

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.

07/11/2022

Maintenir dans l'emploi mon salarié suite à un problème de santé

5 à 10% des salariés risquent de perdre leur emploi suite à un problème de santé ou de handicap.

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 un salarié de continuer à travailler au sein de votre entreprise.

Pour en savoir plus sur qu'est-ce qu'un handicap ou quelle est l'obligation d'emploi de votre entreprise :

Pour en savoir plus sur les idées reçues sur le handicap et les outils pour vous accompagner :



AKTO, avec l'appui de ses partenaires, vous accompagne pour sécuriser le parcours des salariés

- ✓ **Participez aux actions de sensibilisation** animées avec nos partenaires ([Agefiph](#), [Cap emploi](#)...) pour vous aider et vous informer autour du handicap et mobiliser les bons leviers en fonction des situations rencontrés
- ✓ **Formez un salarié** afin d'adapter ses compétences et/ou lui permettre de se reconverter 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](#) ...
- ✓ **Agissez avec la démarche [Parcours TH ou Réussi'TH](#)** afin d'accompagner les personnes en situation de handicap et les publics en risque de désinsertion dans un projet emploi formation pérenne en fonction des besoins de votre entreprise

AKTO vous informe et vous accompagne dans vos démarches afin de faire des enjeux du handicap de véritables atouts pour votre entreprise.

Contactez mon conseiller AKTO ✓

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](#) ✓