



Le tutorat d'un salarié handicapé

La mise en place d'un tutorat est une bonne pratique pour accompagner au mieux un salarié handicapé à certains moments de son parcours professionnel, comme :

- le retour à l'emploi, après une longue période d'absence pour des raisons de santé,
- une prise de poste, une reconversion professionnelle ou un changement d'activité.

Le rôle du tuteur va être de faciliter la médiation entre le salarié et les acteurs de l'entreprise (manager, service ressources humaines, référent handicap, médecin du travail...), veiller à la bonne intégration dans l'équipe. Dans le cadre de l'accompagnement d'une personne handicapée, une dimension liée à la bonne prise en compte du handicap s'ajoute aux responsabilités plus classiques du tutorat. Dans tous les cas, il ne s'agit pas de surprotéger ou de déresponsabiliser la personne, mais au contraire de lui offrir toutes les clés pour développer son autonomie dans son travail et de résoudre des difficultés qui n'auraient pas été identifiées de prime abord.

1. En quoi consiste le tutorat d'un salarié handicapé?
2. Les partenaires du tuteur
3. Les conditions à prendre en compte pour un tutorat réussi
4. Formation au tutorat
5. Les mesures Agefiph d'aide au tutorat
6. Les obligations de l'entreprise

1. En quoi consiste le tutorat d'un salarié handicapé ?

Accueillir et intégrer (organiser un accueil convivial, mais non décalé par rapport aux autres)

Présentation de l'entreprise

- Visite des locaux, repères géographiques, en insistant sur les lieux clés : services supports, salles de réunion, lieu de pause, restaurant d'entreprise ou réfectoire...
- Présentation aux différents services et à leur responsable (qui est qui ?), et notamment au référent handicap.

→ Présentation des règles de fonctionnement et de sécurité de l'entreprise (avec remise de documents tels que le livret d'accueil, les noms et coordonnées des personnes-ressources...).

Présentation du collectif de travail et du poste de travail

Cette étape est capitale pour les relations à venir. Que ce soit pour une insertion (personne nouvelle dans l'entreprise) ou une

mobilité (personne de l'entreprise, mais nouvelle dans l'équipe de travail), elle va permettre d'aborder les adaptations ou aménagements éventuels du poste et de sensibiliser l'équipe. L'organisation d'une sensibilisation en amont de l'insertion est d'ailleurs souhaitable, de façon à ce que la hiérarchie de proximité et les collègues de travail soient prévenus et accueillent au mieux le salarié.

Accompagner:

→ Veiller au principe de non-discrimination sur la situation de handicap et rester à l'écoute des difficultés du salarié handicapé afin de gérer les aléas « en temps réel » et désamorcer la montée d'un climat de tension.

→ S'assurer que le poste et les objectifs sont bien adaptés à la capacité du salarié et à sa situation de handicap (conditions de travail sécurisées, organisation du travail adaptée, matériel toujours adapté, plan de formation adapté en lien avec le service RH et le management...).

→ Analyser les causes des difficultés et faire le lien le cas échéant avec l'équipe et le manager, et être un interlocuteur relais auprès des acteurs ressources (RH, référent handicap, médecin du travail...).

→ Participer à la bonne prise en compte du handicap sur la période d'intégration.

Le rôle d'accompagnant est dénué de lien hiérarchique, mais doit rappeler sous forme de conseil les normes comportementales (difficultés notamment avec les personnes souffrant de troubles psychiques). En cas de menaces de désadaptation (intolérance du

collectif de travail, par exemple), le tuteur devra alerter le médecin du travail, le référent handicap et la hiérarchie, afin de mettre en place rapidement les stratégies correctrices nécessaires. Enfin, le tuteur doit être une personne rassurante pour un employeur désireux d'embaucher une personne handicapée, mais inquiet sur la pérennité de cette intégration et souhaitant avoir un relais et un soutien en cas de difficultés.

2. Les partenaires du tuteur

Le tuteur ne peut travailler seul. Son efficacité dépendra de son réseau de partenaires. Quels sont les acteurs sur lesquels le tuteur peut s'appuyer ?

→ Pour les problèmes médicaux: les médecins du travail et psychologues du travail, les infirmières, mais

aussi les structures de soins (médecins traitants, spécialistes, services hospitaliers...).

→ Pour les problèmes techniques d'aménagement de situations de travail: les ergonomes, les services méthodes et bureaux d'études...

→ Pour les problèmes administratifs: chargés de mission handicap,

médiateurs de l'insertion et du maintien à l'emploi (Cap emploi...).

→ Pour les problèmes sociaux: Maison départementale des personnes handicapées, services sociaux.

3. Les conditions à prendre en compte pour un tutorat réussi

→ Le tuteur doit être volontaire.

→ Le tuteur doit être capable d'établir des relations d'empathie et de confiance avec la personne «tutorée», elle devra l'encourager et la soutenir face aux difficultés.

→ Outre ses qualités d'écoute, le tuteur devra faire preuve de pédagogie et de diplomatie, d'une part pour faire passer les messages de sensibilisation au problème du handicap, à destination de la

hiérarchie et du collectif de travail, d'autre part, pour transmettre son savoir-faire professionnel et former au poste la personne «tutorée».

→ Comprendre la problématique de l'autre: avoir un minimum de connaissances sur la situation invalidante, pour gérer l'adaptation au poste et les éventuels aménagements à y apporter.

→ Savoir écouter, comprendre et accompagner: si la personne

se confie, il faut savoir prendre le temps de l'écouter avec bienveillance et respecter la confidentialité des propos, le cas échéant.

→ Capacité d'organisation et de coordination: le tuteur doit organiser des temps d'échange réguliers et planifiés avec le «tutoré», savoir s'appuyer sur les différentes personnes-ressources et les mobiliser rapidement en cas de besoin.

4. Formation au tutorat

Au-delà de la connaissance des méthodes et outils du tutorat classique, le tuteur de personnes handicapées doit être sensibilisé à certains handicaps spécifiques, afin de lui permettre de mieux comprendre

la personne, ses difficultés et les réactions comportementales de l'environnement.

Il existe de nombreuses formations de tuteurs de personnes handicapées, dont l'objectif est

de préparer l'accueil de salariés en situation de handicap et organiser leur parcours d'intégration. Sous certaines conditions, des aides financières de l'Agefiph peuvent être mobilisées pour former et rémunérer les personnes impliquées.

5. Les mesures Agefiph d'aide au tutorat

Accompagnement des équipes de Cap emploi pour l'intégration et le maintien dans l'emploi de la personne en situation de handicap

→ Préparation, accompagnement, suivi et maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

→ Appui des entreprises en vue d'une insertion durable d'une personne en situation de handicap: aide au montage des dossiers de financement, appui pour la prescription des aides et dispositifs existants, interface avec les acteurs de l'insertion et du maintien dans l'emploi.

Contact pour mobiliser

le dispositif: Cap emploi de votre département

Prestation d'appui spécifique (PAS)

Elle permet notamment d'accompagner l'entreprise et le salarié dans la prise en compte des spécificités liées au handicap (six types de handicaps accompagnés: handicap psychique, mental, troubles cognitifs, handicap visuel, auditif, moteur).

→ Facilitation de l'intégration en entreprise.

→ Accompagnement lors d'un changement de situation au travail, une évolution.

→ Prévention d'éventuelles difficultés.

→ Apport d'un éclairage expert permettant de désamorcer rapidement un conflit, ou de résoudre un problème en lien avec la situation de handicap.

→ Sensibilisation du collectif de travail.

Les PAS sont réalisées par des experts spécialisés sur chaque typologie de handicap.

Contacts pour mobiliser

le dispositif: Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales

Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes handicapées (aide Agefiph dans la limite de 3 000 €)

→ Mise en place d'un programme de sensibilisation, ou de formation du collectif de travail au handicap.

Il s'agit de pouvoir mobiliser un appui externe ou interne pour la construction et la réalisation d'une action de sensibilisation du collectif à l'accueil de la personne au sein du nouveau service.

→ Formation et accompagnement individualisé du manager de proximité et maître d'apprentissage par un organisme externe.

→ Définir un programme de coaching du salarié intégré au sein du nouveau service.

Contacts pour mobiliser

le dispositif: Cap emploi, Pôle emploi, Missions locales

6. Les obligations de l'entreprise

Le maître d'apprentissage dans le contrat d'apprentissage

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire.

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Source : www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/jcms/reclader_6593/choisir-un-tuteur-ou-un-maitre-d-apprentissage

Le tuteur dans le contrat de professionnalisation

L'accompagnement du salarié en contrat de professionnalisation est largement **encouragé par les accords de branche**.

Il assure avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions de professionnalisation, l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur désigne un salarié de l'entreprise ou assure lui-même le tutorat. Le tuteur choisi doit être volontaire. Le tutorat spécifique d'une personne en

situation de handicap n'est donc **pas une obligation légale**, mais il va participer à la réussite de l'apprentissage ou de l'alternance. Ce tutorat est un des moyens de répondre au principe de compensation du handicap.

Le principe de compensation du handicap cible :

→ l'accessibilité pédagogique de la formation (adaptation des contenus, de la pédagogie, de la durée...),
→ l'aménagement des examens, des concours.

POUR RÉSUMER

- Un tuteur spécifique pour accompagner une personne en situation de handicap n'est pas obligatoire.
- C'est un moyen de répondre à l'obligation de compensation du handicap.
- C'est un outil pour favoriser l'intégration ou le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.