



# LA SITUATION DE HANDICAP AU TRAVAIL

2 jours

L'évolution des dispositions en faveur de l'accès et du maintien dans l'emploi des personnes handicapées met l'accent sur le rôle de l'employeur et renforce la pénalisation de ses manquements. Pour les adhérents de la FEHAP, le monde du handicap est proche en raison de leur public et de leur positionnement dans le champ de l'économie sociale et solidaire. D'ailleurs, la FEHAP est à l'origine de la création de l'association Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH).

Cependant, intégrer des salariés handicapés au sein des équipes demande une préparation et la mise en œuvre de leviers internes et externes qui ne sont pas toujours en place.

Les aléas de la vie et la pénibilité de certaines activités professionnelles peuvent aussi mettre les salariés en position d'avoir droit à une reconnaissance de leur qualité de travailleur handicapé, voire à aménager ou modifier leur situation de travail. Les obligations sur la pénibilité conduisent les employeurs à renforcer des dispositifs de prévention et de gestion de ces risques pour faciliter le maintien dans l'emploi.

## Publics

- Responsables opérationnels
- Directeurs et Responsables ressources humaines

## Objectifs

- Lever les interrogations et les freins sur le handicap dans le monde du travail et, en particulier, dans le secteur sanitaire, social et médico-social
- Clarifier les contributions attendues de l'employeur et les enjeux sociétaux, sociaux et financiers, savoir élaborer un plan d'actions en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
- Connaître les facteurs facilitant le recrutement et l'intégration d'un salarié handicapé au sein d'un établissement
- Analyser les leviers d'action sur les facteurs de pénibilité et sur le maintien dans l'emploi du travailleur devenu handicapé

## Méthodes pédagogiques

- Pédagogie interactive alternant :
- apports théoriques et méthodologiques
  - études de cas
  - travaux en sous-groupes
  - échanges et mutualisation

## Intervenant

- Consultant spécialisé en ressources humaines

## Contenu

### La situation de handicap au travail : le cadre particulier du secteur sanitaire, social et médico-social

- Les enjeux de la non-discrimination et de l'égalité de traitement
- Une évidence et un paradoxe, le public et les équipes
- La définition légale du handicap, les typologies des déficiences et les actions de compensation associées
- Les principaux organismes et acteurs dans le monde du handicap et leur positionnement
- La reconnaissance du handicap : principe et procédure
- L'accord de branche en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés et l'OETH

### Rôle et contributions de l'employeur

- Le cadre légal et son évolution récente sur le handicap
- La lutte contre la pénibilité et les obligations des employeurs
- Les enjeux sociétaux, sociaux et financiers dans le contexte sanitaire, social et médico-social
- La dimension individuelle de la problématique : le déclaratif, la confidentialité, la détection, l'acte de signalement, les limites du rôle de l'employeur
- La volonté de la Direction, le rôle du management de proximité, la communication
- L'amélioration du taux d'emploi de personnes handicapées : convention, accord d'entreprise

### Recruter et intégrer un collaborateur handicapé

- Nouer des relations durables avec les acteurs locaux pour le recrutement
- Savoir piloter et organiser le processus de recrutement d'une personne handicapée
- L'entretien de recrutement : corriger les représentations et neutraliser les mécanismes pouvant troubler le jugement, grâce aux techniques d'entretien
- Gérer le paradoxe de la communication et de la confidentialité avec les autres collaborateurs
- Les dispositifs d'adaptations de poste : apports théoriques et exemples
- Conjuguer l'adaptation individuelle et l'égalité de traitement

### Réduire la pénibilité et faciliter le maintien dans l'emploi

- L'analyse des facteurs de pénibilité liés à l'emploi et l'actualisation des pondérations
- Les plans de prévention et de limitations des risques et leur suivi avec les partenaires sociaux : indicateurs et actions d'amélioration
- Le maintien dans l'emploi : principaux acteurs et dispositifs
- La gestion des parcours des salariés devenus handicapés ; la situation d'aggravation du handicap et le risque d'inaptitude

### Recourir à la sous-traitance auprès d'EA/ESAT

**Lieu :** Paris

**Coût :** 596 €

**Session :** 19 et 20 novembre 2013

 01 53 98 95 03

 formation@fehapa.fr