



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

Liberté  
Égalité  
Fraternité



TRANSPORT & LOGISTIQUE  
Créativité pour l'emploi

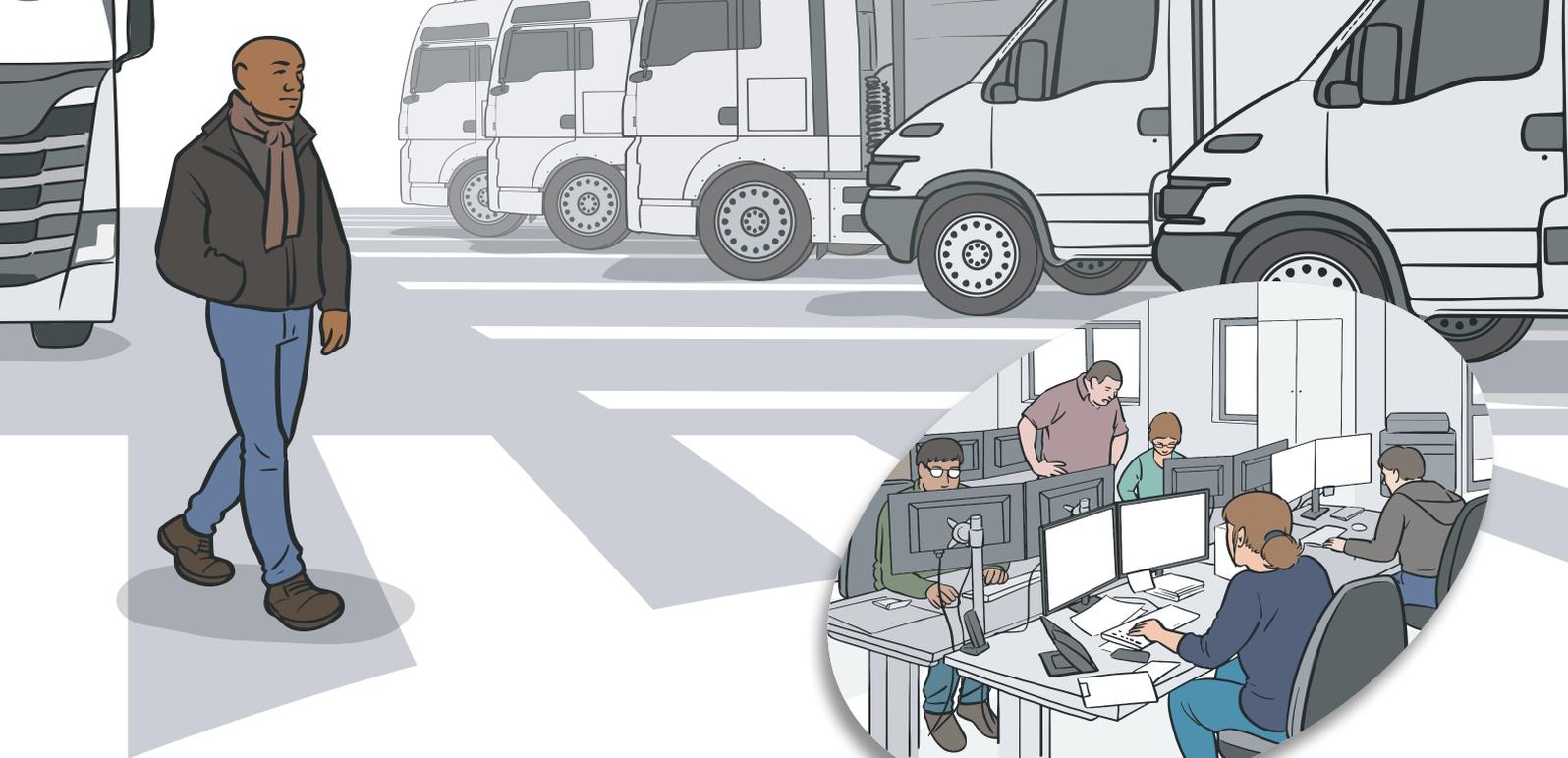


# Handi Pro

## Transport & Logistique

Mener un projet professionnel  
avec un collaborateur en situation de handicap  
dans le transport et la logistique





## Mener un projet professionnel avec un collaborateur en situation de handicap dans le Transport-Logistique

### Les étapes de mise en œuvre

#### > Quel est l'objectif de cet outil ?

Il permet d'identifier rapidement les différents acteurs à mobiliser en fonction du besoin et des étapes du projet de recrutement/maintien en activité/évolution professionnelle d'une personne en situation de handicap, et ce en vue d'être conseillé sur les accompagnements et aides financières mobilisables.

**Point de vigilance :** les modalités d'accompagnement des projets par les référents de parcours sont variables selon les régions. Les dispositifs d'aides sont mentionnés comme des mesures mobilisables, mais sous réserve de l'appréciation des référents de parcours et des conditions d'éligibilité de l'entreprise et du salarié.

#### > A qui s'adresse cet outil ?

Il est à destination des responsables de site, responsables RH, des référents handicap et autres managers dans les entreprises du secteur du Transport et de la Logistique. Ces supports peuvent aussi être utilisés comme documents ressources par les « Référents de parcours » (de Cap Emploi, de Pôle Emploi, de la Mission Locale ou d'autres structures en charge de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi).

#### > Existe-t-il des outils complémentaires ?

Les **fiches métiers handicap dans le Transport-Logistique** sont consultables sur les sites ressources de l'AFT. Ces fiches vous permettront d'identifier rapidement les liens entre les restrictions médicales, les situations de travail et les aménagements de poste possibles.

Ces outils concernent les métiers de :

1. conducteur de transport de marchandises
2. conducteur de transport de voyageurs
3. ambulancier
4. conducteur déménageur
5. agent logistique / cariste
6. employé de bureau (*exploitant, manager, administratif*)

## > Quel est le contenu de cet outil ?

### Fiche 1 : les rôles et missions des partenaires de l'emploi, de la santé et du handicap

P04

- AGEFIPH
- Cap Emploi
- Pôle Emploi
- Service de Santé au Travail
- OPCO Mobilités
- AFT
- KLESIA
- Référent handicap entreprise

### Fiche 2 : les enjeux autour de la santé et du handicap

P06

- L'obligation d'emploi et le coût de la contribution AGEFIPH
- La réforme de l'OETH et les entreprises de la branche T&L
- Les critères d'éligibilité à l'offre de service de l'AGEFIPH si non-respect de l'OETH
- Le statut de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
- Les obligations de l'employeur en terme de reclassement
- L'inaptitude professionnelle et le coût d'une prime de licenciement
- Le rôle du référent handicap pour les entreprises de +250 salariés

### Fiche 3 : avant d'engager tout projet, quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?

P09

### Fiche 4 : vous souhaitez mettre en œuvre des actions pour attirer des candidats

P10

1. Faire connaître son entreprise auprès des demandeurs d'emploi
2. Identifier des candidats correspondants à vos besoins
3. Valider le projet et permettre la montée en compétences du futur collaborateur

### Fiche 5 : vous allez recruter un collaborateur en situation de handicap

P12

1. Engager le processus de recrutement
2. Evaluer si le collaborateur aura des besoins spécifiques d'aménagements de poste
3. Mettre en place un aménagement de poste de travail pour l'autonomie du collaborateur
4. Sécuriser l'insertion et l'intégration du collaborateur

### Fiche 6 : vous souhaitez maintenir en poste un collaborateur en situation de handicap

P14

1. Pendant l'arrêt maladie, préparer un éventuel retour au poste de travail
2. Identifier les besoins d'aménagement pour le retour au poste de travail du collaborateur
3. Lorsque le salarié est prêt à reprendre son activité, engager le retour au poste
4. Dans le cas d'une reprise progressive en temps partiel thérapeutique prescrite par le médecin traitant

### Fiche 7 : Vous souhaitez reclasser un collaborateur en situation de handicap sur un nouveau poste

P17

1. Identifier et valider le changement de poste de travail
2. Identifier les besoins d'aménagement pour le nouveau poste de travail du collaborateur
3. Valider le projet et permettre la montée en compétences du collaborateur

### Fiche 8 : vous souhaitez adapter le poste et demander des subventions auprès de l'AGEFIPH

P20

1. Identifier les besoins d'aménagement des situations de travail
2. Créer son compte employeur sur le site de l'AGEFIPH
3. Montage du dossier de demande de subvention

### Foire Aux Questions

P22

- À quoi sert la Ressource Handicap Formation ?
- À quoi sert le Conseil en Evolution Professionnel ?
- À quoi sert l'ARPIJ - Action de Remobilisation Professionnelle en période d'Indemnités Journalières ?
- Qu'est-ce qu'un handicap locomoteur classe V ?
- À quoi sert la PECF ?

## > Les rôles et missions des partenaires de l'emploi, de la santé et du handicap



**agefiph**

ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Association pour la Gestion du Fond pour l'Insertion des Personnes En situation de handicap, elle a pour objet de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap en milieu ordinaire de travail. Son rôle : informer, conseiller, et financer.

- **Personne en situation de handicap** : l'association apporte des services et des aides financières pour la formation, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

- **Employeur** : l'association finance tout ou partie des dépenses permettant à l'employeur d'aménager un poste et d'équiper les lieux de travail.

- **Le service conseil et accompagnement de l'AGEFIPH** accompagne dans la mise en œuvre d'une politique handicap avec des outils (*diagnostic action, professionnalisation et animation du réseau des référents handicap entreprise*).

Pour toutes informations : [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### Exemple d'action

*Mise en œuvre d'un accord agréé avec la DREETS ou d'une convention d'une entreprise avec l'AGEFIPH pour mener et déployer une politique RH d'insertion de personnes en situation de handicap*

**Contactez le service d'accompagnement des entreprises** : [entreprises@agefiph.asso.fr](mailto:entreprises@agefiph.asso.fr)



Les conseillers du Cap Emploi sont en charge de la préparation, de l'accompagnement, de la mise en emploi, du suivi durable et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap au travail. À travers des suivis individualisés, ils orientent vers les aides et dispositifs existants

- **Personne en situation de handicap** : ils accompagnent dans la définition du projet, dans la gestion du projet de formation, dans la recherche d'emploi ou dans la recherche de solutions dans le cadre du maintien en emploi.

- **Employeur** : ils accompagnent dans leur projet de recrutement et de maintien des personnes en situation de handicap.

Pour toutes informations : [www.cheops-ops.org](http://www.cheops-ops.org)  
(CHEOPS étant le réseau des Cap Emploi)

### Exemple d'action

*Recherche de solutions individuelles de maintien en emploi en lien avec le médecin du travail et accompagnement à la mise en œuvre d'un dossier de demande de subvention afin d'adapter le poste de travail ou le véhicule d'une personne en situation de handicap au travail.*



**pôle emploi**

Dans le cadre de sa mission de service public, les conseillers du Pôle Emploi sont en charge de l'accompagnement des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi et répondent aux besoins de recrutement des entreprises.

- **Personne en situation de handicap** : dans le cadre du rapprochement avec les services du Cap Emploi, des conseillers formés au handicap peuvent aussi accompagner les demandeurs d'emploi en situation de handicap. Le lieu unique d'accompagnement permettra également un regard croisé sur les situations et la recherche du meilleur interlocuteur.

- **Employeur** : les conseillers « relation entreprises » sont chargés de vous guider et conseiller à travers la gamme de solutions proposées par Pôle emploi.

Pour toutes informations : [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

## Le service de Santé au Travail

En adhérant à l'un de ces services interentreprises, l'entreprise bénéficie de l'intervention d'une équipe pluridisciplinaire qui a pour mission de conseiller les employeurs, les travailleurs et leurs représentants afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

- **Personne en situation de handicap** : le médecin du travail conseille et évalue la compatibilité entre l'état de santé et les contraintes du poste de travail et détermine les aménagements nécessaires en collaboration avec Cap emploi.

- **Employeur** : l'équipe pluridisciplinaire intervient au sein de votre entreprise pour réaliser des évaluations des situations de travail et identifier des mesures de compensation.

La Maison Départementale des Personnes En situation de handicap a une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil des personnes en situation de handicap et de leur famille, ainsi que de sensibilisation des citoyens au handicap. Une équipe pluridisciplinaire évalue les besoins de la personne en situation de handicap et une commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap (CDAPH) prend les décisions relatives à l'ensemble des droits de la personne dans son champ de compétences.

• **Personne en situation de handicap** : elle l'accompagne dans tous les domaines de sa vie, quels que soient son âge et sa situation.

**Pour toutes informations** : [www.mdpsh.fr](http://www.mdpsh.fr)

#### Exemple d'action

*Le dossier de demande de reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH) est évalué au sein de la CDAPH (anciennement appelé COTOREP).*

**OPCO Mobilités est l'opérateur de compétences des métiers de la mobilité.**

Il intègre les orientations fixées par la réforme de la formation professionnelle avec notamment le financement du plan de développement des compétences et de l'alternance, l'appui aux branches pour l'anticipation des métiers et des qualifications, la création des certifications et la promotion des métiers.

OPCO Mobilités met aussi à votre disposition sur son site internet des vidéos de témoignages d'entreprises du secteur Transport-Logistique, un E-learning et des fiches OPCO Mobilités sur le handicap.

**Pour toutes informations** : <https://www.opcomobilites.fr/entreprise/former-et-qualifier-mes-collaborateurs/handicap-et-formation/integrer-le-handicap>

**La Carsat est l'organisme de référence en matière de prévention des risques professionnels.** Par ses actions de conseil et de contrôle en entreprise, la Carsat agit pour réduire le nombre et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles, et participer à l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises. Elle propose également des incitations financières à la prévention collective des salariés.

**Pour toutes informations contacter votre interlocuteur en région** : <https://assurance-maladie.ameli.fr/fiches-organismes>

**L'AFT est un organisme spécialisé dans le développement et la promotion de l'emploi dans le transport et la logistique.** Sa mission est d'inventer et de mettre gracieusement à disposition de tous les acteurs concernés des solutions originales, innovantes et directement opérationnelles au service de l'emploi : création et mise en place d'outils RH pour les entreprises ; veilles et prospective pour aider la réactivité des pouvoirs publics et l'agilité du secteur ; évolution de la pédagogie ; mise à disposition de véhicules-écoles ; soutiens financiers substantiels des candidats pour leur formation ; valorisation des métiers auprès des jeunes et des adultes en reconversion.

**Assureur d'intérêt général, il est le partenaire des entreprises du transport depuis plus de 60 ans.** Cette Institution de prévoyance gère les risques décès, invalidité, incapacité de travail et santé, en proposant le programme «transportez-vous bien». Ce système à points permet de bénéficier d'actions d'inaptitude pour les salariés non cadres et des services d'accompagnement complémentaires en cas d'inaptitude, invalidité, etc.

**Pour toutes informations** : [www.carcept-prev.fr/le-programme-transportez-vous-bien](http://www.carcept-prev.fr/le-programme-transportez-vous-bien)

## Le rôle du référent handicap pour les entreprises + 250 salariés

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit la désignation d'un référent handicap au sein de toute entreprise employant au moins 250 salariés, qui est «chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap» (article L5213-6-1 du Code du travail).

**Un Réseau des Référents Handicap – RRH** est animé par l'AGEFIPH, il propose des conseils sur les actions à mettre en œuvre et des retours d'expérience entre professionnels.

**Pour plus d'informations** : [www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh](http://www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh)

**CONSULTER L'ANNUAIRE DES PARTENAIRES du handicap,  
pour identifier vos interlocuteurs locaux : [www.agefiph.fr/annuaire](http://www.agefiph.fr/annuaire)**



### > L'obligation d'emploi et le coût de la contribution AGEFIPH si non-respect de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé - OETH

Tout employeur d'au moins 20 salariés doit employer des personnes en situation de handicap dans une proportion de 6 % de l'effectif total. L'obligation d'emploi concerne tous les salariés quelle que soit la nature de leur contrat. L'employeur doit déclarer chaque année le nombre d'emplois occupés par un travailleur handicapé pour justifier qu'il respecte son obligation d'emploi. Si celle-ci n'est pas respectée, il doit verser une contribution annuelle.

Calcul  
de la contribution  
Agefiph due  
pour chaque  
bénéficiaire  
manquant

Effectif de l'entreprise	Montant par travailleur handicapé non employé
Entre 20 et 199 salariés	400 x SMIC horaire : 4 100 € en 2021
Entre 200 et 749 salariés	500 x SMIC horaire : 5 125 € en 2021
À partir de 750 salariés	600 x SMIC horaire : 6 150 € en 2021
Entreprises à « quota zéro »*	1 500 x SMIC horaire : 15 375 € en 2021

**N.B. :** La mise en œuvre de mesures favorables à l'emploi de travailleurs handicapés exonère en tout ou partie l'employeur :

- Conclusion d'un accord collectif en faveur de l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés, agréé et réalisé
- Contrat de sous-traitance avec un Esat ou une entreprise adaptée ou des travailleurs handicapés indépendants
- Accueil de stagiaires handicapés
- Périodes de mises en situation en milieu professionnel.

Source : Guide de l'OETH - AGEFIPH - Mai 2021 : [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)



## › La réforme de l'OETH et les entreprises de la branche T&L

Tout employeur privé renseigne dans sa **Déclaration Sociale Nominative** les informations relatives aux travailleurs handicapés, y compris les entreprises de moins de 20 salariés. Seuls les employeurs de 20 salariés et plus sont soumis à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés et auront des obligations contributives si l'objectif des 6% n'est pas atteint.

Un décret du 22 janvier 1988 est venu déterminer des catégories d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières (ECAP).

Les ECAP correspondent à des emplois pour lesquels on considère que l'entreprise n'est pas en mesure de proposer ce poste à une personne en situation de handicap. De ce fait, l'entreprise pourra bénéficier d'une minoration de son obligation d'emploi.

La liste des emplois concernés pour la branche Transport-Logistique sont les suivants :

- 526e Ambulanciers
- 534b Convoyeurs de fonds
- 621c Conducteurs qualifiés d'engins de chantiers du bâtiment et des travaux publics
- 641a Conducteurs routiers et grands routiers
- 641b Conducteurs de véhicules routiers de transport en commun
- 643a Conducteurs livreurs et coursiers
- 651a Conducteurs d'engins lourds de levage
- 651b Conducteurs d'engins lourds de manœuvre.

Le montant de la minoration correspond à l'effectif moyen annuel des salariés de l'entreprise occupant un emploi ECAP (exemple : nombre moyen de conducteurs routiers dans l'entreprise) multiplié par 17 fois le SMIC brut en vigueur pour l'année N (10,57 au 1er janvier 2022).

Attention, la liste des ECAP a été établie en 1988 et n'a pas été révisée depuis. Des discussions sont actuellement en cours afin de réviser cette liste.

### Pour plus d'informations :

Guide de l'OETH - AGEFIPH - Mai 2021 :

[www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr)

[www.oeth.org](http://www.oeth.org)



## › Les critères d'éligibilité à l'offre de service de l'AGEFIPH

Sont concernées toutes les personnes qui bénéficient de l'obligation d'emploi instituée par l'article L. 5212-2 :

- Les travailleurs reconnus handicapés par la commission des droits et de l'autonomie des personnes en situation de handicap mentionnée à l'article L. 146-9 du code de l'action sociale et des familles
- Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre du régime général de sécurité sociale ou de tout autre régime de protection sociale obligatoire
- Les titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime général de sécurité sociale, de tout autre régime de protection sociale obligatoire ou au titre des dispositions régissant les agents publics à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain
- Les bénéficiaires mentionnés à l'article L. 241-2 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre
- Les bénéficiaires mentionnés aux articles L. 241-3 et L. 241-4 du même code
- Les titulaires d'une allocation ou d'une rente d'invalidité attribuée dans les conditions définies par la loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service
- Les titulaires de la carte « mobilité inclusion » portant la mention « invalidité » définie à l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles
- Les titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

## > Le statut de Reconnaissance de la Qualité de travailleur en situation de handicap

Le statut de RQTH est un statut demandé à l'initiative de la personne en situation de handicap. Elle ouvre des droits pour le salarié et l'entreprise (*accompagnement personnalisé, financement de prestations et de matériels, formations, etc.*).

Lors de situations handicapantes au travail, le salarié et son employeur peuvent bénéficier de conseils et d'aides pour favoriser l'insertion et le maintien en emploi par l'AGEFIPH. De plus, les services du Cap Emploi sont dédiés à l'accompagnement de personnes reconnues travailleurs handicapés ou en voie de l'être.

La demande de RQTH doit être déposée auprès de la MDPH. Le médecin de santé au travail peut être une personne ressources pour accompagner la personne en situation de handicap dans cette démarche.

**N.B. :** un employeur ne peut imposer à son salarié d'effectuer cette demande de reconnaissance.

## > Les obligations de l'employeur en termes de reclassement

A la suite de la déclaration d'inaptitude, l'employeur a une obligation de reclassement envers le salarié, avant de le licencier, en application de l'article L 1226-10 du Code du Travail pour les maladies professionnelles et L 1226-2 et L 1226-3 pour celles personnelles.

**Une obligation de moyens renforcés envers ses employés.** L'employeur devra tout mettre en œuvre pour trouver une possibilité de reclassement au salarié. Pour ce faire, il pourra adapter le poste de travail voire aménager et / ou adapter le poste de travail.

**Source :** [www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/Agefiph\\_cahierMaintenir.pdf](http://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2019-03/Agefiph_cahierMaintenir.pdf)

## > L'inaptitude professionnelle et le coût d'une prime de licenciement

A la suite d'un avis d'inaptitude, si aucun reclassement n'est possible, le salarié fera l'objet d'une procédure de licenciement pour inaptitude.

Le montant de l'indemnité légale de licenciement est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté après 10 ans

**N.B. :** la convention collective peut prévoir une indemnité conventionnelle plus favorable (*donc plus élevée*).

**Source :** [www.juritravail.com](http://www.juritravail.com) [www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)



## AVANT d'engager TOUT PROJET

### Quelles sont les mesures à mettre en œuvre ?

	> <b>Préalables</b>	> <b>Ressources</b>
1	<p><b>Définir un Référent handicap</b> si votre entreprise &gt; 250 salariés.</p>	<p>L'AGEFIPH conseille et accompagne les entreprises.</p> <p>Pour faire partie du réseau des référents handicap.</p> <p>&gt; <b>Contacteur</b> : <a href="mailto:entreprises@agefiph.asso.fr">entreprises@agefiph.asso.fr</a></p> <p><b>Pour plus d'informations</b> : <a href="http://www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh">www.agefiph.fr/aides-handicap/reseau-des-referents-handicap-rrh</a></p>
2	<p><b>Vérifier auprès du candidat s'il est bénéficiaire de l'OETH</b></p> <p>Avant d'engager une demande de subvention auprès de l'AGEFIPH.</p> <p>La personne n'est pas dans l'obligation d'en informer son employeur.</p>	<p>L'OETH propose sous certaines conditions des aides et accompagnements financés par l'AGEFIPH.</p> <p><b>NB</b> : Les aides de l'AGEFIPH sont mobilisables dès réception de l'accusé de dépôt du dossier de demande de RQTH.</p> <p>&gt; <b>Contacteur</b> : <a href="http://www.oeth.org/employeur/employeur/les-aides-financieres">www.oeth.org/employeur/employeur/les-aides-financieres</a></p>
3	<p>Identifier avec le candidat une structure et un <b>Référent de parcours emploi/handicap</b> qui pourra vous accompagner dans les démarches.</p> <p>Consulter la <a href="#">fiche 1 « Rôles et missions de chaque partenaire emploi, santé et handicap »</a> (CF page 4).</p>	<p>Les Référents de parcours peuvent être des conseillers de Cap Emploi, de Pôle Emploi, de la Mission Locale ou d'autres structures en charge de l'insertion professionnelle et du maintien en emploi.</p>
4	<p><b>Bénéficier de conseils et d'un accompagnement</b> pour intégrer le handicap dans la gestion de vos ressources humaines.</p>	<p>Le centre de ressources AGEFIPH réunit des guides, outils, ainsi que plus des témoignages d'entreprises et de personnes en situation de handicap.</p> <p>&gt; <b>Consulter le site</b> : <a href="http://www.agefiph.fr/centre-de-ressources">www.agefiph.fr/centre-de-ressources</a></p> <p>Pour des conseils et accompagnements emploi handicap des entreprises par l'AGEFIPH et Cap Emploi.</p> <p>&gt; <b>Contacteur</b> : <a href="mailto:entreprises@agefiph.asso.fr">entreprises@agefiph.asso.fr</a></p>
5	<p><b>Trouver des informations sur les démarches d'intégration et d'inclusion</b> de collaborateurs en situation de handicap.</p>	<p>Retrouver des témoignages d'entreprises du secteur Transport-Logistique et les fiches OPCO Mobilités sur le handicap.</p> <p>&gt; <b>Consulter le site</b> : <a href="http://www.opcomobilites.fr">www.opcomobilites.fr</a></p>
6	<p><b>Informers les salariés en amont sur les dispositifs liés au handicap</b> dans l'emploi : les aides, les conditions de maintien et de reclassement en emploi.</p>	<p>Conseil et accompagnement emploi handicap des entreprises :</p> <p><b>AGEFIPH</b> : <a href="mailto:entreprises@agefiph.asso.fr">entreprises@agefiph.asso.fr</a></p> <p><b>Cap Emploi</b></p>

## Vous souhaitez mettre en œuvre des actions pour attirer des candidats

<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p><b>1. Faire connaître son entreprise auprès des Demandeurs d'Emploi</b></p>		
<p>&gt; <b>Participer à des salons et forums emploi dédiés</b> au Transport-Logistique et au handicap.</p>	<p><b>Délégué Régional AFT</b></p> <p><b>Conseiller Pôle Emploi</b></p> <p><b>Conseiller Cap Emploi</b></p> <p><b>Conseiller mission locale</b></p>	<p>&gt; <b>Contactez</b> les partenaires de votre réseau et vous tenir informés des événements auxquels vous pouvez participer.</p> <p><b>Exemple :</b> <i>forum emploi handicap (Agefiph), semaine pour l'emploi des travailleurs en situation de handicap -Hello handicap</i></p>
<p>&gt; <b>Faire témoigner des employés</b> de votre entreprise lors de webinaires dédiés à la découverte des métiers par les demandeurs d'emploi.</p>	<p><b>Délégué Régional AFT</b></p>	<p>&gt; <b>Contactez</b> votre interlocuteur AFT en région.</p> <p>&gt; <b>Consulter le site :</b> <a href="http://www.aft-dev.com">www.aft-dev.com</a></p>
<p>&gt; <b>Organiser des visites</b> au sein de votre entreprise.</p> <p>&gt; <b>Accueillir des personnes en situation de handicap</b> pour découvrir vos métiers en entreprise.</p>	<p><b>Agefiph</b></p> <p><b>Délégué Régional AFT</b></p>	<p>À l'occasion d'une journée nationale le « <b>DUODAY</b> », accueillir une personne en situation de handicap, en duo avec un professionnel volontaire.</p> <p>&gt; <b>Consulter le site :</b> <a href="http://www.duoday.fr">www.duoday.fr</a></p>
<p>&gt; <b>Développer votre image de marque</b> et afficher votre entreprise comme étant « <b>handi-accueillante</b> ».</p>	<p><b>Les acteurs de la branche au service de la marque employeur</b></p> <p><i>(fédérations patronales, groupements d'entreprises, Carcept prev et AFT)</i></p>	<p>Avec le dispositif « <b>Activateur de progrès</b> », bénéficier d'outils pour valoriser vos actions entreprises en faveur du handicap.</p> <p>&gt; <b>Consulter le site :</b> <a href="http://www.activateurdeprogres.fr">www.activateurdeprogres.fr</a></p> <p>Utilisation d'outils de communication en ligne (site web entreprise, LINKEDIN, FACEBOOK, TIKTOK, ...)</p>
<p><b>2. Identifier des candidats correspondants à vos besoins</b></p>		
<p>&gt; <b>Entrer en contact avec les structures d'accompagnement et d'insertion professionnelle</b> pouvant être pourvoyeuses de candidats.</p>	<p><b>Conseiller Cap Emploi</b></p> <p><b>Conseiller Pôle Emploi</b></p> <p><b>Autres organismes locaux : agences intérim, ESAT, missions locales...</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui de l'AGEFIPH pour : <b>L'appui et l'accompagnement aux entreprises - Service conseil et accompagnement.</b></p> <p>&gt; <b>Consulter le site :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>le site emploi de l'AGEFIPH : <a href="https://espace-emploi.agefiph.fr">https://espace-emploi.agefiph.fr</a></li> <li>les sites internet des <b>Cap Emploi</b>.</li> </ul>
<p>&gt; <b>Consulter des CVthèques</b> dédiées au Transport-Logistique.</p>	<p><b>Délégué régional AFT</b></p>	<p>Site de CVthèques dédiés à la branche, proposés par l'OPCO Mobilité : <a href="http://Jobtransport.com">Jobtransport.com</a></p>

### 3. Valider le projet et permettre la montée en compétences du futur collaborateur

<p>&gt; <b>Identifier et financer une formation continue</b> pour le futur collaborateur en situation de handicap.</p>	<p>Référent de parcours Conseil Régional</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent de parcours : <b>Les financements des formations de droit commun</b> (OPCO Mobilités, Pôle emploi, conseil régional).</p>
<p>&gt; <b>Engager une formation de conducteur routier</b> avec des outils pédagogiques et véhicule adaptés.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>La <b>RHF - Ressource Handicap Formation</b> accompagne les référents de parcours et les organismes de formation dans l'aménagement des conditions d'accueil et de formation selon le handicap.</p>
<p>&gt; <b>Engager un contrat</b> de professionnalisation ou d'apprentissage.</p>	<p>Conseiller Pôle Emploi  Conseiller Cap Emploi  Conseiller mission locale</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui de Pôle Emploi pour une demande d'aides à l'embauche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les dispositifs <b>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)</b> et <b>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)</b></li> <li>• AGEFIPH - Les aides à l'alternance.</li> </ul>



<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p><b>1. Engager le processus de recrutement</b></p>		
<p>&gt; <b>Valider la correspondance entre le profil du candidat</b>, ses attentes, le poste et les missions proposées.</p> <p>Selon l'organisation de l'entreprise, organiser des essais de conduite avec le formateur interne de l'entreprise.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Si besoin mobiliser un appui du Pôle Emploi, Cap Emploi ou Mission locale pour réaliser une PMSMP : <b>Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel</b> (prestation du droit commun).</p>
<p>&gt; <b>Si candidature spontanée</b>, identifier parmi les postes à pourvoir et missions, ceux correspondants au profil du candidat.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser l'AGEFIPH pour <b>l'appui et l'accompagnement entreprises</b> - service conseil et accompagnement AGEFIPH ou du Cap Emploi.</p>
<p>&gt; <b>Vérifier la validité du permis et des formations</b> obligatoires à jour (exemple : adr, fco) si la personne n'a pas exercé depuis longtemps (inaptitude, arrêt maladie etc).</p> <p>Permis valide (Visite médicale de moins de 5 ans)</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Si besoin de formation, mobiliser le Compte Personnel de Formation ou les financements de droit commun.</p>
<p><b>2. Evaluer si le collaborateur aura des besoins spécifiques d'aménagements de poste</b></p>		
<p>&gt; <b>Si le futur collaborateur mentionne un handicap</b>, il est possible d'échanger avec lui autour des situations de travail contraignantes pour lui.</p>	<p><b>Médecin de santé au travail / Intervenant en Prévention des Risques Professionnels (IPRP)</b></p> <p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Le handicap peut être abordé sous l'angle des situations de travail concrètes, sans nommer la pathologie et ce, dans le respect du secret médical.</p>
<p>&gt; Possibilité de <b>demandeur une visite médicale avant l'embauche</b> (sous condition d'une promesse d'embauche et d'une fiche de poste détaillée).</p> <p><b>N.B. :</b> un permis de conduire valide l'aptitude à la conduite.</p>	<p><b>Médecin de santé au travail</b></p>	<p>L'avis du médecin peut être associée à la PMSMP.</p>
<p>&gt; <b>Organiser la visite d'information et de prévention initiale pendant la période d'essai</b> : déclaration du salarié en Suivi individuel adapté (SIA) au titre TH.</p> <p>&gt; Transmettre au service de santé au travail une fiche de poste précise.</p> <p>&gt; Demander au salarié de ramener tous les éléments médicaux nécessaires au médecin du travail.</p>	<p><b>Médecin de santé au travail</b></p>	

### 3. Mettre en place un aménagement de poste de travail pour l'autonomie du collaborateur (si le recrutement est validé et que le médecin ou le salarié demande un aménagement)

<p>Si le collaborateur présente un handicap spécifique (<i>auditif, visuel, cognitif</i>) et que des questions sont soulevées sur des besoins spécifiques : possibilité d'évaluer les capacités fonctionnelles &amp; d'identifier des mesures techniques individuelles.</p> <p>&gt; Consulter les fiches « Métier - handicap EDEC ».</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap qui peut faire lien avec le SST</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une PAS Prestations d'Appui Spécifique, diagnostic avec un spécialiste du handicap (<i>ergothérapeute ...</i>).</p>
<p>Identifier les mesures techniques et organisationnelles qui permettront d'adapter le poste de travail du futur collaborateur dans l'entreprise.</p> <p>&gt; Consulter les fiches « Métier - handicap EDEC.</p> <p>&gt; Réaliser des entretiens avec le manager, le référent SST, l'exploitant, le Responsable des Achats, le service de Maintenance ou Technique.</p> <p>&gt; Obtenir un avis circonstancié du médecin de santé au travail ou une prescription pour valider le caractère compensatoire du handicap des aménagements retenus.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p> <p>Le service de santé au travail qui peut faire lien avec le SST</p>	<p>Si besoin, une étude ergonomique peut être réalisée par le service de santé au travail, via l'équipe pluridisciplinaire.</p> <p>Il est possible de mobiliser un appui du Cap Emploi pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prescrire une EPAAST : Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de Travail par un prestataire externe</li> <li>• avoir une aide financière à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi de salariés en situation de handicap.</li> </ul>
<p>&gt; Mettre en place les aménagements de poste de travail dans le cadre de la compensation du handicap.</p> <p>&gt; Consulter la fiche 5 « Aménager le poste de travail &amp; demander un financement AGEFIPH ».</p> <p>&gt; Réaliser des entretiens avec le manager, le référent SST, l'exploitant, le Responsable des Achats, le service de Maintenance ou Technique.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p> <p>Le service de santé au travail</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour une demande de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aide AGEFIPH à l'adaptation des situations de travail des personnes en situation de handicap</li> <li>• Mesure « d'emploi accompagné ».</li> </ul>
<p>&gt; Si des aides personnalisées sont nécessaires pour compenser le handicap (<i>exemple : prothèse auditive</i>), informer le salarié sur les démarches de demande d'aménagements individuelles nécessaires à la réalisation de ses missions.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>Mobiliser un appui du référent pour une demande d'aides AGEFIPH dédiées à la personne en situation de handicap afin de compenser son handicap comme par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aide au déplacement</li> <li>• aide prothèses auditives.</li> </ul>
<p>&gt; Si après l'aménagement technique/organisationnel du poste de travail, le collaborateur ne peut toujours pas réaliser toutes ses missions de travail de manière autonome, possibilité de faire financer les charges restantes que l'entreprise doit supporter (<i>exemple : manque d'efficacité et de rapidité, perte de rentabilité économique ...</i>).</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour une demande de « RLH » aide financière liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap.</p>

### 4. Sécuriser l'insertion et l'intégration du collaborateur

<p>Mettre en place un processus interne d'accueil et d'intégration pour sécuriser la prise de fonction.</p> <p>&gt; Impliquer le manager</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>Si besoin mobiliser un appui du référent pour une demande d'aide financière à l'accueil et intégration AGEFIPH.</p>
<p>Sensibiliser les équipes au handicap de la personne.</p> <p>&gt; Impliquer le manager</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>Si besoin mobiliser un appui du référent pour prescrire une PAS, Prestations d'Appui Spécifique : intervention d'une structure spécialisée selon le type de handicap moteur, cognitif, auditif ou visuel.</p>

## Vous souhaitez maintenir en poste un collaborateur en situation de handicap

<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p><b>1. Pendant l'arrêt maladie, préparer un éventuel retour au poste de travail</b></p>		
<p>&gt; <b>Maintenir le lien avec le salarié</b> et le médecin du travail pendant l'arrêt de travail et anticiper le retour en entreprise le plus tôt possible (<i>prise en compte des délais nécessaires aux études et à l'aménagement du poste</i>).</p>	<p>Médecin de santé au travail Cap Emploi Comète France Service Social CARSAT</p>	<p>Si besoin, <b>mobiliser un appui du Service social CARSAT</b> pour la prévention de la désinsertion professionnelle.</p>
<p>&gt; <b>Informé le salarié de la possibilité de demander une visite médicale de pré-reprise</b> auprès du médecin du travail pendant l'arrêt de travail et l'inciter à le faire <b>au plus tôt</b>.</p>	<p>Médecin de santé au travail</p>	<p><b>ATTENTION</b> uniquement à l'initiative du salarié concerné (<i>ou médecin conseil ou médecin traitant ou Cap Emploi</i>).</p>
<p>&gt; Si la situation de santé du salarié le nécessite, <b>faire une information sur la RQTH</b> et mobiliser l'appui du médecin de santé au travail pour <b>engager une demande par le salarié</b>.</p>	<p>Médecin de santé au travail Cap Emploi</p>	<p><b>ATTENTION</b> selon les régions, le délai de traitement des dossiers de demande de RQTH peut varier auprès des MDPH.  NB : les aides de l'AGEFIPH sont mobilisables dès réception de l'accusé de dépôt du dossier de demande de RQTH.</p>
<p><b>Si le salarié présente un handicap important au niveau de l'appareil locomoteur (classe V), le permis de conduire PL sera à régulariser pour :</b></p> <p>&gt; Valider les capacités fonctionnelles du candidat à la conduite d'un véhicule routier</p> <p>&gt; Identifier les mesures de compensation spécifiques à la conduite et l'accessibilité aux véhicules PL.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>PECF Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles</b>.  Evaluation réalisée par une équipe pluridisciplinaire au sein de l'AFTRAL.  &gt; <b>Contacteur :</b> <a href="mailto:contact.pecf@aftral.com">contact.pecf@aftral.com</a></p>
<p><b>2. Identifier les besoins d'aménagement pour le retour au poste de travail du collaborateur</b></p>		
<p>&gt; <b>Etablir un diagnostic de la situation :</b> quelles sont les restrictions médicales et recommandations du Médecin de santé au travail sur les aménagements à mettre en place.</p>	<p>Médecin de santé au travail / IPRP</p>	<p>Le médecin réalise un examen médical, une étude du poste, une étude des conditions de travail.</p>
<p>&gt; <b>Engager la démarche de maintien en emploi</b> par des échanges en interne et avec les partenaires ressources (<i>réunion et groupe de travail</i>).</p> <p>&gt; <b>Impliquer le Référent SST</b>, le manager, les représentants du personnel et la direction.</p>	<p>Cap Emploi Médecin de santé au travail / IPRP Fournisseurs techniques</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>Aide AGEFIPH à la recherche de solutions</b> pour le maintien en emploi de salariés handicapés.  <b>Si besoin, faire venir le salarié à son poste pendant l'arrêt de travail : mobiliser auprès de la CPAM le Dispositif d'ESSAI ENCADRE.</b></p>
<p>&gt; <b>Si le collaborateur présente un handicap spécifique auditif, visuel, cognitif</b> et que des questions sont soulevées sur des besoins spécifiques : possibilité d'évaluer les capacités fonctionnelles et d'identifier des mesures techniques individuelles.</p> <p>&gt; <b>Consulter</b> les fiches « <b>Métier - handicap EDEC</b> »</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap Intervention du service de santé au travail</p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>PAS Prestations d'Appui Spécifique</b>, diagnostic avec un spécialiste du handicap (<i>ergothérapeute ...</i>)  Si besoin, mobiliser un appui du Cap Emploi pour faire la liaison avec le service de santé au travail – intervention d'un IPRP.</p>

<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p>&gt; <b>Identifier les mesures techniques et organisationnelles</b> pour adapter le poste de travail du salarié dès son retour dans l'entreprise.</p> <p>&gt; <b>Consulter</b> les fiches « <b>Métier - handicap EDEC</b> ».</p> <p>&gt; <b>Réaliser des entretiens</b> avec le manager, le référent SST, l'exploitant, le responsable des achats, le service de maintenance ou technique.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Cap Emploi</b> peut faire le lien avec le <b>Service de santé au travail</b></p>	<p>Une étude ergonomique peut être réalisée pour définir le besoin par le service de santé au travail, via l'équipe pluridisciplinaire ou avec un ergonome en interne ou mobiliser un appui du référent Cap Emploi pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• prescrire une <b>EPAAST, Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de Travail</b> - Un consultant privé</li> <li>• demander une aide financière à la recherche de solutions pour le maintien dans l'emploi de salariés handicapés.</li> </ul>
<p>&gt; Mettre en œuvre les aménagements de poste de travail dans le cadre de la compensation du handicap .</p> <p>&gt; <b>Consulter</b> la fiche 5 « <b>Adapter le poste de travail &amp; demander un financement</b> » .</p> <p>&gt; <b>Réaliser des entretiens</b> avec le manager, le référent SST, l'exploitant, le responsable des achats, le service de maintenance ou technique.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Intervention du service de santé au travail</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour demander :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une <b>aide AGEFIPH à l'adaptation des situations de travail</b> des personnes en situation de handicap</li> <li>• une mesure « d'emploi accompagné ».</li> </ul>
<p>&gt; Si des aides personnalisées sont nécessaires pour compenser le handicap (<i>exemple : prothèse auditive</i>), <b>informer le salarié sur les démarches de demande d'aménagements individuelles nécessaires</b> à la réalisation de ses missions.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Intervention du service de santé au travail</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour une demande d'aides <b>AGEFIPH dédiées à la personne en situation de handicap afin de compenser son handicap, comme par exemple :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aide humaine,</li> <li>• aide au déplacement</li> <li>• aide prothèses auditives.</li> </ul>
<p>&gt; <b>Mettre en place un processus interne d'accueil</b> et d'intégration pour sécuriser la prise de fonction.</p> <p>&gt; Impliquer le manager.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>aide financière AGEFIPH à l'accueil et intégration.</b></p>
<p>&gt; Si après l'aménagement technique/organisationnel du poste de travail le collaborateur ne peut réaliser toutes ses missions de travail de manière autonome, possibilité de faire <b>financer les charges restantes que l'entreprise doit supporter</b> (<i>exemple : manque d'efficacité et de rapidité, perte de rentabilité économique ...</i>).</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Le service de santé au travail</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>RLH, aide financière liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap</b> sous réserve des critères d'éligibilité.</p>
<p>&gt; <b>Prévoir la visite médicale de pré reprise</b> - 15 jours avant.</p>	<p><b>Médecin de santé au travail</b></p>	<p>Cette visite doit être à l'initiative du salarié concerné.</p>

<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p><b>3. Lorsque le salarié est prêt à reprendre son activité, engager le retour au poste</b></p>		
<p>&gt; <b>Organiser une visite de reprise</b> auprès du service de santé au travail.</p>	<p><b>Médecin de santé au travail</b></p>	<p>Visite médicale à la demande de l'employeur. Obligatoire dans un délai de 8 jours à compter du retour au travail pour tout arrêt &gt; 30 jours</p>
<p>&gt; <b>Organiser un entretien pour évaluer les aménagements</b> mis en œuvre et les ajustements nécessaires.</p>	<p><b>Employeur Cap Emploi Médecin de santé au travail</b></p>	<p>Visite médicale à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail dans un délai raisonnable. Exemple : 15 jours - 1 mois.</p>
<p><b>4. Dans le cas d'une reprise progressive en temps partiel thérapeutique prescrite par le médecin traitant</b></p>		
<p>&gt; <b>Si besoin, échanger avec le médecin du travail</b> sur le temps de travail et l'organisation d'un temps partiel.</p>	<p><b>Médecin de santé au travail</b></p>	<p>Le mi-temps thérapeutique est prescrit par le médecin traitant. Selon son état de santé, le salarié peut envisager une demande d'invalidité à la suite du mi-temps thérapeutique.</p>
<p>&gt; Si besoin, au cours ou à la fin de cette période, <b>organiser une visite médicale</b> pour réévaluer la situation (<i>non obligatoire</i>).</p>	<p><b>Médecin de santé au travail</b></p>	<p>Visite médicale à la demande du médecin du travail, du salarié ou de l'employeur.</p>
<p>&gt; <b>Adresser l'attestation de salaire du salarié à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM)</b>.</p>	<p><b>CPAM Réfèrent handicap entreprise</b></p>	
<p>&gt; <b>Rédiger un avenant au contrat de travail</b> relatif à la durée du temps partiel thérapeutique et calculer/ verser une rémunération au prorata du temps de travail effectué.</p>	<p><b>Réfèrent de parcours emploi/handicap ou service RH pour les entreprises &lt;250</b></p>	<p>Prise en charge CPAM du complément de salaire du temps partiel.</p>



# Vous souhaitez reclasser un collaborateur en situation de handicap sur un nouveau poste

<b>&gt; Je fais quoi ?</b> Les étapes du reclassement	<b>&gt; Avec qui ?</b> Partenaires emploi & handicap	<b>&gt; Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité
Une demande de reclassement, suite à l'inaptitude au poste initialement tenu par le salarié, est en cours.	<b>Médecin de santé au travail</b>	
<b>1. Identifier et valider le changement de poste de travail</b>		
<b>&gt; Prendre connaissance des conclusions écrites</b> du médecin de santé au travail s'il y a eu inaptitude ou restrictions médicales avec indications sur la capacité du salarié à exercer une autre tâche de l'entreprise.	<b>Médecin de santé au travail</b>	
<b>&gt; Identifier un poste adapté aux capacités et souhaits</b> du salarié, se rapprochant le plus possible du poste occupé précédemment.	<b>Manager Responsable d'agence</b>	Le périmètre des recherches a lieu au niveau de l'entreprise et au niveau national.
<b>&gt; Obligation de consulter les représentants du personnel</b> ou les membres du Comité Social Economique sur les propositions de reclassement pour avis.	<b>Représentants du personnel</b>	
<b>&gt; Obligation de présenter le nouveau poste</b> et les évolutions du contrat de travail associé au salarié pour obtenir son accord.  <b>&gt; Possibilité de présenter le poste au médecin du travail</b> mais non obligatoire.	<b>Médecin de santé au travail</b>	Si le reclassement n'a pas lieu dans un délai d'un mois après l'avis définitif d'inaptitude, l'employeur doit reprendre le versement du salaire.
<b>2. Identifier les besoins d'aménagement pour le nouveau poste de travail du collaborateur</b>		
<b>&gt; Si le collaborateur présente un handicap spécifique</b> ( <i>auditif, visuel, cognitif</i> ) et que des questions sont soulevées sur des besoins spécifiques : possibilité d' <b>évaluer les capacités fonctionnelles et d'identifier des mesures techniques individuelles</b> .  <b>&gt; Consulter</b> les fiches « <b>Métier - handicap EDEC</b> »	<b>Référent de parcours emploi/handicap Intervention du service de santé au travail</b>	Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>PAS Prestations d'Appui Spécifique</b> . <b>&gt; diagnostic</b> avec un spécialiste du handicap ( <i>ergothérapeute ...</i> ). Si besoin, <b>mobiliser un appui du Cap Emploi</b> pour faire la liaison avec le service de santé au travail. <b>&gt; intervention</b> d'un IPRP.
<b>Si le salarié présente un handicap important au niveau de l'appareil locomoteur classe V, le permis de conduire PL sera à régulariser pour :</b>  <b>&gt; Valider les capacités fonctionnelles</b> du candidat à la conduite d'un véhicule routier  <b>&gt; Identifier les mesures de compensation spécifiques à la conduite</b> et l'accessibilité aux véhicules PL.	<b>Référent de parcours emploi/handicap</b>	Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>PECF Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles</b> . <b>&gt; Evaluation</b> réalisée par une équipe pluridisciplinaire au sein de l'AFTRAL. <b>&gt; Contacter :</b> <a href="mailto:contact.pecf@aftral.com">contact.pecf@aftral.com</a>

<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes du reclassement</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p>&gt; <b>Identifier les mesures techniques et organisationnelles</b> pour adapter le poste de travail du salarié dès son retour dans l'entreprise.</p> <p>&gt; <b>Consulter</b> les fiches « <b>Métier - handicap EDEC</b> »</p> <p>&gt; <b>Réaliser des entretiens</b> avec le manager, le référent SST, l'exploitant, le responsable des achats, le service de maintenance ou technique.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Le Service de santé au travail</b></p> <p><b>Le Cap Emploi qui peut faire le lien avec le SST</b></p>	<p>Une étude ergonomique peut être réalisée pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• définir le besoin par le service de santé au travail, via l'équipe pluridisciplinaire</li> <li>• mobiliser un appui du référent Cap Emploi pour : <ul style="list-style-type: none"> <li>- prescrire une <b>EPAAST - Etude Préalable à l'Aménagement des Situations de Travail - Un consultant privé</b></li> <li>- demander une <b>aide financière à la recherche de solutions</b> pour le maintien dans l'emploi de salariés handicapés.</li> </ul> </li> </ul>
<p>&gt; <b>Mettre en œuvre les aménagements du poste de travail</b> dans le cadre de la compensation du handicap.</p> <p>&gt; <b>Consulter</b> la fiche 5 « <b>Adapter le poste de travail &amp; demander un financement</b> ».</p> <p>&gt; <b>Réaliser des entretiens</b> avec le manager, le référent SST, l'exploitant, le responsable des achats, le service de maintenance ou technique.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Le Service de santé au travail</b></p> <p><b>Le Cap Emploi qui peut faire le lien avec le SST</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour demander :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• une <b>aide AGEFIPH à l'adaptation</b> des situations de travail des personnes en situation de handicap</li> <li>• une mesure « d'emploi accompagné ».</li> </ul>
<p>&gt; Si des aides personnalisées sont nécessaires pour compenser le handicap (<i>exemple : prothèse auditive</i>), <b>informer le salarié sur les démarches de demande d'aménagements individuelles</b> nécessaires à la réalisation de ses missions.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour des aides AGEFIPH dédiées à la personne en situation de handicap en compensation du handicap :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• aide humaine</li> <li>• aide au déplacement</li> <li>• aide prothèses auditives.</li> </ul>
<p>&gt; <b>Mettre en place un processus interne d'accueil</b> et d'intégration pour sécuriser la prise de fonction.</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p> <p><b>Manager</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une aide financière AGEFIPH à l'accueil et intégration.</p>
<p>&gt; Si après l'aménagement technique/organisationnel du poste de travail, le collaborateur ne peut réaliser toutes ses missions de travail de manière autonome, possibilité de faire financer les charges restantes que l'entreprise doit supporter (<i>exemple : manque d'efficacité et de rapidité, perte de rentabilité économique ...</i>).</p>	<p><b>Référent de parcours emploi/handicap</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent pour prescrire une <b>RLH (aide financière liée à la Reconnaissance de la Lourdeur du Handicap)</b>.</p>

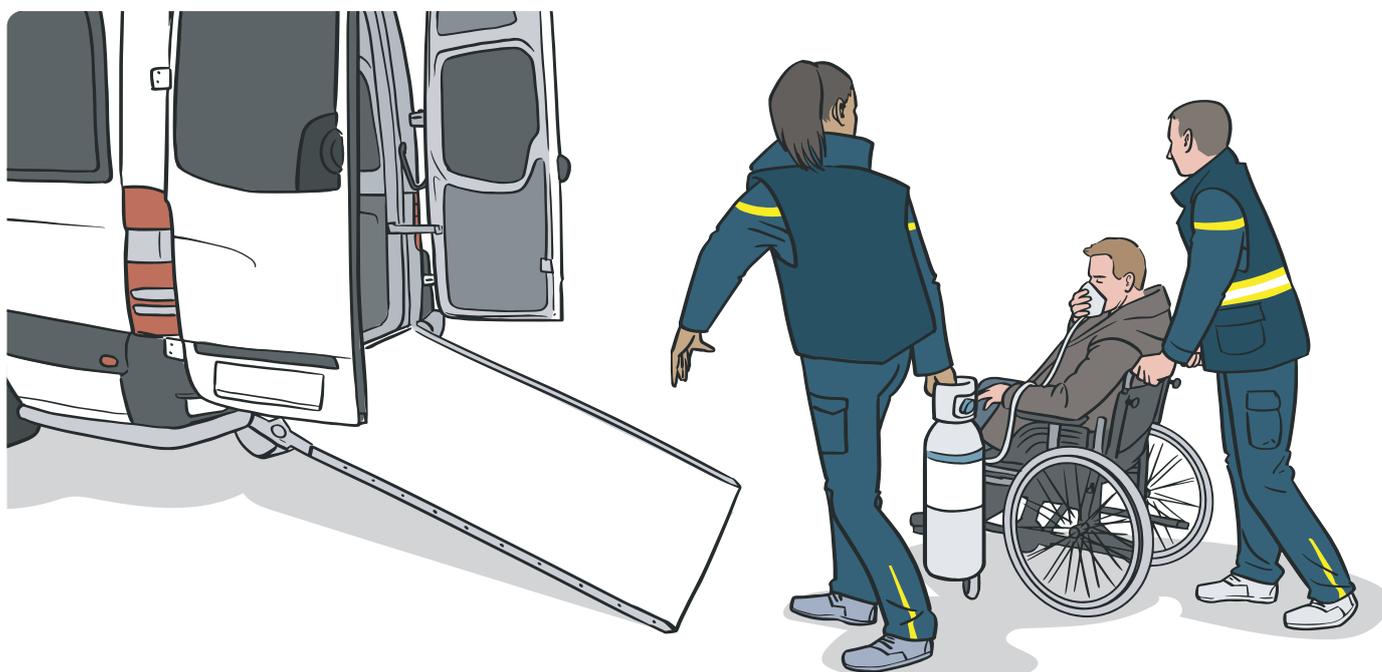


<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes du reclassement</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p><b>3. Valider le projet et permettre la montée en compétences du collaborateur</b></p>		
<p>&gt; <b>Identifier et financer une formation continue</b> pour le collaborateur en situation de handicap.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap <b>OPCO Mobilités</b> <b>Conseil Régional</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui du référent de parcours pour une demande de financements des formations de droit commun (<i>OPCO Mobilités, Pôle emploi, conseil régional</i>).</p>
<p>&gt; <b>Engager une formation de conducteur routier</b> avec des outils pédagogiques et véhicule adaptés.</p>	<p>Référent de parcours emploi/handicap</p>	<p>La <b>RFH - Ressource Formation Handicap</b> de l'AGEFIPH accompagne les référents de parcours et l'organisme de formation pour adapter les conditions de formation au niveau pédagogique et matériel.</p> <p>&gt; <b>Contact</b> le centre de ressources formation handicap : <a href="https://crfh-handicap.fr/">https://crfh-handicap.fr/</a></p>
<p>&gt; <b>Engager un contrat de professionnalisation</b> ou d'apprentissage.</p>	<p>Conseiller Pôle emploi <b>Cap Emploi</b> <b>Mission locale</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser un appui de Pôle Emploi pour demander :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• des aides à l'embauche</li> <li>• des dispositifs de <b>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI)</b> ou <b>Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC)</b></li> <li>• des aides à l'alternance AGEFIPH .</li> </ul>
<p>&gt; <b>Financer une formation contribuant au maintien en emploi</b> d'une personne en situation de handicap.</p>	<p>Prescripteurs <b>Cap Emploi</b> <b>COMETE France</b></p>	<p>Si besoin, mobiliser le référent pour une aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du maintien en emploi.</p>



# Vous souhaitez mettre en œuvre des mesures d'adaptation de poste & monter un dossier de demande de subvention auprès de l'AGEFIPH

<b>&gt; Je fais quoi ?</b> <small>Les étapes</small>	<b>&gt; Avec qui ?</b> <small>Partenaires emploi &amp; handicap</small>	<b>&gt; Comment ?</b> <small>Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</small>
<b>1. Identifier les besoins d'aménagement des situations de travail</b>		
<b>&gt; Prendre en compte les besoins du salarié</b> et les recommandations du médecin de santé au travail.	<b>Médecin de santé au travail</b>	Si besoin, mobiliser un appui du Cap Emploi pour faire la liaison avec le service de santé au travail.
<b>&gt; Identifier et tester les solutions de compensation du handicap :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'entretiens avec les différentes parties prenantes de l'entreprise</li> <li>• Mise en place de rendez-vous dédiés aux tests de matériels, aides techniques etc...</li> </ul> <b>&gt; Impliquer le référent handicap et le directeur de site</b>	<b>IPRP du service de santé au travail</b>  <b>Exploitant, manager, responsable de parc/quai, Comité Social et Economique (CSE)</b>  <b>ou prestataire en ergonomie via le Cap emploi</b>	Si besoin, mobiliser un appui extérieur <b>&gt; Consulter</b> les fiches repères de ce guide N°1, 2 et 5 <b>&gt; Consulter</b> les fiches « <b>Métier - handicap EDEC</b> » et les solutions techniques de compensation.
<b>&gt; Réaliser des devis</b> au nom de l'entreprise et du salarié.	<b>Responsable des achats</b>  <b>Responsable technique</b>	
<b>&gt; Obtenir l'avis circonstancié du Médecin</b> de santé au travail.	<b>Médecin de santé au travail</b>	Transmettre au médecin l'ensemble des pièces du dossier ( <i>devis, étude de poste, photos etc</i> ), si possible prévoir un rdv en entreprise pour exposer le projet.
<b>2. Créer son compte employeur sur le site de l'AGEFIPH</b>		
<b>&gt; Les demandes d'aides et de prestations sont dématérialisées, l'employeur doit donc créer son propre compte sur la plateforme dédiée.</b>	<b>AGEFIPH</b>	<b>&gt; Retrouvez votre espace personnel sur le site :</b> <a href="https://dossiers.agefiph.fr/user/login">https://dossiers.agefiph.fr/user/login</a>





<p>&gt; <b>Je fais quoi ?</b> Les étapes</p>	<p>&gt; <b>Avec qui ?</b> Partenaires emploi &amp; handicap</p>	<p>&gt; <b>Comment ?</b> Ressources mobilisables sous réserve d'éligibilité</p>
<p><b>3. Montage du dossier de demande de subvention</b></p>		
<p>&gt; <b>Constituer et envoyer le dossier rempli et signé à l'AGEFIPH.</b></p>	<p><b>Cap Emploi</b> sous réserve d'un accompagnement en cours</p>	<p>&gt; <b>Site ressources :</b> <a href="http://www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere">www.agefiph.fr/aides-handicap/depot-de-demande-d-aide-financiere</a></p>
<p>&gt; <b>Envoyer le bon de commande signé au fournisseur</b> pour anticiper la mise à disposition du matériel.</p> <p>&gt; <b>Impliquer le responsable des achats et responsable technique.</b></p>		<p><b>Conseil :</b> veiller à mettre en place un rétroplanning tenant compte de la date de reprise ou d'embauche du salarié, afin que le poste soit effectivement adapté à son arrivée</p> <p><b>ATTENTION :</b> l'AGEFIPH n'intervient pas à titre rétroactif (<i>pas d'achat avant le dépôt du dossier</i>). L'employeur peut passer une commande avant obtention d'une réponse de l'AGEFIPH, cependant en cas de non-financement du matériel en partie ou totalité, la prise en charge incombera à l'entreprise.</p>
<p>&gt; <b>Réception de l'accusé de réception AGEFIPH</b> par mail ou sur la plateforme AGEFIPH.</p>		
<p>&gt; <b>Réception de la lettre d'attribution de subvention</b> avec montant financé par l'AGEFIPH .</p> <p>&gt; <b>Consultation de l'échéancier</b> et de l'annexe si existante, pour suivre le protocole pour percevoir la subvention.</p>		<p><b>Passage en commission</b> (délai variable selon les régions).</p>

## > A quoi sert la RHF – Ressource Handicap Formation ?

La Ressource Handicap Formation permet aux personnes en situation de handicap d'accéder aux formations de «droit commun»(\*) en prenant mieux en compte le handicap.

Ce service de l'AGEFIPH propose un appui pour co-construire des solutions d'aménagement des parcours de formation Appui au diagnostic des besoins, recherche de solutions de compensation, sécurisation de l'ensemble du parcours de formation par la mobilisation et la mise en lien d'expertises croisées (*personne en situation de handicap, organisme de formation, référent de parcours, spécialiste du handicap, employeur...*).

**Pour plus d'informations :** [www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation](http://www.agefiph.fr/ressources-handicap-formation)

**Réfèrent de parcours et organisme de formation :** contacter le centre de ressources formation handicap : <https://crfh-handicap.fr/>

## > A quoi sert le CEP – Conseil en Evolution Professionnelle ?

Le CEP est un dispositif gratuit et personnalisé qui permet à tout actif se questionnant sur son évolution professionnelle d'être accompagné dans sa transition professionnelle par un professionnel dédié.

**Pour plus d'informations :** <https://mon-cep.org/>

## > A quoi sert l'ARPIJ – Action de Remobilisation Professionnelle en période d'Indemnités Journalières ?

Ce dispositif est proposé par le Service social CARSAT pour les salariés avec risque d'inaptitude. Il permet d'anticiper la reprise d'un travail pendant la période d'arrêt, d'établir un bilan personnel, de mettre en évidence les compétences, d'évaluer le potentiel de formation et de valider une orientation professionnelle ou un nouveau projet professionnel (*possibilité de stages en entreprise*).

Ce dispositif s'applique au projet de reconversion hors de l'entreprise.

**Pour plus d'informations :** [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

## > Qu'est-ce qu'un handicap locomoteur classe V ?

L'appareil locomoteur comprend les os et les articulations des membres et de la colonne vertébrale ainsi que les ligaments, les muscles et les tendons qui les relient ou les actionnent. Une pathologie touchant à l'un de ces organes se caractérise par des lésions aux niveaux des membres supérieurs, inférieurs et du rachis, souvent associé à une amputation ou paralysie. Cela engendre des restrictions de capacités fonctionnelles pouvant empêcher la conduite, il est donc nécessaire de procéder à une évaluation de ces capacités auprès de personnes compétentes.

**Pour plus d'informations :** [www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000265763/](http://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000265763/)

## > À quoi sert la PECF ?

La Prestation d'Evaluation des Capacités Fonctionnelles mobilise une équipe pluridisciplinaire pour accompagner et valider le projet professionnel de personnes en situation de handicap dans le secteur du transport & de la logistique. Cette prestation concerne les métiers de conducteur transport routier de marchandises, transport routier de voyageurs, cariste, et conducteur d'engins de chantier.

**Pour plus d'informations:** [contact.pecf@aftral.com](mailto:contact.pecf@aftral.com)





**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



**TRANSPORT & LOGISTIQUE**  
Créativité pour l'emploi

*Cette action est réalisée dans le cadre de la démarche portant Engagement de Développement de l'Emploi et des Compétences (EDEC). Elle bénéficie d'un cofinancement et de l'expertise du ministère en charge de l'emploi (DGEFP) au titre du Plan d'Investissement dans les Compétences (PIC).*

