

Salariés en situation de handicap : comment assurer leur montée en compétence ?

Former ses collaborateurs, c'est permettre à l'entreprise d'être aux rendez-vous des évolutions technologiques, environnementales et d'accroître sa performance. C'est aussi un moyen de fidéliser vos collaborateurs, de renforcer la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Les salariés en situation de handicap sont aussi concernés par la montée en compétences et peuvent accéder à tous les dispositifs de formation de droit commun. Des aides sont disponibles pour adapter les postes et l'environnement de travail. La formation est un levier d'action pour assurer le maintien en emploi et accompagner le reclassement d'un salarié.

1.)

Est-ce que votre entreprise est concernée ?

→ Oui.

L'accès de tous les salariés à la formation est une obligation légale permettant à l'ensemble des salariés :

- de s'adapter à leur poste de travail, au regard notamment de leur capacité à occuper l'emploi, de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations,
- d'occuper un nouvel emploi dans le cadre d'un reclassement,
- d'apprendre un métier avec un contrat d'insertion ou d'alternance.

Si votre entreprise emploie des personnes en situation de handicap ou a pour objectif d'en recruter, elle peut faire appel à la formation pour faire coïncider ses besoins avec les compétences de vos salariés. Il est également possible d'aller plus loin et de dépasser l'obligation réglementaire pour faire de la formation régulière des salariés un levier de performance et d'attractivité pour votre entreprise. La formation contribue à la fidélisation des salariés.



2.)

Comment passer à l'action ?

Étape 1.

Dépasser les idées reçues

Les personnes en situation de handicap peuvent suivre des formations, sans difficulté particulière, à condition de pouvoir bénéficier de quelques adaptations. L'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap (Agefiph) finance des aménagements de poste et d'environnement de formation qui leur permettent de bénéficier des conditions d'apprentissage équivalentes à celles des autres. Elle met également à disposition des employeurs plusieurs aides dont une aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées et une aide à la formation des personnes handicapées dans le cadre du maintien dans l'emploi.

Étape 2.

Raisonner en termes de compétences

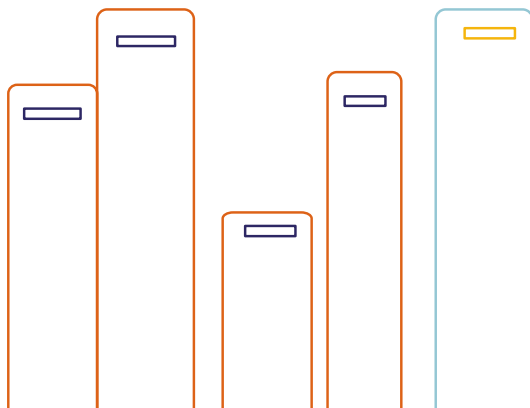
La formation de vos salariés en situation de handicap se pense de la même manière que celle des autres salariés dans la démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par exemple, si vous engagez une démarche de recrutement et que vous souhaitez mettre en œuvre une Préparation opérationnelle à l'emploi collective ou individuelle (POE), vous pouvez la proposer à des candidats en situation de handicap. Les aménagements nécessaires à la compensation du handicap peuvent être mis en œuvre et financés par l'Agefiph.

Étape 3.

Faire un état des lieux de l'offre de formation

Les dispositifs de formation de droit commun doivent être accessibles aux personnes en situation de handicap. Organismes de formation et Centres de formation des apprentis (CFA) sont notamment tenus, depuis la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel de septembre 2018, de remplir des conditions d'accessibilité pour obtenir une certification Qualiopi. Cette dernière conditionne les financements publics. Pour soutenir cette dynamique d'inclusion, l'Agefiph déploie sur tout le territoire la Ressource Handicap Formation qui permet aux organismes de formation et aux CFA de se professionnaliser pour adapter leur offre et leurs locaux aux personnes en situation de handicap. Vous pouvez identifier les structures qui proposent les formations dont votre entreprise a besoin sur le territoire certifiées Qualiopi grâce à une liste mise à jour quotidiennement.



3.)

Qui peut vous accompagner et comment ?

En interne

Le référent handicap ou le responsable de la Mission handicap de votre entreprise.

En externe

Votre conseiller OCAPAT pour vous permettre d'accéder aux ressources dont vous avez besoin : informations et interlocuteurs experts.

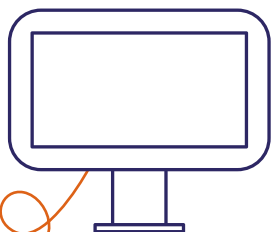
L'Agefiph et son Réseau des référents handicap (RRH).

→ présent dans toutes les régions, le RRH permet aux responsables RH et aux chefs d'entreprises d'un même secteur d'échanger sur les bonnes pratiques et matière de recrutement et de maintien dans l'emploi, de communication et de sensibilisation au handicap en entreprise.

Vous pouvez écrire à entreprises@agefiph.asso.fr

Un conseiller [Pôle emploi](#) - [Cap emploi](#)

Le référent handicap d'un organisme de formation ou d'un CFA que vous avez identifié.



À Lire

- [L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph, septembre 2022](#)
- [La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel](#)