

## Je veux maintenir dans l'emploi un salarié en situation de handicap

Agir sur le maintien dans l'emploi et la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés est un enjeu essentiel pour votre entreprise afin de conserver les compétences dont vous avez besoin, et vous inscrire dans une démarche de responsabilité sociétale, gage d'une performance globale.

11/06/2024

Il peut arriver qu'un salarié **se retrouve en situation de handicap suite à un accident, une maladie ou l'évolution de son état de santé**. Cette situation peut nécessiter de **mettre en place des actions afin de permettre à ce salarié de continuer à travailler** au sein de votre entreprise.

### Comment maintenir dans l'emploi un salarié suite à un problème de santé ?

- ✓ **Être préparé** à ces situations en étant sensibilisé afin d'adopter les bons réflexes lorsque cela arrive : nommer un référent handicap, mener des actions de sensibilisation interne ...
- ✓ **Former** afin d'adapter ses compétences et/ou lui permettre de se reconvertir au sein de votre entreprise. Votre conseiller AKTO vous aide à mobiliser le dispositif le plus adapté : [plan de développement des compétences](#), [Pro-A](#), [Action de Formation en situation de travail](#)
- ✓ **Vous rapprocher** de votre conseiller AKTO et/ou de [nos partenaires sur le territoire](#) pour envisager la meilleure solution.

#### Bon à savoir :

L'Agefiph, avec qui nous avons signé une convention, met à votre [disposition des services et aides financières](#) pour vous aider à maintenir en emploi un salarié en situation de handicap.

Ce contenu n'est pas disponible en PDF.



La question du handicap et de l'inclusion fait partie de la réflexion que nous menons de longue date en faveur d'une restauration plus responsable, au-delà de la performance économique. Dans cette dynamique, nous menons un gros travail sur la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) autour, notamment, de l'inclusion et du maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Je suis convaincu que pour faire un bon plat, il faut des ingrédients différents mais aussi des profils variés !

*Fabien JEANJEAN – restaurateur et cofondateur de la holding Deux Mains à Toulouse*



## Des formations financées par AKTO

Les actions de formation ou de développement des compétences par l'alternance à destination des personnes en situation de handicap peuvent être prises en charge par nos services.

Pour connaître le montant de prise en charge définie par votre branche :

## SERVICES+

### Parce que nous pouvons vous apporter beaucoup plus qu'un financement

Votre conseiller vous aide à mobiliser le dispositif de formation le plus adapté à votre besoin. [Contactez votre conseiller](#)

Mobilisez **Parcours TH**, une démarche que nous avons initiée pour vous guider vers une **politique de handicap inclusive**.

Nous vous outillons et nous vous guidons dans les différentes étapes à mener pour sécuriser le parcours du salarié et le maintenir en emploi.

Nous vous **mettons en relation** avec ses partenaires sur votre territoire.

Nous organisons sur tout le territoire des **événements de sensibilisation** autour du handicap. [Consultez l'agenda](#)

## Recevoir des infos sur le handicap

Vous voulez en savoir plus sur comment recruter ou maintenir un salarié en situation de handicap ?

Retrouvez tous les mois pendant 4 mois directement dans votre messagerie des conseils et des outils pour sensibiliser vos équipes, maintenir en emploi des salariés touchés par le handicap, ou encore recruter de nouveaux salariés que ce soit en alternance ou en CDI.

Ce contenu n'est pas disponible en PDF.

## Qu'est-ce que le handicap ?



Les [idées reçues](#) freinent l'intégration des personnes en situation de handicap. Le handicap est souvent réduit à un handicap lourd et visible, et l'intégration d'une personne handicapée est perçue comme plus complexe qu'elle ne l'est en réalité.

### Le handicap recouvre des situations multiples

80 % des situations de handicap sont invisibles

85 % des handicaps sont acquis après l'âge de 15 ans

Une « situation de handicap » résulte de l'interaction entre l'individu et son environnement : dans certaines professions, telle déficience constituera un handicap tandis qu'elle restera sans incidence dans une autre activité.

✓ le handicap est pluriel, il se définit toujours par rapport à une situation donnée, un poste de travail, une activité à réaliser ou à un environnement de travail précis

✓ une déficience peut entraîner des conséquences sur le plan professionnel (et inversement)

✓ le handicap peut être stable ou évolutif, permanent ou non définitif

### Comprendre les différents types de handicap

11 % des situations de handicap sont liées à un accident du travail

22 % de la population présente une maladie chronique évolutive

Les différentes typologies de handicap (actifs de 15 à 64 ans) montrent bien que les situations de handicap sont très variées :

- ✓ handicap psychique : dépression, trouble bipolaire, phobies spécifiques, schizophrénie...
- ✓ handicap mental : QI < 69, trisomie 21
- ✓ handicap cognitif : tous les troubles Dys, la dyslexie, la dyspraxie...
- ✓ handicap moteur : troubles musculosquelettiques, hémiplégie, myopathie, hernie discale...
- ✓ handicap auditif : acouphène, surdité légère à profonde
- ✓ handicap visuel : myopie, presbytie, strabisme, rétinite, daltonisme...
- ✓ maladies invalidantes : diabète, cancer, allergies, maladie de Crohn...

### 8 exemples pour mettre en avant le handicap en entreprise

L'intégration de personnes en situation de handicap, est un enjeu d'avenir. Coup de projecteur sur 8 initiatives exemplaires.

## Les bons réflexes pour accompagner un salarié devenu handicapé



### Agir avant et pendant l'arrêt de maladie du salarié

- ✓ **Le rendez-vous de liaison vise à garder un lien entre le salarié en arrêt** (d'au moins 30 jours) et son employeur pour notamment l'informer sur les accompagnements possibles et préparer la visite de pré-reprise. Ce rendez-vous peut être à la demande du salarié ou de l'employeur.
- ✓ **La visite occasionnelle**, qui est à l'initiative du salarié, **permet de prendre rendez-vous avec son médecin du travail** sans nécessairement en informer son employeur. Si l'employeur n'en est pas informé, cette visite doit être réalisée en dehors des heures de travail. L'employeur peut également demander une visite pour son salarié mais il doit en justifier le motif auprès de lui.
- ✓ **La visite de pré-reprise permet d'anticiper les difficultés lors de la reprise** et de préparer le retour au travail du salarié avec son employeur : aménagement du poste, évolution ou maintien de ses missions, etc.

Informez au maximum en amont les salariés sur la possibilité de déclencher ses visites en fonction des situations. Cela permet de rassurer les salariés sur l'accompagnement proposé par votre entreprise et de prévenir les risques de désinsertion professionnelle.

### Préparer le retour d'un salarié

- ✓ Avec l'accord du salarié et en fonction de son handicap, **sensibilisez les salariés en les informant de la situation du salarié** sur les changements et les aménagements que son retour implique.
- ✓ **Nommez un référent handicap de proximité** (un par site, si vous avez plusieurs sites) afin de faciliter la communication avec les équipes, d'organiser le retour du salarié dans les meilleures conditions et d'associer tous les acteurs nécessaires (médecin de travail, managers, etc.) pour vous aider dans vos démarches et trouver les solutions pour assurer la meilleure reprise possible après l'arrêt du salarié.

### Organiser un suivi des salariés en situation de handicap

Prévoyez un suivi régulier pour s'assurer que tout va bien pour la personne en situation de handicap, pour ses collègues et pour son manager. Si nécessaire des [Prestataires d'Appui Spécifiques](#) (PAS) dans les différents handicaps peuvent être mobilisés pour aider à la recherche de solutions (même pour des handicaps intellectuels, cognitifs ou psychiques). Ils peuvent aussi sensibiliser les managers et/ou les collègues de travail et leur donner des clés de compréhension de la situation de handicap.

## Les bons outils de nos partenaires pour vous accompagner



### Vidéo : maintien dans l'emploi

Découvrez pourquoi et comment accompagner un salarié dans son emploi avec l'Agefiph

En savoir plus ✓

### Guide : maintien dans l'emploi

Découvrez comment réagir face à un salarié en difficulté sur son poste suite à un handicap

En savoir plus ✓

### Guide : faire reconnaître son handicap

Informez vous avec l'Agefiph et accompagnez un salarié dans la reconnaissance de son handicap

En savoir plus ✓

## Ces évènements peuvent vous intéresser

14  
JAN  
2025

📍 BRETAGNE

📍 TOUS LES SECTEURS

### Webinaire de présentation des offres de services APEC – TRANSITIONS PRO – AVENIR ACTIFS

Dans la cadre des conventions de partenariat avec Transition Pro, Avenir Actifs et APEC, AKTO en Bretagne vous convie à un webinaire de présentation de leur offre de services.

23  
JAN  
2025

📍 OCCITANIE

📍 FIGEAC

📍 TRAVAIL TEMPORAIRE

### Renforcez votre activité et échangez avec des experts et d'autres agences d'emploi – Diagnostique de territoire

AKTO, le FPETT vous invitent à une réunion stratégique dédiée aux agences d'emploi et à leurs partenaires. Ensemble, identifions vos besoins en compétences et construisons des solutions concrètes et innovantes...

28  
JAN  
2025

📍 OCCITANIE

📍 CLERMONT L'HÉRAULT

📍 TRAVAIL TEMPORAIRE

### Renforcez votre activité et échangez avec des experts et d'autres agences d'emploi – Diagnostique de territoire

AKTO, le FPETT vous invitent à une réunion stratégique dédiée aux agences d'emploi et à leurs partenaires. Ensemble, identifions vos besoins en compétences et construisons des solutions concrètes et innovantes...