans les divers services de l'entreprise.

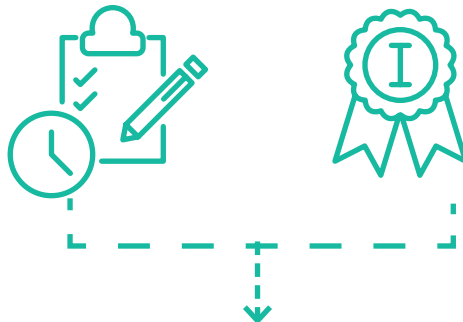
2. Mise en place éventuelle d'un comité de pilotage

- Sollicitation d'autres collaborateurs clés de l'entreprise : Direction, Communication, Partenaires sociaux, Achats.
- Mission : Être force de proposition et superviser le plan d'action.



3. Définition des objectifs sur le plan quantitatif

- Nombre de recrutement de personnes en situation de handicap
- Taux d'emploi visé (en vue d'atteindre les 6% obligatoires)

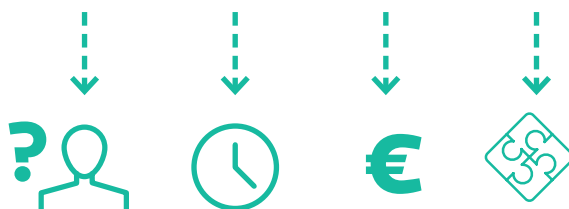


et qualitatif

- Évolution des représentations face au handicap,
- Reconnaissance des situations individuelles,
- Meilleure gestion de la différence dans les équipes grâce aux outils proposés aux managers.

- Nombre d'actions de sensibilisation, de personnes à former, ...

4. Déclinaison du plan d'action sur les 4 axes



Qui fait quoi ? Dans quel délai ? Combien ça coûte ? Les aides possibles



L'essentiel

CADRE JURIDIQUE

À partir du 1er janvier 2019, les entreprises de 250 salariés et plus, doivent désigner un référent handicap.

Loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Accord de branche du 28/06/2011 relatif à la formation, article 4 (dispositions visant à favoriser l'accès des salariés handicapés à la formation) étendu par l'arrêté du 20/02/2012.

Code du travail : Articles 1132-1 : non-discrimination ; L 2241-9 : obligation de négocier ; L 5212-6 : OETH ; L 5213-1 : Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ; L 5213-6 : droits et garanties des travailleurs handicapés.



Le saviez-vous ?

85% des handicaps sont acquis au cours de la vie, professionnelle ou privée, les accidents figurant parmi les principales causes du handicap.

Près de **80%** des handicaps ne sont pas visibles. Les formes de handicap sont multiples et peuvent évoluer dans le temps.

Exemple : souffrir depuis de nombreuses années d'une lombalgie chronique qui empêche parfois de se lever et d'aller travailler.

Une personne est en situation de handicap uniquement par rapport à un environnement. Si l'on modifie cet environnement, la situation peut être compensée.

Exemple : une coiffeuse allergique aux produits chimiques dans un salon de coiffure, qui se reconvertisse en standardiste dans une grande entreprise.



QUE DIT LA LOI ? La loi Handicap du 11 février 2005

- + **Obligation pour tout établissement d'au moins 20 salariés d'employer l'équivalent de 6 % de bénéficiaires de l'obligation d'emploi.**
- + **Principe de non-discrimination et d'égalité de traitement entre salariés : aucune décision de management ne peut se fonder sur le critère du handicap.**
- + **Obligation de négociations annuelles sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap lorsqu'il y a des représentants du personnel.**
- + **Minoration possible pour l'embauche :**
 - De personne en situation de handicap de moins de 26 ans ou de plus de 50 ans et plus.
 - D'un chômeur de longue durée, en situation de handicap.
 - D'une personne issue du milieu protégé.
 - D'un salarié dont le handicap lourd est reconnu,
 - Pondération en fonction de la proportion d'ECAP.
- + **Dépenses déductibles possibles jusqu'à 10 % du montant de la contribution pour les actions réalisées en faveur des personnes en situation de handicap.**
- + **Majoration :** Sur-contribution financière en l'absence d'action en faveur des personnes en situation de handicap pendant 3 ans (après création de l'entreprise, si le seuil des 20 salariés est atteint : 1500 fois le SMIC horaire par unité bénéficiaire manquante).
- + **Remplacement des anciennes « COTOREP » par la CDAPH :** Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées siégeant dans chaque MDPH et attribuant le statut de Travailleur Handicapé (RQTH).
- + **Contribution financière annuelle versée à l'AGEFIPH en l'absence d'atteinte des 6 % :**
 - De 20 à 199 salariés : 400 fois le smic horaire par unité manquante,
 - De 200 à 749 salariés : 500 fois le smic horaire par unité manquante,
 - Au-delà de 749 salariés : 600 fois le smic horaire par unité manquante.



BOÎTE À OUTILS

CALCULER LE MONTANT DE SA CONTRIBUTION

Exemple : Entreprise ayant 35 salariés (ETP) avec 1 salarié ayant une RQTH

$35 \times 6 \% = 2$ Unité Bénéficiaire à acquérir

$2 - 1 = 1$ Unité Bénéficiaire manquante

$1 \times 400 \times [\text{taux smic en vigueur}] = [XX] \text{ € de contribution OETH}$

CONTACT



Carol BEZOMBES Chargée de mission RH, RSE et Formation
carol.bezombes@capenergies.fr
Tél. : 04 84 30 05 79 - 07 62 23 19 19

RECRUTER ET INTÉGRER UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP



Tous vos postes sont accessibles aux personnes en situation de handicap dans la mesure où les restrictions de la personne sont compatibles avec les contraintes du poste, ou qu'il existe des solutions adaptées pour compenser les conséquences du handicap.

Pour autant, l'embauche d'une personne en situation de handicap ne s'improvise pas. Quelques précautions s'imposent.

1^{re} étape : Adapter ses process de recrutement



1. Définition du poste

Détaillez les contraintes du poste : les déplacements, le port de charge, les stations debout, les horaires, le travail au chaud/froid, de nuit, les phases de stress, le contact client...

Autant d'éléments pour lesquels il faudra vérifier que les restrictions du candidat sont compatibles ou compensables.



2. Diffusion de l'offre d'emploi et recherche de candidats

Partagez un maximum d'informations sur l'environnement professionnel du futur embauché pour qu'il puisse se projeter dans les éventuelles contraintes en lien avec son handicap et les anticiper avant l'entretien.

Utilisez le logo fourni par Capenergies qui précise que votre entreprise est « handi- accueillante » afin que les candidats n'hésitent pas à postuler et à aborder le sujet avec vous.



3. Conduite de l'entretien d'embauche

- ⊕ Demandez à tous vos candidats s'ils ont besoin d'aménagement particulier pour l'entretien (accessibilité des lieux, recours à un interprète en langue des signes). Cela rassurera sur votre capacité à gérer le handicap.
- ⊕ Questionnez la personne sur son parcours et sur ses compétences, comme pour n'importe quel candidat.
- ⊕ Abordez ensuite la question du handicap, mais uniquement en lien avec le poste proposé, et sous l'angle des contraintes et restrictions potentielles que vous pourriez être amenés à compenser par un aménagement de poste ou de l'environnement de travail.

La nature du handicap est d'ordre médical et privé et ne concerne pas l'employeur.



4. Conclure le contrat de travail

Tout type de contrat de travail peut être mobilisé pour recruter un collaborateur en situation de handicap : CDI/CDD, à temps plein ou à temps partiel, contrat de formation en alternance.



L'essentiel

Cadre juridique : la discrimination

Discriminer, c'est traiter de manière défavorable une personne plus qu'une autre sur la base d'un motif prohibé. Il ne peut ainsi pas y avoir de différences de traitement fondées sur l'un des 21 critères prohibés par la loi dont le handicap fait partie.

www.defenseurdesdroits.fr

La loi de 2005 a rajouté le principe d'égalité de traitement et demande à l'employeur de compenser les conséquences du handicap afin de **donner à tous les salariés, quel que soit leur état de santé, une égalité des chances face à leur emploi.**



Le saviez-vous ?

Le réseau Cap Emploi est à vos côtés

Présents dans chaque département, les conseillers du réseau Cap Emploi (partenaire-services de l'Agefiph) vous accompagnent dans vos démarches de recrutement et d'intégration de travailleurs handicapés. En cas de besoin, ils peuvent faire appel à des prestataires (ergonomes, spécialistes de certains handicaps...) sélectionnés par l'Agefiph et cette démarche peut être gratuite pour l'entreprise !

Vous pouvez diffuser votre offre et/ou consulter des candidatures auprès de l'Agefiph, de Pôle emploi, de l'APEC, des missions locales... mais ne négligez pas les associations et les sites spécialisés de personnes handicapées :

www.hanploi.com

www.handiquesta.com

www.jobekia.com

www.handisup.fr

www.handirectemploi.fr

<http://espace-emploi.agefiph.fr>

2^e étape : Réussir et pérenniser l'intégration des collaborateurs en situation de handicap

- ⊕ Impliquez les futurs managers dès la phase de recrutement, organisez une rencontre en amont de la prise de poste
- ⊕ Si le candidat vous fait part de la nécessité d'aménager son poste de travail ou de besoins de matériels ou logiciels spécifiques, essayez de l'organiser et de les commander avant son arrivée, afin qu'il puisse réaliser sa période d'essai dans les conditions optimales de compensation de son handicap.
- ⊕ Mettez-vous d'accord en amont, avec le nouveau salarié, sur la communication qui sera faite autour de son handicap, d'autant plus si le handicap n'est pas visible. **Respectez son souhait d'informer ou non les collaborateurs de l'entreprise sur sa situation et questionnez-le sur la manière dont il souhaite procéder. Idéalement il est préférable que cela se fasse en sa présence car il est le mieux placé pour exprimer ses difficultés et attentes vis-à-vis de ses collègues.** Pensez également à des associations spécialisées (handicap psychique, déficience auditive...) qui peuvent sensibiliser le collectif de travail pour préparer son arrivée.
- ⊕ La mise en place d'un tutorat peut être pertinente pour faciliter l'intégration du salarié handicapé. Il est conseillé de choisir un tuteur qui est volontaire et n'a pas de lien hiérarchique avec le nouvel embauché. Il existe des formations au tutorat de personnes en situation de handicap, elles sont indispensables pour que le tuteur comprenne son rôle et les spécificités liées au handicap.

15% C'est le pourcentage de cas où l'intégration nécessite un aménagement du poste de travail.



BOÎTE À OUTILS

LES AIDES MOBILISABLES de l'AGEFIPH

L'Agefiph peut mobiliser certaines aides selon les circonstances, notamment pour les personnes les plus éloignées de l'emploi afin de :

- Faciliter l'embauche d'un collaborateur en situation de handicap
- Financer une formation pour l'aider à intégrer le poste

Comment ? Le réseau Cap Emploi vous informe et vous aide à déposer des demandes de subventions auprès de l'Agefiph, le cas échéant. Vous pouvez retrouver toutes les aides mobilisables dans le guide Metodia (mise à jour régulière) sur le site www.agefiph.fr

CONTACT



Carol BEZOMBES Chargée de mission RH, RSE et Formation
carol.bezombes@capenergies.fr
 Tél. : 04 84 30 05 79 - 07 62 23 19 19

MAINTENIR EN EMPLOI UN COLLABORATEUR EN SITUATION DE HANDICAP



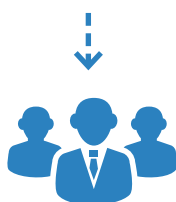
Suite à un accident, un arrêt maladie longue durée ou simplement à une situation de santé qui se dégrade, l'employeur doit assurer l'aménagement du poste d'un collaborateur, et/ou de son environnement afin de le maintenir en emploi. La recherche de solutions nécessite de travailler au cas par cas de façon collective, en associant de manière étroite le collaborateur concerné, le médecin du travail, voire l'assistant(e) sociale, le CHSCT, ou des acteurs externes comme le Cap Emploi.

4 scénarios possibles :

- + Le maintien au même poste de travail avec un aménagement,
- + Le reclassement à un poste différent dans l'entreprise, avec ou sans aménagement de poste, avec ou sans formation complémentaire,
- + Le reclassement externe,
- + L'aide à la création d'entreprise pour ce collaborateur.

Les 4 premières étapes :

1. Demande/ Signalement auprès du Cap Emploi par le Médecin du travail, l'employeur et le salarié, avec avis du médecin du travail ou du service social de la CARSAT.



2. Rencontre en entreprise avec les interlocuteurs clés (salarié concerné, employeur, médecin du travail, Cap Emploi) afin de poser un diagnostic de la situation.

3. Recherche par le Cap Emploi de solutions adaptées



4. Mise en œuvre par l'entreprise des solutions prescrites par le Cap Emploi avec le soutien financier éventuel de l'Agefiph. Ces solutions peuvent être multiples et nécessiter un financement complémentaire ou non.



L'essentiel

Cadre juridique :

Quelle que soit la situation du salarié, **l'employeur doit assurer l'adaptation** de celui-ci à son poste de travail (article L.6321-1 du Code du travail).

- + Par maintien dans l'emploi, on entend la **capacité à garder dans l'emploi un salarié présentant une inaptitude** ou un risque d'inaptitude à son poste de travail.
- + **Le refus de prendre des mesures peut être constitutif d'une discrimination** au sens de l'article L.1133-3 du Code du travail et de la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



Le saviez-vous ?

Présents dans chaque département, les conseillers du réseau Cap Emploi (partenaire-services de l'Agefiph) interviennent auprès des salariés ayant une RQTH ou en cours de demande. Il peut accélérer l'obtention de cette dernière. La démarche est gratuite pour les entreprises.

Les mesures de maintien dans l'emploi

Le Cap Emploi peut vous aider à mettre en œuvre différentes mesures pour maintenir le salarié dans son emploi ou développer son employabilité à l'extérieur de l'entreprise le cas échéant :

- ⊕ Une étude ergonomique du poste,
- ⊕ Une évaluation de la lourdeur du handicap ou de l'incapacité permanente partielle/invalidité (CARSAT),
- ⊕ Un aménagement matériel et/ou technique du poste (co-financement Agefiph),
- ⊕ Une aide pour les trajets domicile/travail,
- ⊕ Un financement d'appareils ou de prothèses (co-financement Agefiph),
- ⊕ Un temps partiel thérapeutique (CARSAT),
- ⊕ Un bilan de compétences auprès d'organismes externes (co-financement avec le CPF et l'AGEFIPH),
- ⊕ Des formations complémentaires (co-financement AGEFIPH).

L'essentiel :

Tout peut être aménagé : le temps de travail, les horaires, les objectifs, les tâches, le matériel, le véhicule... Mais tout ne peut pas être accepté.

Il est essentiel de garder une exigence vis-à-vis de vos salariés en situation de handicap comme vous le faites avec l'ensemble de vos collaborateurs.

Cela participe de la réussite de son maintien dans l'emploi et de l'équité avec le collectif de travail.

Exemple :

Il est possible, dans le cas où la situation de santé le justifie et si cela est validé par le médecin du travail, qu'un travailleur handicapé commence à 9h30 alors que l'ensemble de l'équipe commence à 9h. En revanche, il devra récupérer ce temps sur le reste de la journée ou ne pourra être payé à temps plein. Malgré l'adaptation de ses horaires, si ce dernier est régulièrement en retard, il pourra être sanctionné au même titre que les autres collaborateurs.



BOÎTE À OUTILS

LES AIDES MOBILISABLES

Bénéficier d'une aide de l'Agefiph : Quelles que soient la taille et l'activité de votre entreprise, vous pouvez bénéficier d'aides financières, humaines et techniques pour mettre en œuvre les **aménagements visant l'accès ou le maintien dans l'emploi.**

Vous pouvez retrouver toutes les aides mobilisables dans le guide Metodia sur le site www.agefiph.fr

CONTACT



Carol BEZOMBES Chargée de mission RH, RSE et Formation

carol.bezombes@capenergies.fr

Tél. : 04 84 30 05 79 - 07 62 23 19 19

SENSIBILISER, INFORMER, COMMUNIQUER ET FORMER SUR LE HANDICAP AU TRAVAIL



L'objectif de la communication et de la sensibilisation au handicap en entreprise est de transformer les collaborateurs, qu'ils soient handicapés ou non, en militants de la démarche. Donner la parole à « ceux qui font », qui agissent, qui vivent la démarche au quotidien et qui transforment le projet en réalité concrète.

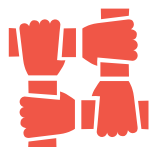
Une étape essentielle de votre politique handicap sera de lutter contre certaines représentations à travers des actions de sensibilisation et des campagnes d'information. Il s'agit de montrer que « différence » rime avec « performance » dès lors que le handicap est correctement compensé et intégré. Ces actions permettent également aux managers et aux collaborateurs de vivre des expériences uniques, leur prouvant que l'intégration d'une personne handicapée peut aussi jouer un rôle fédérateur au sein d'une équipe.

Sensibiliser l'entreprise au handicap c'est valoriser une culture d'entreprise fondée sur le respect, la tolérance et la cohésion.

4 modalités d'actions pour engager vos collaborateurs :

1. Réaliser un diagnostic de votre situation

au regard de l'emploi des personnes handicapées, qui intègre vos actions de communication.



3. Informer vos collaborateurs

Au-delà de l'évènementiel, il est important de donner du contenu informatif, des faits et des chiffres pour combattre les préjugés et les représentations. Tous vos supports de communication (Intranet, newsletter, affichage, bulletin, ...) peuvent être utilisés avec une rubrique handicap/diversité/RSE afin de créer une régularité sur ce sujet.

2. Sensibiliser l'ensemble de vos collaborateurs

Il existe de nombreux outils et ateliers de sensibilisation au handicap par le handisport, l'intervention d'artistes, le théâtre d'entreprise, les ateliers culinaires, les nouvelles technologies, les conférences d'expert, les quiz, les goodies, les réalisations des ESAT. Avant de choisir un outil, vous devez définir votre objectif.

4. Former les acteurs clés

- ⊕ Les dirigeants de l'entreprise,
- ⊕ Les membres du CHSCT (Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail),
- ⊕ Les Services Santé au Travail,
- ⊕ Les Ressources Humaines, notamment les personnes en charge du recrutement, de la formation, de la GPEC et de l'absentéisme,
- ⊕ Les managers ont besoin d'outils et d'échanges avec leurs confrères pour mieux aborder la question du handicap en respectant la notion de confidentialité, et sensibiliser les équipes lors de l'accompagnement d'un salarié à la demande de RQTH.



L'essentiel

Cadre juridique : Actions déductibles

Vous pourrez déduire 10 % du montant de votre contribution pour financer des actions de sensibilisation si elles sont proposées à l'ensemble de vos salariés.

Exemple : si vous devez payer 1200€ de contribution vous pourrez réaliser une action de sensibilisation à hauteur de 1200€ qui sera déduite de votre versement au vu de la facture de la prestation.



Le saviez-vous ?

Financement des formations sur le handicap au travail

Les formations sur l'intégration, le recrutement ou le management de personnes en situation de handicap peuvent être financés sur votre budget d'accord handicap si vous décidez de contractualiser un accord d'entreprise, sur le budget d'une convention avec l'Agefiph ou sur votre budget de formation de droit commun si l'organisme est habilité Centre de formation.



OUTIL ACTION DE SENSIBILISATION IMAGINÉ

Ma politique handicap

■ Les priorités actuelles sur le handicap (indiquer de 1 à 4)

- Recrutement
- Sous-traitance
- Maintien dans l'emploi
- Déclaration en interne
- Autre

■ Mes objectifs de communication handicap (cocher 3 actions max.)

- Démystifier - dédramatiser le handicap
- Etablir une relation de confiance avec les salariés
- Permettre d'identifier les acteurs du handicap
- Mobiliser le management sur le handicap
- Améliorer les connaissances sur le handicap dans l'entreprise
- Communiquer sur les engagements RSE / diversité de l'entreprise

Autres

■ Quelles actions avons-nous réalisées l'année dernière ? (ou en n-2)

Nom de l'action :

Date :

La mise en œuvre de mon action-outil de sensibilisation

■ Public visé par l'action-outil de sensibilisation (cocher les publics concernés)

- Direction
- Managers de proximité
- RH
- Achats
- Tous les salariés
- Service santé au travail
- IRP
- Service communication
- TH Salariés
- Candidats TH

■ Combien de personnes cela va-t-il toucher ? (en nombre ou en pourcentage des effectifs)

■ Où déployer l'action-outil de sensibilisation ?

- Sur tous les sites
- Sur certains sites

■ Quand mettre en place l'action ?

■ Quel est le niveau d'implication de l'action, de l'outil ?

- Informer (support visuel, réunion, conférence...)
- Faire participer (interaction avec le public peu)
- Impliquante, durée de participation courte ex : mise en situation, jeux...)
- Impliquer dans la durée (travail en mode projet, investissement des salariés sur le long terme)

Objectifs de l'action / l'outil de sensibilisation et sa mesure

■ Quel est l'objectif principal de l'outil - de l'action ?

- Informer les collaborateurs sur le handicap : typologies handicap, lois, liste BOE...
- Rassurer les collaborateurs, réflexion sur les représentations, les stéréotypes : mise en situation, échanges avec des personnes handicapées
- Engager les collaborateurs à agir dans leur environnement professionnel : modifier les process internes

Précisez les objectifs pour cette action :

■ Quels sont les principaux messages passés par cette action - cet outil ?

- Tous concernés
- Diversité des handicaps - chaque situation est unique
- Tous les métiers sont ouverts aux travailleurs handicapés
- Un travailleur handicapé n'est pas un handicapé mais il est dans une situation handicapante
- La RQTH est une aide, pas un risque
- Un salarié est recruté pour ses compétences, il n'est pas une charge pour les autres
- On n'est pas seul face à une situation de handicap
- Autres (à noter dans le cadre ci-dessous)

■ Comment mesurer cette action ou cet outil de sensibilisation ?

Ex. : nombre de participants, questionnaire d'évaluation, nombre de RQTH déclarés, sondage...

LES ACTEURS EXTERNES POUR VOUS AIDER



L'Agefiph	Organisme paritaire qui collecte la contribution des entreprises et qui redistribue ces fonds pour l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. (https://www.agefiph.fr/).
Cap Emploi	1 organisme Cap Emploi par département, dont les missions recouvrent 2 axes : <ul style="list-style-type: none"> • L'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap dans le milieu ordinaire en co-traitance avec Pôle Emploi, • Le service d'appui au maintien en emploi des Travailleurs Handicapés. Il intervient lors d'une inaptitude ou risque d'inaptitude sur le poste de travail.
MDPH Maison Départementale des Personnes Handicapées	Lieu d'entrée unique pour les personnes handicapées et leurs familles (aides hors cadre professionnel). Dans lequel statue la CDAPH (commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées) qui évalue le taux d'incapacité, reconnaît la qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) et attribue la prestation de compensation.
Le médecin du travail	Valide les aptitudes au poste et les adaptations ou aménagements du poste de travail.
L'ergonome	Contribue à la planification, la conception et l'évaluation des tâches, des emplois, des produits, des organisations, des environnements et des systèmes en vue de les rendre compatibles avec les besoins, les capacités et les limites des personnes.
Des prestataires Agefiph	APF (handicap moteur) – URAPEDA (handicap auditif) – FIDEV (handicap visuel) – CEFRA (handicap psychique)
Les clubs handicap	ETRE – MEDEF – CGPME - ... Des réunions pour échanger et rencontrer les experts sont régulièrement organisées.

GLOSSAIRE DES SIGLES EMPLOI & HANDICAP

AGEFIPH	Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle de Personnes Handicapées
AT/MP	Accident du Travail/ Maladie Professionnelle
CARSAT	Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail
CDAPH	Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées
CHSCT	Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail
CRP	Centre de Réadaptation Professionnelle
DIRECCTE	Direction Régionale de l'Entreprise, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DOETH	Déclaration annuelle Obligatoire d'Emploi des Travailleurs Handicapés
HALDE/DÉFENSEUR DES DROITS	Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité (remplacée en juin 2011 par le Défenseur des droits)
EA	Entreprises Adaptées (anciennement ateliers protégés)
ECAP	Emplois exigeant des Conditions d'Aptitude Particulières
ESAT	Établissement et Services d'Aide par le Travail (anciennement CAT)
ESAT hors les murs	Établissements qui ne font que la mise à disposition individuelle de travailleurs handicapés (relevant du secteur protégé) au sein du milieu ordinaire. Dans ce cadre, il n'y a donc pas d'activités de travail « dans les murs » de l'établissement.
FAGERH	Fédération des Associations Gestionnaires des Établissements de Réadaptation pour Handicapés
FIPHFP	Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique
IPP	Incapacité Permanente Partielle
ITT	Incapacité Temporaire de Travail
MDPH	Maison Départementale des Personnes Handicapées
OETH	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés
OPCO	Opérateur de compétences (ex-Opca)
PMSMP	Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel
PRITH	Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés
PSH	Personne en Situation de Handicap
RLH	Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
TH	Travailleur Handicapé
TIH	Travailleur Indépendant Handicapé

CONTACT



Carol BEZOMBES Chargée de mission RH, RSE et Formation
 carol.bezombes@capenergies.fr
 Tél. : 04 84 30 05 79 - 07 62 23 19 19



Capenergies®

Le handicap, Parlons-en!



Carol BEZOMBES Chargée de mission RH, RSE et Formation
carol.bezombes@capenergies.fr
Tél. : 04 84 30 05 79 - 07 62 23 19 19



Thierry LACROIX Secrétaire Général
thierry.lacroix@capenergies.fr
Tél. : 04 84 30 05 78 - 06 75 49 74 39



Capenergies®

avec le soutien de

