

LE HANDICAP EN ENTREPRISE INTEGRATION



L'accueil de personnes handicapées peut nécessiter la mise en place d'un accompagnement par un tuteur ainsi qu'une démarche de sensibilisation pour venir à bout d'éventuels préjugés. Ouvrir l'entreprise au handicap, c'est aussi l'ouvrir à la différence.

1. L'aménagement du contrat

Pour faciliter la formation d'une personne en situation de handicap, les règles des contrats en alternance ont été aménagées : **allongement de sa durée, suppression de la limite d'âge...**

Une année supplémentaire peut être prévue par rapport à la durée normale du contrat. Dans ce cas, durant la période de prolongation la rémunération correspond à celle de l'année précédente majorée de 15 points.

Exemple: Un alternant handicapé de 22 ans peut ainsi préparer en trois ans un diplôme dont les enseignements se déroulent en principe en deux ans. S'il suit une licence professionnelle, l'alternant percevra 61 % du SMIC la 1ère année, 78 % du SMIC la 2ème année et 93 % du SMIC (78+15) la 3ème année.

Il n'y a pas de limite d'âge pour conclure un contrat d'apprentissage ou un contrat de professionnalisation pour une personne soumise à la qualité de travailleur handicapé. Ainsi toute personne reconnue travailleur handicapé peut accéder à ce contrat à partir de 16 ans et sans limite d'âge supérieure.

La visite d'information et de prévention est l'occasion d'évaluer l'aptitude de la personne et d'identifier ses besoins spécifiques d'aménagements du poste, en fonction de ses difficultés. Le médecin du travail établit un bilan conjoint et propose à l'employeur des ajustements, techniques et/ou organisationnels.

Pour bénéficier de ces adaptations il est nécessaire d'avoir obtenu la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé, qui se fait auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) compétente, c'est à dire celle du département de résidence de la personne handicapée. La demande est examinée et attribuée par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) qui se trouve dans chaque MDPH.

Lorsque le contrat d'apprentissage est établi, il est impératif de cocher la mention RQTH, dans la partie « L'apprenti ».

Concernant le contrat de professionnalisation, il est impératif de cocher la mention RQTH, dans la partie « Le salarié ».

LE HANDICAP EN ENTREPRISE

INTEGRATION



2. Intégration dans l'entreprise

Les handicaps ne sont pas tous visibles et certains sont moins lourds à porter et à assumer que d'autres. En accord avec l'alternant nouvellement recruté, l'employeur doit prendre soin de déterminer ce qu'il veut communiquer ou non à l'ensemble de l'équipe.

En amont, l'employeur travaille à mettre au courant les autres salariés et responsables de l'arrivée de du prochain employé. L'anticipation et la sensibilisation des équipes permettront de désamorcer l'effet de surprise.

L'entreprise sera amenée à répondre aux interrogations de chacun. L'une des missions en tant qu'employeur est de mettre en avant les valeurs et les compétences de votre futur alternant. Il ne doit pas avoir le sentiment qu'il a été recruté parce qu'il est handicapé mais parce qu'il fait partie intégrante de l'équipe et qu'il répond à la mission qui lui est confiée.

3. Désignation d'un tuteur et/ou d'un maître d'apprentissage

Dans le cadre du tutorat d'un alternant en situation de handicap, ce rôle peut être tenu par un collègue ou toute personne en mesure de remplir le rôle d'interface. Il s'agira de s'assurer que le salarié handicapé ainsi que les différents interlocuteurs ou services concernés par la nécessité de compenser les éventuelles conséquences du handicap soient intégrés à la démarche et tenus informés.

L'entreprise peut également avoir recours à un tuteur externe qu'elle rémunère pour cette prestation. Si la personne handicapée a travaillé dans une entreprise adaptée, celle-ci propose généralement un accompagnement adapté.

Dans le cas d'un tuteur interne, l'Agefiph peut également participer au coût de sa formation et /ou de sa rémunération afin de ne pas générer de surcoût d'encadrement pour l'employeur.

Le nombre d'heures de tutorat financé par l'Agefiph tiendra compte de la situation du travailleur handicapé : nature de son handicap, nature du contrat de travail, nature et durée de la formation.

4. Aménagement du poste de travail

Suivant le handicap dont l'alternant est atteint, un aménagement de la formation peut être nécessaire, que ce soit :

- au niveau d'un matériel pédagogique spécifique,
- ou d'un aménagement d'une partie des locaux.

Si l'alternant ne peut pas assister à la formation du fait de son handicap, il peut être autorisé à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé en centre de formation.

L'autorisation est délivrée après un avis favorable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).