

Handicap

Quelles solutions dans l'entreprise ?

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est égale à 6 % des effectifs pour tout établissement de 20 salariés et plus.
Les salariés handicapés sont des salariés comme les autres !
Des solutions et des aides existent.

Table des matières

Handicap.....	1
Quelles solutions dans l'entreprise ?.....	1
VOUS ETES EMPLOYEURS.....	4
Sensibiliser.....	4
Anticiper.....	5
Recruter.....	6
Intégrer.....	7
Accompagner.....	8
Sous-traiter.....	9
Maintenir.....	10
En arrêt de travail	10
A la fin de l'arrêt.....	10
Le médecin du travail se prononce : Avis d'aptitude.....	10
Le médecin du travail se prononce : Avis d'aptitude avec restriction.....	10
Le médecin du travail se prononce : Avis d'inaptitude	11
VOUS ÊTES SALARIE.....	12
Pourquoi faire reconnaître mon handicap ?.....	13
Je peux encore travailler mais je m'interroge pour l'avenir. Actuellement je suis en poste mais je sens que ma santé se dégrade.....	14
Que je sois en arrêt de travail, ou toujours en poste malgré des arrêts répétés; que le médecin du travail me déclare apte avec restrictions ou inapte, l'employeur doit étudier mon maintien dans l'entreprise.....	15
Je prends conseil auprès des représentants du personnel	16
Je prends rendez-vous auprès du Médecin du Travail	16
Je consulte les partenaires du maintien en emploi.....	16
Service d'Aide au Maintien en emploi (SAMETH)	16
Les assistantes sociales de la CARSAT.....	16
AGEFIPH.....	16
Je suis en arrêt. Je ne vais pas pouvoir reprendre mon poste.....	17
Informations supplémentaires.....	18
La négociation d'un accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap.....	18

Pour aller plus loin.....	19
Glossaire.....	20
Témoignages.....	21
Témoignages : Sensibiliser les acteurs.....	21
Témoignages : Faire reconnaître son handicap	22
Témoignages : Maintenir dans l'emploi.....	23
Témoignages : Aménager le poste.....	24
Nos objectifs.....	25

VOUS ETES EMPLOYEURS

Sensibiliser

- Comment mobiliser les managers ?
- Comment préparer mes salariés à l'intégration d'un/d'une collègue handicapé-e ?

Démystifier le handicap, désamorcer les craintes, aborder les idées reçues : cela évitera les maladresses et les incompréhensions.

Etape 1 : mobiliser les managers.

L'action peut prendre plusieurs formes :

- des réunions d'informations sur les différents types de handicap,
- des ateliers de réflexions,
- des formations spécifiques ...

Etape 2 : préparer les équipes à être dans une démarche positive, pour fluidifier les relations.

Vous pouvez vous faire accompagner par :

- Des associations pour les personnes en situation(s) de handicap,
- Des organismes institutionnels,
- Des consultants spécialisés ...

Anticiper

- En arrêt de travail, mon/ma salarié-e m'informe qu'il-elle ne pourra pas reprendre...
- Je constate des absences répétées sur certains postes.

Vous pouvez dès à présent vous rapprocher de votre service de santé au travail et/ou du SAMETH de votre département.

Ensemble, ils vous accompagneront pour analyser et comprendre la situation.

Des solutions pourront être anticipées et des situations difficiles évitées.

Le saviez-vous ?

L'AGEFIPH peut également financer un diagnostic pour envisager les réponses liées à l'emploi des personnes en situation de handicap.

N'hésitez pas à consulter les coordonnées de l'AGEFIPH : [Site AGEPHIP](#)

Recruter

Pour satisfaire mon obligation, je recrute.

Etape 1 : Je peux contacter : Cap Emploi, Pôle Emploi et les Missions Locales et également : les associations d'étudiants des universités ou des écoles, les Centres de Reclassement Professionnel (CRP). [Site FAGERH](#)

Etape 2 : J'embauche en CDI ou en CDD pour investir sur du long terme.

Etape 3 : Je peux faire appel à d'autres solutions :
L'alternance pour adapter le profil aux compétences recherchées,
L'intérim pour répondre rapidement à un besoin,
L'accueil de stagiaires pour tisser des liens et ouvrir les portes de mon entreprise.

Intégrer

Le poste de travail doit-il toujours être aménagé ?

Je cherche à réussir l'intégration d'un/ d'une salarié-e en situation de handicap.

Dans 8 cas sur 10, le/la salarié-e intègre ou réintègre son poste sans aménagement.

Pour réussir l'intégration, il est indispensable de sensibiliser l'équipe à l'accueil ou au retour d'un/d'une collègue en situation de handicap.

Pour des solutions d'aménagement, prenez contact avec le Médecin du Travail et appuyez-vous sur les compétences techniques de Cap Emploi ou du SAMETH.

Exemple de solutions : [Guide compensation](#)

Le saviez-vous ?

Seulement 5% des personnes en situation de handicap sont en fauteuil roulant.

Vous pouvez faire une simulation de l'accessibilité de votre entreprise : [simulation accessibilité AGEFIPH](#)

Accompagner

Comment accompagner la vie au travail de mon/ma salarié-e ?

Vérifiez que les nouvelles exigences du poste sont adaptées à la situation du/ de la salarié-e et que les évolutions des conditions de travail ne le/la mettent pas en difficulté.

Les outils de ressources humaines doivent prendre en compte la situation de handicap du/ de la salarié-e dans son évolution professionnelle :

- entretien annuel d'évaluation,
- entretien bilan à mi-carrière,
- recueil des besoins en formation ...

Le saviez-vous ?

L'AGEFIPH peut financer un accompagnement à la vie au travail, co-financer des formations et/ou des bilans en cours d'emploi. [Voir : plaquette accompagnement](#)

Sous-traiter

J'ai des travaux à sous-traiter, à qui faire appel ?

En complément des actions de maintien ou d'emploi, vous pouvez faire appel à la sous-traitance auprès d'Entreprises Adaptées ou d'ESAT.

Voir aussi les CDDT (centres à distance de travail à domicile)

Pour tout travail à sous-traiter ayez le réflexe de les contacter !

Leurs activités et coordonnées sur AGEFIPH.fr

Le saviez-vous ?

La sous-traitance ne pourra répondre qu'à 50% de votre obligation d'emploi.

Maintenir

En arrêt de travail

le contrat de travail est suspendu et le médecin du travail peut déjà intervenir

Les conditions de la reprise du/de la salarié-e sont anticipées et organisées

Le/La salarié-e demande une visite de pré-reprise anticipée auprès du service de santé au travail. L'employeur est informé.

Le saviez-vous ?

après un avis d'inaptitude l'employeur a 1 mois pour prendre sa décision sur une solution de maintien ou de reclassement ou de licenciement. Passé ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire.

A la fin de l'arrêt

pour l'employeur commence l'obligation de maintien en emploi

L'employeur organise la visite médicale de reprise

Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié

Le saviez-vous ?

après un avis d'inaptitude l'employeur a 1 mois pour prendre sa décision sur une solution de maintien ou de reclassement ou de licenciement. Passé ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire.

Le médecin du travail se prononce : Avis d'aptitude

Le/La salarié-e reprend normalement sur son poste.

Le saviez-vous ?

après un avis d'inaptitude l'employeur a 1 mois pour prendre sa décision sur une solution de maintien ou de reclassement ou de licenciement. Passé ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire.

Le médecin du travail se prononce : Avis d'aptitude avec restriction

Le poste du/ de la salarié-e doit être aménagé en tenant compte des informations du médecin du travail avec l'accord du salarié. Il est conseillé de se rapprocher de l'UIMM Midi-Pyrénées.

[Voir plaquette maintien](#)

Le SAMETH peut intervenir afin d'aider à trouver les solutions adaptées à la personne et aux besoins de l'entreprise

- Proposition d'aménagement
- Etude ergonomique
- Achat de matériel adapté
- Formation

...

Le saviez-vous ?

après un avis d'inaptitude l'employeur a 1 mois pour prendre sa décision sur une solution de maintien ou de reclassement ou de licenciement. Passé ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire.

Le médecin du travail se prononce : Avis d'inaptitude

(sera suivi ou non d'une 2ème visite à 15 jours)

Le/La salarié-e ne peut pas reprendre son poste. L'employeur doit rechercher les solutions pour le/la maintenir dans l'entreprise.

Le médecin du travail doit procéder à l'étude de poste dans les 15 jours. Le SAMETH peut aider à la recherche de solutions.

Le SAMETH intervient dans un délai d'un mois pour rechercher les aménagements ou le reclassement dans l'entreprise.

[l'AGEFIPH](#) peut participer aux financements du maintien

Le saviez-vous ?

après un avis d'inaptitude l'employeur a 1 mois pour prendre sa décision sur une solution de maintien ou de reclassement ou de licenciement. Passé ce délai, il doit reprendre le paiement du salaire.

VOUS ÊTES SALARIE

85% des personnes en situation de handicap le deviennent après l'âge de 15 ans. Cette situation ne doit pas être un obstacle à une vie professionnelle : des droits et des solutions existent.

« Mon état de santé me pose problème dans mon travail ! »

- « Je peux encore travailler mais je crains pour l'avenir »
- « Je ne peux plus travailler je suis en arrêt »

« Pourquoi faire reconnaître mon handicap ? »

Pourquoi faire reconnaître mon handicap ?

- Quels intérêts ai-je à faire reconnaître mon handicap ?
- Comment procéder ?

Je peux obtenir la reconnaissance administrative de mon handicap.

Celle-ci me permet de bénéficier d'un statut en plus du droit commun afin d'obtenir :

- des aides pour aménager mon poste,
- des aides individuelles adaptées à mes besoins,
- un accompagnement par des structures spécialisées,
- des financements de formations ...

Ma demande d'invalidité, de rente maladie professionnelle ou accident de travail est à déposer auprès de la CPAM après constitution de mon dossier avec mon médecin.

Ma demande de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, de carte d'invalidité est à effectuer auprès de la MDPH de mon département.

Pour aller plus loin : Guide pratique des démarches handicap

Le saviez vous ?

Les procédures administratives sont longues, il est important de les faire au plus tôt.

**Je peux encore travailler mais je m'interroge pour l'avenir.
Actuellement je suis en poste mais je sens que ma santé se dégrade.**

Je ne laisse pas ma situation au travail se dégrader.
Je peux commencer à prendre conseil et faire des démarches auprès des instances pouvant reconnaître mon handicap (MDPH, Sécurité Sociale), elles prennent du temps et pour bénéficier d'aides il faut absolument la reconnaissance !

Dès maintenant

Je **prends conseil** auprès :

- Des représentants du personnel.
- Du médecin du travail.
- Du SAMETH, des assistantes sociales de la CARSAT.

J'**informe** mon employeur ou la DRH de ma situation

**Que je sois en arrêt de travail, ou toujours en poste malgré des arrêts répétés;
que le médecin du travail me déclare apte avec restrictions ou inapte,
l'employeur doit étudier mon maintien dans l'entreprise.**

Après avoir informé mon employeur ou la DRH, je peux me tourner vers :

- ⇒ le CHSCT ou à défaut les représentants du personnels,
- ⇒ le médecin du travail,
- ⇒ le SAMETH, les assistantes sociales de la CARSAT et/ou l'AGEFIPH.

L'ensemble des ces professionnels vont se coordonner pour trouver la solution en fonction des restrictions définies par le médecin du travail.

Le maintien dans l'emploi ne consiste pas seulement à aménager un poste mais il tient compte de mes potentiels, de mes compétences et de mes attentes, en fonction des besoins actuels et futurs de l'entreprise.

Malgré les recherches, il arrive qu'aucune solution ne corresponde à ma situation. L'employeur pourra entamer alors une procédure de licenciement pour inaptitude. Pour m'accompagner dans ma recherche d'emploi au regard de ma situation, je me rapprocherai du Cap Emploi ou de Pôle Emploi de mon département.

Je prends conseil auprès des représentants du personnel

Les représentants du personnel me conseillent, m'aident dans les démarches à effectuer et peuvent me servir d'interface avec l'employeur. Ils m'informent des droits et devoirs du chef d'entreprise.

Le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel participent à la recherche de solutions. Ils sont informés des différents diagnostics et conseils émanant des organismes sollicités : ergonome, SAMETH ...

Je prends rendez-vous auprès du Médecin du Travail

Il me conseille, évalue mon aptitude à tenir mon poste de travail.

Je peux le rencontrer à tout moment :

- à ma demande pour une visite médicale,
- en sollicitant une visite de pré-reprise si je suis en arrêt,
- après l'arrêt, c'est à l'employeur d'organiser la visite de reprise.

Il intervient pour que je puisse continuer à travailler dans l'entreprise en proposant des adaptations de poste ou une mutation à un poste approprié à mon état de santé.

Lors de l'étude des postes de travail, il peut faire appel à d'autres compétences : ergonome, IPRP ...

Il s'appuie également sur les partenaires du maintien en emploi : les assistantes sociales de la CARSAT, SAMETH et l'AGEFIPH ...

Je consulte les partenaires du maintien en emploi

Service d'Aide au Maintien en emploi (SAMETH)

Il apporte expertises et conseils sur les situations individuelles ou collectives de Maintien .

Il accompagne la mise en place des solutions retenues et aide au montage financier.

Les assistantes sociales de la CARSAT

Elles me reçoivent pendant mon arrêt .

Elles me conseillent et m'accompagnent dans les démarches médico sociales et professionnelles : demande d'invalidité, demande auprès de la MDPH, calcul des droits retraite ...

AGEFIPH

Elle est compétente uniquement pour les personnes reconnues en situation de handicap.

Elle participe financièrement aux différents aménagements nécessaires au maintien. Lien internet

Je suis en arrêt. Je ne vais pas pouvoir reprendre mon poste.

Qui peut m'aider, me conseiller ?

Quelles sont les démarches à effectuer ?

Plus vite mon employeur est informé de ma situation, plus de possibilités de maintien peuvent être étudiées :

- étude ergonomique,
- formations,
- aménagement de poste,
- reclassement...

Je demande une visite de pré-reprise pendant l'arrêt de travail

Le médecin du travail identifie les difficultés possibles mais ne pourra se prononcer sur la reprise. La visite de reprise sera obligatoirement à effectuer

Je fais une demande auprès des instances pouvant reconnaître mon handicap (MDPH, CARSAT)

J'informe mon employeur afin qu'il anticipe mon retour dans l'entreprise

Le saviez vous ?

Si le médecin du travail émet un avis d'inaptitude, l'employeur a un mois pour trouver une solution de maintien au poste ou de reclassement. Cette période ne sera ni rémunérée, ni indemnisée, d'où l'importance d'anticiper les démarches.

Informations supplémentaires

La négociation d'un accord sur l'emploi des personnes en situation de handicap

Un accord collectif agréé est une des possibilités de remplir l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et d'avoir une véritable politique concertée d'emploi et de formation. Politique adaptée aux besoins spécifiques de la branche, du groupe, de l'entreprise ou de l'établissement.

Lien vers [guide accord](#)

L'entreprise peut en préalable faire établir un diagnostic sur la politique de ressources humaines handicap. Ce travail peut être réalisé en interne ou avec l'intervention d'experts missionnés et cofinancés par l'AGEFIPH. Il permettra de réaliser un état des lieux de la situation globale. L'entreprise peut prendre conseil auprès des services de la DIRECCTE.

Le saviez-vous ?

En amont d'un accord, il est possible de signer une convention avec l'AGEFIPH. Elle permet d'amorcer la mise en oeuvre d'une politique d'emploi en s'appuyant sur des objectifs précis et réalistes.

L'entreprise peut continuer à mobiliser les aides de l'AGEFIPH et reste assujettie à la contribution.

Pour aller plus loin

[Guide liaisons sociales](#)

[Guide le handicap c'est ça](#)

[Plaquette maintien](#)

[Guide mesure pour l'emploi 2009](#)

[Plaquette compensation](#)

[Plaquette accompagnement à la vie au travail](#)

[Plaquette record](#)

[Plaquette accord](#)

[Lien internet vers simulation contribution](#)

www.agefiph.fr

www.capemploi31.com

www.fagerh.fr

www.fiphfp.fr

www.mdp31.fr

www.pdithsudouest.org

www.travail-solidarite.gouv.fr

www.anact.fr

Glossaire

AGEFIPH : Association pour la Gestion du Fonds pour l'Insertion professionnelle des Personnes Handicapées

Cap Emploi : aide à l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CHSCT : Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CARSAT : Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail

CRP : Centre de Rééducation Professionnelle

CDTD : Centre à Distance de Travail à Domicile

DIRECCTE : Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (ex DDTEFP)

DRH : Direction des Ressources Humaines

EA: Entreprise Adaptée

ESAT: Etablissements et services et d'aide au travail

FAGERH : association des centres de rééducation professionnelle

IPRP : Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

Missions Locales : associations d'aide à l'insertion des jeunes

Pôle Emploi : fusion ANPE/ASSEDIC

RP : représentants du personnel

RQTH (RTH) : Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé

SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

Témoignages

Témoignages : Sensibiliser les acteurs

DRH : Notre groupe avait seulement 1% de salarié reconnu handicapé. Il fallait faire quelque chose. En premier lieu, il nous a semblé indispensable d'intégrer cette problématique dans notre politique de ressources humaines.

Salarié : Pour nous il n'était pas envisageable d'accueillir un/une collègue en fauteuil roulant dans les ateliers !

DRH : Il fallait donc lever les tabous et en finir avec les idées reçues bien ancrées. Nous avons misé sur la sensibilisation pour faire comprendre ce qu'est le handicap.

Salarié : Nous avons tous été conviés à une réunion de présentation de la nouvelle politique handicap. On pensait assister à une réunion très longue et très officielle; on a tous été surpris quand une troupe de théâtre est intervenue.

DRH : Nous avons complété cette première sensibilisation par des affiches, un livret et des interventions adaptées à chacun : RRH et les par responsables d'unité, les managers et les salariés. Notre souhait est de prouver qu'il est utile de se déclarer. Pourquoi ? parce que déclaré ou non un/une salarié-e handicapé-e est bien en situation de travail. S'il/ Si elle ne dit rien, il nous est difficile de prendre en compte son handicap pour l'accompagner. La reconnaissance du handicap permet de bénéficier d'aides tant pour l'entreprise que pour le/la salarié-e.

Salarié : Savoir que la direction et les managers avaient été sensibilisés nous a aidé à engager le dialogue. On savait alors qu'on allait être bien reçu, que leur perception du handicap avait évolué.

DRH : Oui, il faut aussi savoir se remettre en question ! Cette politique a été un franc succès en l'espace de 10 mois, quatorze de nos salariés se sont spontanément déclarés comme travailleurs handicapés. Auparavant, le handicap était vécu comme un obstacle. Les collaborateurs n'en parlaient pas car ils pensaient que cela pourrait les freiner dans leur évolution. L'engagement de l'entreprise et notamment de la direction générale a contribué à lever ces appréhensions. C'est une avancée importante mais il nous reste beaucoup à faire. Nous devons aussi continuer à mobiliser nos managers et nos chargés de recrutement car c'est par eux que passera la réussite de notre politique handicap.

Témoignages : Faire reconnaître son handicap

Salarié : J'étais en arrêt de travail suite à un accident de la route. Avec mes problèmes de dos je savais que je ne pouvais pas reprendre mon travail. Sur les conseils de mon médecin traitant, j'ai demandé une visite de pré-reprise auprès du médecin du travail.

Il m'a conseillé de monter un dossier de reconnaissance de travailleur handicapé.

Je n'étais pas chaud, à 26 ans, cette reconnaissance me donnait l'impression que je ne pourrais plus avancer, que j'allais être stigmatisé, que je ne trouverais plus de travail.

J'ai rencontré l'assistante sociale de la CARSAT qui m'a expliqué que cette reconnaissance était personnelle et que si je n'en parlais pas personne ne pouvait le savoir. Suite à la reconnaissance j'ai pu obtenir un soutien pour négocier un nouveau poste dans l'entreprise.

Direction : Grâce à la reconnaissance, le SAMETH nous a aidé dans les différentes démarches.

Salarié : Faire une demande de reconnaissance travailleur handicapé n'a pas fait de moi un handicapé dans la vie de tous les jours. Le handicap n'est pas forcément quelque chose qui se voit, bien au contraire, la plupart du temps on ne s'en doute pas.

Témoignages : Maintenir dans l'emploi

DRH : Nous sommes une entreprise de 190 salariés.

Salariée : Je travaillais au "retours produits". Ce n'est pas un poste difficile il y a de la manutention légère. Au bout de 6 ans, j'ai commencé à avoir des douleurs aux bras et dans le dos. J'étais souvent en arrêt de travail.

DRH : Les arrêts de travail étaient de plus en plus fréquents et rapprochés, j'ai demandé conseil auprès du médecin du travail. Lors d'une reprise, il a déclaré une aptitude avec restriction. Nous avons cherché un poste plus léger mais les arrêts maladies ont continué. Le licenciement était envisagé lorsque le médecin du travail nous a parlé de la procédure de maintien en emploi.

Salariée : Une réunion a été organisée avec les personnes du SAMETH, la direction, le médecin du travail et moi. J'étais un peu perdue mais très vite ils ont parlé d'aménagement technique.

DRH : le SAMETH a fait intervenir un ergonome et a fait une demande d'aide financière auprès de l'AGEFIPH. De notre côté nous avons associé : le CHSCT, le responsable de site, le directeur logistique, l'animateur sécurité du site.

Salariée : L'ergonome a passé 3 jours avec moi. Il a analysé chacun de mes mouvements, a fait des photographies, et a rédigé un rapport.

DRH : ce rapport détaillé démontre les points d'amélioration à apporter : l'utilisation d'un transpalette, l'acquisition d'un siège assis-debout et d'une table de déconditionnement fabriquée sur mesure. Rien de très compliqué.

Salariée : Aujourd'hui, je retravaille sur mon poste, j'en suis très contente, je n'ai plus d'arrêt.

DRH : L'aménagement de poste a permis à l'entreprise de conserver une collaboratrice compétente. Entre les aides de l'AGEFIPH, au regard du coût et de la désorganisation engendrés par les arrêts de travail, le retour sur investissement est évident.

Témoignages : Aménager le poste

Directeur : Dans notre entreprise, des postes sont réputés difficiles. Ils sont à l'origine de Troubles Musculo Squelettiques ayant généré des cas d'inaptitude.

Salarié : Oui ces postes sont usants, il y a une grande amplitude de gestes et on les répète toutes les 72 secondes.

Directeur : Quand j'ai pris la direction de l'usine, j'ai tout de suite cherché à améliorer les conditions de travail et prévenir les risques de TMS sur ces postes. Nous avons modifié le processus mais des inaptitudes sont réapparues.

Salarié : C'est en CHSCT que nous avons identifié les partenaires pouvant nous aider. On a fait appel au SAMETH et à un ergonome qui ont travaillé avec le médecin du travail pour trouver les solutions.

Directeur : Il fallait une assistance robotique pour cette opération ! pour cela un bras mécanique devait être fabriqué de toute pièce ! le coût était très élevé ! Sans les aides de l'AGEFIPH l'investissement n'était pas envisageable. Je devais aussi convaincre le groupe et le management du bien fondé de la démarche.

Salarié : Une seule ligne a été aménagée, nous avons été maintenus à nos postes. Cet aménagement est transposable sur d'autres établissements. Nous avons gagné en prévention au sens large.

Nos objectifs

Dans le cadre de la démarche de branche initiée par l'Unité Territoriale Haute Garonne de la DIRECCTE Midi-Pyrénées, les syndicats de salariés de la Métallurgie : CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et l'UIMM Midi-Pyrénées ont unis leurs efforts pour faciliter et aider, les entreprises et les salariés de la métallurgie, dans le domaine de l'emploi et le maintien en activité des travailleurs handicapés, notamment les TPE et PME.

Au cours des travaux il est apparu nécessaire de donner à l'ensemble des acteurs de l'entreprise les éléments d'une démarche de politiques de ressources humaines en faveur des travailleurs en situation de handicap.

Ces travaux ont abouti à l'élaboration de cet outil simple et pratique qui a été conçu et rédigé avec des termes génériques en tenant compte de la parité et de l'égalité professionnelle.

