

## Les aides de L'Agefiph dont vous pouvez bénéficier

L'Agefiph propose des aides destinées notamment à compenser le handicap mais également des prestations (EPAAST<sup>(3)</sup>, conseils de spécialistes d'un type de handicap...) réalisées par des experts sélectionnés par l'Agefiph. Elles sont mobilisables en complément des aides de droit commun existantes.



### L'aide à l'insertion professionnelle

destinée à l'embauche des personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi en CDI ou en CDD égal ou supérieur à 12 mois. L'aide concerne également les personnes handicapées déjà dans l'entreprise depuis au moins 6 mois, dans les 12 derniers mois.

### L'aide au contrat d'alternance<sup>(4)</sup>

pour un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois, une aide complémentaire est proposée si un CDI ou un CDD d'une durée minimum de 12 mois est signé à l'issue de la période d'alternance.

### L'aide au tutorat

mobilisable avec tous les contrats de travail (dont les contrats en alternance).

### L'aide à la formation emploi d'avenir

est destinée aux employeurs des secteurs marchands et non marchands pour permettre la qualification des jeunes handicapés les plus éloignés de l'emploi.

### L'aide à la formation contrat de génération

est destinée aux employeurs pour leur permettre de proposer une formation aux jeunes et /ou aux seniors handicapés pendant leur contrat.

### Les aides destinées à compenser le handicap

sont également mobilisables pour faciliter le recrutement d'un collaborateur handicapé (aménagement des situations de travail, ...).

(3) études préalables à l'aménagement et l'adaptation des situations de travail

(4) Contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage

## + Plus d'infos, la compensation du handicap

L'Agefiph propose également des aides destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

### Les aides à l'adaptation des situations de travail

Elles permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à mettre en évidence les éléments contraignants et/ou inadaptés du poste de travail pour la personne handicapée. Dans le cas où l'étude préalable conclut qu'un aménagement est nécessaire, la phase de diagnostic est éventuellement suivie de la mobilisation d'aides à

l'adaptation des situations de travail qui permettent de prendre en charge tout ou partie des coûts supportés par l'entreprise.

### Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Mobilisées à la demande des conseillers Sameth et Cap emploi principalement, elles consistent en l'intervention de spécialistes des handicaps (auditif, visuel, moteur, mental et psychique).

### Les aides techniques

Il s'agit du financement de matériels destinés à compenser le handicap dans l'emploi.

## Vos interlocuteurs

### Agefiph

**Son rôle :** elle met à disposition une offre d'interventions (services, prestations, aides financières en complément des aides publiques) pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

**Près de chez vous ?** L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### Pôle emploi

**Son rôle :** peut vous proposer des candidatures de personnes handicapées correspondant à vos besoins et des outils de recrutement intéressants : recrutement par simulation, évaluation en milieu de travail.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées des agences locales Pôle emploi sont disponibles sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

**N°Vert 0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Entreprises

AIDES ET SERVICES DE L'AGEFIPH

JUIN 2015



## RECRUTER un collaborateur handicapé

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Les aides de L'Agefiph dont vous pouvez bénéficier
- Les clés pour recruter un collaborateur handicapé
- Chiffres clés et témoignages
- Vos interlocuteurs



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Recruter une personne handicapée, c'est avant tout se doter de compétences utiles pour l'entreprise. C'est un moyen de vous satisfaire de votre obligation d'emploi. Un recrutement réussi se prépare. Des professionnels sont là pour vous accompagner. Ils pourront vous proposer de recruter votre collaborateur soit de manière directe, soit par un contrat d'apprentissage.

## Les bonnes questions à se poser

Comme pour tout recrutement, embaucher une personne handicapée, c'est d'abord faire appel à des compétences répondant à un besoin précis de l'entreprise. Les questions relatives au handicap n'interviendront que dans un second temps.



### Avez-vous bien défini le poste à pourvoir ?

Quelles sont les tâches à réaliser, les contraintes éventuelles, les savoir-faire attendus ? L'analyse de vos besoins ne doit pas être abordée

uniquement en termes de poste, de niveau de diplôme ou d'âge, mais plutôt en termes de compétences et d'expérience. Par ailleurs, quelles sont les éventuelles contraintes particulières du poste (port de charges lourdes, station debout prolongée, horaires décalés...) ?

### Avez-vous suffisamment diffusé votre offre d'emploi ?

Pour multiplier les chances de trouver la bonne personne, il faut aussi multiplier les sources : Cap emploi, Pôle emploi, sites Internet spécialisés (notamment sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)), agences d'intérim...

### Lorsqu'un candidat se présente, quelles sont ses compétences ?

Ne vous focalisez pas sur le handicap, source d'a priori forcément réducteur, mais sur ce que la personne peut apporter. C'est seulement ensuite que vous

envisagerez avec elle ses éventuelles restrictions d'aptitude et, si besoin, les aménagements à prévoir. Il existe de nombreuses solutions, parfois très simples pour combler d'éventuels écarts entre les capacités du candidat et les exigences du poste. Autant de raisons de solliciter les interlocuteurs compétents qui vous aideront à cibler, évaluer les candidats et à préparer leur intégration dans l'entreprise.

### Avez-vous envisagé les différentes possibilités d'embauche qui s'offrent à vous ?

Apprentissage, contrat en alternance, contrat aidé... Cela peut vous permettre d'élargir votre champ d'investigation et de bénéficier d'aides pour former la personne en fonction de vos besoins.

## Les clés pour recruter un collaborateur handicapé

Les démarches à effectuer pour ce recrutement sont les mêmes pour tous les salariés, que ce soit par les agences classiques de placement (Pôle emploi, APEC, etc.), les cabinets spécialisés, la publication directe de l'offre d'emploi ou tous les réseaux de recrutement. Il est possible d'envoyer l'offre d'emploi directement au réseau Cap emploi pour qu'elle soit diffusée. Il est possible de recruter directement votre collaborateur en CDD, CDI ou tout autre contrat. De plus, pensez à l'alternance qui a montré de très bons résultats en termes de compétences et de qualité de formation des salariés.

## Alternance, l'une des grandes priorités de l'Agefiph

Deux types de contrats en alternance existent : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Ces deux contrats vous permettent de former et de qualifier des candidats handicapés à tous les métiers de l'entreprise, quel que soit leur âge et leur niveau de qualification.

### Les points communs entre les deux contrats ?

Vous signez un contrat de travail avec une personne handicapée. Ce contrat prévoit l'alternance entre périodes de formation théorique et périodes pratiques dans l'entreprise. Vous pouvez recruter en alternance une personne handicapée à partir de 16 ans<sup>(1)</sup> et quel que soit son âge. Vous désignez parmi vos salariés un tuteur ou un maître d'apprentissage. Son rôle est de faciliter l'intégration de la personne handicapée, de s'assurer du bon déroulement de la formation et de faire le lien avec l'établissement de formation.

### Les spécificités du contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être conclu pour une durée limitée (entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). Le contrat d'apprentissage vous permet d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). La rémunération de l'apprenti est comprise entre 25 % et 93 % du Smic<sup>(2)</sup>, suivant l'année de formation et votre âge.

### Les spécificités du contrat de professionnalisation ?

La durée du contrat est comprise entre 6 mois et 24 mois. La formation théorique est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat et ne peut pas être inférieure à 150 heures. Elle peut être réalisée dans l'entreprise si celle-ci dispose d'un centre de formation. Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification reconnue ouvrant droit, dans certain cas, à un Certificat de qualification professionnelle (CQP).



Détails de ces aides sur le site : [www.agefiph.fr/alternance](http://www.agefiph.fr/alternance)

(1) Il est possible de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans à condition d'avoir suivi une scolarité jusqu'en fin de classe de 3<sup>e</sup>.  
(2) Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération supérieure.



**À savoir :** recruter une personne handicapée en alternance vous permet de satisfaire à une double obligation légale : obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées si votre entreprise compte 20 salariés ou plus et obligation d'emploi en alternance si votre entreprise compte 250 salariés ou plus.

## Chiffres clés

78%

des employeurs sont prêts à renouveler l'expérience de l'embauche d'une personne handicapée en contrat d'apprentissage

72%

des employeurs ayant recruté une personne handicapée en **contrat d'apprentissage sont satisfaits** du déroulement du contrat

87%

des employeurs sont prêts à **renouveler l'expérience de l'embauche** d'une personne handicapée en contrat de professionnalisation

94%

des employeurs ayant recruté une personne handicapée en **contrat de professionnalisation sont satisfaits** du déroulement du contrat

**+ de 69 000 interventions** auprès des entreprises en 2014

**+ de 5 932 employeurs** ont bénéficié de l'Aide à l'insertion professionnelle (AIP)

**+ de 600 employeurs** ont bénéficié de l'aide aux emplois d'avenir dans le secteur marchand

## Témoignages

François de Kérimel, exploitant agricole, fait le choix dès le début des années 1980 de valoriser lui-même sa production et de la vendre directement. Il crée son atelier de découpe de viande en 1997 et travaille avec d'autres agriculteurs pour préparer, conditionner et commercialiser les produits via des conseillères en vente par téléphone et internet. Au départ, il assure cette tâche lui-même, avec l'aide d'une amie.

Lorsqu'il devient impératif d'embaucher, cette dernière lui recommande une connaissance, sans emploi en raison de son handicap.

« De part et d'autre, cette embauche fût une aubaine. »

Ensuite 2 autres personnes handicapées ont été recrutées. Elles travaillent à domicile sous la responsabilité d'un directeur commercial. Le travail à domicile n'exclut pas l'aménagement de poste. Une des salariées, souffrant de problèmes de dos, a été équipée, avec l'aide de l'Agefiph, d'un siège ergonomique et d'une table adaptée.

Mondial Relay recrute via l'alternance. Spécialiste de la collecte et de la distribution de colis aux particuliers, Mondial Relay a choisi de mettre en place un parcours d'alternance permettant à des candidats handicapés de se former aux métiers de l'entreprise. Une nécessité d'adapter les compétences de futurs salariés aux nouvelles exigences de la profession qui fait suite au diagnostic-conseil réalisé par Mondial Relay en 2012, préalablement à la signature de sa convention avec l'Agefiph. L'entreprise se rapproche de son partenaire formation, Promotrans et de son Opcva afin de créer une formation spécifique d'agent logistique d'une durée de 9 mois en contrat de professionnalisation. Le sourcing des candidats est assuré par Cap emploi en lien avec l'ensemble des acteurs locaux (Pôle emploi, Missions locales, entreprises de travail temporaire...). En interne, Mondial Relay sensibilise les chefs d'équipes qui accueilleront les alternants handicapés. Mondial Relay a successivement formé en alternance deux groupes de 4 personnes. Un candidat a été embauché en CDI ; les trois autres ayant fait le choix de continuer à se former sur d'autres modules.

## Quelles démarches ?

### Prenez contact avec Cap emploi dans votre département

Il propose sur une analyse quantitative et qualitative de votre situation par rapport à l'obligation d'emploi et vous permet d'identifier vos objectifs et vos leviers d'action.

### Mobilisez les aides de l'Agefiph

Le conseiller qui vous accompagne vous aide à faire le point sur vos besoins, identifie avec vous les aides de droit commun existantes et vous oriente vers l'aide ou le service Agefiph le mieux adapté à votre projet.

## Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier

Pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé, l'Agefiph propose différentes prestations et aides aux personnes et aux entreprises :



### Faire face à l'urgence du maintien dans l'emploi :

Aide au maintien dans l'emploi visant à couvrir les premières dépenses dans le cadre de la recherche et de la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

### Compenser le handicap :

- Intervention d'un ergonome pour analyser la situation de travail et proposer des solutions d'adaptation
- Intervention de spécialistes des différents handicaps (moteur, visuel, auditif, psychique ou mental)
- Financement d'aménagements techniques ou organisationnels en compensation du handicap

- Aide à l'emploi pour compenser la perte de productivité due à la lourdeur du handicap

- Aides à la mobilité
- Aides au maintien dans l'emploi en fin de carrière
- Aide au tutorat
- Aides techniques

### Rechercher et mettre en œuvre des solutions de reclassement dans l'entreprise :

- Intervention d'un spécialiste de l'orientation professionnelle
- Aide à la formation

À savoir : une entreprise peut demander à l'Agefiph de reconnaître la lourdeur du handicap lorsqu'elle considère que les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle restent importantes, même après l'aménagement du poste de travail.

## + Plus d'infos, la compensation du handicap

L'Agefiph propose également des aides destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

### Les aides à l'adaptation des situations de travail

Elles permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à mettre en évidence les éléments contraignants et/ou inadaptés du poste de travail pour la personne handicapée. Dans le cas où l'étude

préalable conclut qu'un aménagement est nécessaire, la phase de diagnostic est éventuellement suivie de la mobilisation d'aides à l'adaptation des situations de travail qui permettent de prendre en charge

tout ou partie des coûts supportés par l'entreprise.

### Les aides techniques

Il s'agit du financement de matériels destinés à compenser le handicap dans l'emploi.

## Vos interlocuteurs

### Agefiph

**Son rôle :** elle met à disposition une offre d'interventions (services, prestations, aides financières en complément des aides publiques) pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

**Près de chez vous ?** L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)

**Son rôle :** c'est auprès d'elle que vous déposerez une demande de reconnaissance de votre handicap.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées de votre MDPH sont disponibles sur [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

### Sameth

**Son rôle :** financé par l'Agefiph, il possède une expertise spécifique en matière de maintien dans l'emploi. Il vous informe sur la démarche à suivre. Il peut analyser la situation et vous accompagner dans la recherche et la construction de solutions adaptées. Enfin, il mobilise les aides techniques, humaines et financières pour la mise en œuvre de la solution de maintien.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées du Sameth le plus proche sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



## MAINTENIR DANS L'EMPLOI un collaborateur handicapé

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier
- Les clés pour le maintien dans l'emploi
- Chiffres clés et témoignage
- Vos interlocuteurs

N°Vert 0 800 11 10 09

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Préserver l'emploi d'un salarié dont le handicap survient ou s'aggrave vous permet de conserver ses compétences ainsi que sa connaissance du poste et de l'entreprise.

## Les bonnes questions à se poser

Maladie invalidante, accident du travail ou accident de la vie, aggravation d'un handicap : du jour au lendemain, l'un de vos collaborateurs peut se retrouver en situation de ne plus pouvoir tenir son poste. Des solutions existent pour préserver son emploi et conserver son savoir-faire dans l'entreprise. À condition d'agir à temps et de bien analyser la situation.



### De quels dispositifs d'alerte disposez-vous pour identifier les risques d'inaptitude ?

Échanges réguliers avec le médecin du travail et les représentants du personnel, suivi des arrêts maladie de longue durée, politique de prévention des risques. La clé du maintien dans l'emploi réside dans le repérage précoce et l'anticipation. Plus la situation est prise en amont, plus il y a de chances de réussite dans la démarche.

### Quel est l'avis du médecin du travail ?

Quelles restrictions ? Quel impact sur les tâches réalisées par la personne ? Sa capacité à tenir

son poste de travail est-elle affectée partiellement, totalement, provisoirement ou durablement ?

### Quel est l'état d'esprit du salarié ?

A-t-il conscience de son handicap ? A-t-il des aspirations particulières en termes d'évolution professionnelle, de formation ?

### Quelles sont les différentes solutions de maintien dans l'emploi ?

Aménagements techniques, réorganisation du poste de travail, formation en vue d'une évolution des tâches du salarié, reclassement : la palette d'actions envisageables est très large.

## Les clés pour le maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi répond à des enjeux à la fois économiques, sociaux et médicaux. Les solutions envisageables pour l'entreprise et pour le salarié sont nombreuses, mais il n'y a pas de recette unique. Il faut travailler au cas par cas à partir des besoins de votre entreprise et de la situation du salarié. Si, au final, ces solutions sont parfois très simples à mettre en œuvre, leur recherche nécessite une démarche collective associant des spécialités et des compétences diverses. D'où l'intérêt de vous faire accompagner pour trouver les bons interlocuteurs, coordonner leurs interventions et utiliser à bon escient les aides et services mis à votre disposition.

### « Sameth, ça m'aide »

L'Agefiph propose un service d'appui pour le maintien dans l'emploi, l'intervention d'experts (spécialistes des différents handicaps, ergonomes, spécialistes de l'orientation) et des aides financières visant à faciliter le maintien et à compenser le handicap. L'offre d'interventions de l'Agefiph est complémentaire aux aides et dispositifs de droit commun et ne se substitue pas aux obligations légales de l'entreprise, notamment en matière de sécurité ou de conditions de travail.

### Qui peut bénéficier du Sameth ?

Les entreprises privées, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises sous accord collectif agréé ayant atteint ou dépassé leur quota de 6%. Les travailleurs indépendants (exploitants agricoles, professions libérales, artisans et chefs d'entreprise non-salariés...) sont aussi concernés.

L'Assurance maladie...). L'adaptabilité et la souplesse de ses interventions permettent de tenir compte de la diversité des situations. Le Sameth intervient, après accord explicite du salarié et de l'employeur, en étroite collaboration avec les autres professionnels

impliqués dans le maintien dans l'emploi. Il informe l'ensemble des acteurs à chaque étape du projet. Les solutions préconisées pour le maintien dans l'emploi sont obligatoirement validées par le médecin du travail avant leur mise en œuvre.



### Les raisons de faire appel au Sameth

Spécialiste du maintien dans l'emploi des personnes handicapées, le Sameth est un interlocuteur privilégié qui analyse, dans le cadre d'une démarche concertée, le contexte de l'entreprise, la situation du salarié et identifie les solutions de maintien. Il peut mobiliser les aides et dispositifs de droit commun et l'ensemble des aides et prestations de l'Agefiph. Le Sameth est un acteur « neutre ». Il agit dans le respect de la confidentialité des données relatives à la personne et à l'entreprise, et pour le bénéfice de chacun. Le Sameth intervient en complémentarité des rôles et missions des autres professionnels du maintien dans l'emploi (médecin du travail, organismes de

À savoir : le Sameth est cofinancé par l'Agefiph et le FIPHFP et intervient également à ce titre auprès des employeurs et agents des trois fonctions publiques, d'État, hospitalière et territoriale.

## Chiffres clés

### Profil des personnes maintenues avec l'aide des Sameth

60%  
d'employés

48%  
de femmes

62%  
de niveau inférieur au bac

43%  
de 50 ans et plus

### Origine de la démarche de maintien

52%

maladie

23%

aggravation du handicap

6%

maladie professionnelle

15 883 maintiens aidés par l'Agefiph en 2014

## Quelles démarches ?

Prenez contact avec le médecin du travail. Premier de vos interlocuteurs, le médecin du travail donne un avis sur l'aptitude du salarié à occuper son poste. Il donne des indications sur les aptitudes restantes et peut formuler des propositions au regard de l'état de santé physique et mental du salarié. Il doit être présent tout au long de la démarche.

### La reconnaissance du handicap

C'est une démarche volontaire et individuelle de votre salarié. Elle permet de mobiliser l'ensemble des aides et services de l'Agefiph pour lui-même comme pour l'entreprise. Votre salarié pourra solliciter la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) afin d'obtenir la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### Prenez contact avec le Sameth

Celui de votre département.

### Mobilisez les aides de l'Agefiph

Le conseiller Sameth vous aide à faire le point sur vos besoins, identifie les aides de droit commun existantes et/ou les aides de l'Agefiph les mieux adaptées à votre projet.

### Le collectif de travail et les représentants du personnel

Ils peuvent jouer un rôle précieux dans la démarche, tant dans la communication avec le salarié concerné que dans la recherche et la mise en œuvre de la solution de maintien.

### Si vous êtes travailleur indépendant,

il convient de demander un avis médical indiquant vos difficultés à poursuivre votre activité du fait de votre handicap.

## Témoignage

Jean-Claude, 54 ans, chargé de la maintenance d'un établissement Intermarché, perd en partie l'usage d'une main suite à un accident de travail. Compte tenu de son âge, l'entreprise a bénéficié d'une aide spécifique au maintien dans l'emploi proposée par l'Agefiph pour les salariés en fin de carrière. Cette aide vise à réduire le temps de travail avec le maintien du salaire du salarié. L'entreprise a également bénéficié d'une aide pour la mise en place d'un contrat de génération. Ces deux aides ont permis à la fois de préserver l'emploi d'un senior handicapé de moins de 55 ans et d'embaucher un nouveau salarié pour le former.

« Tout le monde y gagne, conclut Béatrice Menu, comptable. Jean-Claude termine sa carrière en toute sérénité, son jeune collègue a trouvé un emploi stable. Quant à la direction, elle a la satisfaction d'avoir préservé l'emploi d'un de ses collaborateurs et l'assurance que son savoir-faire sera bel et bien transmis. »

## Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier

Les aides de l'Agefiph s'adressent aux personnes reconnues handicapées<sup>(2)</sup> et aux entreprises privées. Elles sont mobilisables en complément des autres aides publiques existantes et permettent de compenser le handicap lorsque des adaptations sont nécessaires.

Vous pouvez vous former en travaillant, grâce au contrat de professionnalisation ou au contrat d'apprentissage.

### L'aide au contrat de professionnalisation

est destinée à la personne et à l'employeur pour un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois. Une aide complémentaire peut être proposée à l'employeur si un CDI ou un CDD d'une durée de 12 mois est signé à l'issue de la période de professionnalisation.

(2) Les personnes dont la demande de reconnaissance du handicap est en cours par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) peuvent solliciter les aides et services de l'Agefiph sous certaines conditions, se renseigner auprès de son conseiller « habilité » par l'Agefiph.

### L'aide au contrat d'apprentissage

est destinée à la personne et à l'employeur pour un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois. Une aide complémentaire peut être proposée à l'employeur si un CDI ou un CDD d'une durée de 12 mois est signé à l'issue de la période d'apprentissage.

### L'aide individuelle à la formation

est destinée aux personnes en recherche d'emploi dont le projet de formation est validé par Pôle emploi, Cap emploi ou une Mission locale et lorsque le soutien de l'Agefiph est possible compte tenu de ses orientations régionales. Le contenu

et la durée sont déterminés en fonction du projet professionnel.

### L'aide à la formation emploi d'avenir

est destinée aux employeurs des secteurs marchands et non marchands pour permettre la qualification des jeunes personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi.

### L'aide à la formation contrat de génération

est destinée aux employeurs pour leur permettre de proposer une formation aux jeunes et/ou aux personnes handicapées « séniors » pendant leur contrat.

## Vos interlocuteurs

### Agefiph

**Son rôle :** elle met à disposition une offre d'interventions (services, prestations, aides financières en complément des aides publiques) pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

**Près de chez vous ?** L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)

**Son rôle :** c'est auprès d'elle que vous déposerez une demande de reconnaissance de votre handicap.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées de votre MDPH sont disponibles sur [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

### Pôle emploi

**Son rôle :** votre contact pour votre inscription comme demandeur d'emploi. Il vous accompagne dans votre recherche d'emploi et peut vous orienter vers Cap emploi ou un conseiller spécialisé dans la création d'activité.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées des agences locales Pôle emploi sont disponibles sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

### Cap emploi

**Son rôle :** il vous accompagne pour définir ou réorienter votre projet professionnel, accéder à une formation, rechercher un emploi et vous mettre en relation avec des entreprises qui recherchent des collaborateurs handicapés. Il vous propose les aides et prestations (de l'Agefiph et de ses partenaires) dont vous avez besoin.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées du Cap emploi le plus proche de votre domicile sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

L'Espace emploi du site [agefiph.fr](http://agefiph.fr) est le n°1 des sites dédiés à l'emploi et au handicap. Il met gratuitement en relation les entreprises qui recrutent et les candidats handicapés. Il propose près de 30 000 offres de moins de 6 semaines et reçoit 150 000 visiteurs uniques par mois. 45 000 candidats en recherche active d'emploi et 33 000 entreprises y sont inscrits.

## + Plus d'infos, la compensation du handicap

L'Agefiph propose également des aides destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès à l'emploi et à la formation, ainsi que le maintien dans l'emploi.

### Les aides à l'adaptation des situations de travail

Elles permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à mettre en évidence les éléments contraignants et/ou inadaptés du poste de travail. Elles permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à mettre en évidence les éléments contraignants et ou inadaptés du poste de travail du fait du handicap, à proposer des solutions

d'adaptation organisationnelles et/ou matérielles, à appuyer l'entreprise dans la recherche de fournisseurs ad-hoc et d'aides au financement du projet. L'Agefiph peut contribuer à la prise en charge des surcoûts liés au handicap.

### Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Mobilisées par des conseillers Sameth et Cap emploi

principalement, elles consistent en l'intervention de spécialistes des handicaps (auditif, visuel, moteur, mental et psychique).

### Les aides techniques

Il s'agit du financement de matériels destinés à compenser le handicap et faciliter l'accès à l'emploi.

**N°Vert 0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Personnes Handicapées

AIDES ET SERVICES DE L'AGEFIPH

JUIN 2015



## ACCÉDER À L'EMPLOI c'est normal et c'est possible

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier
- Les clés pour accéder à l'emploi
- Créer son propre emploi
- Vos interlocuteurs



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Vous êtes demandeur d'emploi en situation de handicap et vous souhaitez vous engager dans une démarche de recherche active d'emploi ? Mettez toutes les chances de votre côté en choisissant de vous faire accompagner. Pour définir ou réorienter votre projet professionnel, et surtout mettre en oeuvre une stratégie d'accès à l'emploi en adéquation avec vos compétences, les opportunités du marché du travail et votre handicap, l'Agefiph vous propose des services, des prestations et des aides. La création ou la reprise d'une entreprise adaptée à votre handicap peut également vous permettre de vous insérer durablement dans l'emploi.

## Les bonnes questions à se poser

Le bon projet professionnel est celui qui se concrétise. Il est le résultat d'un travail exigeant de mise en adéquation de vos savoir-faire, de vos envies, de vos contraintes notamment celles liées à votre handicap, et des besoins des entreprises ou de vos futurs clients. A lui seul, l'entrepreneur cumule souvent des activités commerciales, de production et de gestion. Ce qui suppose un vrai engagement et des compétences spécifiques. Pour mettre toutes les chances de votre côté, il faut vous poser les bonnes questions.



### Quelles sont vos aspirations professionnelles ?

Vers quel métier ou secteur d'activité souhaitez-vous vous orienter ? Dans quel secteur géographique souhaitez-vous travailler ? Quels sont vos souhaits ou contraintes en termes d'horaires, de salaire, d'autonomie...

### Quelles compétences avez-vous à proposer à un employeur ?

Interrogez-vous sur vos qualités, votre expérience, vos centres d'intérêt. Exploitez ce que vous savez déjà faire. Vous avez déjà travaillé, mais votre handicap ne vous permet plus d'exercer votre métier ? Certaines des compétences que vous

avez développées sont transférables dans d'autres métiers. Pensez aux contrats en alternance qui peuvent vous permettre de conjuguer l'accès à l'emploi et le développement de votre qualification ou la préparation pour une reconversion professionnelle. Voir le dépliant « Se former, une passerelle vers l'emploi ».

### Quelles sont les entreprises qui recrutent dans votre région ?

Quels sont les métiers les plus recherchés ? En fonction des offres d'emploi proposées, vos compétences actuelles nécessitent-elles d'être enrichies ?

## Quelles démarches ?

### Être reconnu handicapé

La qualité de travailleur handicapé vous permet d'avoir accès à un ensemble d'aides et de services destinés à vous aider à conserver ou à trouver un emploi. Pour être reconnu handicapé, vous pouvez notamment solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de votre Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

### Vous inscrire auprès de Pôle emploi

Cette inscription préalable n'est pas obligatoire pour bénéficier de l'accompagnement Cap emploi, mais elle est recommandée pour pouvoir accéder à certaines aides.

### Prendre contact avec le Cap emploi dans votre département

Le conseiller qui vous accompagne vous aide à faire le point sur vos objectifs, vos besoins. Il vous propose les services, prestations et aides de l'Agefiph et de ses partenaires, adaptés à votre projet. Si besoin, il vous orientera vers un conseiller à la création d'activité sélectionné par l'Agefiph.

## Les clés pour accéder à l'emploi

### Pourquoi vous faire accompagner ?

La réussite de votre démarche de recherche d'emploi repose sur le bon compromis entre ce que vous souhaitez faire, ce que vous pouvez faire et ce que les entreprises recherchent. Cela nécessite un véritable engagement de votre part.

### Une aide personnalisée

Un conseiller à l'emploi peut vous accompagner. Il vous aide à définir votre projet, à valoriser votre profil, à analyser l'offre d'emploi dans votre secteur et vous suggérera des pistes auxquelles vous n'auriez peut-être pas pensé. Surtout, il vous oriente vers les prestations existantes et vous aide à mobiliser les aides destinées notamment à améliorer votre qualification et à compenser votre handicap.



### Qui peut vous aider ?

Le conseiller Pôle emploi vous accompagne dans votre recherche d'emploi et vous met en relation avec des entreprises qui recrutent. Si vous avez moins de 26 ans, vous pouvez vous adresser à la Mission locale. Si vous avez besoin d'un

accompagnement spécialisé compte tenu de votre handicap, le conseiller Cap emploi apporte un service de proximité aux personnes handicapées et aux employeurs pour toutes les questions liées au recrutement et aux parcours vers l'emploi.

## Témoignages

Le temps d'un stage de découverte, Philippe, en Esat (Établissement et service d'aide par le travail) depuis 15 ans, est accueilli par Neotech, pour permettre à ce salarié handicapé mental de se rapprocher du milieu ordinaire de travail. Philippe a déjà une expérience dans la propreté et l'entretien des espaces verts. Il est embauché en contrat de professionnalisation et accompagné dans la préparation d'un certificat de qualification professionnel (CQP). Du fait de ses difficultés, sa période de professionnalisation est prévue sur un an et non sur 6 mois. Philippe obtient son CQP et est embauché à plein temps en CDI et concrétise son passage en milieu ordinaire de travail.

Il intervient aujourd'hui en binôme sur des cadences en phase avec son rythme de travail, de manière à ce que son collègue n'ait pas à compenser son handicap. Neotech a bénéficié d'une aide de l'Agefiph au titre de la Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) qui permet la prise en charge du surcoût occasionné par le handicap d'un salarié malgré la mise en œuvre de tous les moyens de compensation.

Après 20 ans passés dans la grande distribution, Nicolas Pasquier est victime d'un accident du travail qui lui occasionne de graves problèmes de dos et le contraint à se reconvertir. Passionné par les ânes mais ne pouvant se lancer dans l'élevage, il se tourne vers la production de savons à base de lait d'ânesses.

La Savonnerie des collines, atelier-boutique implanté dans le bocage vendéen près du Puy-du-Fou, a bénéficié, en 2010, d'un dispositif permettant l'accompagnement spécifique des porteurs de projets handicapés grâce à un partenariat entre l'Agefiph, les Boutiques de Gestion, Fondes Pays de Loire et Entrepreneurs de la cité. Aujourd'hui, l'atelier produit 50 savons toutes les 2 heures. Nicolas Pasquier projette de s'agrandir pour améliorer sa production.

## Créer son propre emploi : création ou reprise d'entreprise ?

### Le statut de créateur d'entreprise vous correspond-il ?

- Compatibilité avec les contraintes liées à votre handicap
- Prise de risque, investissement, responsabilité
- Motivation positive, qualités d'entrepreneur

### Les pistes de développement de votre projet sont-elles claires et identifiées ?

- Pédagogie et méthodologie de la création d'entreprise
- Financements et/ou cofinancements (fonds propres, emprunts bancaires, subventions...)
- Accompagnement organisationnel, conseil, gestion, juridique, marketing, communication, logistique...

### Qui peut vous aider de l'élaboration du projet jusqu'au début d'activité ?

- Votre conseiller à l'emploi (Pôle emploi, Cap emploi, Mission locale...)
- L'Agefiph, mobilisée sur prescription du conseiller à l'emploi
- Le médecin du travail ou votre médecin traitant
- Les chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre des métiers...)

### Les aides de l'Agefiph pour créer ou reprendre une entreprise s'adressent aux personnes reconnues handicapées

- L'accompagnement par un spécialiste de la création d'entreprise, qui intégrera votre handicap au projet, avant, pendant et après la création ou la reprise d'une entreprise.

Attention, cette prestation spécialisée doit être prescrite par un conseiller habilité par l'Agefiph.

Les aides de l'Agefiph s'adressent aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées et aux entreprises privées.

- Une aide forfaitaire de 6 000 € au démarrage de l'activité en complément d'un apport en fonds propres de 1 500 €.
- Une trousse de première assurance pour les créateurs ayant bénéficié d'un accompagnement par un conseiller référencé par l'Agefiph <sup>(1)</sup> et ayant opté pour l'aide de l'Agefiph, comprenant trois garanties : multirisques professionnelle, prévoyance (accident, maladie) et santé (soins médicaux, dentaires et hospitalisation).

(1) Sous certaines conditions, se renseigner auprès de votre conseiller « habilité » par l'Agefiph.

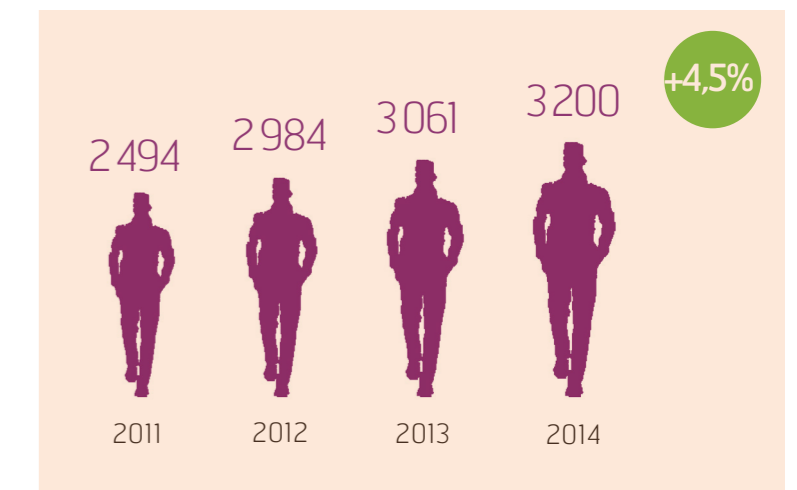
## La création d'activité

Les porteurs d'un projet de création peuvent bénéficier d'un accompagnement individualisé par des prestataires spécialisés, sélectionnés par appel d'offre national et financés par l'Agefiph.

En 2013, 3 061 demandeurs d'emploi handicapés ont créé ou repris une entreprise (88 % de créations pures et 12 % de reprises) avec le soutien de l'Agefiph. Parmi eux, 31 % étaient des femmes.

La création permet aux personnes handicapées de s'insérer durablement dans l'emploi.

### Nombre de créations d'activité soutenues par l'Agefiph au titre de l'aide à la création



## Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier

Pour faciliter le maintien dans l'emploi d'un collaborateur handicapé, l'Agefiph propose différentes prestations et aides aux personnes et aux entreprises.



### Faire face à l'urgence du maintien dans l'emploi :

Aide au maintien dans l'emploi visant à couvrir les premières dépenses dans le cadre de la recherche et de la mise en œuvre de la solution de maintien dans l'emploi.

### Compenser le handicap :

- Intervention d'un ergonome pour analyser la situation de travail et proposer des solutions d'adaptation
- Intervention de spécialistes des différents handicaps (moteur, visuel, auditif, psychique ou mental)
- Financement d'aménagements techniques ou organisationnels en compensation du handicap

- Aide à l'emploi pour compenser la perte de productivité due à la lourdeur du handicap

- Aides à la mobilité
- Aides au maintien dans l'emploi en fin de carrière
- Aide au tutorat
- Aides techniques

### Rechercher et mettre en œuvre des solutions de reclassement dans l'entreprise :

- Intervention d'un spécialiste de l'orientation professionnelle
- Aide à la formation.

## Vos interlocuteurs

### Le service social ou la mission handicap de votre entreprise

**Son rôle :** il peut vous permettre d'anticiper sur la démarche de maintien dans l'emploi.

### Agefiph

**Son rôle :** elle met à disposition une offre d'interventions (services, prestations, aides financières en complément des aides publiques) pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

**Près de chez vous ?** L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)

**Son rôle :** c'est auprès d'elle que vous déposerez une demande de reconnaissance de votre handicap.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées de votre MDPH sont disponibles sur [www.mdpf.fr](http://www.mdpf.fr)

### Sameth

**Son rôle :** financé par l'Agefiph, il informe salariés et entreprises sur la marche à suivre pour trouver une solution sur mesure en cas de risque d'inaptitude. En accord avec votre employeur, il peut intervenir directement tout au long de votre démarche de maintien dans l'emploi (analyse de la situation, accompagnement dans la recherche et la construction de solutions adaptées) et mobiliser les aides et services dont vous avez besoin.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées du Sameth le plus proche sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



## CONSERVER SON EMPLOI c'est normal et c'est possible

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier
- Les clés pour conserver son emploi
- Éclairage sur le maintien dans l'emploi
- Vos interlocuteurs

## + Plus d'infos, la compensation du handicap

L'Agefiph propose également des aides destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

### Les aides à l'adaptation des situations de travail

Elles permettent l'intervention de spécialistes dont l'expertise vise à mettre en évidence les éléments contraignants et/ou inadaptés du poste de travail pour la personne handicapée. Dans le cas où l'étude préalable conclut qu'un aménagement est nécessaire, la phase de diagnostic est éventuellement suivie de la

mobilisation d'aides à l'adaptation des situations de travail qui permettent de prendre en charge tout ou partie des coûts supportés par l'entreprise ;

### Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Mobilisées à la demande des conseillers Sameth et Cap emploi principalement, elles consistent en l'intervention de spécialistes

des handicaps (auditif, visuel, moteur, mental et psychique).

### Les aides techniques

Il s'agit du financement de matériels destinés à compenser le handicap dans l'emploi.

N°Vert 0 800 11 10 09

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Poursuivre son activité professionnelle lorsque le handicap survient ou s'aggrave, c'est possible ! À condition de bien analyser la situation et d'en parler à temps pour envisager la meilleure solution.

## Les bonnes questions à se poser

**Accident de la vie, maladie professionnelle, évolution du contexte de travail, modification du poste... Tous ces aléas sont susceptibles de générer une situation de handicap. En cas de difficulté, n'attendez pas, ne laissez pas les choses s'aggraver. Agissez immédiatement et faites-vous aider pour rechercher la meilleure solution.**

### Le médecin du travail est-il informé de votre situation ?

Lui seul peut établir un diagnostic précis, en toute confidentialité, et prononcer d'éventuelles restrictions d'aptitude. Contactez-le au plus tôt. Si vous êtes en arrêt de travail, demandez-lui une visite de pré-reprise.

### Quelles sont les incidences réelles de votre état de santé sur votre travail ?

Vos difficultés portent-elles sur quelques tâches ou sur l'ensemble

de votre poste ? La situation est-elle provisoire ou durable ? Risque-t-elle de s'aggraver ? Toutes ces questions doivent être abordées avec le médecin du travail.

### En fonction du diagnostic du médecin du travail, quelles seraient vos possibilités pour l'avenir ?

Conservé votre poste de travail, moyennant d'éventuels aménagements ? Évoluer vers un autre poste au sein de l'entreprise ?

Envisager un reclassement dans une autre entreprise, voire créer votre propre activité ?

### Quel est le meilleur interlocuteur au sein de votre entreprise ?

Vous devez signaler votre situation au plus tôt à votre employeur. Vous pouvez passer par un représentant du personnel, une assistante sociale ou la mission handicap de votre entreprise.

## Quelles démarches ?

### Consulter le médecin du travail

Premier interlocuteur à contacter, il est le seul habilité à prononcer un avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude. Il établit un diagnostic précis de votre situation et adresse des préconisations à votre employeur en fonction de vos capacités et d'éventuelles restrictions.

### Les services sociaux de votre organisme d'assurance maladie

Si vous êtes en arrêt de travail ou en invalidité, ils peuvent vous aider à résoudre certaines difficultés immédiates liées à votre situation.

### Avoir la qualité de travailleur handicapé

La qualité de travailleur handicapé vous permet d'avoir accès à un ensemble d'aides et de services pour vous permettre de conserver ou de trouver un emploi. Le moyen le plus courant est de solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de votre Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

### Informez votre employeur

Il a l'obligation légale de proposer des solutions (techniques, organisationnelles ou de formation) afin de préserver votre emploi.

### Le service social ou la mission handicap de votre entreprise

S'ils existent, ils peuvent vous permettre d'anticiper sur la démarche de maintien dans l'emploi.

### Prendre contact avec le Sameth de votre département

Il peut proposer à votre employeur un accompagnement sur mesure pour votre maintien dans l'emploi.

### Mobilisez les aides et services de l'Agefiph

Le conseiller Sameth qui vous accompagne vous aide à faire le point sur vos besoins, identifie les aides de droit commun et/ou de l'Agefiph les mieux adaptées à votre projet.

## Les clés pour conserver son emploi

**Ne prenez pas le risque de menacer votre emploi en tardant à agir alors que des solutions existent pour le conserver. Pour identifier ces solutions et les mettre en œuvre, le dialogue avec votre employeur est indispensable. Au sein de votre entreprise, mais aussi à l'extérieur, de nombreux interlocuteurs spécialisés sont susceptibles de vous informer sur vos droits et de vous conseiller sur les différentes possibilités qui s'offrent à vous : aménagement de poste, bilan de compétences, formation... Ils vous accompagneront pour trouver le meilleur compromis entre vos aspirations, les contraintes liées au handicap et les besoins de votre employeur.**

## « Sameth, ça m'aide »

### Présent dans chaque département

Sélectionné et financé par l'Agefiph, le service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth) apporte toute l'information sur la démarche de maintien dans l'emploi. En fonction des besoins et de la complexité de la situation, il propose un accompagnement pour aider à la recherche et à la mise en œuvre d'une solution de maintien de la personne handicapée à son poste ou à un autre poste dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe.

### Pour permettre le maintien dans l'emploi

Le Sameth peut faire appel aux aides et dispositifs de droit commun existants (temps partiel thérapeutique, contrat de rééducation professionnelle, formation...), mais aussi aux prestations et aides de l'Agefiph qu'il prescrit si besoin. Si aucune solution ne peut être trouvée dans l'entreprise, le Sameth fait le lien avec Pôle emploi ou Cap emploi, qui accompagnera la personne dans la recherche d'un nouvel emploi.

## Qui peut solliciter le Sameth, à quel moment, dans quel contexte ?

### L'employeur, la personne elle-même et les professionnels impliqués

(médecin du travail, services sociaux, médecin traitant...) peuvent faire appel au Sameth à tout moment, y compris pour une personne en arrêt maladie, en amont du retour dans l'entreprise, dès lors que la reprise au poste paraît compromise.

Deux conditions sont nécessaires à l'intervention du Sameth :

- Le constat par le médecin du travail d'un risque d'incompatibilité entre l'état de santé de la personne et le poste de travail, de nature à générer une situation d'inaptitude.

### Qui peut bénéficier du Sameth ?

Tous les salariés, en contrat à durée indéterminée. Dans le cas de salariés en contrat d'une durée déterminée de plus de 6 mois (contrat à durée déterminée, contrat en alternance), le Sameth peut être sollicité, à condition que la durée du contrat restant à couvrir le justifie et que l'importance de l'intervention du Sameth soit proportionnée à la situation.

- La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé telle que définie à l'article L. 5212 – 13 du code du travail ou le justificatif de l'attente de l'attribution d'un titre donnant cette qualité.

## Éclairage sur le maintien dans l'emploi

Au service du maintien dans l'emploi, l'Agefiph s'appuie prioritairement sur :

### Le réseau Sameth

Ils accompagnent les employeurs et les salariés handicapés pour trouver des solutions permettant le maintien dans l'emploi.

Les Sameth sont mobilisés principalement par les médecins du travail (42 % des signalements), par les employeurs (25 %) et, dans une moindre proportion, par les salariés eux-mêmes (12 %).

### Les deux nouvelles aides proposées depuis 2013

- L'aide au maintien dans l'emploi en fin de carrière, qui a pour objectif de maintenir le salaire d'un salarié handicapé âgé de plus de 52 ans pour lequel le médecin du travail préconise une réduction du temps de travail.
- Et également l'aide au contrat de génération, complémentaire du dispositif de l'État.

### La reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) et l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)

En 2014, l'Agefiph a reçu 2 762 dossiers de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH). La RLH, si elle est accordée, permet aux entreprises (pour leurs salariés) ou aux travailleurs non-salariés (pour eux-mêmes) de bénéficier d'une aide pendant trois ans pour compenser les charges pérennes induites par le handicap après aménagement optimal du poste de travail. Cette aide prend la forme d'une modulation de la contribution ou du versement de l'aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH).



## Témoignage

Jean-Claude, 54 ans, chargé de la maintenance d'un établissement Intermarché, perd en partie l'usage d'une main suite à un accident de travail. Compte tenu de son âge, il a bénéficié d'une aide spécifique au maintien dans l'emploi proposée par l'Agefiph pour les salariés en fin de carrière et de la mise en place d'un contrat de génération, permettant tout à la fois de préserver l'emploi d'un senior handicapé de moins de 55 ans et d'embaucher un nouveau salarié pour le former.

« *Tout le monde y gagne, conclut Béatrice Menu, comptable. Jean-Claude termine sa carrière en toute sérénité, son jeune collègue a trouvé un emploi stable. Quant à la direction, elle a la satisfaction d'avoir préservé l'emploi d'un de ses collaborateurs et l'assurance que son savoir-faire sera bel et bien transmis.* »



## Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier

Les aides de l'Agefiph s'adressent aux personnes reconnues handicapées (ou en cours de reconnaissance par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, la CDAPH) et aux entreprises privées. Elles sont mobilisables en complément des aides publiques existantes et permettent de compenser le handicap lorsque des adaptations sont nécessaires. Faites-vous accompagner par Cap emploi, Pôle emploi ou votre Mission locale qui peuvent vous orienter vers une formation collective déjà programmée et financée ou une formation individuelle.



### L'aide au contrat de professionnalisation

est destinée à la personne et à l'employeur pour un contrat

d'une durée au moins égale à 6 mois. Une aide complémentaire est proposée à l'employeur si un CDI ou un CDD d'une durée de 12 mois est signé à l'issue de la période de professionnalisation.

### L'aide au contrat d'apprentissage

est destinée à la personne et à l'employeur pour un contrat d'une durée au moins égale à 6 mois. Une aide complémentaire est proposée à l'employeur si un CDI ou un CDD d'une durée de 12 mois est signé à l'issue de la période d'apprentissage.

### L'aide individuelle à la formation

est destinée aux personnes en recherche d'emploi dont le projet de formation est validé par Pôle emploi, Cap emploi ou une Mission locale. Le contenu et la durée sont déterminés en fonction du projet professionnel. Le montant de l'aide dépend des cofinancements mobilisables dans le cadre des dispositifs de droit commun dont le Compte Personnel de Formation.

**À savoir :** les aides destinées à compenser le handicap (aides à la mobilité, aides techniques ...) sont également mobilisables pour faciliter l'accès à l'emploi. Vous pouvez cumuler formation et activité professionnelle par le biais du contrat de professionnalisation ou du contrat d'apprentissage.

## + Plus d'infos, la compensation du handicap

L'Agefiph propose également des aides destinées à compenser le handicap pour faciliter l'accès, l'insertion et le maintien dans l'emploi.

### Les prestations ponctuelles spécifiques (PPS)

Mobilisées à la demande des conseillers Sameth et Cap emploi principalement, elles consistent en l'intervention de spécialistes des handicaps (auditif, visuel, moteur, mental et psychique).

### La prestation handicap projet

Mise en œuvre sur tout le territoire en 2013, elle permet de valider la faisabilité d'un projet professionnel et/ou d'une entrée en formation en évaluant son adéquation avec les capacités physiques, sensorielles ou cognitives de la personne handicapée.

### Les aides techniques

Il s'agit du financement de matériels destinés à compenser le handicap dans l'emploi. La majeure partie des aides concerne les prothèses auditives.

## Vos interlocuteurs

### Agefiph

**Son rôle :** elle met à disposition une offre d'interventions (services, prestations, aides financières en complément des aides publiques) pour les employeurs et les personnes handicapées avec pour objectif de soutenir leurs projets, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi.

**Près de chez vous ?** L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### MDPH (Maison départementale des personnes handicapées)

**Son rôle :** c'est auprès d'elle que vous déposerez une demande de reconnaissance de votre handicap.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées de votre MDPH sont disponibles sur [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

### Pôle emploi

**Son rôle :** votre contact pour votre inscription comme demandeur d'emploi. Il vous accompagne dans votre recherche d'emploi et dans toutes les étapes de votre projet de formation.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées des agences locales Pôle emploi sont disponibles sur [www.pole-emploi.fr](http://www.pole-emploi.fr)

### Cap emploi

**Son rôle :** Cap emploi possède une compétence spécifique en matière d'insertion des personnes handicapées et peut vous proposer un accompagnement personnalisé. Il mobilise les aides et services dont vous avez besoin. En matière de formation, en fonction de vos besoins, il met en place, avec vous et l'organisme de formation, les adaptations nécessaires pour compenser votre handicap. Votre conseiller peut vous aider à trouver un employeur et un organisme vous permettant d'effectuer votre formation dans le cadre d'un contrat en alternance. De plus il peut vous aider à choisir le type de contrat le plus adapté et vous orienter vers des formations préalables à l'alternance pour découvrir de nouveaux métiers.

**Près de chez vous ?** Les coordonnées du Cap emploi le plus proche de votre domicile sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



## SE FORMER une passerelle vers l'emploi

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Les aides de l'Agefiph dont vous pouvez bénéficier
- Quelle formation choisir ?
- Chiffres clés et témoignages
- Vos interlocuteurs

N°Vert 0 800 11 10 09

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Vous êtes demandeur d'emploi et vous souhaitez mettre toutes les chances de votre côté pour trouver votre place sur le marché du travail ? Pensez à vous former ! De nombreux dispositifs de formation de droit commun sont mis en place pour vous aider à élaborer un projet professionnel. Les contrats en alternance peuvent vous permettre de vous former tout en bénéficiant d'un contrat de travail. L'Agefiph, qui intervient en complémentarité de ces dispositifs, peut également vous apporter des services et des aides dans ce domaine.

## Les bonnes questions à se poser

La formation doit avoir un objectif défini et s'inscrire dans le cadre d'un projet professionnel cohérent avec le métier recherché. En optant pour la formation, vous favoriserez vos compétences et vous vous orienterez vers les secteurs qui recrutent et qui vous intéressent. Pour mettre toutes les chances de votre côté, posez-vous les bonnes questions :



### Pourquoi se former ?

Pour favoriser le développement de vos compétences et accéder aux différents niveaux de qualification professionnelle, pour répondre à la recherche de compétences des entreprises dans leur processus de recrutement, la formation est la meilleure passerelle pour votre insertion dans l'emploi.

### Quelles sont vos aspirations professionnelles ?

Vers quel métier ou secteur d'activité souhaitez-vous vous orienter ? Quels sont les métiers les plus recherchés ? Géographiquement

où souhaitez-vous travailler ? Quels sont vos souhaits et vos contraintes en termes d'horaires, de salaire... Votre projet est-il compatible avec votre handicap ? Quelles solutions existent pour compenser votre handicap ?

### Quels sont vos besoins de formation ?

Quelles sont vos compétences de départ ? Quelles sont celles que vous devez développer pour atteindre le type d'emploi ou le métier que vous visez ? Avez-vous besoin d'une remise à niveau ou d'une nouvelle qualification ?

## Quelle formation choisir ?

En fonction de votre expérience, de votre projet professionnel ou du niveau de connaissance requis, vous pouvez opter pour une formation parmi un large éventail. La formation peut être courte (quelques jours) ou longue (plusieurs mois), réalisée en continu ou non, en présentiel ou en partie à distance, dans un centre de formation près de chez vous ou plus loin, en alternance ou non. Elle peut répondre à des objectifs différents : se remobiliser à partir d'un projet professionnel en voie de définition, se remettre à niveau sur un ou plusieurs sujets, se qualifier pour accéder à un métier repéré dans un secteur professionnel, préparer un diplôme. Certaines formations, dont par exemple celles qui s'effectuent en contrat de professionnalisation, peuvent également être précédées d'une période de préparation pour vous aider à accéder ensuite à la formation envisagée.

## Alternance, l'une des grandes priorités de l'Agefiph

Deux types de contrats en alternance existent : le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation. Quel que soit votre âge, votre niveau de qualification, le type de métier sur lequel vous souhaitez vous former, ces deux contrats vous permettent d'acquérir les compétences théoriques et pratiques recherchées par les entreprises.

### Les points communs entre les deux contrats ?

Vous signez un contrat de travail avec un employeur. Ce contrat prévoit l'alternance entre périodes de formation théorique et périodes pratiques en entreprise. En tant que salarié de l'entreprise, vous bénéficiez d'un salaire mais également des avantages accordés à tous les salariés. Avec la reconnaissance de votre handicap, vous pouvez accéder à ces deux contrats dès 16 ans <sup>(2)</sup> et quel que soit votre âge. Un tuteur ou maître d'apprentissage est désigné. Son rôle est de faciliter votre intégration, de s'assurer du bon déroulement de la formation dans l'entreprise et de faire le lien avec l'établissement de formation.

(2) Il est possible de signer un contrat d'apprentissage à 15 ans à condition d'avoir suivi une scolarité jusqu'en fin de classe de 3<sup>e</sup>.

### Les spécificités du contrat d'apprentissage ?

Le contrat peut être conclu pour une durée limitée (entre 6 mois et 3 ans, 4 ans si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé) ou dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI). La durée consacrée à la formation hors de l'entreprise est de 400 heures minimum par an. Le contrat d'apprentissage vous permet d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Vous bénéficiez d'une rémunération comprise entre 25 et 93 % du Smic <sup>(3)</sup>, suivant l'année de formation et votre âge.

(3) Des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une rémunération supérieure.

### Les spécificités du contrat de professionnalisation ?

La durée du contrat est comprise entre 6 mois et 24 mois. Vous suivez la formation théorique dans un centre de formation ou dans l'entreprise si elle dispose d'un centre de formation. Sa durée représente entre 15 et 25 % de la durée du contrat et ne peut pas être inférieure à 150 heures. Le contrat de professionnalisation permet d'obtenir une qualification reconnue ouvrant droit, dans certain cas, à un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

Détails de ces aides sur le site : [www.agefiph.fr/alternance](http://www.agefiph.fr/alternance)



## Les deux piliers de l'alternance :

l'apprentissage et la professionnalisation sont des modalités particulièrement adaptées aux personnes handicapées, parce qu'elles associent une démarche traditionnelle de formation et une expérience professionnelle en entreprise.

## Chiffres clés

73% des personnes obtiennent une **qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel** à la fin d'un contrat d'apprentissage

80% des personnes handicapées recrutées **en contrat d'apprentissage** sont satisfaites du déroulement du contrat (74 % pour un contrat de professionnalisation)

74% des personnes handicapées obtiennent une **qualification, une certification ou un diplôme** à la fin d'un contrat de professionnalisation

52% des personnes handicapées sont recrutées **à l'issue d'un contrat en alternance**

+ de 65 000 personnes handicapées en formation avec l'aide de l'Agefiph

+ de 28 000 personnes handicapées en formation de mobilisation et remise à niveau

+ de 21 000 personnes handicapées en formation pré-qualifiante, qualifiante ou professionnalisante

## Témoignages

HandiFormaFinance ouvre les métiers de la finance aux personnes handicapées. Le domaine de la finance a longtemps été éloigné du public handicapé <sup>(4)</sup>.

« D'abord parce qu'il est mal connu du grand public, ensuite parce qu'il recrute généralement à un niveau de qualification relativement élevé », explique Jean-François Baralon, de Natixis Asset Management.

Pour remédier à cette situation, l'association HandiFormaFinance a vu le jour. Elle se propose de former en un an, via l'alternance, des candidats handicapés à deux métiers spécifiques : middle office et back office pour les gestionnaires d'actifs et dépositaires/administrateurs de fonds.

(4) Le secteur affiche un taux d'emploi de collaborateurs handicapés particulièrement faible (environ 0,7 %).

Après un accident, Sébastien voit s'envoler ses espoirs de devenir chef de chantier. Convaincu de ses capacités et soucieux de ne pas fermer son avenir professionnel, son employeur, l'entreprise Fouchard, une PME normande spécialisée dans les installations de génie climatique et d'électricité lui propose de voir encore plus loin en devenant chargé d'affaires.

« Dans notre métier, nous avons une certaine pratique du maintien dans l'emploi. »

Pendant un an, module après module, Sébastien acquiert donc en centre de formation les bases de son nouveau métier. Il bénéficie d'une disposition de l'assurance maladie (Carsat) permettant à des salariés en arrêt de longue durée de suivre une formation pendant leur arrêt de travail afin d'éviter la désinsertion professionnelle.

## Quelles démarches ?

Un conseiller peut vous aider à définir votre projet professionnel, vos besoins de formation et à choisir le type de formation et l'organisme les mieux adaptés. Il peut également vous aider, le cas échéant, à élaborer votre demande de financement auprès des organismes concernés.

### Être reconnu handicapé <sup>(1)</sup>

La qualité de travailleur handicapé vous permet d'avoir accès à un ensemble d'aides et de services destinés à vous aider à conserver ou à trouver un emploi. Pour être reconnu handicapé, vous pouvez notamment solliciter la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) auprès de votre Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

(1) Au sens large, tous les bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

### Vous inscrire comme demandeur d'emploi auprès de Pôle emploi

Cette inscription préalable n'est pas obligatoire pour bénéficier de l'accompagnement d'un Cap emploi, mais elle est recommandée. Elle s'avère parfois nécessaire pour accéder à certaines aides et certains dispositifs de formation dédiés aux demandeurs d'emploi. Si vous avez moins de 26 ans, vous pouvez également vous inscrire à la Mission locale.

### Prendre contact avec le Cap emploi dans votre département pour mobiliser les aides et services de l'Agefiph

Le conseiller Cap emploi qui vous accompagne vous aide à faire le point sur vos besoins, identifie les aides de droit commun existantes et vous oriente vers l'aide Agefiph la plus adaptée à votre projet. Le détail des modalités est disponible auprès de votre conseiller.

## Chiffres clés

Les politiques d'emploi en 2014, tous secteurs confondus :

13 098

Établissements conseillés

3 247

Établissements ayant bénéficié d'un diagnostic conseil

27

Grandes entreprises ont mis en place de nouvelles conventions de politique d'emploi

## Témoignage

**Alcan réalise un diagnostic pour définir une stratégie en matière de handicap**

L'établissement isérois du groupe canadien Alcan, implanté à Voreppe dans l'Isère, est spécialisé dans l'assistance opérationnelle, l'ingénierie et la vente de technologies liées aux traitements de l'aluminium. Début 2006, l'entreprise, qui ne compte aucun salarié handicapé, décide de lancer un plan d'action pour s'ouvrir au handicap. La directrice de l'établissement et le responsable RH, se tourne vers l'Agefiph pour engager un diagnostic en vue de déterminer une politique cohérente. A priori, de nombreux obstacles s'opposent au recrutement de travailleurs handicapés : faible turn over, niveau de qualification relativement élevé du personnel, postes à forte mobilité et méconnaissance du handicap dans l'entreprise.

Au terme du diagnostic, plusieurs conclusions s'imposent. Si les possibilités de recrutement de nouveaux salariés en CDI demeurent très limitées

dans l'immédiat, d'autres pistes peuvent être explorées : le recours à l'intérim, l'accueil de stagiaires, le développement de contrats de sous-traitance avec le secteur protégé et l'organisation d'actions de sensibilisation pour ancrer le « réflexe handicap ». Suite à ce diagnostic, l'entreprise a organisé une action de sensibilisation handisport qui a marqué les esprits au sein du personnel, où elle a provoqué un véritable choc culturel. Deux intérimaires ont été recrutés et une stagiaire, accueillie dans le cadre de sa formation en première année de BTS Informatique de gestion au Cnud de Saint-Hilaire-du-Touvet. Quatre personnes ont été embauchées dans le cadre d'un parcours d'intégration en milieu ordinaire engagé avec l'association Messidor. Par ailleurs, Alcan a multiplié les recours ponctuels à la sous-traitance avec le secteur protégé, notamment pour des prestations de restauration et de secrétariat. Toutes ces avancées ont été récompensées par un prix sur la « durabilité », attribué à ses établissements par la direction canadienne du groupe.

## Vos interlocuteurs

### Délégation régionale Agefiph

Si vous comptez entre 250 et 2 000 salariés, votre délégation régionale Agefiph vous conseille et vous accompagne dans votre réflexion. Elle peut vous orienter vers un prestataire spécialisé pour la réalisation d'un diagnostic-conseil. Selon la taille de votre entreprise, elle peut aussi vous proposer la signature d'une convention ou vous conseiller en vue de la négociation d'un accord d'entreprise avec les partenaires sociaux.

**Près de chez vous ?** L'Agefiph est présente dans votre région. Les coordonnées de votre délégation régionale sont disponibles sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

### Direction des Grands Comptes de l'Agefiph

Si votre effectif compte plus de 2 000 salariés, la Direction des Grands Comptes de l'Agefiph remplit ce rôle. Les représentants de votre organisation patronale ou de branche professionnelle peuvent également vous apporter de précieux conseils, vous mettre en relation avec leur propre mission handicap ou d'autres entreprises de votre région et de votre secteur d'activité déjà engagées dans une démarche similaire. Vos organisations syndicales peuvent aussi bénéficier d'informations et de formations par leurs confédérations et fédérations syndicales.

**Contact :** Siège national de l'Agefiph, 192, avenue Aristide Briand, 92226 Bagneux Cedex. Par téléphone au 0 800 11 10 09.

Si votre entreprise compte de 20 à 250 salariés, et plus particulièrement si vous êtes soumis pour la première année à l'obligation d'emploi de personnes handicapées, le service Alther de votre département peut vous aider à diagnostiquer la situation de votre entreprise en matière d'emploi de personnes handicapées et à identifier les actions réalisables. Il vous accompagne dans leur mise en œuvre.

**N°Vert 0 800 11 10 09**

DE 9H00 A 18H00 - APPEL GRATUIT DEPUIS UN POSTE FIXE



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

**agefiph**  
ouvrir l'emploi  
aux personnes handicapées

Entreprises

AIDES ET SERVICES DE L'AGEFIPH

JUIN 2015



## METTRE EN PLACE

### une politique d'emploi de personnes handicapées

- Les bonnes questions à se poser
- Quelles démarches ?
- Chiffres clés et témoignage
- L'accompagnement de l'Agefiph :
  - le diagnostic conseil approfondi
  - la convention ou l'accord agréé ?
- Vos interlocuteurs



plus d'infos sur [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Au-delà du recrutement, la mise en œuvre d'une politique d'emploi des personnes handicapées vise à améliorer durablement la situation de votre entreprise dans plusieurs domaines : le maintien dans l'emploi, la formation et l'accompagnement des parcours professionnels des salariés handicapés, la collaboration avec le secteur protégé, la sensibilisation au handicap et donc l'information et la communication auprès des salariés sur le sujet. L'enjeu à terme est d'intégrer la politique handicap au sein de votre politique de gestion des ressources humaines et de la vie de l'ensemble de votre entreprise.

## Les bonnes questions à se poser

**La réussite d'une politique d'emploi des personnes handicapées passe par l'élaboration d'une stratégie globale cohérente fondée sur une politique RH structurée, le dialogue social et la mobilisation interne. La définition d'un plan d'action nécessite par ailleurs, une analyse préalable de la situation de votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi.**



### Comment se situe votre entreprise par rapport à l'obligation d'emploi ?

Votre entreprise emploie-t-elle déjà des travailleurs handicapés ? A-t-elle l'expérience du maintien dans l'emploi ou de la sous-traitance avec le secteur protégé ? L'analyse de votre situation permet d'identifier vos objectifs et vos leviers d'action.

### Quelles sont vos priorités stratégiques ?

Recruter, préserver l'emploi de vos salariés, sous-traiter avec un Esat (ex-CAT) ou une entreprise adaptée, accueillir des stagiaires sont, entre autres, autant de réponses à l'obligation d'emploi. En fonction de vos besoins

et de vos contraintes, comment souhaitez-vous hiérarchiser « ces différents axes » ?...

### Comment vos collaborateurs ressentent-ils la question du handicap dans l'entreprise ?

Avez-vous déjà abordé le sujet avec les représentants du personnel ? La mise en place d'un plan d'action passera nécessairement par la sensibilisation de vos équipes et par le dialogue social.

### Avez-vous songé à désigner une personne-ressource ?

La désignation – ou le recrutement – d'un(e) référent(e) handicap sensibilisé(e) et (in)formé(e) peut s'avérer précieuse pour mettre en œuvre votre plan d'action.

# L'accompagnement de l'Agefiph :

## Le diagnostic conseil approfondi



### Qui réalise le diagnostic conseil approfondi ?

Le diagnostic est réalisé à la charge de votre entreprise par un prestataire que vous sélectionnez. Une demande de cofinancement peut être adressée à l'Agefiph.

### Comment solliciter un soutien financier ?

Un dossier de demande d'intervention doit être déposé à l'Agefiph avant le démarrage du diagnostic conseil approfondi et comporter notamment les éléments suivants :

- Le cahier des charges utilisé pour sélectionner le prestataire. Ce cahier des charges doit être conforme aux attentes de l'Agefiph. Il est donc essentiel de prendre contact avec nos services le plus tôt possible.
- Au moins deux propositions avec des devis détaillés par phase (phase diagnostic, phase conseil).
- Une note synthétique explicitant votre choix du consultant.

### A qui s'adresse le DCA ?

Le diagnostic conseil approfondi (DCA) vise à identifier les principaux freins et leviers d'action de votre entreprise afin de construire une stratégie réaliste en phase avec votre situation, vos besoins et les spécificités de vos métiers.

Il s'adresse aux entreprises de 250 salariés et plus et repose sur :

- Une analyse de la situation de votre entreprise à travers un recueil de données quantitatives (bilan social, taux d'emploi des travailleurs handicapés, données RH...) et qualitatives (entretiens

avec les dirigeants, l'encadrement, les salariés...). L'analyse porte à la fois sur la gestion des ressources humaines au sens large et les représentations du handicap dans votre entreprise.

- Une formalisation des scénarios (ou de préconisations) à partir desquels votre entreprise pourra définir sa stratégie et les différentes modalités d'action : sensibilisation, recrutement, recours à l'alternance, maintien dans l'emploi, sous-traitance avec le secteur protégé/adapté...

« Le rapport de diagnostic constitue aujourd'hui ma feuille de route dans ma démarche quotidienne de chargée de mission handicap. »  
Katia Valentin, Responsable emploi chez Néolia

« La démarche de diagnostic nous a permis d'aboutir à une vision claire de notre engagement. »  
Audrey Nedjar, Responsable RH des fonctions corporate chez Wolseley

## La convention ou l'accord agréé ?

**Les entreprises souhaitant formaliser leur engagement en matière d'emploi de personnes handicapées peuvent choisir entre deux modalités d'action :**

### ● La convention avec l'Agefiph

La convention, proposée aux entreprises de 250 salariés et plus, permet de définir un plan d'action sur un à trois ans intégrant les différentes modalités de réponse à l'obligation d'emploi de personnes handicapées (recrutement, maintien, sous-traitance...). Elle prévoit un engagement sur des objectifs chiffrés et le déploiement des moyens humains et financiers nécessaires à leur réalisation. L'Agefiph

accompagne l'entreprise tout au long de la démarche et cofinance les actions engagées. L'objectif est d'aider l'entreprise à structurer sa démarche de manière à pérenniser son engagement.

### ● L'accord d'entreprise

L'entreprise négocie un plan d'action assorti d'objectifs chiffrés, sur trois ans (renouvelables), avec les instances représentatives du

personnel. Le budget de l'accord est au moins équivalent au montant de la contribution annuelle versée à l'Agefiph, dont l'entreprise sera exonérée pendant toute la durée de son engagement. Une fois adopté par les partenaires sociaux, le projet est soumis à l'agrément de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

	Convention (Agefiph)	Accord agréé (DIRECCTE)
Signataires	La Direction de l'entreprise et l'Agefiph.	La Direction de l'entreprise et les organisations syndicales
Validation	Étude du projet par les instances de l'Agefiph.	Agrément préfectoral délivré par la DIRECCTE du siège de l'entreprise.
Obligation légale	Elle ne libère pas l'entreprise de son obligation. L'entreprise continue donc à verser une contribution à l'Agefiph si elle n'atteint pas le quota de 6%.	Exonération de la contribution à l'Agefiph. Possibilité de demander le principe de péréquation, qui implique que tous les établissements sont pris en compte sur la DOETH, qu'ils soient assujettis ou non.
Éligibilité à l'offre d'interventions de l'Agefiph	Éligibilité à l'ensemble de l'offre d'interventions de l'Agefiph (selon les conditions habituelles). Accompagnement de l'Agefiph lors de la préparation du projet et durant sa mise en œuvre.	L'entreprise n'est plus éligible à l'offre d'interventions de l'Agefiph, sauf certaines exceptions.
Financement du projet	Cofinancement négocié entre l'entreprise et l'Agefiph.	Le budget de l'accord est au moins égal au montant de la contribution que l'entreprise aurait versé à l'Agefiph.
Durée	1 à 3 ans (non renouvelables)	3 ans (renouvelables)

**Pour toute information complémentaire sur les accords agréés sur l'emploi de personnes handicapées, il convient de prendre contact avec l'Unité Territoriale de la DIRECCTE du siège de l'entreprise.**

## Quelles démarches ?

L'Agefiph et son réseau de partenaires spécialisés mettent leurs expertises à votre service pour vous conseiller, vous aider à structurer votre démarche, définir vos objectifs opérationnels et sensibiliser vos équipes. Ils interviennent en collaboration étroite avec votre service RH et votre management pour proposer la stratégie la plus en phase avec les spécificités de votre entreprise. Vous pouvez bénéficier d'un accompagnement et d'aides financières dans les différentes étapes de la mise en place de votre politique d'emploi :

### La réalisation d'un diagnostic en amont

S'engager sur la durée en matière d'emploi des personnes handicapées suppose de déterminer en amont les enjeux propres à votre entreprise. L'objectif est de construire une démarche réaliste correspondant

au métier, aux contraintes et aux possibilités de l'entreprise.

### La mise en œuvre de votre politique

En fonction de ses spécialités et de sa situation, l'entreprise choisira de privilégier certaines pistes d'action

et éventuellement de les formaliser dans le cadre d'une convention ou d'un accord.