

DEMARCHE HANDICAP EN ENTREPRISE



Prévent'Est
IPRP Formation

TOUTES LES ENTREPRISES

OBJECTIF PEDAGOGIQUE

Contribuer à l'attention au quotidien de la situation des personnels en situation de handicap ou de restrictions professionnelles

PREREQUIS

Aucun

PUBLIC

Salariés
Dirigeants
Responsables RH

Formations CSE économiques et SSCT
Société Agréé Arrêté Préfectoral n°2020/137-138
IPRP Intervenant en Prévention de Risques
Professionnels (enregistrement DIRECCTE 43/2019).
Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro
44550053055 préfet de la région GRAND EST

NOUS CONTACTER

contact@preventest.com
<https://www.preventest.com>
06 81 47 83 73

Durée/rythme :
1 jours (7h)

OBJECTIFS PARTICIPANTS

L'article L. 5213-1 du Code du Travail dispose que « Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un **emploi** sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

L'objectif est de recruter ou maintenir dans l'emploi des salariés en situation de handicap ou de restrictions professionnelles

Quels sont les handicaps reconnus ?

Handicap psychique : dépression, trouble bipolaire, phobies spécifiques, schizophrénie, ...

Handicap mental : qi < 69, trisomie 21, dyslexie, ...

Handicap moteur : troubles musculo-squelettiques, hémiplégie, myopathie, hernie discale, ...

Handicap sensoriel : trouble auditif, cécité, agueusie,

Handicap au travail

La notion de handicap est à différencier de la notion de handicap au travail. En effet, le handicap au travail se définit comme l'impossibilité pour une personne, du fait de ses problématiques de santé, de pouvoir réaliser l'ensemble des tâches qui lui sont confiées dans le cadre de son environnement de travail

La définition de travailleur handicapé

L'appréciation de la qualité de travailleur handicapé relève de la Commission pour les Droits et l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) de la MDPH, après avis de l'équipe pluridisciplinaire. La situation de travailleur handicapé est donc à différencier de la situation de handicap de manière générale, puisqu'il s'agit de l'adéquation entre les problématiques de santé de la personne et ses possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi.

Le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi consiste à maintenir en emploi un agent présentant une inaptitude ou un risque d'inaptitude à son poste de travail.

Le maintien repose sur l'identification d'une situation d'inaptitude ou de risque d'inaptitude au poste de travail, en lien avec une déficience, une maladie ou un état de santé susceptible de gêner ou d'empêcher la réalisation des tâches requises pour la tenue du poste.

Les principes de compensation et d'aménagement de poste de travail

Les employeurs publics disposent d'une obligation de résultat en matière d'hygiène et de sécurité des agents publics afin de préserver leur santé dans l'exercice de leurs fonctions (article 23 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant statut général des fonctionnaires). Cette obligation inclut l'obligation d'aménagement raisonnable du poste de travail. Ainsi, l'absence ou l'aménagement raisonnable non conforme du poste de travail constitue une illégalité et peut aussi être considéré comme une forme de discrimination prohibée par la loi

L'obligation d'emploi de travailleurs handicapés

La loi du 11 février 2005 réaffirme l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés pour les employeurs publics, qui s'élève à 6 % de l'effectif d'assujettissement. L'objectif est d'impliquer plus grandement les employeurs dans la mise en œuvre des mesures pour l'emploi des travailleurs handicapés

FINANCEMENT

Le financement de la formation est pris en charge par l'employeur