

2 Diagnostic

TECHNOLOGIA effectue des diagnostics, des études de terrain au sein des entreprises, dont l'objectif est de corréliser une situation de travail avec un handicap. Un diagnostic de l'entreprise est nécessaire pour déterminer les postes pouvant être tenus par des travailleurs handicapés. Ces diagnostics recherchent la solution technique et/ou organisationnelle la plus adaptée à la personne handicapée et à l'entreprise dans le contexte professionnel.

TECHNOLOGIA dispose d'une expérience importante dans le diagnostic social et organisationnel des entreprises, privées et semi-publiques, ce qui permet une analyse très approfondie des possibilités de l'entreprise en la matière.

3 Conseil pour une politique de l'emploi

Après le diagnostic, une politique de l'emploi des handicapés, lors de l'embauche ou du maintien, peut être co-construite à la fois, avec la Direction des relations humaines, les personnels concernés, les partenaires sociaux, et la médecine du travail.

Dans le cadre de cette politique d'emploi, Technologia examine également les possibilités de prévention du risque d'inaptitude. L'exposition prolongée à des risques comme le bruit, les efforts... peuvent, en effet, avoir à terme des conséquences invalidantes (surdité, TMS...).

4 Aide au recrutement

TECHNOLOGIA est amen   conseiller des DRH pour le recrutement de personnel en demande d'emploi ou en difficulté.

Les compétences développées dans ce domaine peuvent s'adapter au recrutement de personnes handicapées. Pour les travailleurs handicapées, TECHNOLOGIA peut mettre à disposition des organisateurs et des ergonomes.

Cela permet de situer les aménagements nécessaires et les formations utiles ainsi que les profils de postes à rechercher.

5 Bilan de carrière

TECHNOLOGIA effectue des bilans de carrières, d'évaluation et d'orientation auprès d'entreprises en réorganisation qui cherchent à reconverter ou embaucher des personnels. TECHNOLOGIA apportera, grâce à son équipe de consultants compétents, une aide méthodologique pour réaliser un accompagnement spécifique et personnalisé à chaque salarié, pour aboutir à des recommandations réalistes et motivantes.

6 Création d'activités

Dans plusieurs cas de fermetures d'unités ou par suite de déplacements géographiques, Technologia est intervenu pour favoriser la création d'activités dans le but de maintenir sur place une partie du personnel.

L'accompagnement de personnes handicapées, futurs créateurs d'entreprises, se fait notamment dans les domaines ci-après :  tudes de marché, lieu et date de début d'activité, type de statut, plan de financement, besoins en fonds de roulement, recherche de cofinancement.

7 Maintien dans l'emploi

Les travailleurs en situation de handicap ne peuvent pas toujours effectuer suffisamment leurs activités, à un poste ordinaire de travail.

TECHNOLOGIA dispose de compétences et d'expérience, en ergonomie, en organisation, en médecine du travail, pour étudier le poste de travail et évaluer les conditions de travail en place.

8 Aménagement des situations de travail, accessibilité

L'ergonomie des postes peut être examinée de façon à rechercher les éventuelles améliorations nécessaires pour que le travailleur handicapé puisse rester dans l'entreprise. TECHNOLOGIA aide les entreprises à élargir le processus d'aménagement pour l'accueil de personnes handicapées, au-delà du poste de travail en soi, c'est-à dire sur l'environnement du salarié au sein de l'entreprise, par exemple.

9 Rapprochement du milieu protégé et du milieu ordinaire

L'expérience industrielle de Technologia, ainsi que sa connaissance du milieu du secteur protégé, permettent d'établir des liaisons entre les besoins de sous-traitance des entreprises et les capacités des unités du secteur protégé.

10 Soutien et suivi de l'insertion

Après l'insertion, pendant une période de temps qui dépend de la personne handicapée, un suivi personnalisé peut être mis en place pour s'assurer de l'évolution de l'insertion et également pallier aux difficultés matérielles et personnelles ressenties par l'employé. La participation d'un ergonome ou d'un psychologue du travail est souvent utile.

INAPTITUDE, INCAPACITÉ, HANDICAP : QUELLES SOLUTIONS EN ENTREPRISE ?

L'INTÉGRATION PROFESSIONNELLE D'UNE PERSONNE HANDICAPÉE : DES ENJEUX MULTIPLES

Le recrutement n'est que l'une des étapes de l'intégration d'une personne handicapée : celle-ci se prépare, s'anticipe et nécessite un accompagnement ciblé et approfondi.

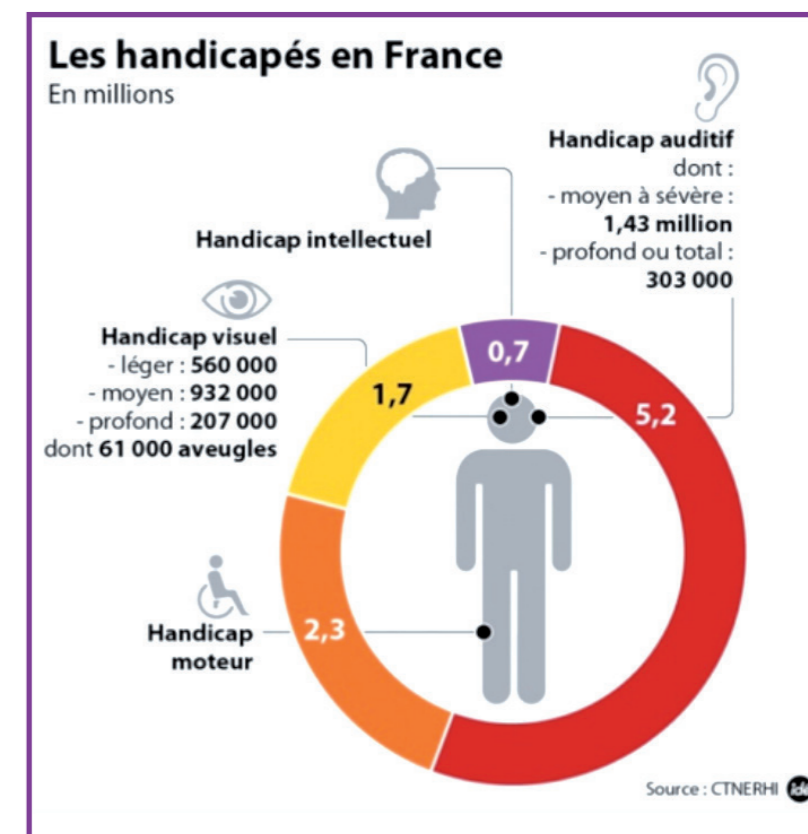
Comment préparer l'arrivée d'une personne handicapée ?

La préparation de l'entrée d'une personne handicapée dans l'entreprise doit amener, en fonction des conséquences du handicap sur le poste de travail, à envisager différents modes de compensation du handicap, tels que : des aménagements de poste de travail, une aide humaine, des aménagements organisationnels, une formation professionnelle, du tutorat, une sensibilisation de l'entourage etc.

Les premiers mois :

- **Il convient de rester vigilant.** Même si l'arrivée du salarié handicapé a été préparée en amont et les adaptations nécessaires réalisées, il est possible que l'entrée en fonction de la personne fasse apparaître des besoins supplémentaires. Il convient donc de rester vigilant à la manière dont la personne handicapée s'approprie son poste durant les premières semaines. L'objectif étant de valider ou de faire en sorte que tous les aménagements nécessaires ont bien été pris en compte et qu'ils permettent la réalisation du travail dans des conditions satisfaisantes.

- **Détecter les difficultés le plus tôt possible.** Par crainte de perdre son emploi la personne concernée ne n'en fera pas nécessairement part. Il est dès lors intéressant, par exemple, d'associer le médecin du travail et l'équipe de travail du salarié handicapé au repérage et au signalement de ces difficultés.



Les notions d'invalidité, d'incapacité et d'inaptitude ne sont pas synonymes : définitions de trois notions souvent confondues...

1 L'inaptitude

L'inaptitude physique du salarié se définit comme l'**incapacité physique d'exercer tout ou partie des fonctions rémunérées par l'employeur**. Elle est établie par le **médecin du travail**, à l'occasion de l'examen de reprise effectué à l'issue des périodes d'arrêt de travail. Les inaptitudes partielles, totales ou temporaires impliquent pour l'employeur une recherche de reclassement. L'inaptitude absolue entraîne un licenciement.

2 L'invalidité

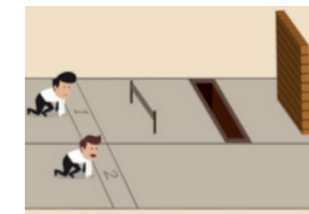
L'invalidité est la **perte de la capacité de travail ou de gain** mettant la personne hors d'état de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale correspondant à l'emploi occupé avant la date de l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité. La perte de la capacité de travail ou de gain **doit être due à une maladie ou un accident non professionnel**.

3 L'incapacité

L'incapacité **résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle**. Elle peut être provisoire, permanente, totale ou partielle. On voit donc le cloisonnement qui existe entre les notions d'incapacité et d'invalidité, domaine du médecin conseil de la Sécurité sociale, et d'inaptitude, domaine du médecin du travail. L'avis d'un médecin ne s'impose pas à l'avis de l'autre.

	INAPTITUDE	INVALIDITÉ	INCAPACITÉ TEMPORAIRE	INCAPACITÉ PERMANENTE
Définition	Incompatibilité entre l'état de santé du salarié et la charge de travail. L'inaptitude peut être partielle ou totale, temporaire ou définitive.	Réduction d'au moins deux tiers de la capacité de travail de l'intéressé. Trois catégories d'invalidité selon l'état de l'intéressé.	Résulte d'un arrêt de travail délivré par un médecin traitant.	L'incapacité permanente peut être partielle ou totale, temporaire ou permanente.
Médecin concerné	Médecin du travail	Médecin de l'organisme de Sécurité Sociale	Médecin traitant	Médecin de l'organisme de Sécurité Sociale
Indemnisation	Versement d'une indemnité temporaire d'inaptitude (suite à un AT ou MP) durant la période où le salarié ne perçoit plus ni d'IJ, ni de salaire. Reprise des salaires par l'employeur au-delà d'un mois suivant le constat de l'inaptitude	Versement d'une pension par la Sécurité Sociale. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée à tout moment notamment pour des raisons médicales ou en cas de reprise d'une activité. Complément possible sous conditions par le régime de prévoyance.	Versement d'indemnités journalières par la Sécurité Sociale. Elles peuvent être complétées sous conditions par l'employeur ou le régime de prévoyance.	Si l'IP < 10% = indemnité forfaitaire en capital versée par la Sécurité Sociale. Si IP > ou = 10% = rente d'incapacité permanente. Complément possible sous conditions par le régime de prévoyance.

QUELLES ACTIONS EN FAVEUR DES PERSONNES HANDICAPÉES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE ?



TECHNOLOGIA définit **10 axes d'intervention** en faveur des travailleurs handicapés. La loi du 11 février 2005 vise à favoriser l'accès des personnes handicapées à la vie professionnelle à partir de diverses mesures. Cette loi implique davantage les entreprises, les institutions... dans l'insertion, le maintien de travailleurs handicapés.



1 Information / Sensibilisation / Communication

TECHNOLOGIA aide les entreprises à réaliser une communication en interne sur la thématique du handicap, de manière à favoriser le dialogue avec les salariés. Cette communication, ces échanges ont plusieurs objectifs :

- Amener les salariés, qui ont un handicap méconnu de la Direction, à le dévoiler. Cette connaissance doit permettre de s'assurer que le poste de travail du salarié concerné soit compatible avec son handicap, et s'il ne l'est pas, de mettre en œuvre le processus d'adaptation correspondant. Il n'est pas rare de constater que, par crainte de jugement négatif à leur égard, certains salariés ne font pas mention de leur handicap, et peuvent parfois être sur des postes de travail inadaptés à leur situation personnelle.

- Permettre le dialogue social, la prise de conscience, la connaissance de cette thématique auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise : employeur, salariés, institutions représentatives du personnel.

L'objectif étant de faire tomber les craintes, les réticences que certaines personnes peuvent avoir à l'égard des personnes ayant un handicap. Cette démarche est essentielle pour l'intégration d'un salarié présentant un handicap. En particulier, ces informations concernent le rôle de l'Agefiph ou du FIPHP, la législation en vigueur, les organismes et les aides mobilisables.